

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN URUGUAY.

**Regulación, resultados y situación actual.
Actualización de informe**

Soc. Alejandra Gallo

Soc. Silvia Santos

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN URUGUAY. Regulación, resultados y situación actual. Actualización de informe¹.

Soc. Alejandra Gallo

Soc. Silvia Santos

Asesoría en Políticas de Seguridad Social

Julio 2015

El presente artículo da cuenta de la situación del trabajo doméstico remunerado (TDR) en Uruguay. Con esa intención, en una primera sección se ofrece un panorama descriptivo de la situación del sector en el país, analizando características de los hogares que contratan trabajo doméstico y de quienes conforman esta fuerza laboral. Seguidamente, se tratan aspectos centrales 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 trabajadoras domésticas. En lo referente al plano nacional, se expone un breve recorrido de los distintos elementos y actores intervinientes para la promulgación de la Ley de Regulación del Trabajo Doméstico de 2006.

¹ El documento actualiza la información estadística a datos del 2014 de su antecedente del mismo título publicado en Comentarios de Seguridad Social N°39. El artículo constituye la base de la presentación de BPS en OIT a finales del año 2013 en el marco del Foro Regional "Protección y Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas en América Latina".

En lo que respecta al plano internacional, se recogen las definiciones centrales adoptadas 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 las 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.

Prestar atención a este sector de actividad, se justifica 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 el trabajo reproductivo y participación en el mercado de empleo para los sectores de nivel socio-económico medio y alto. (OIT-PNUD, 2009). Por otra parte, se trata un sector que emplea a un alto porcentaje de mujeres (ocupa al 13,5% de las mujeres para el año 2014), por lo que conocer sus características, permite observar la situación de un importante segmento de la fuerza laboral femenina.

Por sus características, el trabajo doméstico presenta ciertas particularidades frente a otras formas de empleo. La relación laboral que establece y el ámbito en el que tiene lugar inducen 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.

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 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 es 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.

1. Análisis descriptivo de la situación del sector en Uruguay

a. Hogares que utilizan trabajo doméstico remunerado

En esta primera sección se describe la situación del sector en el país. De acuerdo a información de la ECH (2014), en Uruguay un 10% de los hogares contrata trabajo doméstico. De estos hogares, un 3,8% recurre a la contratación de trabajadoras sin retiro³, en tanto un 96,2% emplea trabajadoras con retiro. En cuanto a las horas de trabajo

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. De acuerdo a Hirata y Kergoat (2007), funciona sobre dos principios, uno de separación (existen trabajos de hombres y trabajos de mujeres) y uno de jerarquía (el trabajo masculino vale más que el femenino).

³ El valor muestra las respuestas afirmativas a la pregunta 24 de la ECH, a saber: ¿Alguna de ellas (personas contratadas para el trabajo doméstico), pernocta en el hogar?. Expresa, por lo tanto, el porcentaje de hogares que contratan trabajo doméstico sin retiro, empleen o no, además, trabajo doméstico con retiro.

contratadas, se observa que los hogares recurren en promedio, a unas 16 horas semanales de trabajo doméstico remunerado.

CUADRO 1.

HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJO DOMÉSTICO, AÑO 2014, TOTAL PAÍS (%)

Porcentaje de hogares que contrata trabajo doméstico	10,2
Proporción de hogares que contrata trabajo doméstico con cama	3,8
Proporción de hogares que contrata trabajo doméstico con retiro	96,2
Promedio horas semanales contratadas de trabajo doméstico por hogar	16,0

Fuente: Elaboración Propia en base a Microdatos de la ECH (2014)

En lo que tiene ver con la edad de los jefes de hogar que contratan TDR, se observa que un 53% de los hogares que emplean trabajo doméstico tienen jefes de entre 30 y 59 años de edad, mientras que el 42% corresponden a jefaturas de hogar en manos de mayores de 60 años y 5% a jefes jóvenes (de entre 14 y 29 años de edad).

CUADRO 2.

HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJO DOMÉSTICO SEGÚN TRAMOS DE EDAD DEL JEFE, AÑO 2014, TOTAL PAÍS (%)

14 a 29 años	5,2
30 a 59 años	52,9
60 años y más	41,9
Total	100,0

Fuente: Elaboración Propia en base a Microdatos de la ECH (2014)

Un elemento interesante de analizar es la contratación de trabajo doméstico de acuerdo a la composición de los hogares, expresada en el Cuadro 3. En este sentido, se observa que aquellos hogares que tienen al menos un adulto mayor, contratan trabajo doméstico en un porcentaje por encima de la media (13%) y en un promedio de 16 horas semanales. Asimismo, se observa que los hogares integrados por al menos un menor de entre 0 y 7 años, emplean trabajo doméstico en un porcentaje similar a la media (11,5%) pero por un promedio de horas sensiblemente mayor (22,3 semanales contra 16 horas semanales registradas para el total de los hogares). En relación a los hogares en los que habita al menos una persona incapacitada para trabajar y/o pensionista por invalidez, se verifica que contratan trabajo doméstico en un porcentaje muy por debajo de la media (4,7%) pero, al igual que en el caso de los hogares con menores, en un promedio de horas significativamente mayor (18,7 horas semanales en promedio). La observación de estas situaciones, en lo que tiene que ver con el alto número de horas empleadas, confirma la importancia del trabajo doméstico como elemento conciliador entre la vida familiar y la vida

CUADRO 3.

PORCENTAJE DE HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJO DOMÉSTICO Y PROMEDIO DE HORAS CONTRATADAS SEGÚN COMPOSICIÓN DEL HOGAR, AÑO 2014, TOTAL PAÍS (%)

Composición del Hogar	Hogares (%)	Hrs. Prom. semanales contratadas
Hogares con al menos un adulto mayor de 65 años y más	13,2	15,9
Hogares con al menos un menor de entre 0 a 7 años	11,5	22,3
Hogares con al menos una persona incapacitada para trabajar y/o pensionistas por invalidez (*)	4,7	18,7

Fuente: Elaboración Propia en base a Microdatos de la ECH (2014)

(*) Se utiliza esta población como forma de aproximación a las personas con discapacidad, dada la información disponible en la ECH-2014

laboral, al tiempo que alienta la hipótesis de que una proporción importante de estas horas semanales estén destinadas a cubrir el déficit de cuidados que las familias enfrentan⁴.

CUADRO 4

HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJO DOMÉSTICO SEGÚN QUINTIL DE INGRESOS, AÑO 2014, TOTAL PAÍS (%)

1er. Quintil	3,3
2do. Quintil	7,6
3er. Quintil	12,8
4to. Quintil	21,4
5to. Quintil	55,0
Total	100,0

Fuente: Elaboración Propia en base a Microdatos de la ECH (2014)

En lo que respecta al nivel de ingresos de quienes recurren al trabajo doméstico, se puede señalar que cerca del 77% de los hogares que contratan TDR pertenecen al 4° y 5° quintil de ingresos. Íntimamente relacionado a las observaciones derivadas del Cuadro 3, que deja traslucir el valor del trabajo doméstico como recurso que facilita la conciliación de la vida familiar y la participación en el mercado de trabajo, cabe preguntarse cuáles son las estrategias que diseñan las familias de menores ingresos para alcanzar esta conciliación⁵.

⁴ El relevamiento que realiza la ECH a los hogares sobre la contratación de trabajadores/as domésticos/as no permite diferenciar las horas contratadas para cuidado de aquellas empleadas para tareas domésticas. Asimismo, la información derivada de la consulta a personas de la ECH, que sí permite conocer desde el punto de vista de las trabajadoras domésticas las principales tareas desempeñadas en los hogares que las contratan, muestra que aproximadamente un 22,8% de las personas que se dedican al trabajo doméstico lo hacen principalmente en tareas de cuidados. Ahora bien, eso no implica que el 72,2% restante que manifiesta realizar fundamentalmente tareas domésticas, no realice también tareas de cuidado y viceversa. Máxime si consideramos que el trabajo de cuidados presenta serias dificultades para ser registrado como tarea principal, en tanto suele realizarse como actividad simultánea a otras.

⁵ Una hipótesis posible en este sentido, es que los hogares de menores ingresos recurran a la ayuda de familiares y conocidos para las tareas domésticas y/o de cuidados. A partir de la ECH 2014, se puede estimar que entre los hogares que se encuentran en esta situación, el 59,0% pertenece al primer, segundo y tercer quintil de ingresos.

b. Características de las personas que se emplean en el trabajo doméstico remunerado

Finalizada la descripción sobre el perfil de los hogares contratantes, se muestran las características centrales de quienes conforman esta fuerza laboral. Para ello se trabajó con los microdatos de la ECH para los años 2006 a 2014. Se definieron tres categorías para personal doméstico, separando a quienes realizan tareas de cuidados de quienes desempeñan tareas domésticas principalmente⁶.

De acuerdo a los datos de la ECH para el año 2014 (cuadro 5), del total de personas empleadas en el sector doméstico, el trabajo en tareas domésticas (limpieza, lavado y planchado), representa el 72,3 %, el cuidado de niños y niñas representa el 17,2% y el cuidado de personas enfermas o dependientes, el 10,5%.

CUADRO 5

COMPOSICIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO, AÑO 2014, TOTAL PAÍS (%)

Trabajadoras/es domésticos	72,3
Cuidadoras/es de niños	17,2
Cuidadoras/es de enfermos	10,5
Total empleo doméstico	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH (2014)

Al analizar la composición del empleo doméstico por sexo, detallada en el cuadro 6, se destaca la sobrerrepresentación femenina en todas las categorías, siendo las mujeres el 99,4% 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 6

TRABAJO DOMÉSTICO SEGÚN SEXO, AÑO 2014, TOTAL PAÍS (%)

Sexo	Tareas domésticas	Cuidado de niños	Cuidado de enfermos	Total
Mujeres	99,7	99,5	96,5	99,4
Hombres	0,3	0,5	3,5	0,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH (2014)

Como resultado de esta alta feminización, el empleo en el sector doméstico representa una proporción importante de la fuerza laboral femenina, alcanzando el 13,5% de ésta para el año 2014 y el 6,0% del total de ocupados/as.

⁶ Las categorías de trabajo doméstico fueron definidas de acuerdo al CIUO 88, con los códigos 5131 (cuidadores de niños), 5133 y 5142 (cuidadores de enfermos) y 9131 (tareas doméstica) para la definición de las tareas que realiza; y, de acuerdo al CIU Rev. 4, con el código 9700 (actividades de los hogares en calidad de empleadores de servicio doméstico).

CUADRO 7

PESO DEL EMPLEO DOMÉSTICO EN EL TOTAL DE OCUPADOS Y EN OCUPADAS FEMENINAS, AÑOS 2006 Y 2014, 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
2014	4,4	1,7	6,0	9,8	3,7	13,5

Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH (2014)

En relación a la distribución por edades de quienes se emplean en el sector, expuesta en el cuadro 8, ésta es muy distinta de acuerdo a la categoría que se analice. Cerca del 53% de quienes se dedican a tareas domésticas tiene entre 35 y 54 años, en tanto el 34,5% de quienes cuidan niños es menor a 25 años, y más del 42% de quienes cuidan personas enfermas o dependientes supera los 55 años de edad. Es posible afirmar entonces, que el peso de las edades medias es predominante entre quienes realizan tareas domésticas en tanto las cuidadoras de niños/as se caracterizan por ser más bien jóvenes y las cuidadoras de enfermos y dependientes supera en su mayoría los 50 años de edad.

CUADRO 8

TRABAJADORAS DOMÉSTICAS SEGÚN TRAMOS DE EDAD, AÑO 2014, TOTAL PAÍS (%)

Edad	Tareas domésticas	Cuidado de niños	Cuidado de enfermos
14 a 24	4,8	34,5	6,1
25 a 34	16,4	15,4	12,8
35 a 44	25,4	14,6	14,8
45 a 54	27,5	16,3	23,6
55 a 64	20,3	13,6	26,8
65 y más	5,7	5,6	15,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH (2014)

En lo que respecta al nivel educativo, como se muestra en el cuadro 9, el 41% del total de las trabajadoras domésticas 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. Las cuidadoras de niños son las más educadas, siendo muy similar la situación de quienes se dedican a tareas domésticas y al cuidado de enfermos.

CUADRO 9

TRABAJADORAS DOMÉSTICAS SEGÚN TIPO DE HOGAR DE PERTENENCIA, AÑO 2014, TOTAL PAÍS (%)

Tipo de Hogar	Tareas domésticas	Cuidado niños	Cuidado enfermos	Total T. doméstico	Total de hogares
Unipersonal	15,8	20,6	26,7	17,9	21,4
Biparental con hijos	18,3	15,5	12,3	17,1	34,1
Biparental sin hijos	4,4	10,3	6,5	5,4	17,4
Monoparental femenino	38,8	34,1	30,1	37,0	10,6
Monoparental masculino	0,2	0,0	0,5	0,2	1,8
Extendido o compuesto	19,7	15,7	22,0	19,6	11,9
Sin núcleo conyugal	2,9	3,8	1,8	2,9	2,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH (2014)

CUADRO 10

TRABAJADORAS DOMÉSTICAS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, AÑO 2014, TOTAL PAÍS (%)

Nivel Educativo	Tareas domésticas	Cuidado de niños	Cuidado de enfermos	Total
Primaria o sin instrucción	43,5	28,9	45,5	41,2
Con al menos un año de ed. secundaria	55,1	64,9	50,1	56,3
Con al menos un año de ed. terciaria	1,4	6,2	4,4	2,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH (2014)

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

En referencia a la composición de los hogares de quienes se dedican al trabajo doméstico, se observa que el 37% del total de las trabajadoras domésticas integra hogares monoparentales (cuadro 10). 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 19,6% forma parte de hogares extendidos o compuestos, asociados a grupos de más bajos ingresos.

CUADRO 11

INCIDENCIA DE LA POBREZA EN HOGARES CON TRABAJADORAS DOMÉSTICAS, TOTAL DE OCUPADOS/AS Y POBLACIÓN TOTAL, AÑOS 2006 y 2014, TOTAL PAÍS (%)

	2006	2014	Variación Acumulada
Hogares con al menos una trabajadora doméstica	29,5	10,7	-63,7
Hogares con al menos una persona ocupada	20,7	6,3	-69,6
Total de hogares	25,7	6,4	-75,1

Fuente: Elaboración Propia en base a Microdatos de la ECH (2014) e INE

En cuanto a la incidencia de la pobreza, se observa que para el año 2014 ésta es mayor en los hogares en los que habita al menos una persona dedicada al trabajo doméstico (10,7%), que cuando se consideran los hogares con ocupados/as en general (6,3%) o el total de hogares (6,4%). Si se atiende a la evolución de este indicador, tomando como base el año 2006, se constata que ésta ha disminuido notoriamente en todos los grupos considerados. Ahora bien, cuando se compara la evolución diferencial, se observa que no ha sido en los hogares donde habitan trabajadoras domésticas que la evolución ha sido más favorable. De hecho, mientras en estos hogares la variación ha sido de un -64%, entre el resto de los ocupados se ha ubicado en el -70% y en el total de hogares en un -75%.

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 relativa al 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 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 Empleo⁷ 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 sindicato⁸. 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 vulnerabilidad a la que están sujetas quienes lo ejercen. 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.

El 27 de noviembre de 2006 es promulgada la ley N° 18.065 “de Regulación del Trabajo Doméstico”; su decreto reglamentario⁹ incorpora a las trabajadoras domésticas a los

⁷ 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.

⁸ 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.

⁹ Decreto Reglamentario N°224/007 de 25 de junio de 2007.

Consejos de Salarios, puestos en funcionamiento nuevamente en el año 2005¹⁰. 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.”*¹¹

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 extras¹².
- 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”.¹³
- 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

¹⁰ 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.

¹¹ Ver texto de la Ley 18.065 en <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18065&Anchor>

¹² Ley N° 15.996 de 17 de noviembre de 1988.

¹³ 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”.

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 “Servicio 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 Nº 15.180 de agosto de 1981, con esta incorporación el sector cuenta con todas las prestaciones de actividad.

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-ASSE¹⁴.

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”¹⁵.

a.v Incorporación a la negociación colectiva

Como ha sido mencionado, el decreto reglamentario de la Ley de Trabajo Doméstico agrega al sector, 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 Uruguay¹⁶. 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, como el día de la trabajadora doméstica, pasando a ser un feriado pago.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ Se trata de una organización 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.

El 10 de noviembre de 2008 se suscribe el primer convenio colectivo del sector “Servicio Doméstico”¹⁷. Los términos convenidos fueron sobre vigencia y oportunidad de los ajustes salariales (con vigencia del 1° de noviembre de 2008 al 30 de junio de 2010), 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 intentan 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. En lo atinente a la profesión, se acuerda brindar por ambas partes, un ambiente de trabajo en condiciones dignas y libres de acoso moral y sexual. Asimismo, 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 para los ajustes salariales, desde el 1° de julio de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012. Entre otros acuerdos, se establecen salarios mínimos y ajustes salariales por franjas de remuneración favoreciendo a las trabajadoras con menores salarios. Por concepto de trabajo nocturno (nocturnidad), 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.

En abril de 2013 se suscribe el tercer convenio colectivo con vigencia para los ajustes salariales, a partir del 1° de enero de 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2015. En el mismo se establece salarios mínimos y ajustes salariales fijándose porcentajes según franjas. Se crea una partida especial por presentismo. Se acuerda comenzar a trabajar en la definición de las categorías y del contrato de trabajo del sector. Se destaca el interés en que se cumpla cabalmente la ley 17.242 sobre el uso de licencia con goce para la realización de estudios preventivos de cáncer génito-mamario. Las partes declaran su interés en participar de instancias de capacitación que puedan organizarse a partir de los avances del Sistema Nacional de Cuidados.

b. Recientes avances en ampliación de derechos

Retomando lo citado en el párrafo anterior, se destaca la creación de la prima por presentismo por “asistencia perfecta”. Consiste en el pago de un 25% más sobre el medio aguinaldo si la trabajadora no ha faltado en el período considerado. Se trata de un plus que incrementa los ingresos de este colectivo, mejorando su situación. Esta partida se incluye en la prefacturación que envía el BPS al domicilio del empleador/ra. Si no correspondiera este pago debido a que no se cumplió con la “asistencia perfecta”, el empleador/a debe comunicar al BPS a través de un sencillo trámite en página web o por correo electrónico. Esta acción, que facilita el trámite, favorece la inclusión a la formalización de este grupo de trabajadoras.

A partir de enero del año 2014, por convenio entre el Banco de Previsión Social y el Banco de Seguros del Estado, se facilita y abarata el trámite de Seguro de Accidentes de Trabajo

¹⁷ El Decreto 670/008 de 22/12/2008 establece que el convenio rigen con carácter nacional a partir del 1° de noviembre de 2008, para todos los empleadores/as y trabajadores/as comprendidas en el sector.

y Enfermedades Profesionales de trabajo doméstico¹⁸, constituyendo un nuevo avance en la formalización de este colectivo. El convenio tiene por objetivo garantizar el cumplimiento de las obligaciones en la materia, ampliando el número de trabajadoras actualmente amparadas al BSE. Establece que el importe de la póliza de seguro estará incluido en la factura del BPS, no requiriendo trámite alguno de parte del empleador/a. Para los nuevos ingresos la incorporación al seguro se realiza de forma automática. Cabe subrayar que los cambios efectuados significan un seguro más económico para el 85% de los empleadores. Esta acción supuso un incremento de más del doble del número de trabajadoras amparadas por el Seguro de Accidentes de Trabajo, alcanzando a la totalidad de amparadas al BPS.

Asimismo, se procede a la inclusión del nombre de la trabajadora doméstica en la factura de pago de las contribuciones de seguridad social del empleador/a. Esta acción planteada por el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas y la Liga Uruguaya de Amas de Casa, representa un nuevo paso en el proceso gradual de formalización de este colectivo.

Es menester señalar que acompañar las políticas de incorporación de derechos en seguridad social -en este caso- con acciones que faciliten los trámites a los/as implicados/as, constituye una buena práctica de parte de las instituciones que aumenta la posibilidad de éxito de esas políticas.

c. 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.

Entre otras consideraciones, la Conferencia reconoce la contribución de las trabajadoras domésticas 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 domésticos y que las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico amerita complementar con normas específicas.

¹⁸ En cumplimiento con la ley N° 16.074.

c.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 internacionales se presenta un cuadro comparativo entre ambas normativas¹⁹.

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 Nº18.899 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.

¹⁹ Se puede acceder al 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	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	a) Descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas. b) El trabajador doméstico debe beneficiarse de un régimen de salario mínimo, donde ese régimen exista.	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 - PIT-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 en el Trabajo 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 asociados a la vida activa -subsido 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 12 y 13 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 de actividad de los hogares en calidad de empleadores²⁰, en el período 2009 a 2014.

CUADRO 12

PRESTACIONES DE ACTIVIDAD, TOTALES Y TRABAJO DOMÉSTICO, 2009-2014 (1) (2)

Año	Maternidad		Enfermedad (3)		Desempleo (3)	
	Totales	Trab.Dom.	Totales	Trab.Dom-	Totales	Trab.Dom.
2009	1.134	95	17.655	963	24.490	723
2010	1.632	116	22.278	1.154	26.153	839
2011	1.507	93	27.995	1323	29.352	1.028
2012	1.460	90	29.029	1.358	32.629	1.163
2013	4.451	251	33.461	1.637	37.352	1.361
2014	4.654	213	37.172	1.859	33.997	1.346

Fuente: BPS - RING de Prestaciones

(1) Datos a diciembre de cada año.

(2) Datos de beneficios con reliquidaciones.

(3) En diciembre 2012 los datos originales de la estadística -que incluye las reliquidaciones por Ley N° 19.003 de 16/11/2012, de cambio de valor de la BPC- se depuraron de dichas reliquidaciones.

Con respecto al subsidio por maternidad, se registran importantes incrementos en los totales a partir del año 2013 (293% en 2013 y 310% en 2014), a los cuales acompaña la actividad doméstica (164% en 2013 y 124% en 2014). Estos incrementos se explican principalmente por la entrada en vigencia el 25 de noviembre de 2013 de la nueva reglamentación del subsidio por maternidad (Ley 19161), la cual entre otras novedosas disposiciones extiende la licencia por maternidad, de 12 a 14 semanas.

En lo que refiere al subsidio por enfermedad, se constata un crecimiento del 111% para el año 2014 en los totales, en tanto el incremento correspondiente a la actividad doméstica es

²⁰ Correspondiente a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) revisión 4.

el 39%. 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)²¹.

Con respecto al subsidio por desempleo, el número total de subsidios se incrementa en 39% en 2014, en tanto que la rama doméstica presenta un incremento de 86%. Ha sido determinante en este incremento, la ley 18.065 que incorporó el sector doméstico a este beneficio, a partir del año 2007.

CUADRO 13

PRESTACIONES DE ACTIVIDAD, VARIACIÓN ACUMULADA (%), 2009-2014, TOTAL PAÍS (1)(2)

Año	Maternidad		Enfermedad (3)		Desempleo (3)	
	totales	Doméstico	totales	Doméstico	totales	Doméstico
2009	---	---	---	---	---	---
2010	43,9	22,1	26,2	19,8	6,8	16,0
2011	32,9	-2,1	58,6	37,4	19,9	42,2
2012	28,7	-5,3	126,7	51,4	47,2	77,7
2013	292,5	164,2	89,5	70,0	52,5	88,2
2014	310,4	124,2	110,5	93,0	38,8	86,2

Fuente: BPS - RING de Prestaciones.

(1) Datos a diciembre de cada año.

(2) Datos de beneficios con reliquidaciones.

(3) En diciembre 2012 los datos originales de la estadística -que incluye las reliquidaciones por Ley Nº 19.003 de 16/11/2012, de cambio de valor de la BPC- se depuraron de dichas reliquidaciones.

En cuanto a las prestaciones de Asignaciones Familiares (Régimen Común), dirigidas a trabajadores/as cotizantes a la seguridad social con hijos/as o menores a cargo, se observa que la participación de los beneficiarios por afiliación doméstica es de alrededor del 7% en el período estudiado.

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 (AFAM-PE) dirigido a hogares en situación de vulnerabilidad, 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. Es probable que los hijos/as de las trabajadoras domésticas sean en mayor proporción beneficiarios de AFAM-PE, debido justamente, al perfil de vulnerabilidad social al que se orienta dicho plan.

²¹ 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.

CUADRO 14

BENEFICIOS y GENERANTES DE ASIGNACIONES FAMILIARES, TOTALES Y SERVICIO DOMÉSTICO, 2009-2014, TOTAL PAÍS (1)

Año	Totales		Servicio Doméstico	
	Beneficiarios	Generantes	Beneficiarios	Benf.Dom./Total (%)
2009	182.047	119.943	12.635	6,9
2010	161.000	108.577	10.964	6,8
2011	135.676	93.893	9.093	6,7
2012	124.806	88.275	8.486	6,8
2013	120.235	86.596	8.329	6,9
2014	111.703	81.429	8.018	7,2
Variación acumulada (%)				
	Beneficiarios	Generantes	Benf. Doméstico	
2009	---	---	---	
2010	-11,6	-9,5	-13,2	
2011	-25,5	-21,7	-28,0	
2012	-31,4	-26,4	-32,8	
2013	-34,0	-27,8	-34,1	
2014	-38,6	-32,1	-36,5	

Fuente: Banco de datos AEA - AGSS –BPS
 (1) Datos a diciembre de cada año.

Las distintas prestaciones analizadas en este apartado, tienen 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. Afiliaciones, evasión y subregistro

Con respecto a los recursos que ingresan al sistema de seguridad social por IVS (aportes personales y patronales) que se presentan en el cuadro 15, se observa que las variaciones acumuladas en la aportación doméstica son mayores que las variaciones en el total. Mientras la recaudación por todos los sectores de aportación se incrementa en 48%, el incremento correspondiente al servicio doméstico fue de 83% en el año 2014 con respecto al año 2009. Este incremento se debe por un lado, al aumento del número de afiliaciones; por otro, al crecimiento salarial ocurrido en el sector como resultado de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios.

CUADRO 15

RECURSOS DE INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA, 2009-2014 (1)

Año	Doméstica	Var. acumulada(%)	Total sectores de afiliación	Var. acumulada(%)
2009	29.617.158	---	2.321.580.076	---
2010	34.122.180	15,2	2.559.171.739	10,2
2011	43.364.213	46,4	2.806.305.858	20,9
2012	40.673.494	37,3	2.893.017.420	24,6
2013	48.850.586	64,9	3.076.612.270	32,5
2014	54.269.303	83,2	3.427.137.835	47,6

Fuente: Boletín Estadístico (2015), AEA - AGSS -BPS

(1) Expresado en valores constantes - U\$S promedio año 2014. Base IPC promedio año 2014.

El cuadro 16 muestra la evolución de los puestos cotizantes totales y la correspondiente al sector doméstico.

El total de cotizantes se incrementó en 17% con respecto al año 2009, en tanto que la afiliación doméstica tuvo un incremento del 25%, alcanzando la cantidad de 68.402 puestos en el año 2014.

CUADRO 16

EVOLUCIÓN DEL TOTAL DE PUESTOS COTIZANTES Y DEL SECTOR AFILIACIÓN DOMÉSTICA (PROMEDIOS ANUALES)

Año	Total cotizantes	Var. acum. (%)	Af. doméstica	Var. acum.(%)
2009	1.266.259	---	54.618	---
2010	1.329.109	5,0	57.403	5,1
2011	1.388.233	9,6	61.024	11,7
2012	1.440.521	13,8	64.381	17,9
2013	1.464.054	15,6	66.531	21,8
2014	1.477.130	16,7	68.402	25,2

Fuente: Boletín estadístico 2015 AEA-AGSS-BPS en base a Consolidados mensuales de ATyR

No obstante el 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 expuestas las trabajadoras) es un problema persistente. El cuadro 17 muestra el porcentaje de evasión comparando los años 2012 y 2013. En el total de los sectores la evasión se redujo del 19,45% a 18,67%. En el sector doméstico, a pesar de haber descendido con respecto al año anterior, el porcentaje de evasión resulta ser el más considerable: 51,75% en 2012 y 48,32% en 2013. 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 17

PORCENTAJE DE EVASIÓN POR SECTOR DE AFILIACIÓN, COMPARATIVO		
AÑOS 2012-2013		
Sector de Afiliación	2012	2013
Doméstico	51,75	48,32
Industria y Comercio	18,71	18,37
Construcción	26,67	25,92
Totales	19,45	18,67

Fuente: Bene, N. *Evolución de Puestos de Trabajo Año 2013* en Comentarios de Seguridad Social Nº 46, Cuarto trimestre 2014.

En trabajos anteriores²² hemos visto que estos porcentajes vienen disminuyendo en el período 2005 - 2012, probablemente como resultado de las distintas acciones que se vienen llevando adelante para abordar el problema. Existen políticas concretas que se vienen aplicando y han dado como resultado mejoras en cuanto a esta disminución.

Se han desarrollado campañas de sensibilización y difusión de la Ley y los derechos que incorpora, desde diferentes organismos estatales (BPS, MTSS, MIDES), en coordinación con el SUTD/PIT-CNT y la Liga de Amas de Casa. Asimismo por convenio del BPS con Facultad de Derecho de la Universidad de la República se brinda asesoramiento jurídico a la Liga de Amas de Casa y al SUTD - PIT-CNT, financiado por el instituto de seguridad social uruguayo. Como fruto de esta experiencia, se concreta el *Manual de Buenas Prácticas. Trabajadoras y Empleadoras de Servicio Doméstico*²³.

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 18). Al analizar la información proveniente de la ECH, si bien se observa una tendencia descendente, se constata que para el año 2014 el 16,7% de las trabajadas domésticas asalariadas privadas 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 5,9% y al 5,6% para las ocupadas femeninas. Esto muestra una mayor precariedad en las trabajadoras domésticas frente al resto de las personas ocupadas. 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 las jubilaciones son menores, lo que podría determinar un menor ingreso en la vejez.

²² Trabajo del mismo nombre disponible en Comentarios de Seguridad Social Nº43 al cual se actualiza en este número.

²³ El mismo fue editado por OIT y BPS en forma conjunta, en coordinación con el SUTD, la Liga de Amas de Casa y el MTSS. El material "contiene información sistematizada, unificada y comprensible, con el objetivo de facilitar a trabajadoras y empleadoras de servicio doméstico desarrollar las relaciones de empleo dentro del marco jurídico vigente en nuestro país".

CUADRO 18

EVOLUCIÓN DEL SUBREGISTRO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJADORES/AS DOMÉSTICOS, OCUPADOS/AS Y OCUPADAS FEMENINAS, AÑO 2006 AL 2014, TOTAL PAÍS²⁴ (%).

	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
2012	18,1	7,5	7,6
2014	16,7	5,9	5,6

Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH

c. Prestaciones de IVS

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 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.

El cuadro 19 presenta las jubilaciones por afiliación y la evolución de las mismas. La estructura aplicada a las cantidades muestra que la afiliación Doméstica ronda el 9% del total.

Se observan incrementos en todas las afiliaciones. La afiliación Doméstica presenta el mayor aumento (el 27% con respecto al año 2009). Estas variaciones estarían reflejando los resultados de la aplicación de la Ley 18.395 de flexibilización de acceso a las jubilaciones. Esta ley entre otras disposiciones, reduce para la jubilación común los años de aportación de 35 a 30 y para la jubilación por edad avanzada reduce la edad de acceso de 70 a 65 años, aunque condicionado a más años de servicio. Además, en relación 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.

²⁴ Los datos sobre sub-registro 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.

CUADRO 19

EVOLUCION DE JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN, 2009-2014, TOTAL PAÍS (1)

Año	Ind y Com	Var Ac (%)	Civil	Var Ac (%)	Escolar	Var Ac (%)	Rural	Var Ac (%)	Dom.	Var Ac (%)
2009	194.721	---	57.711	---	22.368	---	66.210	---	32.392	---
2010	204.598	5,1	57.943	0,4	22.921	2,5	69.570	5,1	35.852	10,7
2011	211.881	8,8	58.846	2,0	23.542	2,7	71.290	7,7	38.128	17,7
2012	216.512	11,2	61.522	6,6	24.131	2,5	72.149	9,0	39.298	21,3
2013	220.742	13,4	62.906	9,0	24.527	1,6	72.702	9,8	40.156	24,0
2014	225.674	15,9	63.771	10,5	24.735	0,8	73.289	10,7	41.086	26,8

Fuente: Boletín Estadístico (2015), AEA- AGSS –BPS

(1) Número de prestaciones a diciembre de cada año.

En el caso de las pensiones de sobrevivencia (cuadro 20), la participación de la afiliación Doméstica se ubica en el entorno del 1%.

En cuanto a las variaciones, se constata que el número de pensiones de sobrevivencia verifica una variación acumulada decreciente en casi la totalidad de las afiliaciones. La excepción corresponde a la afiliación doméstica, la cual se incrementa en un 11% con respecto al año 2009.

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 20

EVOLUCIÓN PENSIONES DE SOBREVIVENCIA POR TIPO DE AFILIACIÓN, 2009-2014, TOTAL PAÍS (1)

Año	Industria y Comercio	Civil	Escolar	Rural	Domestico					
	Var. Ac (%)	Var. Ac (%)	Var. Ac (%)	Var. Ac (%)	Var. Ac (%)					
2009	141.905	---	64.985	5.517	53.818	2.440				
2010	142.050	0,1	64.344	-1,0	5.546	0,5	53.332	-0,9	2.481	1,7
2011	141.556	-0,2	63.511	-2,3	5.527	0,2	52.877	-1,7	2.514	3,0
2012	140.572	-0,9	62.323	-4,1	5.483	-0,6	52.266	-2,9	2.536	3,9
2013	139.980	-1,4	61.480	-5,4	5.458	-1,1	51.762	-3,8	2.627	7,7
2014	139.387	-1,8	60.280	-7,2	5.421	-1,7	51.135	-5,0	2.700	10,7

Fuente: Boletín Estadístico (2015), AEA- AGSS –BPS

(1) Número de prestaciones a diciembre de cada año.

En relación a las altas de jubilaciones²⁵ (cuadro 21), se constata que las correspondientes a todas las afiliaciones se han incrementado en 8% en el año 2014 con respecto a 2009, mientras la afiliación doméstica²⁶ luego de presentar un importante incremento en 2010 (45%), decrece en -22% en 2014. 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. Con respecto a la variación negativa de la afiliación doméstica, se debe considerar que los datos absolutos son bajos con respecto a las altas totales, por lo cual el efecto de la ley de flexibilización que provoca incrementos notorios en 2009 y 2010, se transforma en decrementos para los siguientes años. Sin perjuicio de lo cual sería interesante seguir explorando otros factores que puedan estar incidiendo.

CUADRO 21

ALTAS ANUALES DE JUBILACIONES TOTALES Y AFILIACIÓN DOMÉSTICA, 2009-2014 (1)

	Totales		Af. Doméstica	
		Var. Acumulada		Var. Acumulada
2009	24.618	---	3.154	---
2010	33.114	34,5%	4.583	45,3%
2011	30.903	25,5%	3.670	16,4%
2012	29.503	19,8%	2.717	-13,9%
2013	24.866	1,0%	2.186	-30,7%
2014	26.642	8,2%	2.456	-22,1%

Fuente: BPS - CEDES de Prestaciones

(1) Altas puras (sin reformas) de jubilación.

Un elemento interesante de analizar es el importe promedio de las jubilaciones según afiliación (cuadro 22). 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 14.600 pesos uruguayos en el año 2014, el de las jubilaciones domésticas representa el 53% de este total. Esta característica en las jubilaciones es el resultado de las condiciones a las que están sujetas las trabajadoras domésticas durante su vida activa y que se prolonga en la pasividad, materializándose en 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.

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

²⁶ Los datos de afiliación doméstica corresponden a las altas jubilatorias cuya última aportación fue doméstica. Esto significa que no necesariamente los años de servicio que componen la causal fueron todos realizados en la misma afiliación.

CUADRO 22

PROMEDIO DE INGRESOS DERIVADOS DE JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN, 2009-2014 (1)

	Totales	Industria y Comercio	Civil	Escolar	Rural	Doméstica
2009	12.231	11.423	19.172	26.171	6.796	6.211
2010	12.646	11.882	20.026	27.211	7.113	6.507
2011	12.885	12.131	20.413	27.462	7.383	6.741
2012	13.654	12.795	21.674	28.706	7.885	7.183
2013	14.130	13.238	22.429	29.418	8.186	7.456
2014	14.610	13.711	23.191	30.189	8.498	7.746

BRECHA DE INGRESOS DERIVADOS DE JUBILACIONES CON RESPECTO A AFILIACIÓN DOMÉSTICA

2014	53,0	56,5	33,4	25,7	91,1	---
------	------	------	------	------	------	-----

Fuente: Elaborado en base a datos de Boletín Estadístico (2015), AEA- AGSS –BPS
 (1) Valores constantes por IPC en base dic. de 2014

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 documentados²⁷. 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 domésticas/os, expresada en este caso en la no documentación de sus actividades laborales.

Si se analizan los datos correspondientes al empleo de prueba testimonial en el total de altas jubilatorias (Cuadro 23), se constata que para el año 2014 el 20% de las jubilaciones utilizó este mecanismo para el acceso al beneficio.

²⁷ 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 nominado 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.

CUADRO 23

ALTAS ANUALES DE JUBILACIONES (1) (2) POR SEXO, SEGÚN PRUEBA TESTIMONIAL, 2012-2014

	Total de altas			Hombres			Mujeres		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
SI	6.561	5.624	5.399	2.319	2.189	2.068	4.242	3.435	3.331
	22,2%	22,6%	20,3%	15,3%	17,1%	15,7%	29,5%	28,5%	25,0%
NO	22.942	19.242	21.164	12.824	10.608	11.145	10.118	8.634	10.019
	77,8%	77,4%	79,7%	84,7%	82,9%	84,3%	70,5%	71,5%	75,0%
Total	29.503	24.866	26.563	15.143	12.797	13.213	14.360	12.069	13.350
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaborado por AEA en base a CEDES de Prestaciones - BPS.

- 1) Sin reforma
- 2) Leyes 16.713 y 18.395

Al desglosar la información por sexo, se observa que el porcentaje de mujeres que accede a la jubilación empleando prueba testimonial es mayor (25%) al de hombres (16%). 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 a la afiliación doméstica, muestran cómo se acentúa la desprotección social para estas trabajadoras, con un porcentaje de altas que utilizan prueba testimonial significativamente mayor para todos los años analizados (51%, 49% y 40,8%) al que se registra para el total de altas (22,2%, 22,6% y 20,3%) y para las altas femeninas (29,5%, 28,5% y 25,0%).

CUADRO 24

ALTAS ANUALES DE JUBILACIONES DE AFILIACIÓN DOMÉSTICA, SEGÚN PRUEBA TESTIMONIAL, 2012-2014

	2012	2013	2014
SI	1.376	1.061	999
	51%	49%	40,8%
NO	1.341	1.125	1.451
	49%	51%	59%
TOTAL	2.717	2.186	2.450
	100%	100%	100%

Fuente: Elaborado por AEA en base a CEDES de Prestaciones – BPS

4. Consideraciones finales

En este estudio se ha mostrado cómo, un sector trabajador 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 hasta el momento con menor grado de protección. Al mismo tiempo, representó un progreso en el ejercicio de la ciudadanía y el empoderamiento de las trabajadoras 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 junio de 2012, con la segunda validación en setiembre de 2013 realizada por Filipinas, dicho Convenio entró en pleno vigor, lo que significa un adelanto para el trabajo decente de decenas de millones de trabajadoras y trabajadores 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, caracterizado 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 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. El camino transitado demuestra que esto demanda creatividad a la hora de implementar las políticas, acompañando el dictado de normativa con el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan y faciliten la inclusión en la formalización. 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 quienes participan de esta fuerza laboral, al convertirse en un trabajo decente.

5. 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** (2015) “Evolución de puestos cotizantes en el Servicio Doméstico” en *Comentarios de Seguridad Social N°47*, AGSS - BPS. [en línea] Disponible en URL: http://www.bps.gub.uy/bps/file/9423/1/47_evolucion_de_puestos_cotizantes_en_el_servicio_domestico_bene_nicolas.pdf [Último acceso: Julio 2015]
- ***** (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/bps/file/1409/1/trabajo-domestico-caracteristicas-y-normativa-bene-junio-2012.pdf> [Último acceso: Julio 2015]
- **Brovia, 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/bps/file/1488/1/evolucion-de-laspensiones-de-sobrevivencia-periodo-2004-2010-m.-brovia.pdf> [Último acceso: Julio 2015]
- **Camerosano N y Colombo C**, (2013) “Evasión en puestos de trabajo” en *Comentarios de Seguridad Social N° 41*, AGSS – BPS [en línea] Disponible en URL: http://www.bps.gub.uy/innovaportal/file/7121/1/41_evasion_en_puestos_de_trabajo_camerosano_y_colombo.pdf [Último acceso: noviembre de 2013]
- **Colombo, C** (2012) Altas de jubilación de los años 2002 al 2011 en *Comentarios de Seguridad Social N°35*, AGSS - BPS. [en línea] Disponible en URL: <http://www.bps.gub.uy/1413/articulos-separados.html#> [Último acceso: Julio 2015]
- **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 *Cuadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. Pp 595-609.
- **INE** (2015) Estimación de la pobreza por el método del ingreso. [en línea] Disponible en URL: <http://www.ine.gub.uy/biblioteca/pobreza/Pobreza%202014/Informe%20Pobreza%202014.pdf> [Último acceso: Julio 2015]
- **Mesa Lago, C y Bentrannou, F** (1998): *Manual de Economía de la Seguridad Social en América Latina*. CLAEH, Uruguay.
- **OIT - PNUD** (2009) Trabajo y familia, hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social. [en línea] Disponible en URL: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_111376/lang-es/index.htm [Último acceso: Julio 2015]
- **OIT** (2013) Manual de Buenas Prácticas. Trabajadoras y Empleadoras de servicio doméstico. [en línea] Disponible en URL: http://www.bps.gub.uy/innovaportal/file/7032/1/manual_trabajadoras_y_empleadoras_servicio_domestico.pdf

Artículos de Prensa:

- 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: Julio 2015]
- Conferencia de prensa y videoconferencia. *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: Julio 2015]
- 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: Julio 2015]