

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN URUGUAY. REGULACIÓN, RESULTADOS Y SITUACIÓN ACTUAL

Lic. Soc. Gallo, Alejandra
Lic. Soc. Santos, Silvia

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN URUGUAY. REGULACIÓN, RESULTADOS Y SITUACIÓN ACTUAL

Lic. Soc. Gallo, Alejandra

Lic. Soc. Santos, Silvia

Asesoría en Políticas de Seguridad Social

Asesoría General en Seguridad Social

Diciembre de 2012

El trabajo doméstico remunerado (TDR) es de relevancia en varios sentidos. Por una parte, tiene un peso determinante en la conciliación de la vida familiar y laboral de los hogares, siendo en América Latina y el Caribe el principal mecanismo de conciliación entre trabajo reproductivo y participación en el mercado de empleo para los sectores de nivel socio-económico medio y alto. (OIT-PNUD, 2009)

Por otra, por la importancia que tiene en la ocupación femenina (se trata de un sector altamente feminizado, en Uruguay el 99 % son mujeres y representa el 15,6 % de las mujeres ocupadas en el 2011), conocer sus características, permite observar la situación de un importante número de mujeres. Presenta ciertas particularidades frente a otras formas de empleo por la relación laboral que establece y por el ámbito en el que tiene lugar, lo que induce a situaciones de vulnerabilidad a quienes participan en él. A pesar de que se trata de una relación asalariada, por desarrollarse al interior de los hogares privados, se encuentra mediada por la convivencia cotidiana, lo que lleva a que se desdibuje la relación laboral (y los derechos que esta establece). Asimismo, las trabajadoras domésticas sufren aislamiento entre sí y del resto de la clase trabajadora, intensificado cuando se trata de empleadas sin retiro. Por todo ello, como ha señalado Scuro (2012), parece importante incluirlo como uno de los principales indicadores de autonomía económica¹.

Desde la teoría de género se ha expresado que el TDR es objeto de la misma discriminación que el trabajo doméstico no remunerado, invisibilizado como trabajo y asignado a las mujeres como responsabilidad propia de su género como resultado de la división sexual del trabajo² Esta discriminación se expresa, en parte, en la tímida y tardía

¹ “La autonomía económica se refiere al conjunto de condiciones relativas al acceso de las capacidades que determinan la posibilidad real de una persona de ejercer sus derechos económicos y sociales, se define que el punto central es el grado de libertad que una mujer tiene para actuar y decidir aspectos económicos y sociales de acuerdo con su elección y, en lo que respecta a la sociedad, implica favorecer el acceso a los recursos, el empleo, a los mercados y al comercio en condiciones de igualdad.” (Batthyány, 2012:53).

² El concepto de división sexual del trabajo constituye uno de los principales aportes de la teoría feminista al análisis de las causas estructurantes de la desigualdad de género. (Benería, 1979) De acuerdo a Hirata y Kergoat (2007),

regulación de la que ha sido objeto. La generación de normativas en torno al trabajo doméstico y la preocupación por la protección social de las mujeres que lo ejercen es reciente en la región y el Caribe. Uruguay ha sido pionero en la materia, con una avanzada legislación previsional, la Ley de Trabajo Doméstico en el año 2006 y ser el primer país en ratificar el Convenio 189.

El presente documento intenta dar cuenta de la situación del TDR en Uruguay. Con esa intención, en una primera sección se ofrece un panorama descriptivo de la situación del sector en el país, analizando las principales características de quienes conforman esta fuerza de trabajo. Seguidamente, se tratan los principales aspectos de la normativa nacional e internacional, destacando su importancia en tanto definición de un marco normativo que propone superar las condiciones de vulnerabilidad y desprotección que enfrentaron históricamente las/os trabajadoras/es domésticos. En lo referente al plano nacional, se suma un breve recorrido de los distintos elementos y actores intervinientes para la promulgación de la Ley de Regulación del Trabajo Doméstico. En lo que respecta al plano internacional, se recogen los elementos centrales adoptados en el Convenio 189 de OIT, en forma comparativa con la reglamentación de Uruguay. Para finalizar, se analiza, a partir de datos estadísticos, el acceso de los/as trabajadoras del sector a los beneficios de protección social (de actividad y pasividad), presentando la información en diálogo con la el marco normativo vigente. En este sentido, el trabajo hace aportes para la identificación de áreas problemáticas persistentes en el sector.

1. Análisis descriptivo de la situación del sector en Uruguay

Para dar cuenta de la situación del sector en términos descriptivos, se trabajó con los microdatos de la ECH para los años 2006 a 2011. Se definieron tres categorías para personal doméstico, separando a quienes realizan tareas de cuidados de quienes desempeñan tareas domésticas³.

De acuerdo a los datos de la ECH, para el año 2011 se puede estimar que las personas empleadas en el sector doméstico superan los 115 mil ocupados (cuadro 1). De estos, 85.126 personas integran la categoría personal doméstico, limpiadores, lavaderos y planchadores, 18.783 la de cuidadores/as de niños/as y 11.625 la de cuidados de personas enfermas o dependientes. En términos porcentuales el trabajo en tareas domésticas representa el 73,7% de este empleo, el de cuidado de niños/as y personas enfermas o dependientes representan el 16,3% y 10% respectivamente.

Cuadro 1

COMPOSICIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO, AÑO 2011, TOTAL PAÍS		
Trabajadoras/es domésticos	85.126	73,7%
Cuidadoras/es de niños	18.783	16,3%
Cuidadoras/es de enfermos	11.625	10,0%
Total empleo doméstico	115.534	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH

funciona sobre dos principios, uno de separación (existen trabajos de hombres y trabajos de mujeres) y uno de jerarquía (un trabajo de hombre vale más que el de mujer).

³ De acuerdo al CIUO 88 revisión 4, se trabajó con el código 5131 (cuidadores de niños), 5133 y 5142 (cuidadores de enfermos) y 9131 (tareas doméstica).

⁴

Al analizar la composición del empleo doméstico por sexo, detallada en el cuadro 2, se destaca la sobrerrepresentación femenina en todas las categorías, siendo las mujeres el 98.9% de quienes se emplean en el sector. Desde la teoría de género esta sobrerrepresentación femenina se explica por la relación del trabajo doméstico remunerado con el trabajo doméstico no remunerado que, en el marco de la división sexual del trabajo, tradicionalmente les es asignado a las mujeres como *propio y natural*.

Cuadro 2

TRABAJADORES/AS DOMÉSTICOS SEGÚN SEXO, AÑO 2011, TOTAL PAÍS				
	Trabajadoras/es domésticos	Cuidadoras/es de niños	Cuidadoras/es de enfermos	Total trabajadoras/es domésticos
Mujeres	99,2%	98,8%	96,8%	98,9%
Hombres	0,8%	1,2%	3,2%	1,09%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH

Como resultado de esta alta feminización, el empleo en el sector doméstico representa una proporción importante del empleo femenino, alcanzando el 15.6% de éste para el año 2011 y el 7.0% del total de ocupados/as.

Cuadro 3

PESO DEL EMPLEO DOMÉSTICO EN EL TOTAL DE OCUPADOS Y EN OCUPADAS FEMENINAS, AÑOS 2006 Y 2011, TOTAL PAÍS						
AÑO	Empleo doméstico/ ocupados/as	Empleo de cuidados/ ocupados/as	Total empleo doméstico/ ocupados/as	Empleo doméstico/ ocupadas	Empleo de cuidados/ ocupadas	Total empleo doméstico/ ocupadas
2006	5,9%	1,8%	7,7%	13,5%	4,1%	17,6%
2011	5,1%	1,8%	7,0%	11,5%	4,1%	15,6%

Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH

En relación a la distribución por edades de quienes se emplean en el sector, expuesta en el cuadro 4, ésta es muy distinta de acuerdo a la categoría que se analice. Más del 52% del personal doméstico tiene entre 35 y 54 años, en tanto el 38,4% de los/as cuidadores/as de niños/as es menor a 24 años y más del 41% de los/as cuidadores /as de enfermos/as supera los 55 años de edad. Es posible afirmar entonces, que el peso de las edades medias es predominante en las/os trabajadoras/es domésticos en tanto los cuidadores de niños/as se caracterizan por ser más bien jóvenes y los/as cuidadores/as de enfermos/as y dependientes supera en su mayoría los 50 años de edad.

Cuadro 5

TRABAJADORES/AS DOMÉSTICOS SEGÚN TRAMOS DE EDAD, AÑO 2011, TOTAL PAÍS			
	Trabajadoras/es domésticos	Cuidadoras/es de niños	Cuidadoras/es de enfermos
14 a 24	6,3%	38,4%	7,4%
25 a 34	18,4%	17,3%	8,9%
35 a 44	24,4%	15,9%	17,6%
45 a 54	28,6%	14,3%	25,1%
55 a 64	17,5%	10,8%	27,2%
65 y más	4,8%	3,3%	13,8%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH

Un elemento característico de los/as empleados en el trabajo doméstico remunerado es su bajo nivel educativo. Como se muestra en el cuadro 6, el 43,0 % del total de los/as trabajadores/as domésticos/as apenas alcanza la educación primaria y solo el 2,5% ha cursado al menos un año de educación terciaria. Si observamos al interior del sector, se constatan ciertas diferencias de acuerdo a la categoría que se analice. Los Cuidadoras/es de niños/as son los más educados, siendo muy similar la situación de los/as trabajadores domésticos/as y los/as cuidadores/as de enfermos/as.

Es posible que en estas diferencias intervenga la estructura de edades predominantes en las distintas categorías, coincidiendo los cuidadores/as de niños/as (donde predominan las cohortes más jóvenes) con los más educados/as. Es dable pensar que se trate de jóvenes que aún se encuentran estudiando, para quienes este empleo representa una actividad transitoria. Esta situación representa un reto para los tomadores de decisiones a la hora de pensar instancias de formación y capacitación que apunten a mejorar las condiciones del sector.

Cuadro 6

TRABAJADORES/AS DOMÉSTICOS/AS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, AÑO 2011, TOTAL PAÍS				
	Trabajadores/as domésticos/as	Cuidadoras/es de niños	Cuidadores/as de enfermos/as	Total
Con primaria o sin instrucción	46,4%	27,3%	43,6%	43,0%
Con al menos un año de educación secundaria	52,1%	67,2%	52,3%	54,5%
Con al menos un año de educación terciaria	1,5%	5,5%	4,1%	2,5%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH

En referencia a la composición de los hogares, se observa que el 16,9% de las trabajadoras domésticas integra hogares monoparentales (cuadro 7). Esto evidencia cierta vulnerabilidad si se considera que estos hogares son los que mayores dificultades afrontan para conciliar trabajo y responsabilidades familiares, ya que no cuentan con otros adultos que participen de las tareas del hogar (incluido el cuidado de hijos e hijas) y tienen

además menores ingresos para acceder a una buena oferta de cuidados. Asimismo, el 25,1% forma parte de hogares extendidos o compuestos, asociados a grupos de más bajos ingresos. Al mismo tiempo, el 37,8% de los/as ocupados/as como personal doméstico forma parte de hogares biparentales con hijos.

Cuadro 7

**TRABAJADORES/AS DOMÉSTICOS/AS SEGÚN TIPO DE HOGAR DE PERTENENCIA,
AÑO 2011, TOTAL PAÍS**

	Trabajadores/as domésticos/as	Cuidadores/as de niños/as	Cuidadores/as de enfermos/as	Total
Unipersonal	6,6%	4,8%	13,4%	7,0%
Biparental con hijos	39,1%	38,3%	28,1%	37,8%
Biparental sin hijos	10,1%	9,0%	8,9%	9,8%
Monoparental femenino	16,7%	15,9%	19,3%	16,9%
Monoparental masculino	0,3%	1,7%	0,3%	0,6%
Extendido o compuesto	24,2%	27,7%	27,6%	25,1%
Sin núcleo conyugal	3,0%	2,5%	2,4%	2,9%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH

En lo que respecta a la incidencia de la pobreza, la información muestra que esta es mayor entre quienes se dedican al empleo doméstico (15,6%), en los/as ocupados/as es del 9,1% y en la población total el 9,5%.

Cuadro 8

**INCIDENCIA DE LA POBREZA EN HOGARES, TRABAJADORES/AS DEL SERVICIO DOMÉSTICO,
TOTAL DE OCUPADOS/AS Y POBLACIÓN TOTAL, AÑO 2011, TOTAL PAÍS**

Trabajadores/as domésticos/as	15,6%
Total de Ocupados/as	9,1%
Total de hogares	9,5%

Fuente: Elaboración Propia en base a Microdatos de la ECH e INE (2012)

2. Regulación del Trabajo Doméstico remunerado, normativa Nacional e Internacional

En la presente sección, se abordan los principales aspectos de la normativa nacional e internacional de trabajo doméstico, subrayando su relevancia en cuanto a definición de un marco normativo que se propone quebrar con la desprotección que ha caracterizado al sector. El análisis nacional incluye un breve recorrido por las condiciones nacionales que habilitaron el proceso de elaboración del anteproyecto de ley y su posterior promulgación. En lo que respecta al plano internacional, se exponen los elementos centrales adoptados en el Convenio 189 de OIT, en forma comparativa con la reglamentación de Uruguay.

a. Contexto nacional

En el año 2006 se promulga la ley 18.065 de trabajo doméstico por la cual se regulan las relaciones laborales y se logra la total inclusión del sector en los derechos de seguridad social. Resulta interesante observar cómo se llega a esta instancia de confirmación de sus legítimos derechos.

La generación de un ante proyecto de ley sobre trabajo doméstico y su posterior promulgación se enmarca en un proceso de cambios en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y los dispositivos institucionales existentes para ello. En la Ley de Presupuesto Quinquenal del gobierno que asume en marzo de 2005, se reformula el mecanismo institucional de género mediante la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) como una Dirección dentro del Ministerio de Desarrollo Social, que tendrá a su cargo la rectoría de las políticas de género. En marzo de 2005, la Dirección del Instituto convoca a todos los ministerios a formular compromisos con la equidad de género. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se compromete a integrar la perspectiva de género en todas sus políticas.

En este escenario, a fines de 2005, el Ministerio de Trabajo encomienda a la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo⁴ la elaboración de un proyecto de ley de regulación del trabajo doméstico remunerado. Para cumplir con este cometido, se constituyó un grupo de Trabajo con asesoramiento técnico de OIT, integrado por representantes del MTSS, del Inmujeres y de las cámaras empresariales. También se incorporaron representantes del Banco de Previsión Social y del Ministerio de Salud Pública.

Es importante señalar que el carácter tripartito de la Comisión no garantizó la igual participación de los distintos actores involucrados. La representación de las trabajadoras como la de la parte empleadora, siendo actores fundamentales de estas instancias, tuvieron dificultades en cuanto a su participación, derivadas de las particulares relaciones de trabajo que se dan en este sector, signado por la debilidad del sindicato⁵. Aún así las trabajadoras participaron en algunas instancias como lo expresa la Doctora Libia Ferone integrante de la Comisión: *“...un aporte invaluable fue haber trabajado con las destinatarias del proyecto, que vinieron a algunas reuniones y nos comentaban dificultades, dudas y necesidades que nos permitieron efectuar un producto que otorgaba a un grupo importante de mujeres, derechos que les habían sido históricamente negados.”* (CTIOTE, 2011: 59).

La Comisión Tripartita eleva al Poder Ejecutivo un anteproyecto elaborado en forma consensuada. En la exposición de motivos que realiza el Poder Ejecutivo ante la Asamblea General, se da cuenta de la importancia del sector en el empleo femenino y de la

⁴ Esta Comisión fue creada en el año 1997 con la asistencia técnica de la OIT, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo sobre la base del dialogo social y la conformación de acuerdos. La CTIOTE está integrada y coordinada por el gobierno (MTSS e Inmujeres del MIDES), el sector sindical (PIT-CNT) y el sector empresarial (cámaras empresariales). La comisión definió para inicios del 2005 cuatro líneas de trabajo: el impulso de un ley sobre trabajo doméstico, el acoso sexual en el ámbito laboral, el desarrollo de comisiones tripartitas en el interior del país y la capacitación como factor clave para avanzar en la igualdad de oportunidades y trato. La Comisión Tripartita también participó activamente en la elaboración del Primer Plan de Oportunidades y Derechos (PIODNA). En el año 2006 el Inmujeres se avoca a la elaboración del Primer Plan de Oportunidades y Derechos (PIODNA), para ello fue consultada la ciudadanía de todo el país. Este Plan que abarca los años 2007 a 2011 contiene líneas estratégicas de igualdad y acciones para llevar a la práctica e incorpora en su sección “Uruguay Productivo”, la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo elaborado por la Comisión Tripartita. Muchas de las acciones a tener en cuenta apuntan a la problemática por la que atraviesan las trabajadoras domésticas.

⁵ Si bien las trabajadoras domésticas habían comenzado su proceso de organización desde el año 1963, sus actividades eran dificultosas como se expresó anteriormente. El sindicato se refunda en el año 2005 y es convocado por el gobierno y la central de trabajadores para asumir su papel en el proyecto de ley y en las futuras negociaciones.

vulnerabilidad a la que están sujetas quienes lo ejercen por la escasa protección social y regulación del que son objeto. Se expresa que *“el trabajo doméstico ha tenido históricamente una protección inferior al resto de las ocupaciones, incorporándose a los beneficios laborales y de la seguridad social en forma tardía e insuficiente”*. Se hace referencia al marco de compromisos nacionales e internacionales tendientes a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo por razón de género.

Asimismo se destaca la labor de la Sub Comisión que *“logró articular un proyecto único equilibrando el respeto a los derechos laborales básicos de las/os trabajadoras/es nivelándolos con los de los restantes trabajadoras/es, contemplando las particularidades de la relación laboral y del ámbito de trabajo.”* (Cámara de Representantes, Comisión de Legislación del Trabajo, carpeta N° 887 de 2006).

El 27 de noviembre de 2006 es promulgada la ley N° 18.065 “de Regulación del Trabajo Doméstico”; su decreto reglamentario⁶ incorpora a las trabajadoras domésticas a los Consejos de Salarios, puestos en funcionamiento nuevamente en el año 2005⁷. Sobre este punto nos detendremos más adelante.

a.i. La normativa de la Ley y su decreto reglamentario

La Ley define en su artículo primero al Trabajo doméstico como *“el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa.”*⁸

El decreto reglamentario establece determinadas exclusiones; no considera trabajo doméstico el realizado por:

- a) *“los porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casa de apartamentos o escritorios, ni los choferes particulares;*
- b) *el personal de servicio doméstico rural.”*

a.ii. Los principales aspectos regulados

a.iii Derechos laborales

- Con respecto a los horarios de trabajo, se limita la jornada laboral en un máximo de 8 horas diarias y de 44 horas semanales. Esto conlleva automáticamente a que se pueda aplicar las disposiciones de horas extras⁹.

⁶ Decreto Reglamentario N°224/007 de 25 de junio de 2007.

⁷ Los Consejos de Salarios son órganos de integración tripartita creados por Ley 10.449 de noviembre de 1943 que mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios. Asimismo, funcionan como órgano de conciliación y mediación de conflictos colectivos.

⁸ Ver texto de la Ley 18.065 en

<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18065&Anchor>

⁹ Ley N° 15.996 de 17 de noviembre de 1988.

- Se establece el descanso intermedio: media hora pagada como trabajo efectivo en régimen denominado “con retiro” y un mínimo de dos horas en régimen “sin retiro”.¹⁰
- Se establece el descanso semanal: se fija en treinta y seis horas ininterrumpidas comprendiendo todo el día domingo o pudiendo acordar las partes el día en que se gozará el descanso restante.
- Se establece el descanso nocturno: para aquellas trabajadoras que realicen su actividad en el régimen “sin retiro” tendrán derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas, que no podrá ser interrumpido por el empleador, así como a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica.
- Se establece el derecho a indemnización por despido. Las trabajadoras domésticas, tanto mensuales como jornaleras, tendrán derecho a indemnización por despido desde los noventa días corridos de iniciada la relación laboral, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido.
- Se establece el derecho a indemnización especial (embarazo y post parto): la trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por los menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tendrá derecho a la indemnización especial prevista en la Ley 11.577 de octubre de 1950.
- Se incorpora mediante el decreto reglamentario, a las trabajadoras domésticas en el sistema de fijación de salarios y categorías con el numeral 21 “Trabajo Doméstico” de la clasificación de actividades.
- Por el decreto reglamentario se establece el derecho a alimentación y habitación en el caso de que la modalidad sea “sin retiro”. La alimentación deberá ser sana y suficiente y la habitación deberá ser privada, amueblada e higiénica.
- La capacidad para contratar se establece en 18 años de edad, no obstante el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá autorizar a mayores de 15 años, cuando medien razones fundadas.
- Se establece la potestad del MTSS a través de la Inspección General del Trabajo de vigilar el cumplimiento de la ley. Se prevé la realización de inspecciones domiciliarias con orden expedida por Juzgado competente.

a.iv Derechos de seguridad social que se incorporan

A partir de la Ley de trabajo doméstico se incluye a las trabajadoras domésticas en la cobertura de desempleo prevista en el Decreto-Ley N° 15.180 de agosto de 1981, con esta incorporación el sector cuenta con todas las prestaciones de actividad.

¹⁰ Se denomina régimen “sin retiro” cuando la empleada doméstica se encuentra viviendo en la casa en la que trabaja, en caso que no pernocte en esa vivienda el régimen se denomina “con retiro”.

Asimismo, con respecto a la cobertura de salud, se otorga el derecho a optar a las trabajadoras incluidas en el seguro social de enfermedad, por la atención de salud en Instituciones de Asistencia Médica Colectiva o por dependencias del Ministerio de Salud Pública-ASSE¹¹.

Relacionado al sistema de salud y protección social, se otorga el beneficio de acceso de las trabajadoras domésticas a las operaciones de ojos gratuitas en el Hospital de Ojos “José Martí”¹².

a.v Incorporación a la negociación colectiva

Como ha sido mencionado, el decreto reglamentario de la Ley de Trabajo Doméstico agrega al sector doméstico como grupo 21 para negociar en los consejos de Salarios. Surge en esta instancia una problemática derivada de la peculiaridad del trabajo doméstico: no existía un referente considerado representativo de la parte empleadora, lo que demoró la convocatoria a la instancia de negociación colectiva. Este escollo fue superado al asumir esta responsabilidad la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay¹³. Salvado este inconveniente, el grupo 21 se reúne en Consejo de Salarios el día 19 de agosto de 2008. En conmemoración de este logro, esa fecha se celebra, cada año, el día de la trabajadora doméstica, pasando a ser un feriado pago¹⁴.

El 10 de noviembre se suscribe el primer convenio colectivo del Consejo de Salarios del sector Servicio Doméstico y en diciembre el Poder Ejecutivo decreta que el mismo rige con carácter nacional a partir del 1° de noviembre de 2008 hasta el 30 de junio de 2010¹⁵. Los términos convenidos fueron sobre vigencia y oportunidad de los ajustes salariales, el establecimiento de salarios mínimos, gratificación extraordinaria (por única vez), establecimiento de primas por antigüedad, establecimiento de indemnización por despido parcial, compensación adicional por traslado, pago de horas extras, entre otros.

Cabe destacar que también se acordaron términos que intentaron contemplar las particularidades del sector, con especial atención en la problemática referida a la informalidad. En este sentido, se acuerda trabajar en conjunto en procura de la formalización y la regulación. Con respecto a la profesión en sí, se acuerda brindar por

¹¹ Posteriormente y a partir de la creación del Sistema Nacional Integrado de Salud por Ley 18.211 de diciembre de 2007, se asegura el acceso a servicios integrales de salud a todos los habitantes residentes del país pudiendo estos optar por servicios públicos o privados.

¹² Por convenio de cooperación institucional entre BPS MSP, MIDES, ASSE y PIT- CNT, a partir de setiembre de 2009 se extienden las operaciones de ojos gratuitas a trabajadores dependientes y no dependientes de menores ingresos, activos, afiliados al B.P.S. En convenio anterior fueron beneficiarios los jubilados y pensionistas de menores ingresos.

¹³ Se trata de una organización de mujeres no gubernamental que, entre otras reivindicaciones promueven el acceso a la jubilación de aquellas mujeres que prueben haberse dedicado exclusivamente al trabajo en el hogar.

¹⁴ Este punto fue muy difundido por la prensa haciéndose eco de los organismos del gobierno como MTSS y BPS. En una entrevista radial realizada a una dirigente sindical del SUTD y publicado el 19 de agosto de 2010 en un portal de noticias de Uruguay, se puede leer: “este jueves, entonces, quienes sean patronos de trabajadores domésticos tienen la obligación legal de darles el día libre y pagar. Los trabajadores tienen derecho a exigirlo y no sufrir consecuencias por hacerlo”. (Burlón, dirigente gremial del SUTD en nota de prensa de 19/08/2010 - Portal 180)

¹⁵ Decreto 670/008 de 22/12/2008

ambas partes, un ambiente de trabajo en condiciones dignas y libres de acoso moral y sexual. También se reafirma el respeto por el principio de igualdad de oportunidades de trato y de equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc., de acuerdo a las disposiciones internacionales.

En diciembre de 2010 se suscribe el segundo convenio colectivo con vigencia desde el 1° de julio de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012. Entre otros acuerdos, se establecen salarios mínimos¹⁶ y ajustes salariales por franjas de remuneración favoreciendo a las trabajadoras con menores salarios. Por concepto de trabajo nocturno se fija una compensación del 15 % del salario base. Se establece la obligación del empleador de pagar el salario completo cuando no se convoque a la trabajadora de acuerdo a lo acordado. Se comprometen las partes a conformar una Comisión Tripartita de Salud Laboral para las trabajadoras domésticas.

b. Convenio y recomendación de la OIT

El 16 de junio de 2011, en la Centésima Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) convocada en Ginebra (Suiza), se aprobó el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos y la Recomendación 201.

En virtud del compromiso de la OIT con la promoción del trabajo decente sobre la base de principios y derechos fundamentales en el trabajo y la justicia social, la Conferencia General decide adoptar diversas proposiciones relativas al mismo. La adopción de las nuevas normas fue el resultado de un proceso que comenzó en marzo de 2008. Se realizaron investigaciones de la legislación y prácticas nacionales así como consultas y debates. Nuestro país tuvo un aporte significativo en el estudio y discusión de la nueva normativa internacional. La delegación uruguaya expuso la experiencia nacional, la que fue tomada en cuenta en el proceso hacia la adopción final del Convenio y de la Recomendación.¹⁷ Los considerandos introductorios del Convenio dan una idea de las dificultades que motivaron este largo proceso.

Entre otras consideraciones, la Conferencia reconoce la contribución de los trabajadores/as domésticos/as a la economía mundial, estimando su aporte significativo para los y las trabajadoras con responsabilidades familiares y para la transferencia de ingresos dentro de cada país y entre países. Considera que el trabajo doméstico es infravalorado e invisible, realizándolo principalmente mujeres y niñas, muchas veces migrantes y particularmente vulnerables a la discriminación en el empleo y a abusos de los derechos humanos. También recuerda que los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores

¹⁶ A la fecha de este documento, el salario mínimo del sector con vigencia desde el 1/07/2012 es de \$8.534 pesos uruguayos, equivalentes a US\$ 434,8 dólares americanos por 44 horas semanales. El Salario Mínimo Nacional es de \$7.200 peses uruguayos equivalentes a US\$373 dólares americanos.

¹⁷ Se transcribe un párrafo de la alocución de Graciela Espinosa, representante de las trabajadoras, quien habiendo participado en la convención internacional, expresó cual fue su sentir en video conferencia realizada días después: *“...una experiencia inolvidable, nosotras las integrantes del sindicato, llegamos a las comisiones y logramos poner cosas nuestras en este convenio internacional, hicimos muchas cosas más pero bueno no nos dieron los tiempos ni las horas. Firmamos el convenio 189 que fue muy importante, con 396 votos a favor, con 63 abstenciones y 16 en contra, si será importante.”* (Espinosa en Video Conferencia del 15/08/2011)

domésticos y que las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico amerita complementar con normas específicas.

b.i Principales aspectos de la normativa internacional

Teniendo en cuenta la diversidad normativa de los países miembros que se constataron en las investigaciones previas, el Convenio estableció ciertas protecciones mínimas que los mismos deben cumplir.

El Convenio en sus primeros artículos define el trabajo doméstico como aquel que se realiza en un hogar u hogares o para los mismos, en el marco de una relación de trabajo y que se aplica a todos los “trabajadores domésticos” (ya sean hombres o mujeres), con la posibilidad de que el miembro ratificante exceptúe categorías de trabajadores/as que estén comprendidas en otras normativas de protección que sean por lo menos equivalentes.

Con respecto a los principales temas que abordan las disposiciones internacionales¹⁸ se presenta un cuadro comparativo entre ambas normativas.

Como puede observarse las normativas coinciden en muchos aspectos siendo en algunos casos más beneficiosa la uruguaya. Sin embargo aún quedan por resolver algunos aspectos que serían de gran utilidad para los trabajadores como por ejemplo la obligación del empleador de informar al trabajador doméstico de sus condiciones de empleo, preferentemente mediante contrato escrito.

En abril de 2012 el parlamento uruguayo aprueba el convenio internacional 189 por Ley N°18.899 y en junio del mismo año, en la Centésima primera Conferencia Internacional del Trabajo, Uruguay depositó el documento de ratificación, asumiendo así el compromiso de adaptar su legislación y prácticas nacionales para cumplir con la norma internacional.

¹⁸ Ver texto del Convenio 189 de OIT en

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf

COMPARATIVO ENTRE EL CONVENIO N° 189 DE LA OIT Y LA NORMATIVA URUGUAYA

	CONVENIO N° 189 DE LA OIT	NORMATIVA URUGUAYA
Derechos fundamentales del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Protección contra el abuso, el acoso y la violencia	Se debe adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección eficaz contra todas las formas de abuso, acoso y violencia.	Ley 18.561 de prevención y sanción del acoso sexual en ámbito laboral y en la relación docente alumno. Convenio colectivo acuerda brindar por ambas partes, un ambiente de trabajo en condiciones dignas y libres de acoso moral y sexual.
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	<ul style="list-style-type: none"> a) Descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas. b) El trabajador doméstico debe beneficiarse de un régimen de salario mínimo, donde ese régimen exista. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Descanso semanal mínimo de 36 horas consecutivas. b) El artículo 6 de la Ley 18.065 incorpora al 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.
Otras medidas relativas al cumplimiento de la aplicación	Adopción de medidas para asegurar el acceso efectivo a los tribunales o a mecanismos de solución de conflictos.	Por convenio con Facultad de Derecho de la Universidad de la República se brinda asesoramiento jurídico a la Liga de Amas de Casa y al SUTD - PT-CNT.

Fuente: elaborado en base a Bene (2012: 119) en Comentarios de Seguridad Social N°36

A modo de cierre de este apartado, es importante señalar que en el plano nacional, la Ley no sólo ha significado un avance en materia de derechos laborales y seguridad social, al equiparar al sector con el resto de los trabajadores; su principal valor radica en que la lógica de la propia normativa condujo a un progreso en lo que refiere al ejercicio de la ciudadanía, a través de su sindicalización en pos de negociación colectiva.

3. Protección Social y Servicio Doméstico

En este apartado se analiza información estadística referente a la protección social. En una primera parte, en base a información administrativa del BPS, se observa la evolución de los beneficios de seguridad social de actividad, esto es: Subsidio por maternidad, enfermedad y desempleo, intentando encontrar su relación con la promulgación de la Ley. Seguidamente, se presenta la información sobre la evasión y el subregistro que tiene el sector, evaluando las consecuencias sobre la situación de actividad y el futuro de las y los trabajadores. Por último, se analizan algunas características de las pasividades de quienes se jubilaron por aportación doméstica.

a. Acceso a beneficios de seguridad social en condición de actividad

En los cuadros 9 y 10 se presentan los beneficios de prestaciones de actividad para el total de ocupados/as registrados en la seguridad social y el dato correspondiente a la rama Servicio Doméstico.¹⁹

Cuadro 9

PRESTACIONES DE ACTIVIDAD, TOTALES Y SERVICIO DOMÉSTICO, 2005-2011 (1)						
Año	Maternidad		Enfermedad		Desempleo	
	Totales	Doméstico	Totales	Doméstico	Totales	Doméstico
2005	1.309	96	11.234	459	16.191	----
2007	992	94	13.130	595	20.495	399
2009	1.134	95	17.655	963	24.490	723
2011	1.507	93	27.995	1323	29.352	1028

(1) Datos a diciembre de cada año

Fuente: Banco de datos AEA - AGSS -BPS

De acuerdo a la información analizada por su variación (cuadro 10), se registra un incremento en los totales correspondientes al subsidio por maternidad en el año 2011, mientras que la rama doméstica presenta pequeños decrementos siendo escasos los valores absolutos.

En lo que refiere al subsidio por enfermedad, se constata un crecimiento del 149,2% para el año 2011 en los totales, en tanto el incremento correspondiente al servicio doméstico es del 188,2%. Es dable pensar que en este aumento ha tenido su incidencia la Ley de Trabajo Doméstico así como también el Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS).²⁰

¹⁹ Correspondiente a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) revisión 4.

²⁰ A partir de enero de 2008 rige el Sistema Nacional Integrado de Salud para la cobertura médica a nivel nacional, introduciendo modificaciones al régimen de amparo de la asistencia médica.

Con respecto al Subsidio por desempleo, el número totales de subsidios se incrementa hasta 82,3% en 2011, en tanto que la rama doméstica presenta un incremento de 158%. Esta situación es el resultado de la promulgación de la ley que incorporó a las trabajadoras domésticas a este beneficio, a partir del año 2007.

Cuadro 10

PRESTACIONES DE ACTIVIDAD, VARIACIÓN ACUMULADA, 2005-2011, TOTAL PAÍS (1)						
Año	Maternidad		Enfermedad		Desempleo	
	totales	Doméstico	totales	Doméstico	totales	Doméstico
2005	---	---	---	---	---	---
2007	-24,2%	-2,1%	16,9%	29,6%	26,6%	---
2009	-13,3%	-1,1%	57,2%	109,8%	51,3%	81,2%
2011	15,1%	-3,1%	149,2%	188,2%	81,3%	157,6%

(1) Datos a diciembre de cada año

Fuente: Banco de datos AEA - AGSS -BPS

En cuanto a las prestaciones de Asignaciones Familiares (Régimen Común), dirigidas a trabajadores/as con hijos o menores a cargo, se observa que las correspondientes a la afiliación doméstica representan cerca del 10% del total. Para estos trabajadores/as, caracterizados por ingresos precarios, esta transferencia representa una ayuda significativa.²¹

Cuadro 11

BENEFICIOS DE ASIGNACIONES FAMILIARES, TOTALES Y SERVICIO DOMÉSTICO, 2005-2011, TOTAL PAÍS				
Año	Totales		Servicio Doméstico	
		Variación acumulada		Variación acumulada
2005	286.402	---	12.713	---
2007	304.832	6,4%	31.225	145,61%
2009	119.943	-58,1%	12.635	-0,6%
2011	93.893	-67,2%	9.093	-28,5%

Fuente: Banco de datos AEA - AGSS -BPS

Las distintas prestaciones analizadas en este apartado tiene como condición para su acceso el estar aportando a la seguridad social. La evasión y el subregistro de quienes trabajan en el sector es un problema persistente que obstaculiza la efectivización de derechos laborales consagrados formalmente, como veremos en la siguiente sección.

b. Evasión y subregistro, un problema persistente

Con respecto a los recursos que ingresan al sistema de seguridad social por IVS (aportes personales y patronales), analizados en el cuadro 12, se observa que las variaciones acumuladas en esta aportación son mayores que las variaciones en el total. Mientras la recaudación correspondiente al servicio doméstico se incrementa 105,4% en el año 2011 con respecto al año 2005, la recaudación por todos los sectores de aportación se incrementa en 65,4%. Este incremento se debe, por un lado, al aumento del número de las afiliaciones; por otro, al crecimiento salarial ocurrido en el sector como resultado de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios.

²¹ La disminución observada en los totales y en el sector doméstico se explica por el trasiego que se produce hacia el nuevo sistema de Asignaciones Plan de Equidad, el cual rige a partir de enero de 2008 y tiene como objetivo la extensión de la cobertura y mejora de la suficiencia de los beneficios.

Cuadro 12

RECURSOS DE INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA (1)				
Año	Ser. Doméstico	Var. acumulada	Total sectores de afiliación	Var. acumulada
2005	19.885.720	---	1.598.088.780	---
2007	23.521.346	18,3%	1.865.778.690	16,7%
2009	27.895.274	40,3%	2.186.438.472	36,8%
2011	40.843.102	105,4%	2.642.891.039	65,4%

(1) Expresado en valores constantes U\$S promedio año 2011

Fuente: Elaborado a partir de Boletín Estadístico (2011), AEA - AGSS -BPS

No obstante se registra un aumento de los cotizantes y los recursos provenientes de la aportación doméstica, la evasión en el sector (y la consiguiente precariedad a la que se ven expuestos los/as trabajadores/as) es un problema persistente. De acuerdo a la información disponible (cuadro 13), al año 2011 se registraba una evasión del 55,5% para el trabajo doméstico, un porcentaje significativamente mayor al que tiene lugar en el total de ocupados/as (18,6%). Esta información es de vital importancia en tanto indicador objetivo de la precariedad del empleo, la informalidad limita las posibilidades de acceso a las prestaciones de actividad, condenando a un alto porcentaje de las trabajadoras a no contar con subsidio de maternidad, enfermedad o desempleo. Asimismo, representa un problema serio para el futuro de estas trabajadoras en tanto obstaculiza las posibilidades de acceso a jubilaciones en la vejez. La situación evidencia la distancia existente entre la consagración formal de los derechos y la efectivización "real" de los mismos (Mesa Lago y Bertranou, 1998)

Cuadro 13

EVOLUCIÓN DE PUESTOS POTENCIALES Y COTIZANTES EN EL TOTAL DE OCUPADOS/AS Y TRABAJADORES/AS DEL SERVICIO DOMÉSTICO, 2006-2011, TOTAL PAÍS						
		Puestos potenciales	Var. Acum.	Puestos cotizantes	Var. Acum.	Evasión
2006	Totales	1.285.255	---	899.442	---	30,0%
	Domésticos	111.204	---	43.579	---	60,8%
2007	Totales	1.389.460	8,1%	979.790	8,9%	29,5%
	Domésticos	120.434	8,3%	47.766	9,6%	60,3%
2008	Totales	1.448.482	12,7%	1.056.155	17,4%	27,1%
	Domésticos	130.354	17,2%	51.259	17,6%	60,7%
2009	Totales	1.429.016	11,2%	1.097.667	22,0%	23,2%
	Domésticos	129.028	16,0%	54.888	25,9%	57,5%
2010	Totales	1.454.020	13,1%	1.161.222	29,1%	20,14%
	Domésticos	145.965	31,3%	57.730	32,5%	60,5%
2011	Totales	1.498.323	16,6%	1.218.858	35,5%	18,6%
	Domésticos	137.748	23,9%	61.287	40,6%	55,5%

Fuente: Elaborado a partir de Lazo (2010) y Bene y Colombo (2012)

Es importante señalar que estos porcentajes vienen disminuyendo desde el 2006 a la fecha, probablemente como resultado de las distintas acciones que se vienen llevando adelante para abordar el problema. Desde diferentes organismos estatales (BPS, MTSS, MIDES), en coordinación con el SUTD/PIT-CNT y la Liga de Amas de Casa, se han desarrollado campañas de sensibilización y difusión de la Ley y los derechos que incorpora.

El BPS por su parte, ha efectuado cerca de 3.800 actuaciones de inspección originadas por denuncias de trabajador/a desde el año 2007 hasta agosto de 2012, de las cuales aproximadamente el 85% fueron probadas²².

En lo que respecta a la capacitación y formación, se vienen desarrollando actividades dirigidas a empleadas domésticas desde el MIDES, en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos: "*Adoptar medidas que garanticen el acceso a las trabajadoras domésticas a la seguridad social*".

Un dato complementario al de la evasión en el sector, que contribuye a dar una idea más completa de la precariedad del empleo, es el estudio del subregistro a la seguridad social, es decir el aporte a la seguridad social por un monto menor al salario percibido (cuadro 14). Al analizar la información proveniente de la ECH, se constata que para el año 2011 el 21,5% de las/os trabajadas/es domésticas/os asalariadas/os privadas/os que aportan a la seguridad social, no lo hacen por la totalidad del salario. Si se observa el mismo dato para los/as ocupados/as en general, el porcentaje asciende al 7,9% y al 8,0% para las ocupadas femeninas. Esto muestra una mayor precariedad en los/as trabajadores/as domésticos/as frente al resto de los ocupados/as. Este subregistro en la seguridad social representa un problema a futuro para quienes se emplean en el sector en estas condiciones, dado que sus aportes para el acceso a las jubilaciones son menores, lo que determina un menor ingreso en la vejez.

Cuadro 14

EVOLUCIÓN DEL SUBREGISTRO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES/AS DOMÉSTICOS, OCUPADOS/AS Y OCUPADAS FEMENINAS²³, AÑO 2006 AL 2011, TOTAL PAÍS

	Trabajadores/as Dom.	Total de ocupados/as	Ocupadas Femeninas
2006	22,6%	9,3%	9,4%
2007	23,5%	9,5%	9,9%
2008	26,2%	10,4%	10,3%
2009	22,5%	9,2%	9,7%
2010	21,7%	9,3%	9,4%
2011	21,5%	7,9%	8,0%

Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH

²² Para mayor información ver Anexo I.

²³ Los datos sobre subregistro a la seguridad social fueron contruidos en base a las preguntas: *¿Aporta a una caja de jubilaciones por este trabajo?* y *¿Aporta por la totalidad del salario en esa ocupación?*, esta última solo se aplica para asalariados/as privados/as por lo que la información presentada son para trabajadores/as domésticos/as en condición de asalariadas/os privadas/os, para ocupados/as y ocupadas femeninas en condición de asalariadas privadas.

c. Servicio doméstico y seguridad social en condiciones de pasividad

A fin de completar el análisis, se realiza en esta sección una aproximación a algunas características de las jubilaciones, en el entendido de que se trata de un elemento central de la seguridad social y la inclusión social. Se ofrece en primer lugar, en base a información proveniente a datos del BPS, la evolución de las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS), las altas de jubilación por afiliación y el importe promedio de altas de jubilaciones por afiliación. Seguidamente, se presenta un análisis del tipo de prueba utilizado para el acceso a la prestación, esto último, íntimamente relacionado con el problema de la evasión.

c.i. Prestaciones de IVS

En cuanto a la participación de las distintas afiliaciones en el total de jubilaciones, Industria y Comercio representan algo más de la mitad del total; Civil y Rural rondan el 17%, en tanto que las afiliaciones Escolar y Doméstica rondan el 6% y 9%, respectivamente. Como puede observarse en el cuadro 15, referente a las jubilaciones por tipo de afiliación, se registran incrementos en la mayoría de las prestaciones por jubilación y especialmente a partir del año 2009, con la única excepción de Civil. La afiliación Doméstica presenta el mayor incremento: el 7,2% en el año 2009 y 26,2% en el año 2011. Este cambio importante estaría reflejando los resultados de la aplicación de la Ley 18.395 de flexibilización de acceso a las jubilaciones. Esta ley entre otras disposiciones, reduce los años de aportación de 35 a 30 para los/as trabajadores/as en general, y con respecto a las mujeres trabajadoras, permite computar un año de aporte por hijo nacido vivo o adoptado hasta un máximo de cinco. Dada las características del sector doméstico en cuanto a su feminización y precariedad en el empleo, podemos pensar que dicha ley ha jugado un papel importante con respecto al acceso jubilatorio de este sector.

Cuadro 15

JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN, 2005-2011, TOTAL PAÍS (1)

Año	Industria y Comercio		Civil		Escolar		Rural		Domestico	
		Var. Ac.		Var. Ac.		Var. Ac.		Var. Ac.		Var. Ac.
2005	189.433		61.032		22.044		64.117		30213	
2007	185.921	-1,9%	58.534	4,1%	21.815	1,0%	62.601	-2,4%	29820	-1,3%
2009	194.721	2,8%	57.711	5,4%	22.368	1,5%	66.210	3,3%	32392	7,2%
2011	211.881	11,9%	58.846	3,6%	23.542	6,8%	71.290	11,2%	38128	26,2%

(1) Refiera a número de prestaciones en base a datos de diciembre de cada año
Fuente: Elaborado a partir de Boletín Estadístico 2011 – AEA

En el caso de las pensiones de sobrevivencia y la participación de las distintas afiliaciones en el total, se observa que las pensiones de Industria y Comercio comprenden cerca del 53% del total. Le sigue la afiliación Civil, con alrededor del 25%, y Rural con un 20% aproximadamente. Las menores participaciones se dan en Escolar y Doméstica las que rondan el 2% y el 1% respectivamente.

En cuanto a las variaciones ocurridas en la prestación (cuadro 16), se constata que el número de pensiones de sobrevivencia verifica una variación acumulada decreciente en casi la totalidad de las afiliaciones. Las excepciones la constituyen la aportación Escolar, con una mínima variación positiva, y la afiliación doméstica, la cual se incrementa en todos los años hasta llegar al 9,6% en el 2011.

La disminución de las pensiones en general, está asociada al efecto demográfico de la mortalidad, y a la derogación de Leyes y Decretos de diferentes períodos (con beneficios de por vida), cuyas prestaciones van desapareciendo al no tener reposición (Brovia; 2011 en Comentarios de Seguridad Social N°30). El incremento de las pensiones domésticas, por su parte, puede estar asociado al aumento de cotizantes del sector y a la Ley de reforma de las jubilaciones de setiembre de 1995, por la cual los varones también adquieren derecho a pensión.

Cuadro 16**PENSIONES DE SOBREVIVENCIA POR TIPO DE AFILIACIÓN, 2005-2011, TOTAL PAÍS (1)**

Año	Industria y Comercio		Civil		Escolar		Rural		Doméstico	
	V. Ac.		V. Ac.		V. Ac.		V. Ac.		V. Ac.	
2005	144.821		67.810		5.515		55.481		2.294	
2007	142.798	1,4%	66.179	2,4%	5.526	0,2%	54.484	1,8%	2.359	2,8%
2009	141.905	2,0%	64.985	4,2%	5.517	0,0%	53.818	3,0%	2.440	6,4%
2011	141.556	2,3%	63.511	6,3%	5.527	0,2%	52.877	4,7%	2.514	9,6%

(1) Refiere a número de prestaciones en base a datos de diciembre de cada año/no incluye pensiones no contributivas

Fuente: Elaborado a partir de Boletín Estadístico 2011 - AEA

En relación a las altas (cuadro 17), se constata que las correspondientes a todas las afiliaciones se han incrementado 24,2% en el año 2011 con respecto a 2009, mientras la afiliación doméstica²⁴ se incrementa en un 17%. Es altamente posible que los incrementos observados, tanto para totales como para la afiliación doméstica, estén relacionados con la aplicación de la Ley 18.395 de flexibilización de acceso a las jubilaciones.

Cuadro 17**ALTAS ANUALES DE JUBILACIONES TOTALES Y AFILIACIÓN DOMÉSTICA²⁵**

	TOTALES		A. DOMÉSTICA	
	Altas	Var. Acumulada	Altas	Var. Acumulada
2009	27.421	---	3.232	---
2010	36.204	32,0%	4.713	45,8%
2011	34.056	24,2%	3.784	17,1%

Fuente: Colombo (2012) en Comentarios de Seguridad Social N°35

²⁴ Los datos de servicio doméstico corresponden a las altas jubilatorias cuya última aportación fue servicio doméstico. Esto significa que no necesariamente los años de servicio que componen la causal fueron realizados a la misma afiliación.

²⁵ Se designa como *alta*, a la primera liquidación de una prestación.

Un elemento interesante de analizar es el importe promedio de las jubilaciones según afiliación. Las jubilaciones constituyen una de las fuentes fundamentales de seguridad económica de las personas mayores, protegiendo a esta población del riesgo de pérdida de ingresos en la vejez. La información analizada muestra que, si bien los promedios de jubilaciones de afiliación doméstica se incrementan al igual que el resto de las afiliaciones, se mantiene una brecha entre esta afiliación y el resto. Siendo el promedio de jubilaciones totales de 528 dólares americanos, el de las jubilaciones domésticas representa el 52,3% de este total. La brecha mayor se verifica con respecto al promedio de la afiliación Escolar donde la afiliación doméstica representa el 24,5%.

Esta situación de precariedad en las jubilaciones es el resultado de las condiciones de precariedad a la que están sujetas las trabajadoras domésticas durante su vida activa y que se prolonga en la pasividad, materializándose en las características de la jubilación. Los menores ingresos que perciben frente a otros colectivos de trabajadores, los altos índices de informalidad y el significativo porcentaje de trabajadoras que aporta por un valor menor al salario confluyen para tornar precaria la seguridad de estas personas en la vejez.

Cuadro 18

PROMEDIO DE INGRESOS DERIVADOS DE JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN						
	Totales	Industria y Comercio	Civil	Escolar	Rural	Doméstica
2005	348,1	317,7	546,7	759,0	189,3	175,2
2007	375,8	346,8	585,5	803,0	206,5	188,1
2009	429,2	400,8	672,8	918,4	238,5	217,9
2011	528,3	497,4	837,0	1126,0	302,7	276,4
BRECHA DE INGRESOS DERIVADOS DE JUBILACIONES CON RESPECTO A AFILIACIÓN DOMÉSTICA						
2011	52,3%	55,6%	33,0%	24,6%	91,3%	---

En dólares interbancario vendedor dic de 2011, en valores constantes en base IPC dic 2011

Fuente: Elaborado en base a datos de BPS - AGSS - AEA (2012)

Una última característica a observar es el tipo de prueba utilizada para el acceso a la jubilación. El régimen de jubilaciones actual de Uruguay prevé la posibilidad de acreditar por distintos mecanismos los años de servicios requeridos para el acceso a las causales jubilatorias, la prueba testimonial es uno de esos mecanismos, está previsto para reconocer los años anteriores a la implementación de la Historia Laboral si no estuvieran documentados²⁶. Por ello, indagar acerca de los tipos de prueba utilizada para las altas jubilatorias ofrece datos valiosos para aproximarnos a la precariedad laboral a la que se han enfrentado históricamente los/as trabajadores/as domésticos/os, expresada en este caso en la no documentación de sus actividades laborales.

²⁶ A partir del 01/04/1996, a raíz de la ley 16.713 de reforma previsional, comienza a regir la Historia Laboral, que consiste en el registro ordenado de información relativa a las actividades laborales de todos los trabajadores en el Uruguay (dependientes y no dependientes) amparados por el BPS. Es obligación del empleador presentar la información para los registros de la historia laboral.

Si se analizan los datos correspondientes al empleo de prueba testimonial en el total de altas jubilatorias (Cuadro 19), se constata que para el año 2011 el 37,3% de las jubilaciones utilizó este mecanismo para el acceso al beneficio.

Cuadro 19

ALTAS ANUALES DE JUBILACIONES POR SEXO, SEGÚN PRUEBA TESTIMONIAL, 2009-2011, TOTAL PAÍS									
	Total de altas			Hombres			Mujeres		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
SI	11.208	15.299	12.701	4.696	5.723	5.276	6.512	9.576	7.695
	40,9%	42,2%	37,3%	33,6%	33,1%	30,8%	48,4%	50,7%	45,4%
NO	16.213	20.905	21.355	9.259	11.588	12.097	6.954	9.317	9.258
	59,1%	57,8%	62,7%	66,4%	66,9%	70,2%	51,6%	49,3%	54,6%
Total	27.421	36.204	34.056	13.955	17.311	17.103	13.466	18.893	16.953
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Colombo (2012) en Comentarios de Seguridad Social N°35

Al desglosar la información por sexo, se observa que el porcentaje de mujeres que accede a la jubilación empleando prueba testimonial es sensiblemente mayor (45,4%) al de hombres (30,8%). Esto puede explicarse por las características de la inserción femenina en el mercado de empleo, muchas veces segregada a los sectores informales de la economía y marcada por la desprotección social.

Los datos correspondientes al servicio doméstico, muestran cómo se acentúa la desprotección social para estos/as trabajadores/as, con un porcentaje de altas que utilizan prueba testimonial significativamente mayor para todos los años analizados (63,6%, 70,1% y 68,2%) al que se registra para el total de altas (40,9%, 42,2% y 37,3%) y para las altas femeninas (48,4%, 50,7% y 45,4%).

Cuadro 20

ALTAS ANUALES DE JUBILACIONES SEGÚN PRUEBA TESTIMONIAL. AFILIACIÓN DOMÉSTICA, 2009-2011, TOTAL PAÍS			
	2009	2010	2011
	SI	2.055	3.303
63,6%		70,1%	68,2%
NO	1.177	1.410	1.203
	36,4%	29,9%	31,8%
TOTAL	3.232	4.713	3.784
	100%	100%	100%

Fuente: BPS - CDES de prestaciones

Un dato complementario, es observar el porcentaje de años reconocidos por prueba testimonial en el total de altas y en las correspondientes al servicio doméstico. La información muestra que este dato es sensiblemente mayor para las altas de servicio

doméstico (42,7%, 51,2% y 46,8%) que para el total de altas (19,9%, 22,2% y 17,9%). Esto evidencia que no solo son más las altas de servicio doméstico que utilizan prueba testimonial, sino que el porcentaje de años reconocidos por este medio es mayor, lo que equivale a decir que cuentan con un menor número de años documentados, alcanzando los años testimoniales para el 2010 el 51% de los años que componen las causales.

Cuadro 21

AÑOS TESTIMONIALES EN LAS ALTAS ANUALES DE JUBILACIONES. TOTAL Y SERVICIO DOMÉSTICO, 2009-2011, TOTAL PAÍS

	Altas total de jubilaciones			Altas de servicio doméstico		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Años Testimoniales	179.494	250.637	192.199	41.652	67.333	48.689
Años Totales	897.892	1.127.532	1.070.279	97.431	131.617	103.920
%Años Testimoniales	19,9%	22,2%	17,9%	42,7%	51,2%	46,8%

Fuente: Colombo (2012) en Comentarios de Seguridad Social N°35 y BPS - CDES de prestaciones

4. Consideraciones Finales

En este estudio se ha mostrado como un sector de trabajadoras/es especialmente vulnerable, constituido en su amplia mayoría por mujeres, ha logrado el reconocimiento normativo de sus derechos, los cuales se equiparan al del resto de los trabajadores/as.

En Uruguay, este proceso de reconocimiento normativo se da en el marco de una reinstitucionalización de las políticas públicas de género en el país. Significó, como se ha dicho, un logro en tanto reconocimiento normativo de un grupo de trabajadoras/es hasta el momento desprotegido. Al mismo tiempo, representó un progreso en el ejercicio de la ciudadanía y el empoderamiento de los/as trabajadores/as del sector, al habilitar el fortalecimiento del movimiento sindical y la negociación colectiva.

En el plano internacional también se han alcanzado logros significativos a partir de la aprobación del Convenio 189 sobre Trabajadoras y Trabajadores Domésticos. Nuestro país ha sido el primero en ratificarlo en mayo de este año; con una segunda validación dicho Convenio entrará en pleno vigor, lo que significa un adelanto para el trabajo decente de decenas de millones de trabajadoras/en el mundo.

No obstante los avances consagrados por la Ley, aún queda mucho por hacer. El análisis descriptivo de la situación del sector en el país, evidencia la vulnerabilidad de quienes participan de esta fuerza de trabajo, caracterizados por los menores ingresos y la mayor incidencia de pobreza.

Si bien se ha observado un progreso en la incorporación al mercado formal, aún existe un importante déficit de trabajo decente en el sector. Los indicadores de precariedad laboral muestran que la evasión en este grupo de trabajadores/as es significativamente mayor que en el resto de los ocupados/as, lo que evidencia la existencia de una brecha entre los derechos consagrados formalmente y el ejercicio real de los mismos. El logro normativo no ha alcanzado a cubrir a un importante número de trabajadoras/es a pesar de los esfuerzos realizados a través de campañas de sensibilización y fiscalización.

El desafío de aquí en más es avanzar en el cumplimiento de la normativa. En la medida en que se progrese en la consecución de esta meta, el trabajo doméstico remunerado, principal forma de conciliación entre vida familiar y vida laboral para muchas familias, podrá ser también una fuente de autonomía económica para las y los trabajadores de este sector, al convertirse en un trabajo decente.

BIBLIOGRAFÍA

- **AEA- AGSS- BPS** (2011) Boletín Estadístico. BPS. Uruguay.
- **Batthyány, K y Montaña, S** (Coord) (2012) *Construyendo autonomía. Compromisos e indicadores de género*. Naciones Unidas, Santiago de Chile.
- **Bene, N** (2012) “Trabajo Doméstico, características y normativa” en *Comentarios de Seguridad Social N°36*, AGSS - BPS. [en línea] Disponible en URL: http://www.bps.gub.uy/estadisticas/analisis%20e%20investigaciones/90_2012/98_libro%2036%20-%20abril%20-%20junio/articulos%20separados/trabajo%20domestico.%20caracteristicas%20y%20normativa.%20bene.%20junio%202012.pdf [Último acceso: Setiembre de 2012]
- **Bene, N y Colombo, C** (2012) “Evasión en puestos de Trabajo. Año 2011” en *Comentarios de Seguridad Social N°37*, AGSS - BPS. [en línea] Disponible en URL: http://www.bps.gub.uy/estadisticas/analisis%20e%20investigaciones/90_2012/97_libro%2037%20-%20julio%20-%20setiembre/articulos%20separados/evasion%20en%20puestos%20de%20trabajo%202011.%20bene%20y%20colombo.%20agosto%202012.pdf [Último acceso: Diciembre de 2012]
- **Benería, L** (1979) Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Mientras Tanto*, 6, pp. 47-84.
- **Brovía, M** (2011) “Evolución de las pensiones de sobrevivencia, período 2004-2010” en *Comentarios de Seguridad Social N°30*, AGSS - BPS. [en línea] Disponible en URL: http://www.bps.gub.uy/estadisticas/analisis%20e%20investigaciones/91_2011/99_libro%2030%20-%20enero%20-%20marzo/articulos%20separados/evolucion%20de%20laspensiones%20de%20sobrevivencia%20periodo%202004-2010.%20m.%20%20brovia.pdf [Último acceso: Setiembre de 2012]
- **Colombo, C** (2012) en *Comentarios de Seguridad Social N°35*, AGSS - BPS.
- [en línea] Disponible en URL: http://www.bps.gub.uy/estadisticas/analisis%20e%20investigaciones/90_2012/99_libro%2035%20-%20enero%20-%20marzo/articulos%20separados/altas%20de%20jubilacion%20de%20los%20a%C3%B1os%202002%20al%202011.%20colombo.%20febrero%202012.pdf [Último acceso: Setiembre de 2012]
- **CTIOTE** (2011) Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, Memoria de sus orígenes y primeros años de actuación.
- **HIRATA, E y KERGOAT, D** (2007) “Nuevas configuraciones de la división sexual del trabajo.” en *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. Pp 595-609.
- **INE** (2012) Estimación de la pobreza por el método del ingreso. [en línea] Disponible en URL: <http://www.ine.gub.uy/biblioteca/pobreza/Informe%20Pobreza%202011.pdf> [Último acceso: Setiembre de 2012]
- **Lazo, A** (2010) “Evasión en puestos de trabajo” en *Comentarios de Seguridad Social N° 33*, AGSS – BPS
- [en línea] Disponible en URL: http://www.bps.gub.uy/estadisticas/analisis%20e%20investigaciones/91_2011/96_libro%2033

[%20-%20julio%20-%20setiembre/articulos%20separados/evasion%20en%20puestos%20de%20trabajo.%202010.%20a.m.%20lazo.pdf](#) [Último acceso: Setiembre de 2012]

- **Mesa Lago, C y Bentranou, F** (1998): *Manual de Economía de la Seguridad Social en América Latina*. CLAEH, Uruguay.
- **Cámara de Representantes**, Comisión de Legislación del Trabajo, carpeta N° 887 de 2006 (2006) Exposición de Motivos Proyecto Ley Regulación del Trabajo Doméstico. Disponible en URL: <http://www0.parlamento.gub.uy/htmlstat/pl/pdfs/repartidos/camara/D2006040608-00.pdf>
- **OIT - PNUD** (2009) Trabajo y familia, hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social. [en línea] Disponible en URL: [http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/documentos/trab_familia\[OIT-PNUD\].pdf](http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/documentos/trab_familia[OIT-PNUD].pdf) [Último acceso: Setiembre de 2012]
- **Scuro, L** (2012) "Construyendo autonomía en el Uruguay" en Batthyány, K y Montaña, S (2012) *Construyendo autonomía. Compromisos e indicadores de género*. Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Artículos de Prensa:

- Artículo de prensa del Portal 180 de 19-10-2012, *Hay sindicalistas y políticas que no registran a sus domésticas*. Disponible en <http://www.180.com.uy/articulo/13418> [Último acceso: Setiembre de 2012]
- Conferencia de prensa y video conferencia. *Día de la trabajadora doméstica*. Disponible en URL: http://actrav-courses.itcilo.org/es/a2-05069/a2-05069-resources/materiales-semana-de-estudio-en-madrid/uruguay/videoconferencia-murro-2011/at_download/file [Último acceso: Setiembre de 2012]
- Entrevista realizada el 2/08/2011 al Inspector General de Trabajo y Seguridad Social del MTSS en radio El Espectador. Inspección General del Trabajo realiza operativo para "revertir informalidad" del servicio doméstico. Disponible en http://www.espectador.com/1v4_contenido.php?id=218511&sts=1 [Último acceso: Setiembre de 2012]

ANEXO I

Acciones tendientes a la formalización del Sector Doméstico

Acompañando a la nueva normativa, el estado ha llevado a cabo una serie de acciones apuntando a lograr la regularización de las trabajadoras del sector, así como la mayor concientización de empleadores/as y trabajadoras y de la población en general. En este sentido se han llevado adelante acciones de sensibilización y difusión de la ley y los derechos que incorpora, así como campañas de fiscalización.

Sensibilización y difusión de la ley reguladora del Trabajo Doméstico

Ha desempeñado un papel destacado, la difusión de la Ley de Regulación del Trabajo Doméstico llevada adelante en conjunto y colaboración por MTSS, BPS, SUTD, OIT y OPP a través de una innovadora campaña multimedia a partir de julio de 2007, la cual se ha reiterado con variantes hasta la fecha²⁷.

La campaña en 2007 apuntó a sensibilizar a la población sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, explicitando el contenido y la significación de las normas destinadas a regular la actividad de las mismas. Se complementó este discurso publicitario con el periodístico a través de conferencias de prensa con una interactiva comunicación entre autoridades y ciudadanos. También se llevaron a cabo diversas acciones de contacto directo con el público como por ejemplo a través de la entrega de folletos informativos.

En el año 2008 la campaña publicitaria estuvo abocada a dar a conocer la posibilidad de aquellas trabajadoras que les correspondía el complemento por cuota mutual. Se realizaron piezas de televisión, radio, gráfico y folletos así como teatros en ómnibus de transporte colectivo.

En el año 2009 la campaña comunicó la celebración del día de la Trabajadora Doméstica, acordado en el primer convenio colectivo del sector junto a la difusión de los cambios acaecidos desde la promulgación de la ley. Se generaron piezas de televisión, gráfico y folletos. Se entregaron 1.500 abonos culturales gratuitos.

En el año 2010 el objetivo fue recordar a empleadores y trabajadoras que el día 19 de agosto -día de la trabajadora doméstica- es feriado no laborable y pago para este sector. También se detallaron los derechos de las trabajadoras afiliadas al BPS. Se realizaron piezas de televisión, radio, gráfico y folletos. Esta campaña se desarrolló además en Televisión del Interior y en páginas Web.

²⁷ También el BPS informa detalladamente sobre derechos y obligaciones de los trabajadores y los requisitos y las formas de realizar la registración a través de su página web.

En el año 2011 se actualizó la campaña del año anterior y en el verano de 2012 se enfatizó la difusión en la zona este de nuestro país, donde se concentra la mayor afluencia de turismo tanto externo como interno.

Campañas de fiscalización

Se han efectuado campañas de fiscalización y difusión por parte de la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las mismas se enmarcan en el Ámbito generado por la Inclusión y la Formalización del Trabajo, integrado entre otros por el BPS, la Dirección General Impositiva (DGI), la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), el Ministerio de Desarrollo Social (Mides, el Ministerio de Industria , Energía y Minería (MIEM), la Dirección Nacional de Aduanas (DNA). En este espacio se trabaja por el tema de la informalidad (en general y para todos los sectores económicos), desde la perspectiva de la inclusión social.

Con respecto al trabajo doméstico, en noviembre de 2010 se realizó el primer operativo, por parte del MTSS en algunas zonas de Montevideo. Consistió en un operativo de oficio (no se trata de inspecciones por denuncias), en donde se requirió la información sobre la existencia y condiciones de trabajadores/as domésticos/as, desde la puerta del hogar. Se visitaron alrededor de 3.500 hogares. En agosto de 2011, se definió por la Dirección de Inspección General del Trabajo un segundo operativo en Montevideo y algunas ciudades del interior del país, con la expectativa de superar el número de hogares visitados en el primer impulso²⁸.

Los hogares inspeccionados por trabajo doméstico en 2011, estuvieron en el entorno de 4.500. De estos, en aproximadamente 20% se realizaron efectivamente las inspecciones, ya que se encontró al momento de la inspección trabajadoras/es domésticas/os. En el restante 80% no había trabajadoras domésticas en el momento de la inspección²⁹.

El BPS ha realizado actuaciones de inspección, las cuales se han llevado a cabo en Montevideo e Interior del país. La información recabada se presenta en el siguiente cuadro el cual muestra por año, las solicitudes por denuncia de trabajador/a así como las inspecciones por trámites jubilatorios.

²⁸ Entrevista realizada el 2/08/2011 al Inspector General de Trabajo y Seguridad Social del MTSS. Inspección General del Trabajo realiza operativo para "revertir informalidad" del servicio doméstico. Disponible en páginas web de Radio El Espectador.

²⁹ Información recabada de MTSS.

Resultados de solicitudes de servicio doméstico, años 2007 a 2012*								
Año	Causal	Probada		No probada		Sub total		Total país
		Mdeo.	Interior	Mdeo.	Interior	Mdeo.	Interior	
2007	Denuncia Trabajador/a	825	155	160	23	985	178	1163
	Trámite jubilatorio	43	63	14	11	57	74	131
2008	Denuncia Trabajador/a	417	244	72	20	489	264	753
	Trámite jubilatorio	57	49	16	9	73	58	131
2009	Denuncia Trabajador/a	329	133	81	17	410	150	560
	Trámite jubilatorio	52	87	22	9	74	96	170
2010	Denuncia Trabajador/a	374	152	60	16	434	168	602
	Trámite jubilatorio	73	105	22	18	95	123	218
2011	Denuncia Trabajador/a	261	116	41	10	302	126	428
	Trámite jubilatorio	63	106	29	24	92	130	222
*2012 hasta 31/08	Denuncia Trabajador/a	162	81	36	6	198	87	285
	Trámite jubilatorio	82	64	21	8	103	72	175

Fuente: Dirección Técnica ATYR

