



Comisión Sectorial de Población

Estudio sobre las condiciones laborales del servicio doméstico

Propuestas para acortar las brechas de la desigualdad en las políticas laborales, de cuidado y tributarias


Soc. Laura González Quinteros
Dra. Mariselda Cancela

Departamento de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de la República

Estudio sobre las condiciones laborales del servicio doméstico

Propuestas para acortar las brechas de la desigualdad en las políticas laborales, de cuidado y tributarias

Soc. Laura González Quinteros
Dra. Mariselda Cancela



Para la publicación de este documento se contó con el apoyo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). El análisis y recomendaciones contenidos no reflejan necesariamente las opiniones del UNFPA ni sus Estados asociados, así como tampoco las opiniones de la Comisión Sectorial de Población, ni la de los Ministerios y organismos que integran la misma.

Estudio sobre las condiciones laborales del servicio doméstico. Propuestas para acortar las brechas de la desigualdad en las políticas laborales, de cuidado y tributarias.

INDICE

Prólogo

Resumen ejecutivo

Introducción: Sobre la integración del Trabajo Doméstico a través del ejercicio de los derechos laborales

Parte I: Estudio sobre las condiciones laborales del servicio doméstico en Uruguay.

- Trabajo doméstico en Uruguay
- Cambios recientes en la categoría ocupacional
- Representación política y sindical: SUTD – PIT –CNT
- Formalización del trabajo doméstico
- Características del desempeño laboral en el trabajo doméstico
- Perfil de las trabajadoras domésticas
- Características estructurales del mercado de trabajo en relación a la informalidad y el género.
- Motivos que pueden retener a las mujeres en el ámbito doméstico
- La contraparte empleadora
- Nuevas modalidades de contratación del trabajo doméstico
- Anexo estadístico

Parte II: Propuestas para acortar las brechas de la desigualdad en las políticas laborales, de cuidado y tributarias.

- A. Fortalecimiento de los actores sectoriales
- B. Idoneidad y eficiencia de los organismos públicos
- C. Posible categorización del trabajo doméstico
- D. Formación y capacitación
- E. Procedimientos para facilitar la formalización y reducir la precarización del empleo femenino
- F. Recomendaciones para migrantes regionales

Ejemplos de medidas del contexto internacional

A modo de conclusión

Bibliografía consultada y fuentes de datos

Índice de siglas

Autoras (perfil)

Anexo 1: Instrumentos de relevamiento

Anexo 2: Texto de Ley N° 18.065

Prólogo

En las últimas décadas, Uruguay ha generado profundas transformaciones que implicaron la adopción de políticas públicas orientadas a disminuir los niveles de pobreza, a mejorar la distribución del ingreso, a incrementar los salarios, a generar más empleo de calidad y en general a promover la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos de todas las personas.

En este marco, la situación históricamente postergada de las trabajadoras domésticas no podía estar ausente y muchos fueron los cambios que se impulsaron en este sector.

A modo de breve reseña del contexto nacional, nos interesa destacar al menos tres aspectos que iniciaron un camino de transformaciones profundas en la vida de los trabajadores y trabajadoras domésticas.

En primer lugar, cabe señalar que en noviembre de 2006 se aprueba la primera Ley sobre Trabajo Doméstico y con ella se consagran derechos básicos como la limitación de la jornada que regía en nuestro país para la enorme mayoría de los trabajadores desde principios del SXX y que sin embargo, no alcanzaba a este sector.

Un segundo logro profundamente transformador lo constituye la convocatoria a los Consejos de Salario del sector que por primera vez en la historia del Uruguay se instala el 19 de agosto de 2008, creándose el Grupo 21 y dando lugar a que en esa fecha se celebre todos los años el “día del Trabajador Doméstico”.

Otro hito para el país se alcanzó en junio de 2012 cuando Uruguay se transformó en el primer país del mundo en ratificar el Convenio Internacional del Trabajo N° 189 sobre Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

No obstante los cambios operados, es evidente que el proceso dista mucho de alcanzar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos.

Es precisamente por esa razón que la Comisión Sectorial de Población comparte con Uds. esta publicación que pretende difundir un estudio específico sobre el trabajo doméstico, dando cuenta de las brechas que aún existen en el sector y proponiendo algunos caminos para superarlas.

Dra. Ana Santestevan

Coordinadora de la Comisión Sectorial de Población

Oficina de Planeamiento y Presupuesto

Resumen ejecutivo

El trabajo doméstico en Uruguay es desempeñado mayoritariamente por mujeres, tanto el no remunerado como el remunerado. En particular, las trabajadoras del servicio doméstico son abrumadoramente mujeres, por lo que califica como ocupación femenina.

El mercado de trabajo del país ha aumentado la cantidad de puestos de trabajo y de ocupados en los últimos años, y es deseable que se consolide esta tendencia junto a la mejora de la calidad de los empleos y ocupaciones. La tasa de ocupación alcanzó al 51.4 para el año 2000 y asciende a 59.9 en 2012. La PEA femenina tiene un amplio margen de crecimiento para llegar a equiparar la masculina.

Si consideramos la categoría ocupacional Trabajo doméstico, según la ECH, en el total de ocupados en el 2012 representa el 7% de los ocupados del país en edad de trabajar, y es el 15.4% de la PEA femenina. Lo que la convierte en la ocupación femenina más importante cuantitativamente.

Uruguay es el primer país en ratificar el Convenio Nº 189 sobre Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos (junio 2012). Los cambios de la normativa y de diversos mecanismos para facilitar la formalización de las trabajadoras domésticas muestran una alentadora mejoría. Para diciembre de 2000 las trabajadoras cotizantes en el Banco de Previsión Social (BPS), alcanzan a 31.059 trabajadoras y para diciembre de 2012 las cotizantes ascienden a 65.338. Estos cambios se realizaron en un contexto de aumento de la formalización para el conjunto de los trabajadores dependientes. Las trabajadoras domésticas representan un 5% de los cotizantes dependientes de la actividad privada.

Así como la cantidad de trabajadoras aportantes ha aumentado en los últimos años también se ha incrementado el monto cotizado. A partir de 2006 se quiebra la proximidad de aportes entre empleador y trabajadora. Aún así el Trabajo Doméstico es la ocupación que presenta mayor porcentaje de informalidad y elusión.

Lo particularmente importante de este proceso es que se ha revertido la tendencia a la naturalización de esta desigualdad para con esta ocupación, que no se incorporaba ni siquiera en el registro estadístico, que no era considerado plenamente como una categoría laboral, ubicándose como una ocupación fronteriza entre las “tareas propias del sexo” y un empleo. Una ocupación ninguneada por su falta de capacitación, sin embargo con un vínculo de proximidad y carga afectiva que mayoritariamente no mejoró las condiciones laborales de la trabajadora ni su desarrollo profesional. En un doble juego de naturalización generalizada en el contexto regional latinoamericano y en las intimidades domésticas. Una ocupación que por su poca retribución no le permite a un número importante de trabajadoras lograr su autonomía económica sino mantener lazos de dependencia con su empleador o con sus propios familiares o permanecer próximo al umbral de pobreza. Probablemente, la reversión del proceso de naturalización de las desigualdades en sociedades de alta fragmentación, como las latinoamericanas, es la característica que le otorga mayor relevancia al proceso.

Entre las particularidades del empleo doméstico la más sobresaliente es que se desarrolla en un ámbito privado, en el hogar del empleador y eventualmente en su residencia de temporada o descanso. Se reconocen 2 regímenes laborales, con retiro y sin retiro. Otra característica es que mayoritariamente la trabajadora es la única trabajadora, con lo cual no comparte el lugar

de trabajo ni la jornada laboral con otro par sino con el empleador o la familia de éste. El 80.8% de las trabajadoras domésticas tiene un único empleo.

Entre las desigualdades estructurales que presenta el mundo de trabajo están las referidas a la clase social, al género, al origen étnico-racial. El mercado de trabajo femenino reproduce y produce en su interior mecanismos de dominación. La autora Helena Hirata identifica el fenómeno de la bipolaridad del trabajo femenino. La particularidad que tienen las mujeres insertas en el mercado de trabajo es que simultáneamente la sociedad espera que respondan a sus responsabilidades familiares. Es por eso que la articulación de políticas laborales, políticas de cuidado y políticas tributarias deben estar en una adecuada coordinación que potencie y viabilice el pleno ejercicio de los derechos y responsabilidades en las esferas privadas y públicas del desempeño de todos los ciudadanos y particularmente las mujeres.

El modelo de la delegación asumido desde el fenómeno de la bipolaridad del mercado de trabajo femenino y desde los hogares de mejores ingresos, le permite al trabajo doméstico una gran potencialidad política por quienes son sus empleadores. Simultáneamente el modelo de la delegación desde los demás hogares y desde un porcentaje importante de mujeres insertas en el mercado laboral formal e informal también le otorga al Trabajo Doméstico un importante potencial político pues la convierte en la ocupación femenina más numerosa.

El modelo de la delegación: la mujer delega a otras mujeres el cuidado de la casa, la familia, los niños, los enfermos, los ancianos. La tendencia de recurrir a una trabajadora, en ocasiones de modo temporal o complementario, o de manera permanente y principal, a una empleada doméstica, ha sido tradicional en los países de América Latina. Este es un fenómeno más reciente, en Europa o en Estados Unidos, donde se recurre a la migración internacional, fuertemente de mujeres latinoamericanas.

Este carácter internacional también le da al trabajo doméstico otra potencialidad política fundamental. La “globalización de los cuidados” incluso no es un fenómeno tan reciente, si bien actualmente tiene otras connotaciones y valoraciones. Esta perspectiva histórica a nivel global, regional y de nuestras sociedades le ha otorgado la naturalización e invisibilidad de estas prácticas de sumisión y dependencia del trabajo doméstico en este caso de mujeres migrantes, incluso en anteriores oleadas provenientes del sur de Europa y África.

Propuestas para acortar la brecha de la desigualdad

En torno a las propuestas para reducir la brecha de desigualdad es prioritario el **fortalecimiento de los actores representantes**, tanto a nivel sindical como empleador. Para ello la instrumentación de un **fondo que financie las actividades de las dos organizaciones sectoriales**, permite recursos para consolidar a ambas y posibilita entre otras cosas atender varias demandas como los fueros sindicales. Asimismo, la **articulación intrasectorial de la administración pública** tanto en las tareas de gestión como de registro e investigación entre los organismos adscriptos a las políticas laborales, asistenciales y de recaudación. Concretamente el BPS ha facilitado la gestión tanto para la parte empleadora como la trabajadora, en este sentido sería conveniente **incorporar en la web institucional un modelo de contrato laboral y un simulador de recibo de sueldo** para que tanto la trabajadora como la empleadora puedan realizar dicha documentación con asistencia y asesoramiento. El perfil de los hogares que contratan trabajadoras domésticas es muy heterogéneo y no todos están en condiciones de hacerlo sin auxilio.

Estudio sobre la categorización del Trabajo Doméstico, para la cual se definen tareas, responsabilidades y laudo dentro del Grupo 21.

Formación y capacitación Por el perfil de las trabajadoras la capacitación se vuelve necesaria para mejorar la calidad de las tareas, además la adecuación a los nuevos equipamientos de los

hogares también requiere de cierta actualización. Se han realizado experiencias puntuales de capacitación, sería relevante poder facilitar su instrumentación de modo permanente. Los actores consultados de ambas contrapartes y públicos manifiestan disposición para la capacitación laboral de las trabajadoras.

Considerando procedimientos para facilitar la formalización y reducir la precarización del empleo femenino: cabe **sondear la incidencia del pago de salarios a través de cuentas bancarias** (mediante la ley de Inclusión financiera) y **la deducción tributaria (del IRPF) de la parte empleadora** al contratar formalmente a una trabajadora.

Del mismo modo que se ha estimulado la formalización a través de la reducción del aporte patronal al 7.5% se podría **estudiar la reducción del aporte de la trabajadora** a igual porcentaje. Esta medida por lo menos merece su estudio por parte del organismo de la seguridad social. Esta medida abarcaría al conjunto de las trabajadoras que se formalicen y es esperable que sea de alto impacto para este conjunto de trabajadoras que en su perfil tienen altas responsabilidades familiares en hogares cercanos al umbral de pobreza.

Revisión de medidas a la inclusión de mujeres por su filiación: Para fortalecer la inclusión de las mujeres desde su condición de trabajadoras y no desde su condición filial los estímulos deben ser acordes. Lo contrario fomenta la precariedad de los trabajos femeninos y la subordinación de ingresos por el trabajo a otro de mayor monto de otro integrante de la familia. La inclusión de las cónyuges al SNIS puede ser un ejemplo de una política con sesgo de hogares con aportante formalizado único o aportante principal. Un estudio pertinente es **evaluar el costo de una medida que integre a la trabajadora aportante a la cobertura médica sin condicionamientos de mínimos horarios o de cantidad de jornales**, para incluirla al sistema desde su condición de trabajadora formal. Por otra parte, el ingreso al Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) por las trabajadoras domésticas merece una reconsideración pues en los últimos años aumentó el porcentaje de trabajadoras sin cobertura. Asimismo, el acceso a la afiliación mutual no garantiza la cobertura de salud por parte de la institución.

Mejorar la difusión sobre políticas asistenciales y políticas laborales. La evasión también se compone de subdeclaración en todos los niveles de ingreso. Incluso en los de ingresos bajos y medios para no superar algunos topes que inhiben el cobro de beneficios sociales. Los beneficios de la seguridad social no están cabalmente conocidos por las trabajadoras domésticas ni sus beneficios inmediatos a través de diversas coberturas. Otra línea de estímulos es a través de bonos culturales o salidas recreativas a las trabajadoras domésticas formalizadas.

Este conjunto de recomendaciones pretende vincular las políticas laborales con las políticas de cuidado y las tributarias para una articulación adecuada al fomento de la inserción laboral de las mujeres en trabajos decentes, favoreciendo su condición de trabajadora y estimulando su autonomía económica. Ha sido realizado desde una perspectiva estructural que se focaliza en un segmento de las trabajadoras para incidir de modo sistémico en el desarrollo social integral.

Introducción:

Sobre la integración del Trabajo doméstico a través del ejercicio de los derechos laborales

Uruguay está embarcado hace unos años en la construcción de un Sistema Nacional del Cuidados (SNC) como resultado de múltiples debates de diversos actores promotores, involucrados y participantes. Una discusión que es acompañada por la participación de todos los sectores políticos y con una importante presencia e iniciativa de organizaciones sociales, organizaciones de mujeres e incluso académicas¹. El avance de las discusiones y definiciones políticas e institucionales hace oportuno indagar sobre las condiciones en las que la sociedad uruguaya realiza las tareas de cuidados hacia su población, para considerar nuevos enfoques y propuestas con el fin de optimizar y mejorar los cuidados tanto para quienes los reciben como para quienes los brindan.

El cuidado es un componente central en el mantenimiento y desarrollo del tejido social, tanto para la formación de capacidades como para su reproducción. (Scagliola, 2012:18) El cuidado comprende actividades materiales que implican dedicación de tiempo e involucramiento emocional y afectivo y puede ser realizado de forma remunerada o no (Aguirre, 2011).

Para Soledad Salvador “se denomina SNC al conjunto de acciones públicas y privadas que se desarrollan en forma articulada para brindar atención directa a las personas y a las familias en el cuidado de su hogar y de sus miembros”. (2010:17)

Si bien el Gabinete Social ya ha aprobado² los avances del Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre las poblaciones a las que se dirigirá el SNC de modo prioritario y en primera instancia, en esta investigación haremos énfasis en las condiciones de trabajo y las características de las cuidadoras, particularmente las trabajadoras del servicio doméstico.

Al decir de la Diputada Berta Sanseverino,

Hay una reflexión interesante que se analiza en el entendido que en este periodo (2010-14) se generó el debate a partir del 31 de mayo de 2012 con una resolución presidencial de crear el equipo y a partir de ese equipo, se generan los debates. Hay debate y asambleas en todo el país. Se empiezan a movilizar recursos humanos, financieros y económicos para poder ir estudiando algunos temas. Es conveniente hacer estudios económicos para ver cómo combinar los modelos: el mercado, el estado y las familias.

Hay varios temas: ¿Cómo mejorar la calidad del cuidado? Está el derecho de la persona a ser atendido dignamente, la emancipación de las mujeres, está lo económico y además el tema cultural. Además, ¿quién hace hoy ese cuidado?

Se asienta en un compromiso programático que el Estado asume en el marco de las políticas sociales. Las políticas de cuidado deben entenderse como una nueva política sectorial. Y deben considerarse como parte de la infraestructura social indispensable. Un adecuado diseño del sistema permitirá que los

¹ Red de Género y Familia (Udelar).

² 12/09/2012.

miembros de las familias puedan contar con opciones de servicios, instrumentos de calidad para las personas dependientes.

El sistema debe contribuir a promover la igualdad de género, el trabajo no remunerado del hogar y la familia sobre los hombros de las mujeres las inhabilita para el ejercicio de sus derechos o les restringe las opciones.

El 4º de los cometidos estratégicos, es la profesionalización de las tareas, jugará positivamente en una doble vía. Por un lado, capacitando a las cuidadoras. Ahí yo creo que es un salto en calidad importantísimo, tanto informales como formales. Formalizando así las tareas de cuidados y por el otro, liberando a la mujer de esa responsabilidad lo que le permitirá asumir a esa mujer una mejor inserción en un puesto de trabajo.

La propia ley que reglamenta el servicio doméstico en Uruguay (Ley N°18.065) lo define 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”* (art. 1).

El servicio doméstico es la modalidad de contratación para el cuidado del hogar y sus integrantes más antigua y altamente difundida en América Latina. En Uruguay no se relevaba estadísticamente este servicio hasta 2006. En dicho año, la Encuesta Continua de Hogares (ECH) comienza a preguntar si el hogar contrata servicio doméstico, la frecuencia y la modalidad.

La propia ley 18.065 cuando define el Trabajo Doméstico habla de tareas del hogar y cuidado. Pero esto del cuidado no está asumido por la sociedad, por la estadística, cuando uno piensa en Trabajo Doméstico piensa en la persona que va a limpiar, a lavar o a tender la cama. Se sabe que cuida y a veces es la tarea principal pero cuando uno piensa en Trabajo Doméstico es “la muchacha que limpia”. Y me parece que todo esto es un tema que tenemos que trabajar conceptualmente pero eso va a impactar en las estadísticas. (Presidente del BPS)

Esta invisibilidad en los registros históricos se da también a nivel simbólico mediante la naturalización de lo que algunos autores han llamado *la división sexual del trabajo* y más específicamente *la división sexual de los cuidados*. Así como se ha explorado escasamente sobre este perfil ocupacional, las investigaciones más recientes³ arrojan que es la ocupación femenina más numerosa.

La naturalización de tareas reproductivas en el género femenino permite que esta ocupación sea para muchas mujeres jóvenes o adultas con baja calificación su posibilidad de ingreso al mercado laboral.

Por otra parte, durante la administración del Dr. Vázquez se actualiza la normativa vigente y se convoca a la ocupación a los Consejos de Salarios, integrando el Grupo 21. Esta ocupación, como la de los trabajadores rurales, no había sido convocada con anterioridad a las instancias de negociación colectiva hasta 2008.

³ Amarante, Espino; Machado et al.

Son varias las transformaciones políticas, simbólicas y culturales que se manifiestan y provocan en los últimos años en torno a esta ocupación por quienes demandan y por quienes desarrollan el trabajo doméstico remunerado, así como por el propio Estado a través de sus instituciones vinculadas al sector: MTSS, BPS, MIDES y de la sociedad en su conjunto como de los actores sindicales.

La expresión de la crisis de cuidados tiene una resonancia global, la capacidad de reemplazo de la mano de obra se ve dificultada por la longevidad, las actuales tasas de fecundidad de los países centrales, los límites a la inmigración, las pautas culturales de asimilación de los migrantes a países centrales a los residentes.

El modelo de la familia extendida también va desapareciendo, ese ha sido la estrategia de las familias pobres. Y va dejando esta generación en una situación de gran estrés que cada vez tiene menos hijos pero que tiene a los padres, la expectativa de vida prolonga ese problema. Pues son cada vez más años que se incorporan a tu vida cotidiana. Al modelo hay que llegar de cualquier manera. Aprovechar lo mejor de esta situación coyuntural y calificar y mejorar el servicio y que el dinero vaya y vuelva. (...) Es una dinámica social muy importante porque estás transfiriendo y direccionando dinero para eso. Este periodo para eso va a ser muy importante por lo tanto es muy bueno tener muchas miradas, de muchos lugares. ¿Quién mira por el que va a ser el cuidador? ¿A quién queremos de cuidador?

Queremos que haya una perspectiva de género. Hay que pensar que en su inicio van a ser muchas mujeres pero que lo que estamos incorporando es calidad. Yo no lo veo mal si el 80% de los que vayan al cuidado son mujeres. Van a tener otra calidad, otra certificación, otro salario. Tanto a nivel del servicio domiciliario como en una institución. Va a ser un esfuerzo muy grande. (Diputada).

En el Sistema Nacional de Cuidados (SNC) hay oficios y ocupaciones de más de un grupo clasificados según los Consejos de Salarios. Dentro de la definición de la ley están las trabajadoras domésticas propiamente dicha, los cuidadores de niños y los cuidadores de enfermos. Aún está pendiente la clasificación del Sistema en relación a las ocupaciones. Las acompañantes de enfermos y cuidadoras de ancianos se organizaron en virtud del Grupo 19 de FUECYS⁴ que involucra a toda la tercerización (limpieza, cuidado y todo lo demás). También está el trabajo doméstico rural que es cotizante al BPS por esa condición y no por Doméstico. En el futuro se espera que haya una ley de negociación por cadena productiva que eso es lo que aspira la ley como fin.

María Elena Valenzuela comparte que el trabajo doméstico integre el Sistema de Cuidados, es la tendencia internacional. Recomienda establecer las categorías y las calificaciones necesarias.

El Trabajo doméstico es una histórica ocupación- llave de la migración femenina campocidad, y en épocas de crisis las uruguayas han emigrado para realizar estas tareas hacia países del norte. Algunas autoras hablan de la globalización del cuidado, otras incluso hablan de la fuga afectiva del sur hacia el norte, las mujeres latinas se vuelcan y son demandas en tareas de

⁴ Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios.

cuidado y en trabajos de proximidad. Actualmente y desde hace unos años el país está experimentando un fenómeno de migración regional. Mujeres de la región que vienen al país en busca de oportunidades laborales, peruanas, bolivianas, del norte argentino entre otros lugares de origen. Otras aristas de esta ocupación femenina se dan en las zonas de frontera y áreas turísticas donde se desarrollan formas encubiertas de contratación del Trabajo doméstico con el alquiler de la vivienda de estación o de modo permanente.

La inclusión de trabajo doméstico remunerado en los hogares es un recurso que históricamente muchos hogares latinoamericanos han utilizado y utilizan para resolver las tareas de cuidado de sus integrantes. Para el caso uruguayo es muy oportuna su consideración en el marco de la construcción y definición del Sistema Nacional de Cuidados como una política pública pilar de la matriz de protección social del país.

Parte I: Estudio sobre las condiciones laborales del servicio doméstico en Uruguay.

Trabajo doméstico remunerado en Uruguay

El trabajo doméstico en Uruguay es desempeñado mayoritariamente por mujeres, tanto el no remunerado como el remunerado. En particular, las trabajadoras del servicio doméstico son abrumadoramente mujeres, por lo que se califica como ocupación femenina.

Esta pauta cultural que divide por género las labores domésticas de cuidado tiene en nuestra sociedad un largo arraigo y aún persiste de modo predominante, sin dejar de considerar que existen significativos cambios. Si bien las demandas de cuidado son permanentes para todos los seres humanos, hay momentos en el ciclo de vida de las familias que estas demandas se incrementan, como la presencia de niños pequeños, fundamentalmente de 0 a 3 años, y la tenencia en la familia de un integrante dependiente, de modo permanente o transitorio, como la discapacidad o la convalecencia de una enfermedad.

El mercado de trabajo del país ha aumentado la cantidad de puestos de trabajo y de ocupados en los últimos años, y es deseable que se consolide esta tendencia junto a la mejora de la calidad de los empleos y ocupaciones. La tasa de ocupación alcanzó al 51.4 para el año 2000 y asciende a 59.9 en 2012.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es de largo plazo, sin embargo la PEA femenina tiene un amplio margen de crecimiento para llegar a equiparar la masculina.

Si consideramos la categoría ocupacional Trabajo doméstico, según la ECH, en el total de ocupados en el 2012 representa el 7% de los ocupados del país en edad de trabajar, y es el 15.4% de la PEA femenina. Lo que la convierte en la ocupación femenina más importante cuantitativamente.

Por otra parte, no estaría acompañando del crecimiento en puestos de trabajo que atraviesa el conjunto de la PEA desde 2004, a la vez que da cuenta de una importante permanencia aún en años de crisis económicas y laborales.

Ocupados e incidencia del trabajo doméstico en el total. % (*).

Año	Ocupados/PET	Trabajo Doméstico/PET	Trabajo Doméstico/Ocupados	Trabajo Doméstico/Ocupadas
2000	51.4	4.4	8.5	17.1
2004	50.8	4.2	8.3	14.7
2008	57.7	4.0	7.0	15.6
2012	59.9	4.2	7.0	15.4

Fuente: ECH, INE.

(*).- Hasta 2005 localidades de más de 5000 hab. A partir de 2006 la ECH incluye a localidades urbanas menores y zonas rurales.

En la medición estadística de la categoría ocupacional realizada por el INE se incluyen las trabajadoras domésticas propiamente dichas, los cuidadores de niños y los acompañantes de enfermos. El personal doméstico representa el 75.9% del total de la categoría, seguida de los

cuidadores de niños con el 15.2% y los acompañantes de personas enfermas 9% para los registros de 2012. Los datos históricos se tienen desde la incorporación de la consulta a los hogares en 2006 mediante la ECH y presentan cierta estabilidad en la composición como refleja el siguiente cuadro.

Composición de los trabajadores domésticos (2007 -2012)

Ocupación	2007		2010		2012	
Cuidadores de niños	14852	14.4	18951	16.0	16577	15.2
Acompañantes de enfermos	10150	9.8	13004	11.0	9786	9.0
Personal doméstico	78474	75.8	86569	73.0	82857	75.9
	103.476	100	118.524	100	109.220	100

Fuente: ECH.

En estas 3 categorías de la ocupación se incluyen: mucama o limpiadora en hogares, cocinera doméstica, empleada doméstica, consideradas como personal doméstico o trabajo doméstico propiamente dicho; cuidadores de niños y cuidadores/acompañantes de enfermos.

Cambios recientes en la categoría ocupacional

Uruguay es el primer país en ratificar el Convenio Nº 189 sobre Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos (junio 2012). En la 99ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2010, se resolvió promover la adopción de un Convenio, acompañado de una Recomendación, que establezca el reconocimiento de los derechos de los trabajadores domésticos en el mundo. En esta Conferencia nuestro país fue destacado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto a Francia y Marruecos, por ser países con la legislación más avanzada.

Si bien el Trabajo doméstico como toda ocupación se rige por la doctrina del Derecho Laboral según la cual los derechos se adquieren de hecho aún cuando no exista contrato laboral explícito o la debida formalización de la actividad, los avances legislativos no se traducen en un amplio sector de esta ocupación femenina.

La Ley Nº18.065 define 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”*.

Luego de la aprobación de la Ley 18.065, el 27 de noviembre de 2006, y los 3 convenios colectivos acordados tripartitamente en el seno de los Consejos de Salarios han provocado cambios en el sector doméstico. Dichos cambios tienen signo positivo ya que se ha avanzado en beneficios y derechos para el sector. Debemos destacar como un avance fundamental que el sector doméstico pueda discutir y negociar los aumentos salariales al igual que otras ocupaciones.

El Salario Mínimo Doméstico (SMD) ha sido el acordado en los 3 últimos convenios laborales en el marco de los acuerdos colectivos del Grupo 21 de los Consejos de Salarios y alienta a una recuperación de los salarios declarados más bajos, estableciendo 3 franjas de aumento diferenciales. Actualmente el SMD equivale para el periodo 1º de enero de 2013 – 31 de diciembre de 2013 a \$9544,43 mensuales (por 44 horas semanales de trabajo y 25 jornales en el mes), lo que equivale a \$50,21 por hora (procedimiento de calculo $\$9544,43/4,32$ – cantidad de semanas del mes/ 44 horas semanales). Dicho salario mínimo equivale a un monto de U\$S 440 mensuales y el valor hora de trabajo a U\$S2.3 (dólar a enero 2014). El salario mínimo nominal del sector a partir del 1º de enero de 2014 asciende a \$10745,12 (por 44 horas semanales de trabajo y 25 jornales en el mes), lo que equivale a \$56,53 la hora. Esta actualización eleva el salario a U\$S492 mensuales y a U\$S2.59 el valor de la hora trabajada (dólar a enero 2014).⁵

Es un salario que supera monetariamente al Salario Mínimo Nacional (SMN)⁶ y tiene un alcance nacional. Si bien las trabajadoras domésticas rurales habitualmente son afiliadas a Rurales por sus empleadores aportantes y tienen otro monto salarial.

La jornada laboral tiene un máximo legal de 8 horas diarias y de 44 semanales. Los derechos laborales contemplan a la modalidad de trabajo “con retiro” y “sin retiro” cuando la trabajadora pernocta en el domicilio de sus empleadores. En este último caso el descanso intermedio es de 2 horas y “con retiro” consiste en media hora pagada en cada jornada diaria. El descanso semanal es de 36 horas ininterrumpidas para ambos regímenes.

El descanso nocturno en el régimen sin retiro, es de 9 horas continuas, así como a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica y privada.

Entre las cláusulas de beneficios que se han acordado en los Consejos de Salarios está la obligación de la patronal de proporcionar ropa y útiles de trabajo a la trabajadora domésticos sin costo para ella. Pudiendo ser ropa cómoda y adecuada como un equipo deportivo.

La prima por antigüedad, empezó a regir el 1º de enero de 2009 en un porcentaje de 0,5 del salario mensual de la trabajadora doméstica con un tope máximo de 10 años o sea del 5%. Se computará la antigüedad desde el 1º de enero de 2008. Se estableció además que aquellos trabajadores que tenían 1 año de antigüedad al 1º de enero de 2009 se le debía abonar 0,5% del salario que perciba y para los trabajadores con más de 1 año de antigüedad se les debía pagar 1%.

Estos cambios en la normas para regular el trabajo doméstico como la política salarial desarrollada se acompañó de otros cambios a nivel de las organizaciones públicas como el aumento de la actividad de inspección por parte de la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS-MTSS) y las campañas de sensibilización y difusión realizada por varios organismos.

La Inspección General de Trabajo ha realizado desde 2010 más de 10.000 actuaciones inspectivas, en su mayoría de oficio. En dicho año realizó operativos masivos con alto impacto

⁵ <http://www.bcu.gub.uy/Estadisticas-e-Indicadores/Paginas/Promedio-Mensual-de-Arbitrajes.aspx>

⁶ El SMN se ubicó en \$8.960, el valor de la hora trabajada es de \$44.8 a partir del 01/01/2014. <http://www.impo.com.uy/bancodatos/salmin.htm>

y de oficio en diversos barrios de Montevideo. En 2011 se realizó un nuevo operativo masivo en la capital y en capitales del interior. Estas acciones demuestran un importante incremento de las acciones inspectivas en el sector doméstico⁷.

La modalidad de actuación se basa en denuncias concretas y en actuaciones de oficio. En la situación de denuncia se visita un hogar y también un radio próximo y de esa manera se cubre un doble objetivo, aumentar las inspecciones y no dejar expuesta a la denunciante.

Como plantea una sindicalista aún falta recorrer barrios donde a priori se piensa que no existe trabajo doméstico masivo:

Cuando pedí la inspección hablé con Roballo⁸, y le dije: en los barrios donde yo vivo hay muchas trabajadoras domésticas pero no se va hacer inspección. Dice: "sí, ya tenemos proyectado hacer Paso Molino, Belvedere, Cerro". Porque las hay y hay.

En 2012 y por darse las condiciones exigidas por la ley, se utilizó por primera vez el instrumento de ingreso compulsivo a un hogar, de acuerdo al artículo 13 de la ley N° 18.065. Y efectivamente se constató la presencia de trabajo doméstico informal⁹.

Las campañas de sensibilización son instrumentos sustanciales en la difusión de derechos y en la información de obligaciones para ambas partes, trabajadora y empleadora. Varios organismos públicos han realizado campañas como el BPS y el MTSS a través de diversos medios (folletos, campañas publicitarias en prensa escrita, radial, web y televisiva). Otros actores públicos también acompañaron la visibilización de esta ocupación laboral y sus derechos como Inmujeres- MIDES, Intendencia de Montevideo, Comisión Tripartita de Igualdad y Trato en el Empleo.

Simultáneamente tanto la organización sindical que representa a las trabajadoras como la Liga que representa la contraparte empleadora, han realizado campañas y actividades de sensibilización y difusión de derechos en Montevideo como en otras ciudades del interior del país. Mabel Lorenzo, de la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios (LACCU) valora la innovación y la importancia de este tipo de actividades de divulgación:

Lo mismo el ómnibus, ese transporte que lo han utilizado con inteligencia desde el MTSS recientemente para hacer campañas porque suben a un ómnibus y dicen tal cosa se decidió en un convenio. Y usted tiene derecho a tal cosa y a tal otra y eso es bueno porque es una forma de transmisión y nosotros siempre acá en la Liga siempre vamos a decir que es poco el caudal de información porque creemos que una persona bien informada son las que realmente van a poder ir para adelante y conseguir llevar sus ideas a ser escuchadas y que se concreten en algo positivo, por eso creo que hoy en día la posibilidad de la información hacen mucho más posible que un trabajador doméstico se inserte en la realidad diaria.

⁷ MTSS, agosto 2013.

⁸ Juan Andrés Roballo, Inspector General del MTSS.

⁹ MTSS, agosto 2013.

En 2010 el BPS y la UDELAR, a través de la Facultad de Derecho, firman un convenio por el cual constituyen un consultorio jurídico para el asesoramiento de los empleadores. El consultorio se establece en la sede de la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios (LACCU). Posteriormente, en 2011, se realiza un acuerdo entre BPS y el Sindicato Unico de Trabajadores Domésticos (SUTD) para asesorar a trabajadoras en el local del PIT CNT.¹⁰

Estos convenios se valoran muy positivamente por quienes consultan como por las representantes de ambas organizaciones sectoriales.

Cabe destacarse el apoyo dado por los organismos públicos a ambas partes de la representación, tanto la sindical como la empleadora para que pudieran constituirse como referentes en la fijación de la política salarial como en su constitución como actores sociales organizados. Sobre esto nos extenderemos más adelante identificando sus particularidades si bien cualquiera de las partes estaba en una situación organizativa muy frágil y de escasa representación además de ser ambas organizaciones lideradas e integradas por mujeres, lo que les suma atributos diferenciadores en relación a las demás organizaciones del mundo del trabajo.

Por otra parte, el BPS hizo entrega de bonos culturales para este sector trabajador y su familia. Promoviendo la integración cultural y el acceso a espectáculos culturales y de ocio.

Como señala el informe del MTSS *“pese a los avances legislativos y a las políticas llevadas a cabo para igualar los derechos laborales del sector, aún persiste una alta tasa de informalidad y un déficit de profesionalización en este campo. Aún existe una brecha entre los derechos consagrados formalmente y el ejercicio real de los mismos. Es todavía una de las ocupaciones con los más bajos niveles de remuneración y protección social.”* (MTSS, 2013).

Al decir de la Presidenta del SUTD varios son los logros y varios son los desafíos pendientes, entre esto señala:

“Falta que nos sepan valorar las categorías, falta a nivel de las trabajadoras domésticas unirnos, faltan fueron sindicales, porque todas las que estamos acá tenemos que trabajar y hacer trabajo sindical. Las reuniones cada vez que tenemos de mañana, perdemos un jornal. Falta que se nos respete. El respeto hacia la trabajadora doméstica. No sólo de la sociedad en general sino de una parte de nosotras mismas.

Que sepamos que somos trabajadoras domésticas, que muchas no lo reconocen. Somos “la muchacha”. No. Ya no es así, somos trabajadoras. Y la sociedad también tiene que respetarnos. Si entre trabajadores no nos respetamos ahí empieza el quiebre. Porque yo le trabajo a una persona que es trabajador”.

Por su parte, la Presidenta de la Liga de Amas de Casa reconoce que el principal avance ha sido *“que esté más ordenado el sistema”*, y reconoce que el concepto de trabajadora doméstica *“ha cambiado totalmente, desde hace unos años”*.

¹⁰ Son los Dres. Hugo Barone y Juan Ceretta respectivamente.

Representación política y sindical de las trabajadoras: SUTD – PIT –CNT

En la historia del sindicato de las domésticas en nuestro país tenemos uno de sus antecedentes en 1964, cuando las trabajadoras comenzaron a reunirse en parroquias de Montevideo. Luego nació la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP) que fue fundada en el año 1969 por trabajadoras domésticas que pertenecían a la Juventud Obrera Católica. Algunas de las militantes se acercaron en aquel entonces a la Convención Nacional de Trabajadores (CNT). ANECAP como sindicato dejó de funcionar en la dictadura y se transformó en una organización de asistencia, que ofrecía protección, talleres, biblioteca y servía además como asociación de crédito. En 1975 se creó la Asociación Laboral de Empleadas del Servicio Doméstico y Afines (ALESA).

En 1985 se fundó el Sindicato Unico de Trabajadoras Domésticas (SUTD); logrando la afiliación de 2000 trabajadoras, en 1988 el SUTD participó en el congreso constituyente de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). El SUTD funcionó en su primera etapa hasta los años 1990.

A partir del año 2002 y con la iniciativa del Departamento de Género y Equidad del PIT CNT se comenzaron a generar reuniones para tratar de reorganizar el SUTD. Así se fueron contactando con algunos militantes y dirigentes que tenían a sus esposas como domésticas y se fueron realizando volantes para citarlas a reuniones con el fin de refundar el sindicato.

Con el Departamento de Género y Equidad del PIT CNT se fueron realizando diferentes encuentros en el interior del país con el fin de convocar y acercar trabajadoras domésticas. Las reuniones se hacen cada vez más periódicas y se evalúa la coyuntura electoral para reivindicar sus derechos como mujeres trabajadoras. Dicha reivindicación se presentó a todos los partidos políticos.

En la administración del Dr. Tabaré Vázquez se anuncia que habrá Consejos de Salarios para todas las ramas de actividad, incorporando al sector doméstico y al rural. Las sindicalistas comenzaron a tener reuniones semanales en el SUNCA (Sindicato Unico Nacional de la Construcción y Afines) fortaleciendo su formación sindical. Las mismas comenzaron además a fijar otros puntos de encuentro para afiliar más trabajadoras y se juntaban en la Terminal Tres Cruces, en paradas de ómnibus de Punta Carretas, Pocitos, Carrasco y otras zonas con volantes para invitarlas a las reuniones.

Las sindicalistas solicitan al Secretariado Ejecutivo del PIT CNT que se fijara una fecha para realizar la refundación oficial del SUTD. Dicha solicitud fue aceptada y se realizó en el año 2005 una asamblea con un alto número de participantes donde oficializaron la refundación del SUTD y marcaron sus reivindicaciones.

El SUTD comenzó a trabajar activamente a nivel nacional e internacional; una de sus delegadas asistió al Seminario de OIT sobre Trabajo de los Migrantes y Trabajo Doméstico en diciembre de 2005.

Luego la Tripartita de Igualdad de Oportunidades y el Trato Igual en el Empleo (CTIOTE) que funciona en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social citó a la gremial para participar en la discusión de lo que hoy es la Ley 18.065 sobre Trabajo Doméstico junto al MTSS, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU - MIDES) y la Cámara de Comercio e Industria.

Allí se trabaja arduamente hasta llegar al consenso de presentar el proyecto de Ley sobre Trabajo Doméstico. En noviembre 2006 se aprobó la Ley 18.065 y el sindicato se abocó a su difusión. La gremial pasó a funcionar en el local de ADEOM Montevideo; funcionaba como un secretariado general con tres comisiones: organización, comunicación y finanzas.

Se llevaron a cabo varios Encuentros Nacionales de Trabajadoras Domésticas los primeros organizados por el PIT CNT y los restantes con el apoyo de la Facultad de Ciencias Sociales, con la cual mantenían varios proyectos de investigación, extensión y docencia con el Departamento de Trabajo Social e investigaciones de estudiantes de Sociología.

Además de las reuniones semanales de coordinación, el sindicato concurría a diversos zonales de Montevideo y al interior del país a difundiendo los derechos de las trabajadoras domésticas; participa con 2 delegadas en el 5º Congreso de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO).

El 19 de agosto de 2008 fueron convocadas a la 1º reunión de Consejos de Salarios lo que marcó un paso fundamental para discutir y participar de la Negociación Colectiva y en términos de reconocimiento social. Por esa razón se toma esa fecha como “*Día de la trabajadora doméstica*” en el país, siendo para el sector un feriado pago no laborable.

Otro hito para la organización sindical fue su participación en la Conferencia de Ginebra cuando se aprobó el Convenio Internacional del Trabajo Nº 189 y la Recomendación Nº 201 en junio de 2011.

Hasta la actualidad el SUTD ha firmado tres convenios colectivos que han aumentado los derechos existentes en la Ley 18.065. Los estatutos del sindicato fueron modificados en noviembre de 2011 donde se convocó un Encuentro Nacional con el fin de revisar su constitución. En octubre de 2012 se realiza la primera elección del SUTD luego de su refundación.

La organización gremial funciona con un secretariado general compuesto de siete secretarías: organización, propaganda, finanzas, relaciones públicas, salud e higiene, actas e interior integrada por dos miembros y una comisión fiscal representada por seis miembros. Actualmente están sindicalizadas 3500 trabajadoras. De modo asiduo 1500 aportan la cuota mensual de \$70. El sindicato utiliza la sede del Pit – Cnt para sus reuniones; por convenio con el BPS cuentan con asesoría legal para las trabajadoras.

Nosotros estamos respaldadas. Yo me siento respaldada 100% por la Central, acá que es un feudo machista, y somos mujeres, a pesar de todo eso yo me siento respaldada por la Central. Con los otros sindicatos no hemos tenido problemas, siempre nos han apoyado. Nos ha apoyado el Poder Ejecutivo, yo me siento apoyada. Que no podés decir que vas a llamar en menos de una semana al Presidente de la República para un congreso y que él se tomara su tiempo y llegara a esa ponencia. No es tan fácil. Nosotros como sindicato nos sentimos muy respaldadas. Con el gobierno que nos tocó, con el BPS también.

Vale la negociación, nosotras sabemos negociar y hemos logrado sentarnos a una ronda del Consejo de salarios, ir a pelear por nuestros derechos y seguir, seguir avanzando, seguir golpeando puertas y seguir avanzando y seguir golpeando puertas. Más fundamental es como organización del sindicato es unificarnos más. Olvidarnos de los personalismos, olvidarnos de... entonces,

unificar la fuerza en conjunto, o sea, si somos 10, 10 juntas, si somos 20, las 20 juntas, si después no estamos de acuerdo con alguna cosa la discutiremos después acá, pero no sacar eso para afuera, unificarnos.

El sindicato ha contado en los últimos años con apoyaturas diversas, desde la Facultad de Ciencias Sociales, desde otros servicios universitarios, desde organizaciones de mujeres, desde el Pit – Cnt y el BPS, la debilidad de la organización sindical aún persiste por las características de las trabajadoras, la falta de masa crítica y militante hacia la ocupación y las escasas oportunidades de formación que han tenido la mayor parte de las afiliadas. Por eso la presencia de asesores se valora como muy importante y el proceso de consolidación de la organización política y sindical de estas trabajadoras aún dista de estar maduro.

La imagen de sí mismas y de su tarea aparece como un tema relevante para convocar e indentificarse con otras pares y frente a otros. ¿Quiénes somos las trabajadoras domésticas? ¿Cómo somos?, ¿Qué hacemos?, ¿A quién le importa lo que hacemos? ¿Cuánto vale? Parecen ser preguntas importantes para el sindicato a la hora de elaborar su propio discurso y representación de sí mismas.

Yo he conocido varias estudiantes de derecho o de asistentes sociales o de diferentes lugares que se costean la carrera haciendo trabajo doméstico. Entonces, no me vengan a decir que es un nivel bajo que no lo es. Acá mismo en el secretariado, tenemos muchas compañeras que tenemos un bachillerato completo. No es gran cosa pero lo es. Cuando antes, en la época de mi abuela y de mi madre, era primaria y si llegaban a primaria. Entonces hay que cambiar un poco eso. En el Congreso¹¹ las compañeras mías me tomaban el pelo porque yo algo de inglés sabía y nos comunicamos un poco en inglés, un poco en español y un poco en señas. Y la que ha hecho un bachillerato algo de idioma también.

Tá entonces vamos a sacar esa imagen del doméstica ignorante porque a mí me molesta en lo personal. En el ómnibus que viajo, la mayoría somos domésticas y de 20 que estamos ahí arriba, hay 15 que estamos bien vestidas. Ya se fue aquella imagen de la desprolija, vamos a cambiar todo eso también, todas.

El otro día en un taller que hacíamos se decía que si el trabajo doméstico hiciera un paro, se para todo. Yo te trabajo para vos, vos a quién le dejás tus hijos?, tenés que dejar de trabajar, a su vez vos le estás faltando a tu patrón o a tu empresa. Se para todo. (Lucía, sindicalista)

¹¹ Refiere al 5º Congreso de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), noviembre 2013.

Formalización del trabajo doméstico (BPS)

Los cambios de la normativa y de diversos mecanismos para facilitar la formalización de las trabajadoras domésticas muestran una alentadora mejoría. Para diciembre de 2000 las trabajadoras cotizantes en el Banco de Previsión Social (BPS), alcanzan a 31.059 trabajadoras y para diciembre de 2012 las cotizantes ascienden a 65.338¹². Estos cambios se realizaron en un contexto de aumento de la formalización para el conjunto de los trabajadores dependientes.

Para el año 2000 las trabajadoras domésticas aportantes representan el 5.6% de los cotizantes privados y 4.2% del total de cotizantes del BPS. Mientras que para 2012 las trabajadoras domésticas representan el 6.2% de los cotizantes privados y 5,1% del total de aportantes al organismo.

Cotizantes dependientes según afiliación. Datos absolutos.

Año (*)	Servicio Doméstico	Actividad Privada	Total Cotizantes
1996	26630	571452	760753
2000	31059	553058	738538
2004	39294	585070	771710
2008	52566	892742	1089939
2012	65338	1057634	1284566

(*)Datos correspondientes a diciembre.

Fuente: Boletín estadístico 2013 –BPS

Dicho de otra manera, en el conjunto de los cotizantes dependientes al BPS para el año 2000, los trabajadores dependientes de la actividad privada representan el 75% y de éstos el 4% son trabajadoras domésticas. Para 2012 los dependientes de la actividad privada significan el 82% de los cotizantes dependientes. Las trabajadoras domésticas representan un 5% de los cotizantes dependientes de la actividad privada.

Cotizantes dependientes según afiliación. %

Año (*)	Servicio Doméstico	Actividad Privada	Total Cotizantes
1996	4%	75%	100
2000	4%	75%	100
2004	5%	76%	100
2008	5%	82%	100
2012	5%	82%	100

(*)Datos correspondientes a diciembre.

Fuente: Boletín estadístico 2013 –BPS

¹² En el BPS los trabajadores domésticos de los establecimientos rurales figuran bajo la filiación Rural y no bajo la afiliación Servicio Doméstico, por lo que no están comprendidos en esta última afiliación. Es decir, la afiliación de Domésticos es más restrictiva que el sector de actividad.

Sobre la composición de los aportes realizados al organismo de la seguridad social, sobresale el aporte personal de la trabajadora, 59.8%, seguido del aporte patronal, 35.6%; otros aportes provenientes de convenios de pago y multas, recargos e intereses significan cifras menores. Esto se explica por la reducción del aporte patronal al 7.5%, medida que pretende estimular la formalización y que también se realiza en otras ramas de la actividad económica¹³.

Composición de los aportes Invalidez, Vejez y Sobrevivencia del Servicio Doméstico. 2012.

Recursos	%
Ap. patronal	35.8
Ap. personal	59.8
Ap. Convenio	4.5
Multas, Recargos, Intereses	2.5
Varios	-2.5
TOTAL	100

Nota: No incluye las transferencias netas del gobierno central ni impuestos afectados.

Fuente: Elaborado a partir de Balances del Organismo. Boletín estadístico 2013 -BPS

Así como la cantidad de trabajadoras aportantes ha aumentado en los últimos años también ha aumentado el monto por el cual cotiza. A partir de 2006 se quiebra la proximidad de aportes entre empleador y trabajadora. Para el año 2012 el promedio anual por trabajadora en valores constantes es de U\$S 584, de los cuales U\$S 366 lo compone el aporte obrero y U\$S 219 el aporte patronal.

Promedio anual por cotizante según origen del aporte. Expresado en valores constantes U\$S promedio 2012.

Año	Aporte patronal	Aporte personal	Total
1996	178	184	362
2000	193	210	403
2004	139	149	288
2008	140	247	387
2012	219	366	584

Base: IPC Promedio año 2012

Fuente: Anuario estadístico BPS, 2013.

La estructura de las erogaciones realizadas por el organismo de la seguridad social, BPS, indica que se compone fundamentalmente de jubilaciones (95.2%), seguido de pensiones (3.1%) y

¹³ Cabe agregar que existen otros sectores de actividad que cuentan con exoneración total del aporte patronal, como el transporte colectivo urbano y suburbano.

otras prestaciones, incluido subsidio transitorio (1.7%). Las jubilaciones por servicio doméstico para diciembre 2012 alcanzaron a 39.298, mientras que las pensiones domésticas fueron 2.536. El promedio mensual del importe de las jubilaciones a diciembre 2012 fue de \$6115 (U\$S 317), y de \$2560 (U\$S 130) para las pensiones domésticas.

Otros beneficios que recibe la trabajadora aportante son seguro médico, licencia por enfermedad, aguinaldo, licencia y salario vacacional. A partir del convenio de 2013 se acuerda una **prima por presentismo** equivalente a la cuarta parte de cada medio aguinaldo y que se cobra en las mismas fechas que éste. Este beneficio se acordó en el último convenio colectivo y comenzó a regir a partir de abril de 2013. Consiste en la cuarta parte de cada medio aguinaldo que le corresponde percibir a la trabajadora y se condiciona el pago del mismo al período que se abona el aguinaldo esto es computando los meses de diciembre a mayo y de junio a noviembre. Para poder gozar de este beneficio las trabajadoras deben tener una asistencia perfecta, no haber tenido faltas al trabajo. Se establece además que ciertas inasistencias no hacen perder este beneficio: a) enfermedad debidamente comprobada (mediante certificación del Banco de Previsión Social o del Banco de Seguros del Estado); b) inasistencias derivadas por huelga decretadas por el PIT CNT o por el SUTD, en cuyo caso se aplicará la Ley 19.051 que establece la proporcionalidad del descuento; c) licencia anual reglamentaria; d) licencias especiales (leyes 18.345 y 18.458; e) comparecencia de las delegadas titulares o suplentes a los Consejos de Salarios.

El pago de la presente prima se debe realizar en la misma oportunidad que se efectúa cada medio aguinaldo (junio y diciembre). Los empleadores deben avisar al BPS al cierre de cada mes las faltas de la trabajadora para que se adecue su aporte mensual y para perder el goce de este beneficio¹⁴.

Para tener derecho al seguro médico tanto en el régimen actual SNIS como en el anterior, se requiere para el trabajador cumplir con un mínimo de 13 jornadas de trabajo al mes o 104 horas mensuales, o percibir una retribución mayor o igual a 1.25 BPC (Base de Prestaciones y Contribuciones). Una gran parte de las Trabajadoras domésticas no llegan a cumplir estas condiciones todos los meses, debido al tipo de trabajo con características de zafralidad¹⁵ y subdeclaración.

La ley 18.065 establece la opción para las trabajadoras domésticas que deben elegir quien será su prestador de servicios si una Institución de Asistencia Médica Colectiva (IAMC) o la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE). Este beneficio lo gozarán desde el momento de su afiliación teniendo la totalidad de los derechos asistenciales.

Para acceder al seguro médico las trabajadoras deben cotizar un mínimo de jornales u horas al mes o aportes mensuales como mencionamos anteriormente. Cuando se desempeña en más de un empleo se toma en cuenta la totalidad de sus empleos y cotizaciones y en caso de que no llegue al mínimo cada empleador a prorrata abonará el complemento de la cuota mutual. También existe la posibilidad de que si el o la trabajadora doméstica no cotiza los jornales mensuales suficientes el empleador puede abonar el complemento de la cuota mutual.

¹⁴ Es un trámite ágil que se realiza telefónicamente sin costo en el BPS, 0800 2001 interno 2. Se da la información del nombre de la trabajadora, el n° de contribuyente, el salario pago y la cantidad de faltas mensuales.

¹⁵ Comentarios de la Seguridad Social N° 21. Octubre – Diciembre 2008.

Por otra parte, la ampliación de la cobertura del SNIS a los cónyuges de los trabajadores permite que las trabajadoras gocen de este seguro por su filiación marital o concubinaria sin importar su condición de trabajadoras. Sin dudas, esta ampliación de cobertura que fue antecedida de la integración de los y las hijas de los trabajadores formalizados no alienta a la formalización de la mujer trabajadora sino que puede estimular al modelo familiar de aportante único o por lo menos de uno principal, secundado por otro que complementa o ayuda al ingreso familiar pero no pierde su condición de dependiente familiar. Sobre esta medida sería conveniente un estudio más exhaustivo para analizar sus consecuencias sobre la formalización de los ingresos de otros integrantes del núcleo familiar.

La indemnización por despido es un derecho generado a partir de los 90 días corridos de iniciada la relación laboral. Con esto se equipara la ocupación al régimen general y se reduce el período para acceder a la indemnización, que anteriormente a esta ley (Ley N° 18.065) estaba establecido en un año.

Las trabajadoras domésticas han utilizado este beneficio de modo marginal, es un derecho incorporado y reconocido a partir de 2007. Siendo hasta 2011 cifras que no alcanzan a las 3000 trabajadoras que tuvieron el usufructo del derecho. Dentro de ellas, las que tienen como causal de despido (y reducción por despido) para trabajadoras mayores de 50 años (56.3%) y despido (37.8%). Las empleadas domésticas que se acogen a la causal más de 50 años están amparadas a la Ley N° 18.399 que establece que tiene derecho a una extensión de 6 meses o 72 jornales una vez cumplidos los máximos legales. El mayor peso de la causal despido para mayores de 50 años representa un beneficio adicional para estas trabajadoras.¹⁶

Puede recurrir a la **indemnización por despido especial** si la trabajadora fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por lo menos 180 días de su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tiene derecho a la indemnización especial prevista en la Ley N°11.577 de octubre de 1950. En general, se asemeja la normativa de esta categoría laboral al régimen general de las ocupaciones dependientes privadas.

Por su parte, el **despido parcial** se estipuló toda vez que los empleadores otorguen menos horas o días de trabajo a la trabajadora doméstica, éstos deberán abonar la indemnización por despido parcial correspondiente dentro del mes donde se rebajen las horas de trabajo.

El **beneficio por nocturnidad** se estableció en caso de que las trabajadoras domésticas laboren en el horario de 22 a 6 horas, el salario deberá incrementarse por nocturnidad en un 15%, también asimilándose la normativa de la ocupación al régimen general laboral.

El **salario a la orden** se estableció como forma de garantizar que las trabajadoras domésticas que son contratados con retiro por día o por hora luego de establecido los días y horarios éstos deben ser respetados y en caso de que su empleador decida que no debe concurrir dichos días por razones personales, debe igualmente abonar el jornal correspondiente, no pudiendo cambiar para otro día u horario.

Se estableció un salario diferente toda vez que la trabajadora deba cumplir tareas fuera del lugar habitual de trabajo como consecuencia de que el empleador goza de sus vacaciones,

¹⁶ MTSS, agosto 2013.

tendrá derecho a percibir una **compensación adicional** sobre su remuneración. Dicha compensación deberá ser acordada entre las partes y cesa cuando regresa a su lugar habitual de trabajo.

En cuanto a la **licencia maternal** ésta se ampara al régimen general, las trabajadoras embarazadas y niños beneficiarios de Asignaciones Familiares tienen derecho a la asistencia médica, de nivel primario, que proporciona el BPS en sus Centros Maternos Infantil¹⁷ o en las instituciones de asistencia médica colectiva (IAMC) (mutualistas y otras). La asistencia médica de nivel primario comprende: control del embarazo, control del recién nacido, control médico pediátrico, pases a especialistas, vacunas, asistencia odontológica y servicio de ortodoncia y asistencia social.

En caso de contar con hijos a cargo¹⁸ y si los ingresos del núcleo familiar no superan 27.9 UR (\$18.902 a dic. 2013) ni 46.5 UR (\$31.503 a dic. 2013) sus hijos pueden ser beneficiarios de las Asignaciones Familiares, pudiendo percibir mensualmente hasta 0.74 UR (\$501 a dic. 2013) y 0.37 UR (\$250 a dic. 2013) respectivamente¹⁹. En caso de tener hijos con discapacidad el monto correspondiente de Asignaciones Familiares se duplica y este derecho se extiende hasta los 15 años del joven²⁰.

Otros beneficios que recibe es la atención médica materno- infantil incluida la asistencia odontológica hasta los 10 años del hijo.

Más recientemente se han incorporado otros servicios como turismo social para hijas quinceañeras o la utilización de una tarjeta de débito del organismo (BPS Prestaciones) para la exoneración del IVA (22%) a las compras realizadas con dicha tarjeta²¹. Si bien el Presidente del BPS reconoce que los estímulos al turismo social se han desarrollado mejor con pasivos que

¹⁷ Centros Materno-Infantiles dependientes del BPS: 5 en Montevideo y 1 en Pando (Canelones).

¹⁸ Asignación por actividad Ley N°15.084: El beneficiario es el hijo o menor a cargo de trabajador dependiente de la actividad privada o patrón de empresa unipersonal rural con hasta 200 hectáreas. La prestación se paga desde el embarazo. Para mantener el derecho, los menores deben asistir a un centro de enseñanza formal: se paga hasta los 18 años, si cursa estudios superiores en institutos estatales y/o privados habilitados. Desde el momento de la solicitud, se tendrá derecho a reclamar una retroactividad que no podrá exceder el período de un año.

¹⁹ Es una prestación bimestral en dinero administrado por los padres o tutores del menor, que varía según los ingresos del núcleo familiar. La Ley 16.697 estableció nuevas franjas para el pago de la misma. En casos donde hayan 3 o más beneficiarios el tope de ingresos para percibir el beneficio se aumenta gradualmente dependiendo de la cantidad de beneficiarios.

²⁰ Quienes avalen por medio de un certificado del patronato del psicópata, una incapacidad, tendrán derecho a percibir el doble del monto correspondiente a una Asignación Familiar, siempre que no perciban además, una pensión por invalidez. Si el beneficiario es pensionista por invalidez, la Asignación Familiar se paga hasta los 15 años, siempre que el beneficiario estudie o su discapacidad justifique la no concurrencia a centros de estudio. Se puede gestionar a partir de la comprobación del embarazo y en cualquier momento del mismo.

²¹ En el marco del Programa de Inclusión Financiera que viene impulsando el gobierno, con el objetivo de facilitar y mejorar el acceso a los servicios financieros de todos los uruguayos, el BPS dispuso la posibilidad de que las Asignaciones Familiares se puedan cobrar a través de una cuenta bancaria, con una tarjeta de débito asociada: la tarjeta **BPS Prestaciones**. Esta tarjeta permitirá, además de cobrar la Asignación Familiar, realizar compras en miles de comercios adheridos, **ahorrándose la totalidad del IVA**, lo que equivale a obtener un descuento de 18,03% en sus compras. Debe tenerse en cuenta que, **para obtener la devolución de la totalidad del IVA, se deberá abonar directamente con la tarjeta en el comercio**. El descuento no opera si se abona con dinero en efectivo. Considerando los montos mensuales de las Asignaciones Familiares por hijo, el beneficio se traduce en \$92 y en \$46. Esta medida contribuye simultáneamente al fomento de la formalización de la actividad comercial, incluso de la que los sectores de menores recursos recurren.

con los actuales cotizantes. Las trabajadoras domésticas han participado de actividades de turismo social promovidas por el Ministerio de Deporte y Turismo (MDyT).

Al tener una mayor presencia pública la organización sindical de las trabajadoras ha realizado varios convenios a través del MIDES, las alcaldías y clubes deportivos²² para dar becas a sus hijos en dichas instituciones.

Sobre este punto es conveniente mencionar que la formalización ha aumentado en el país a nivel general en las ocupaciones, se ha incrementado el número de cotizantes llegando a un record histórico. Si bien la informalidad tiene un comportamiento desparejo según las ocupaciones, el trabajo doméstico como ocupación es la que presenta mayor porcentaje de informalidad y elusión²³.

Entre los estímulos realizados por los organismos públicos para aumentar la formalización además de la reducción del aporte jubilatorio patronal que mencionamos están las campañas de difusión y sensibilización que han realizado tanto el BPS como el MTSS. Este último realizó inspecciones en Montevideo en zonas de alta concentración realizando recorridos por dichos barrios y realizando las consultas sin requerir el ingreso al domicilio particular. Estas inspecciones marcaron un hito importante y arrojaron que la principal omisión realizada por parte de los empleadores que tuvieron inspección fue el seguro laboral que otorga el BSE.

A partir del 1º de enero de 2014 el seguro se abonará junto a los aportes laborales. La unificación del pago es un mecanismo que agiliza la cobranza de dicho seguro y ampliará su cobertura, por otra parte también se modificó la forma de cálculo del mismo tendiendo a reducir el monto por trabajadora. Anteriormente se hacía considerando un ficto y actualmente se hará según un porcentaje de aporte.

Según el Presidente del BPS se está concretando una aspiración de varios años y de los diversos actores tanto sindicales como empleadores.

Amén de este punto que es el más nuevo, este punto refleja la preocupación que hay por continuar mejorando y es un mojón concreto, seguimos mejorando, seguimos haciendo cosas. Fue difícil porque el BSE tenía que mejorar su gestión y su sistema informático y porque además lo poco que se pagaba por accidente de trabajo que se estima que era unas 30.000 trabajadoras se pagaba de muy distintas maneras, de distintas formas, alguno pagaba con el seguro de la casa, otro del auto, otro del seguro personal. Y no sé cómo lo van a devolver, hay gente que ya pagó y ahora el BSE tiene que devolverle. Por ejemplo, yo antes pagaba hasta ahora a la trabajadora doméstica a través de un seguro personal y yo no sé si pagué o no a esta altura, porque es un débito y si pagué no sé cómo me lo van a devolver. Eso refleja la complejidad que tiene. Cuando decimos vamos a duplicar la cantidad de trabajadoras protegidas y pasamos de 30.000 a 60.000 más algunas que puedan venir que estaban en las 30.000 y no estaban en el BPS. Creo que es la

²² Ejemplo: Club Biguá en Punta Carretas, zona que concentra un importante número de trabajadoras.

²³ Comentarios de Seguridad Social N°21, Octubre – Diciembre 2008.

excepción pero bueno. La gente que solo tenía contratado el seguro y no tenía BPS. Creo que va a ser un avance importante.

Esta modificación revela que la agilidad y facilidad de gestión para los empleadores tiene repercusiones muy positivas, si además se acompañan de medidas de costo adecuadas. En breve se podrá estar evaluando esta modificación en la gestión de la cobranza y cálculo del seguro para la trabajadora en cada hogar.

Otra modificación que se incorpora es la nómina de la factura del BPS, se identificará a la trabajadora por la cual se realiza el aporte para evitar evasiones o dificultades posteriores. Esta modificación fue pedida por las empleadoras y las trabajadoras al BPS.

Antes de la entrada en vigencia de la Ley 18.065 de noviembre de 2006, dadas las características peculiares del trabajo doméstico como la zafralidad, dificultades de inspección, dificultades para la organización sindical debido a la atomización de las trabajadoras, dificultades para la aportación y a la ausencia de regulación se hacía muy difícil llegar a percibir muchos de los derechos que ya estaban legislados.

Lo particularmente importante de este proceso es que se ha revertido la tendencia a la naturalización de esta desigualdad para con esta ocupación, que no se incorporaba ni siquiera en el registro estadístico, que no era considerado plenamente como una categoría laboral, ubicándose como una ocupación fronteriza entre las “tareas propias del sexo” y un empleo. Una ocupación ninguneada por su falta de capacitación, sin embargo con un vínculo de proximidad y carga afectiva que mayoritariamente no mejoró las condiciones laborales de la trabajadora ni su desarrollo profesional. En un doble juego de naturalización generalizada en el contexto regional latinoamericano y en las intimidades domésticas. Una ocupación que por su poca retribución no le permite a un número importante de trabajadoras lograr su autonomía económica sino mantener lazos de dependencia con su empleador o con sus propios familiares (parejas, hijos). Probablemente la reversión del proceso de naturalización de las desigualdades en sociedades de alta fragmentación como las latinoamericanas es la característica de este proceso que le otorgue mayor relevancia al mismo.

El Sindicato plantea la formalización como la principal reivindicación, incluso sabe que debe de sensibilizar y concientizar no sólo a la contraparte empleadora y a la sociedad en su conjunto sino a sus propias afiliadas y representadas.

Para nosotros es el principal punto porque cuando vamos al Ministerio muchas cosas perdemos porque no estamos con todo o tenemos doble declaración jurada, trabajamos en negro, no tenemos testigos, no tenemos nada.

Sobre el contrato de trabajo, para nosotros es fundamental. Pero también es fundamental enseñarle a una trabajadora doméstica que porque gane 50 pesos más al mes no la va hacer ni más rica ni más pobre, mejor si yo tengo todos mis aportes como corresponden en el BPS que si sabemos que si nos enfermamos o tenemos un accidente laboral o jubilar tenemos algo. Tenemos que empezar a mirar a futuro. Porque se terminó. Como yo le decía el otro día a una compañera se terminó la pensión a la vejez, se acabó, ese chanchito se murió en la esquina. Nosotras tenemos que pensar que no podemos ser una carga

social para nuestros hijos porque eso es lo que vamos a hacer dentro de unos años, porque si ya hoy tenés hijos y si tienen un sueldo mejorado, bueno, discúlpame pero te llevás a la vieja porque la vieja no tiene pensión. No tiene nada la vieja porque nunca aportó.

Cuanto más años tengamos arriba cada vez está más difícil, entonces qué le vamos a dejar a nuestros hijos? La carga social de la vieja.

Esa es una de las cosas que como sindicato les decimos a las compañeras: no a la doble declaración jurada, aporte por todo, si pero mi patrón no me lo quiere reconocer, que se lo reconozcan, mandaremos inspecciones, lo que sea necesario. Pero ustedes exijan que se les ponga con todo su sueldo. El día de mañana el peso va a caer en la columna más floja que es la de nuestros hijos. Esa es una de las cosas que tenemos que enseñar.

La Presidenta de la Liga de Amas de casa también valora la formalización como primer punto y resalta la importancia del contrato laboral escrito.

Creo que no estoy errada si digo que es más la presión por parte de las trabajadoras que los propios empleadores para no ser de alguna manera formalizados. Algunas veces ponen también “que si no dejamos de formar parte de distintos planes, nos dejan de dar ciertos subsidios, ciertas posibilidades”. Lo cual no es así porque la gente está mal informada o se hacen los que están mal informados y piden eso y después de pronto llega a darse la situación que aquella perfecta trabajadora de pronto un día tuvieron una incidencia, se enojaron con la empleadora, cada una explotó por su lado y la trabajadora va hace la denuncia. Que tiene derecho a hacerla porque no estaban las cosas hechas como correspondía y el empleador tiene un problema muy grande. Y si se hacen las cosas bien no pasa. Creo que hay que sincerarse y estar en lo que hay que hacer. De pronto eso va a significar que se entre en esa cultura. Todavía hay mucho de algo que se instaló desde hace mucho tiempo: “no, no, yo no quiero que me formalicen”.

La caracterización de las tareas de la trabajadora domésticas debe estipularse en el contrato de trabajo con el mayor detalle para ver el alcance de la labor y el volumen y la intensidad de trabajo acordada. Desde su página web la Liga aspira a facilitar un modelo de contrato laboral escrito.

En general (la trabajadora doméstica) es un poco aquella persona que se hace cargo, como el ama de casa, de la mayoría de las tareas del hogar por eso es importante hacer el contrato de trabajo para que allí se pongan las cosas. Cuáles son las cosas? Cuando se hace el comentario entre uno y otro, de yo le voy a pagar tanto dinero, yo espero de usted que me haga tal y tal cosa, ahí que se ponga bien claro cuáles son las tareas para que después no pase aquello de que: cuando me contrataron no me dijeron que yo tenía que hacer tal cosa. O que sí que realmente no le hayan dicho eso y que la casa le mostraron 2 dormitorios y después tenía 5, porque se dan esas cosas. (M. Lorenzo)

Las trabajadoras que tienen **representación sindical** denuncian el desamparo en que realizan dichas tareas de modo honorario. Por ejemplo, cuando asisten a las instancias de Consejo de salarios, está vigente un decreto por el cual todos los trabajadores que concurren les corresponde el pago del jornal por la parte empleadora. Probablemente este decreto no contempla la particularidad del trabajo doméstico que es contratada por una familia y no por una empresa y que generalmente es la única trabajadora dependiente. Las sindicalistas dicen que llevan el descuento o acuerdan con sus empleadores para reponer las horas y no reducir el ingreso.

Características del desempeño laboral en el trabajo doméstico

Entre las particularidades del empleo doméstico la más sobresaliente es que se desarrolla en un ámbito privado, en el hogar del empleador y eventualmente en su residencia de temporada o descanso. Como hemos explicitado se reconocen 2 regímenes laborales, con retiro y sin retiro. Otra característica es que mayoritariamente la trabajadora es la única trabajadora, con lo cual no comparte el lugar de trabajo ni la jornada laboral con otro par sino con el empleador o la familia de éste.

Otros rasgos sobresalientes que varios estudios caracterizan la ocupación son el multiempleo, la zafralidad y la carga horaria semanal de trabajo, aspectos que tienden a explicar su vulnerabilidad y precariedad como ocupación junto a la informalidad.

Analizando la cantidad de trabajos, el 80.8% de las trabajadoras domésticas tienen un único empleo y este porcentaje aumenta para los cuidadores de niños al 90.2% y al 88.5% para los cuidadores de enfermos. Lo que demuestra ser un trabajo de proximidad con el empleador y su familia, de una vinculación y dedicación estrechas, son tareas de cuidado y de asistencia tanto al empleador, a sus hijos o al conjunto de la familia y su hogar.

Considerando las distintas categorías dentro de la ocupación, entre los cuidadores de niños sólo 9.9% tiene más de un empleo, entre los cuidadores de enfermos el 11.5% y entre los trabajadores domésticos propiamente dicho asciende al 22%. Para la ocupación el 19.2% tiene más de un empleo.

En el caso del trabajo doméstico propiamente dicho, el 16.4% tiene 2 empleos. Por cómo se formula la pregunta no necesariamente son 2 empleos en la misma ocupación. El siguiente cuadro informa sobre la cantidad de trabajos y permite dimensionar la presencia del multiempleo. Es posible que una trabajadora se desempeñe como trabajadora doméstica y empleada en una empresa (de limpieza, de cuidados, fabril) simultáneamente. De todos modos no es ni la moda ni una característica tan sobresaliente en esta ocupación frente a otros empleos.

Trabajadores domésticos por cantidad de trabajos. 2012.

Cantidad de trabajos	Cuidador de niños	Cuidador de enfermos	Trabajo doméstico	Total
1	90.2	88.5	78.0	80.8
2	9.4	9.8	16.4	14.8
3	0.2	1.3	3.8	3.0
4	0.2	0.4	0.9	0.8
Más de 5	0.0	0.0	0.8	0.6
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: ECH, INE

Analizando el lugar de residencia de la trabajadora, en Montevideo el 28.1% de las trabajadoras domésticas tiene más de un empleo. Este porcentaje desciende de modo importante en las demás áreas del país. En las áreas rurales es donde el 90.3% de las trabajadoras cuenta con un único empleo, probablemente se explique por la falta de oportunidades laborales y por la baja densidad poblacional.

Trabajadores domésticos por región según cantidad de trabajos. 2012.

Cantidad de trabajos	Montevideo	Interior Urbano	Interior Rural	Areas rurales	Total
1	71.9	85.2	81.1	90.3	80.8
Más de 1	28.1	14.8	18.9	9.7	19.2
TOTAL	100	100	100	100	100

Fuente: ECH, INE.

Otro rasgo sobresaliente es la carga horaria semanal de trabajo. Las trabajadoras domésticas propiamente dichas trabajan en su mayoría hasta 20 horas semanales (52.5%), el 24.7% trabaja entre 20 y 36 horas semanales, el 22,8% realiza más de 36 horas semanales.

Las demás categorías así como tienden menos al multiempleo tienen en promedio mayor carga horaria. Particularmente, el 23.3% de los cuidadores de enfermos tienen semanas laborales de más de 48 horas.

Trabajadores domésticos por categoría según número de horas trabajadas en la semana. 2012.

Horas trabajadas en la semana	Cuidador de niños	Cuidador de enfermos	Trabajo doméstico	Total
Hasta 20	36.2	25.6	52.5	47.6
21 a 36	38.5	24.0	24.7	26.8
37 a 48	20.4	27.1	18.5	19.5
Más de 48	4.9	23.3	4.3	6.1
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: ECH, INE.

Trabajadores domésticos por región según horas trabajadas en la semana. 2012.

Horas semanales trabajadas	Montevideo	Interior Urbano	Interior Rural	Areas rurales	Total
Hasta 20	49.6	46.4	49.1	45.4	47.6
21 a 44	37.7	40.7	40.5	39.5	39.6
45 a 60	10.6	10.8	7.9	14.3	10.7
Más de 60	2.0	2.1	2.5	0.8	2.0
TOTAL	100	100	100	100	100

Fuente: ECH, INE

La mayoría de las trabajadoras domésticas trabaja más de 20 horas semanales (52.4%). Según este cuadro el 12.7 % de las trabajadoras trabaja semanalmente más de 44 horas lo que reeditaría en el cobro de horas extras, excepto en caso de no concentrarlas en un solo trabajo

ya que este beneficio se pierde, que trabaje en condiciones de subdeclaración o de informalidad²⁴.

Montevideo concentra la mayoría de las trabajadoras que se ocupan hasta 20 horas semanales (49.6%), este comportamiento es similar en el Interior rural y desciende en el interior urbano y las áreas rurales.

Es probable que la dedicación laboral se complemente con tareas de responsabilidad familiar de la propia trabajadora, mayoritariamente en el caso de las trabajadoras domésticas propiamente dicho y cuidadores de enfermos; y con otras actividades como formación para el caso de los cuidadores de niños. Lo que explica el volumen de la carga horaria laboral, pues es complementaria a otros desempeños no propiamente laborales. En la primera situación es donde el rol de trabajadora compite con el de madre fundamentalmente u otras responsabilidades familiares.

Si bien las responsabilidades familiares en algunos casos son las que estimulan a las mujeres a la búsqueda de una ocupación también éstas mismas responsabilidades operan como limitantes para el desarrollo de una mayor carga horaria o para realizar actividades formativas, que alienten una mejor inserción. Este tipo de participación en el mercado de trabajo afecta la inserción de la trabajadora en cuanto a su incorporación plena a la actividad de la cual recibe retribución económica, reconocimiento social y presencia pública.

²⁴ En la expresión de una sindicalista: *“Horas extras es otra de las cosas que nos decía Ceretta, en todos los juicios se pierden las horas extras porque es imposible poderlas justificar, porque no hay testigos”*.

Perfil de las trabajadoras domésticas en Uruguay

Sobre el perfil de las trabajadoras domésticas presentaremos las características por sexo, edad, formación, rol familiar, ascendencia étnico – racial, distribución en el territorio, cobertura de salud, uso de las tecnologías TICs e incidencia de la migración internacional a través de su lugar de nacimiento.

Como señalamos anteriormente el trabajo doméstico es una importante fuente de ocupación y lo es más aún como ocupación femenina. Por otra parte, es una de las principales puertas de ingreso de las mujeres al mercado laboral.

Es una ocupación femenina por excelencia, para 2012 el 99.3 % de los trabajadores domésticos son mujeres. Siendo una característica histórica de la categoría ocupacional.

Trabajadores doméstico según sexo. 2012.

Sexo	Cuidador de niños	Cuidador de enfermos	Trabajo doméstico	Total
Hombres	0.2	0.2	0.3	0.7
Mujeres	15.0	8.8	75.5	99.3
Total	15.2	9.0	75.8	100

Fuente: ECH, INE.

Dentro del empleo doméstico el desempeño como cuidador de niños es sin duda el que opera significativamente como primera ocupación u ocupación temprana ya que se desarrolla mayoritariamente por trabajadores jóvenes. Entre los cuidadores de niños el 37,9% tiene entre 14 y 24 años para el año 2012, mientras que los tramos de más edad tienen una presencia menos destacada.

En cambio los cuidadores de enfermos tienen en promedio mayor edad, el 47,4% de ellos tiene 55 y más años. Esto puede explicarse porque a los trabajadores mayores les es más difícil el ingreso o la permanencia en el mercado de trabajo y a su vez, los años les den mejores condiciones por la experiencia de vida y la proximidad etaria con su empleador. Por otra parte, esta actividad puede que sea desarrollada por trabajadoras que intentan complementar su ingreso jubilatorio.

El trabajo doméstico propiamente dicho representa el 75.8% del conjunto de la categoría ocupacional registrada estadísticamente. Y su comportamiento en función de la edad de la trabajadora se concentra en los tramos centrales, el 27.1% tiene entre 35 y 44 años.

Composición del empleo doméstico según tramo de edad. %. 2012

Edad en años	Cuidador de niños	Cuidador de ancianos	Trabajo doméstico	Total
14 a 24	37.9	6.7	6.0	10.9
25 a 34	15.2	11.6	16.4	15.8
35 a 44	14.4	15.4	27.1	24.2
45 a 54	15.1	18.9	16.3	23.9
55 a 64	12.0	28.5	19.1	18.9
65 y más	5.3	18.9	5.0	6.3

Fuente: ECH, INE.

En el comparativo con los años 2006 y 2009, los datos del sector en 2012 tienen una presencia menor para los menores de 34 años. Esto puede explicarse en parte por el dinamismo que presentó el mercado laboral para jóvenes. (MTSS, 2013)

Si consideramos el nivel educativo de las trabajadoras mayoritariamente la ocupación recluta a mujeres de baja calificación. El 31.8% del total del empleo doméstico sólo cuenta con primaria completa, y 9.9% no culminó primaria.

Si contemplamos la estructura por edades vista anteriormente, vemos que los cuidadores de enfermos que en promedio tiene mayor edad tienen un 14.3% de trabajadores que no culminaron primaria y 30.9% tiene primaria como mayor nivel educativo alcanzado. También tienen una presencia de trabajadores con educación técnica completa (10%) y con nivel universitario incompleto (2.5%) que probablemente se asocien a formación en el área de la salud así como otras formaciones vinculadas. Por su parte, los cuidadores de niños además de ser promedialmente más jóvenes, sólo el 27.3% tiene primaria como su nivel más alto de formación (completo o incompleto). Incluso encontramos mejores porcentajes en todos los niveles de mayor formación en comparación con el resto de la categoría ocupacional. Es probable que en muchos casos se vincule a la formación en educación propiamente dicha o que incluso sea una ocupación que por sus características horarias se desarrolle durante la etapa de estudio. Es probable que incorporarse de modo parcial al mercado de trabajo le permita continuar con los estudios secundarios, técnicos e incluso terciarios y universitarios.

Los trabajadores como cuidadores de niños son quienes tienen, en términos relativos, mayor nivel educativo, más de la mitad alcanza la educación media.

De todos modos es relevante que el 41.7% de las trabajadoras domésticas sólo lograron alcanzar el nivel primario (completo e incompleto)²⁵ y el 56.6% no logró completar los 9 años de educación formal obligatorios. Esta característica que indica la vulnerabilidad de estos trabajadores en su acceso y permanencia en las instituciones educativas, las vulnera nuevamente en su condición de trabajadoras.

De todos modos, cabe mencionar que todos los niveles educativos tienen alguna presencia en esta ocupación.

²⁵ Este porcentaje en los ocupados del país desciende a 22%.

Trabajadores domésticos según nivel educativo. %. 2012.

Nivel educativo	Cuidador de niños	Cuidador de enfermos	Trabajo doméstico	Total
Primaria incompleta	6.2	14.3	10.1	9.9
Primaria completa	21.1	30.9	34.0	31.8
Ciclo Básico incompleto	20.4	14.2	15.3	15.9
Ciclo Básico completo	10.8	9.0	11.4	11.1
E. M. Sup. incompleta	15.4	8.3	11.2	11.5
E.M.S. completa	4.8	3.4	2.5	2.9
E.M. Tecnológico	1.6	0.4	0.5	0.6
Ed. Técnica incompleta	6.2	4.5	5.3	5.4
Ed. Técnica completa	7.8	10.0	7.3	7.6
Magisterio Profesorado	1.2	0.9	0.6	0.7
Universidad incomp.	4.0	2.5	1.0	1.6
Universidad completa	0.1	0.6	0.1	0.2
Total	100	100	100	100

Fuente: ECH, INE.

Según el rol familiar, las trabajadoras domésticas tienen un alto peso de la jefatura del hogar representando un 39.3%, incluso quienes cuidan enfermos se destacan aún más pues son más de la mitad jefes de hogar.

Trabajadoras domésticas jefas de hogar.

Año	Jefa de hogar
2006	33.9
2009	35.4
2012	39.3

Fuente: ECH, INE.

La jefatura de hogar femenina a nivel nacional no supera el 10%, lo que señala la sobrerrepresentación que existe en esta ocupación. Por otra parte, los ingresos de los hogares con jefatura femenina son notoriamente menores a los que cuentan con jefatura masculina.

El ingreso a la ocupación como trabajadoras domésticas en muchos casos está marcada por un acontecimiento familiar, como la viudez, el divorcio o la maternidad, que le otorga mayor vulnerabilidad en el ingreso al mercado de trabajo.

Contemplando la **ascendencia étnico-racial** las trabajadoras domésticas responden en 7.7% que su ascendencia predominante es negra en la ECH 2012. Los trabajadores domésticos afrodescendientes son el 12.6% del total de ocupados afrodescendientes. Esta sobrerrepresentación estaría indicando un sesgo étnico-racial de la ocupación. Como mencionamos anteriormente la ocupación comprende al 5% del total de ocupados.

Considerando la **distribución en el territorio** la presencia de trabajadoras domésticas responde al conjunto de la población del país. Montevideo presenta la mayor cantidad de trabajadoras domésticas (32.7%), seguido de Canelones (16.4%) y Maldonado (7.4%). El resto de los departamentos contribuye de forma residual.

Trabajadores domésticos según región. 2012.

	Cuidador de niños	Cuidador de ancianos	Trabajo doméstico	Total
Montevideo	13.8	10.0	76.2	100
Interior urbano	16.0	8.4	75.5	100
Interior rural	15.7	10.5	73.8	100
Áreas rurales	13.9	5.2	80.9	100

Fuente: ECH, INE.

Sobre el **uso y la accesibilidad a las TICs** por parte de las trabajadoras domésticas se puede considerar su apertura a las nuevas tecnologías así como orientar políticas de formación sobre las mismas e incluso considerar herramientas de comunicación (vía sms, vía web).

Trabajadoras domésticas por categoría según acceso y uso de las TICs. 2012.

Acceso y uso de TICs	Cuidador de niños	Cuidador de enfermos	Trabajo doméstico	Total
Con celular	89.2	79.4	85.5	85.5
Sin celular	10.8	20.6	14.5	14.5
Total	100	100	100	100
Usó PC en último mes	50.9	22.0	27.3	30.4
No usó	49.1	78.0	72.7	69.6
Total	100	100	100	100
Usó internet en último mes	48.5	21.3	24.8	28.1
No usó	51.5	78.7	75.2	71.9
Total	100	100	100	100

Fuente: OMT/MTSS, en base a ECH, INE.

La cobertura de la telefonía celular en el país es muy alta comparativamente a nivel regional e internacional, incluso entre las trabajadoras domésticas se refleja esta importante presencia con un 85.5%, y esta presencia aumenta para los cuidadores de niños al 89.2%. Los cuidadores de enfermos tienen una amplia accesibilidad si bien se ubican en parámetros menores (79.4%).

Sobre la utilización de PC o de navegación en internet en el último mes la accesibilidad cae notoriamente. Para el primer caso al 30.4% y para el segundo al 28.1%. Al interior de la ocupación los cuidadores de niños son quienes más utilizan el PC y la navegación web, en un 50.9% y un 48.5%. Estos porcentajes se distancian significativamente del resto de la ocupación, las trabajadoras domésticas propiamente dichas alcanzan un 27.3% y un 24.8%, mientras que con mayor rezago están los cuidadores de enfermos (22% y 21.3%).

Podría decirse que casi 3 de cada 10 trabajadoras no ha utilizado el PC ni internet en el último mes. Por el contrario la accesibilidad a la telefonía celular es de más de 8 cada 10 trabajadoras.

En cuanto a la **cobertura de salud**, para todas las categorías de trabajadores domésticos la atención en salud pública (MSP) es la principal con 47.6%.

Comparado con 2006 y 2009 en 2012 se observa una disminución de la cobertura en salud pública, salud policial/militar y policlínica municipal y tiene mayor presencia la atención en mutualistas (IAMC). Este es uno de los resultados esperados de la Reforma de la Salud vigente desde 2009.

Sin embargo, el 11.4% de los trabajadores domésticos no tiene cobertura médica, y este porcentaje aumenta en los cuidadores de niños (14.6%) y en los cuidadores de enfermos (13.4%). Según esta variable, el desempeño como cuidador de ancianos vuelve a mostrar mayor vulnerabilidad en una ocupación de mujeres con múltiples vulnerabilidades.

Trabajadores domésticos por categoría según cobertura de salud. 2012.

Tipo de atención médica	Cuidador de niños	Cuidador de ancianos	Trabajo Doméstico	Total
Sin cobertura	14.6	13.4	10.5	11.4
MSP y BPS	48.4	55.0	46.5	47.6
IAMC	31.6	24.7	38.4	36.2
Seguro privado médico	0.0	0.0	0.0	0.0
Hospital policial o militar	4.7	5.9	4.0	4.3
Policlínica municipal	0.4	0.0	0.2	0.2
Otro	0.4	0.9	0.3	0.4

Fuente: ECH, INE.

Trabajadores domésticos según cobertura de salud. 2006-2012

Tipo de atención médica	2006	2009	2012
Sin cobertura	2.6	10.0	11.4
MSP y BPS	60.2	53.8	47.6
IAMC	25.7	29.7	36.2
Seguro privado médico	0.9	0.1	0.0
Hospital policial o militar	6.5	5.6	4.3
Policlínica municipal	3.5	0.2	0.2
Otro	0.4	0.6	0.4

Fuente: ECH, INE.

Desde 2006 a 2012 disminuye la cantidad de trabajadoras domésticas atendidas en los servicios públicos (MSP y área de salud del BPS) que del 60.2% pasan al 47.6%, es una reducción significativa y aún sigue siendo, como mencionamos, la cobertura médica más significativa. Esta disminución tanto podría alentar el caudal de trabajadoras que para 2012 se atienden en mutualistas, este porcentaje pasa de 25.7 en 2006 a 36.2 en 2012, como a aquellas trabajadoras que quedan sin cobertura por su informalidad o por no llegar a cubrir los requisitos mínimos exigidos por el BPS. En 2006 sólo el 2.6% de las trabajadoras se declaran sin cobertura médica, en 2012 ascienden a 11.4%.

Como analiza el MTSS, en torno a 12.000 trabajadoras domésticas no llegan a cubrir los requisitos mínimos y no entran al SNIS (Sistema Nacional Integrado de Salud). El volumen de trabajadoras domésticas que quedan por fuera del SNIS se mantiene igual al del año 2009²⁶.

Esta política pública sanitaria debiera revisar la inclusión de estas trabajadoras en particular, para poder hacer accesible la cobertura médica y estas trabajadoras puedan ejercer y efectivizar sus derechos.

En algunos casos las trabajadoras tienen resistencia a afiliarse a una institución de asistencia médica colectiva pues significa su utilización a través de copagos que no logran sustentar. Es decir, la afiliación a la mutualista no se traduce necesariamente en la utilización de los servicios médicos.

Otros tipos de coberturas médicas la obtienen mediante su filiación familiar (hospital policial o militar) o su residencia (policlínicas municipales), representando 4.3% y 0.2% respectivamente para 2012. Los seguros privados de salud no son de acceso a estas trabajadoras, el dato es nulo para 2012.

Otra característica que tiene una presencia mayor en los últimos años es el origen de las trabajadoras. La ocupación hace de ocupación- llave, de puerta de acceso al mercado de trabajo a **trabajadoras migrantes**.

Históricamente el trabajo domésticos se recluta de migración interna, campo-cuidad y luego en los años 90 de otros sectores de actividad que ocupaban mano de obra femenina y pierden puestos de trabajo como la industria textil y el empleo fabril en general.

En los últimos años se registra la presencia de trabajadoras migrantes de la región, incluso extra Mercosur, peruanas, bolivianas y más recientemente dominicanas que aún no aparecen en los registros²⁷.

Las extranjeras que trabajan como domésticas, apenas superan las 2.000 personas, que en el total de trabajadores domésticos conforman menos del 2%. Más de dos tercios de estos trabajadores nacieron en países limítrofes, Argentina y Brasil (38,6% y 30,5% respectivamente); seguido por Perú que representa más de 10% del total.

²⁶ MTSS, agosto 2013.

²⁷ Entrevista MTSS, 2013.

Trabajadores domésticos por categoría según país de nacimiento. 2012

País de nacimiento	Cuidador de niños	Cuidador de enfermos	Trabajo Doméstico	Total
Argentina	27	82	668	777
Brasil	31	70	514	615
Perú	0	35	196	231
Paraguay	0	0	112	112
Italia	27	47	0	74
España	26	0	29	55
Portugal	0	0	30	30
Chile	0	0	30	30
Colombia	25	0	0	25
Bolivia	0	0	24	24
Cuba	0	0	22	22
El Salvador	20	0	0	20
Total	156	234	1625	2015
%	7.7	11.6	80.6	100

Fuente: OMT-MTSS, en base a la ECH.

Si analizamos a los trabajadores extranjeros de acuerdo a las categorías, se observa que el mayor peso se encuentra en trabajador doméstico propiamente dicho (80,6%), esta tendencia se observa en el total de trabajadores domésticos (75,9%); sin embargo la tendencia se revierte ya que los extranjeros que trabajan en cuidados de enfermos representan casi 12% en tanto los cuidadores de niños decrecen (7,7%); si comparamos con el total de trabajadores domésticos el peso de los cuidadores de niños en el total es mayor que el de aquellos que cuidan a enfermos (15,2% y 9% respectivamente).

La procedencia mayoritaria de las trabajadoras extranjeras es de los países limítrofes, Argentina y Brasil, seguida de Perú y de Paraguay. Perú sobresale como país de la región extra Mercosur. Luego aportan países europeos que responden a históricas oleadas inmigratorias como Italia, España y que incluso se incrementan en los años recientes.

No hay extranjeros hombres que trabajen en empleos domésticos. En el siguiente cuadro se presentan las trabajadoras domésticas extranjeras, según el tiempo transcurrido de llegada a nuestro país. Claramente se observan las olas migratorias por periodos históricos. Con más de 50 años de arribo al país comprende al 9.4% de las inmigrantes, siendo relevante la presencia de los países limítrofes como Italia y España. El 39.6% de las trabajadoras domésticas inmigrantes arribó al país entre 1963 y 1992 a los países limítrofes se suman procedencias regionales y latinoamericanas como Paraguay, Bolivia, Chile y El salvador. El 51% de las trabajadoras domésticas migrantes ha llegado al país en los últimos 20 años, aumentando su arribo en la última década. Nuevamente se amplían las procedencias; se mantienen los arribos de los países limítrofes y regionales (Paraguay, Perú, Colombia, Cuba) y como en las oleadas migratorias del siglo XX, provienen de Italia, España e incluso Portugal.

Trabajadores domésticos según tiempo de llegada a Uruguay por país de nacimiento. 2012

País de nacimiento	Tiempo de llegada en años			Total
	Menos de 20	Entre 21 y 50	Más de 50	
Argentina	42.5	47.7	7.1	100
Brasil	44.2	46.3	9.4	100
Perú	100	0.0	0.0	100
Paraguay	40.2	59.8	0.0	100
Italia	35.1	0.0	64.9	100
España	47.3	0.0	52.7	100
Portugal	100	0.0	0.0	100
Chile	0.0	100	0.0	100
Colombia	100	0.0	0.0	100
Bolivia	0.0	100	0.0	100
Cuba	100	0.0	0.0	100
El Salvador	0.0	100	0.0	100
Total	51.0	39.6	9.4	100

Fuente: OMT-MTSS, en base a la ECH.

Una integrante del sindicato de trabajadoras, trae ejemplos de trabajadoras migrantes que se vinculan a actividades ilícitas como la trata de personas y las peores formas de explotación.

El viernes vino una compañera que fue invitada a venir al Uruguay y la trajeron como trata de personas. La compañera tuvo un accidente de trabajo y la mandaron para Perú con la pierna quebrada. El cuento que me hizo, el relato, se me paraban los pelos. Porque no puede ser que los uruguayos que nos consideraban tan amables, tan educados, todavía estamos negreando gente. Bueno, es inconcebible. Y gente que tiene plata. Porque no estamos hablando de otro trabajador de 15, 20.000 pesos, no, son empresarios. En casas de puertas para adentro no hay testigo. (Lucía, sindicalista)

Este caso tomó notoriedad en la prensa y los empleadores fueron intimidados por el MTSS para la indemnización de la trabajadora.

La migración de los últimos años vuelve a activar a la ocupación como ingreso de mujeres migrantes al mercado de trabajo nacional como lo fuera en anteriores oleadas migratorias. Actualmente provienen de la región, fundamentalmente de la zona Mercosur y Perú, si bien su presencia no supera el 2% de la ocupación, han tenido un fuerte impacto pues son fácilmente reconocibles por su ascendencia, rasgos físicos, formas de hablar y hábitos culturales y sorprenden a una sociedad no acostumbrada a ser receptora de migrantes por varias décadas.

Finalmente, para caracterizar el perfil de la trabajadora doméstica podemos señalar que es una trabajadora mujer con baja calificación, con relativo poco uso de las TICs, si bien utiliza ampliamente telefonía móvil, con una distribución en el territorio similar a la de la población, con una mayor presencia de ascendientes afro, así como un rol familiar de jefatura o de responsabilidades y su cobertura de salud se da principalmente a través de los servicios públicos.

Si consideramos las categorías de la ocupación, quienes realizan tareas de cuidador de niños tiene un perfil más joven, con mejor formación relativa y mayor acceso y uso de las TICs. Esta categoría representa el 12% de la ocupación trabajo doméstico. Puede considerarse una puerta de ingreso al mercado laboral de mujeres jóvenes, entre las cuales un porcentaje continúa simultáneamente su etapa formativa estudiantil (en segundo y tercer ciclo). Por lo que además de ser puerta de entrada al mercado laboral no es una categoría en la cual la trabajadora permanezca toda su vida activa. Es una ocupación de ingreso al mercado laboral e incluso transitoria para un segmento importante de trabajadoras.

Por el contrario, quienes son cuidadoras de enfermos tienen un perfil más añoso y con menor educación formal, con muy limitado acceso a las TICs si bien utilizan teléfonos celulares y su cobertura sanitaria es mayoritariamente pública. Representan el 9.9% del trabajo doméstico y son el perfil más vulnerable, en algunos casos son mujeres jubiladas o pensionistas que complementan sus ingresos a través de esta actividad.

Características estructurales del mercado de trabajo del Uruguay en relación a la informalidad y al género.

Entre las vulnerabilidades que enfrentan las mujeres trabajadoras se encuentra la informalidad de la ocupación. La informalidad en términos generales aumentó en los años de la crisis de 2002 y comenzó a disminuir desde 2005 en el país. Aún mejoradas las cifras de aportantes, tanto de empresas como de trabajadores, la informalidad en el mercado de trabajo mantiene rasgos estructurales: por zonas geográficas, por nivel de instrucción, por categoría ocupacional, por sexo, por lugar de trabajo, por tamaño de empresa, por edad del trabajador/a.

Si atendemos a una distribución por departamentos, el área noreste del país muestra las tasas más altas, en contraposición a lo que presenta la región sur. De todos modos, por el volumen de trabajadores, en términos absolutos, residen en su mayor parte en la zona sur del país.

El nivel educativo muestra una fuerte relación inversa con la informalidad en el empleo. La participación relativa del grupo “primaria completa” en el total de ocupados no registrados es la mayoritaria.

Los trabajos que se realizan en la vía pública, en el domicilio del trabajador/a o a domicilio, tienen asociadas altas tasas de no registro.

La informalidad en el empleo presenta una relación inversa con el tamaño de la empresa, llegando a ser de solo el 5 por ciento en aquellas con 50 o más personas ocupadas (INE – ECHA 2006). Los trabajadores por cuenta propia son quienes presentan los menores niveles de aportación a la seguridad social, especialmente quienes realizan sus actividades sin local ni inversión. La construcción como ocupación mayoritariamente masculina y el servicio doméstico, como ocupación femenina, se destacan históricamente por los altos niveles de no aportación a la seguridad social.

La distribución etaria de los ocupados no registrados en la seguridad social muestra que la misma crece en los extremos de la distribución (menores de 20 años, mayores de 64). Para el caso de los mayores de 64 años, la informalidad se explica, en gran medida, por aquellas personas que además de trabajar cobran una jubilación.

La informalidad decrece con la antigüedad en el empleo, los nuevos empleos (0 a 3 meses de antigüedad) presentan muy altos niveles de no registro. La sazonalidad es otro aspecto que atenta contra la formalización.

Además de no contar con la cobertura de la previsión social, los niveles de ingreso por trabajo de los ocupados que aportan a la seguridad social, triplican los de los empleados informales. Aún siendo la informalidad un rasgo que se mantiene para todos los segmentos de ingreso, incluso los más altos, a través de la subdeclaración y elusión.

Pese a que el empleo ha aumentado significativamente desde la crisis del año 2002, esta recuperación ha logrado mejorar en parte la situación del empleo informal en el Uruguay. Los nuevos empleos pos crisis son mayoritariamente informales para 2006, y en actividades como la construcción o el servicio doméstico 6 de cada 10 trabajadores no están cubiertos por la seguridad social (INE, ECHA 2006).

Si reunimos las diversas características: el empleo en el sector privado, de una mujer de poca calificación, en relación de dependencia, sin inversión y realizado en el ámbito doméstico es altamente probable que sea informal y con una paga reducida. Más aún si es un empleo de poca antigüedad (estabilidad) y la trabajadora es joven o añosa.

La ocupación del Trabajo doméstico no puede desarrollarse por cuenta propia, es decir de forma autónoma, es un empleo privado dependiente. Para el Presidente del BPS esta es una forma de proteger el trabajo doméstico, evalúa que las trabajadoras representan condiciones muy vulnerables para poder ser desarrollada por cuenta propia. En la medida que es una relación laboral dependiente existe una contraparte sobre la cual se exige el cumplimiento de la normativa²⁸.

Otro rasgo que se debiera analizar es la vinculación filial entre la trabajadora y el empleador, en el caso de los cuidadores de niños y acompañantes de enfermos es probable que un cierto número tenga cierta filiación entre sí (ej. hermanas, tías, primas de 1° y 2° grado). Esto estaría siendo un impedimento para la formalización pues debe ser en 3° grado de consanguineidad para poder ser registrada por el empleador en el BPS.

Para el caso de las trabajadoras jóvenes es probable que mantengan vínculo con un centro educativo y una ocupación transitoria de poca carga horaria les permita sostener sus estudios y formación. Analizando la ECHA 2006, para el caso de los menores de 20 años de edad, la hipótesis de una fuerte relación entre el empleo informal y la no asistencia a un centro educativo es poco verosímil, ya que entre quienes asisten a un centro educativo es superior el nivel de no registro que entre quienes no lo hacen. Asimismo se comprueba que entre los jóvenes que trabajan, aquellos que no aportan a la seguridad social, dedican en promedio menos tiempo a su ocupación, que quienes están registrados.

Asimismo el ingreso al mercado laboral en edades tempranas de las niñas y adolescentes tiene en el cuidado de niños y de trabajo doméstico una importante participación. La ocupación que más realizan las niñas y adolescentes trabajadoras en Uruguay es de niñera (18.1%) según los datos de la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (INE 2009), mientras el 5.4% es doméstica en casa de familia. Esto hace que las principales ramas de actividad de las niñas y adolescentes sea casa de familia (17.4%), almacén – comercio minorista (9.3%) y servicio de cuidado de niños (5.5%). Tanto para niñas, niños y adolescentes trabajadores el ámbito privado de otra familia es el principal lugar de trabajo (8.6%).

También en edades tempranas se reiteran características del mercado laboral adulto, son los niños y adolescentes varones quienes presentan mayores tasas de trabajo infantil en relación a las niñas y adolescentes mujeres para todos los grupos de edad y áreas de residencia. E independientemente de la edad y lugar de residencia, los varones perciben ingresos por hora superior al de las niñas y adolescentes mujeres. (INE – ENTI 2009).

²⁸ Para el sector de la construcción el BPS próximamente habilitará a los trabajadores a ser aportantes por cuenta propia para que puedan formalizar sus trabajos zafrales, de “changas” y tareas menores. En esa evaluación también considera la fortaleza que tiene el sindicato, SUNCA, y su trayectoria así como la contraparte, la Cámara de la Construcción.

La presidenta del sindicato de trabajadoras domésticas marca su preocupación como trabajadora, madre y abuela por ingresos laborales tan tempranos en ámbitos privados-particulares:

Como sindicato lo que me tiene muy preocupada es la cantidad de jóvenes que están entrando. Porque las jóvenes de 18, 20 años, lindas, bonitas, sabemos lo que este trabajo lo que es. Los abusos que hay... (Entrevista Nº 4)

En Uruguay la ocupación femenina históricamente se encuentra por debajo de la masculina, en los últimos años y de forma sostenida el desempleo femenino tiene guarismos muy superiores al masculino. Este escenario del mercado de trabajo hace que las mujeres acepten inserciones laborales menos atractivas y por ende más vulnerables.

Tasa de actividad, empleo y desempleo por sexo. Total país. 2012.

	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desempleo
Total	64.0	59.9	6.5
Hombres	73.5	69.8	4.9
Mujeres	55.6	51.1	8.3

Fuente: INE

La tasa de actividad del país para 2012 asciende a 64% de la PEA en edad de trabajar, analizado por sexo representa el 73.5% de la PEA masculina y el 55.6% de la PEA femenina. La tasa de empleo femenina está 18.7 puntos por debajo de la masculina a nivel país. La tasa de desempleo femenina asciende a 8.3% mientras la masculina es de 4.9% para 2012.

Entre la población por debajo de la línea de pobreza, que para 2012 representó un 12.4 a nivel país, la tasa de desempleo asciende a 15.1. Es decir, es una tasa muy superior a la tasa de desempleo para el total del país para igual año (6.5). Los indicadores de la calidad del empleo, como informalidad y subempleo, son muy sensibles para las poblaciones que no perciben ingresos superiores a la línea de pobreza. Entre las personas en situación de pobreza, el 66.5% no cuenta con registro a la seguridad social mientras entre la población no pobre alcanza al 23.1%. Por otra parte, el subempleo entre la población con ingresos menores a la línea de pobreza es del 19.2% y se reduce al 6.7% para la población con ingresos superiores a ésta.

Indicadores de la calidad del empleo para todas las personas ocupadas según pobreza.

Calidad del empleo	TOTAL	POBLACION NO POBRE	POBLACION POBRE
No registro a la seguridad social	26.5	23.1	66.5
Subempleo	7.2	6.7	19.2

Fuente: INE

Si bien la subdeclaración de ingresos sea un componente importante a atender para la eficiencia del sistema de recaudación y de justicia tributaria es probable que esté presente en los diversos segmentos de ingresos vinculados a la actividad privada.

En términos de alcanzar una matriz de seguridad social robusta y similar a países centrales es propio también desafiarse como país a una tasa de actividad superior al 75%²⁹ y equiparar la participación hombres y mujeres en el mercado laboral en términos de cantidad y de calidad del empleo.

²⁹ La PEA japonesa comprendía en 1950 cerca de un 35% de asalariados, en 1970, un 63%; en 1980, un 74% y para 2007, un 86%. Se trata de un caso de transición muy veloz en la segunda parte del siglo XX, tomando en cuenta su volumen demográfico. Este ejemplo es tomado de Dierckxsens, W. (2012) y ha sido el proceso predominante en las economías centrales.

El fenómeno de la bipolarización del trabajo femenino y más.

En sociedades como las latinoamericanas el mercado de trabajo es un mecanismo estructural de producción y reproducción de las desigualdades sociales. La participación en el mundo del trabajo define en buena manera el lugar social de la persona y de los grupos a los que se afilie, vincule y represente.

Entre las desigualdades estructurales que presenta el mundo de trabajo están las referidas a la clase social, al género, al origen étnico-racial. El mercado de trabajo femenino reproduce y produce en su interior mecanismos de dominación. La autora Helena Hirata identifica el fenómeno de la bipolaridad del trabajo femenino.

La bipolarización del mercado de trabajo femenino es resultado, en parte, de los procesos que se desarrollan en la esfera educacional. Las mujeres son más instruidas y más diplomadas que los hombres prácticamente en todos los niveles de escolaridad y en todos los países: punto de convergencia entre países de capitalismo avanzado (Norte) y semi-industrializados (Sur). Presenciamos el desarrollo de un polo constituido por mujeres ejecutivas y profesionales con diplomas de nivel superior. Ese polo, que se constituyó sobre todo a partir de los años noventa, representa aún un porcentaje muy reducido, pero que va en aumento. El otro polo es constituido por mujeres asalariadas en sectores tradicionalmente femeninos: empleadas domésticas y jornaleras, sector de la salud (auxiliares y técnicas de enfermería), la educación (principalmente maestras de pre escolares y primer año), prestación de servicios (por ejemplo, profesionales del cuidado), comercio (vendedoras, cajeras). La consecuencia política de esta bipolarización es el aumento de las desigualdades sociales y del antagonismo en el interior del grupo social de las mujeres. (Hirata, 2013:489)

La particularidad que tienen las mujeres insertas en el mercado de trabajo es que simultáneamente la sociedad espera que respondan a sus responsabilidades familiares. Es por eso que la articulación de políticas laborales, políticas de cuidado y políticas tributarias deben estar en una adecuada coordinación que potencie y viabilice el pleno ejercicio de los derechos y responsabilidades en las esferas privadas y públicas del desempeño de todos los ciudadanos y particularmente las mujeres.

Para que la PEA femenina alcance el porcentaje de la masculina es necesario favorecer ciertas ecuaciones, en el plano laboral, en lo familiar y en lo social. Estas ecuaciones debieran contemplar que el valor del trabajo compense sus costos, que la calidad de atención a las responsabilidades familiares sea acorde a sus expectativas, que el desarrollo profesional-laboral de las mujeres pueda concretarse con el desarrollo de sus derechos de ciudadanos de integración económica y sociocultural, es decir que fomenten su autonomía y no una inserción que sostiene la dependencia de otro miembro de la familia aportante (habitualmente su pareja) o que relegue su participación realizando una “doble jornada” en el ámbito doméstico.

Los modelos de conciliación de la vida profesional – vida familiar son fundamentales para la integración plena de la mujer al mercado laboral en igualdad de condiciones a sus pares varones.

Esta bipolarización es uno de los factores del actual cambio en los modelos de conciliación vida familiar-vida profesional: las mujeres ejecutivas con puestos de responsabilidad y con carrera sólo pueden trabajar si otras mujeres aseguran las tareas

domésticas y de cuidados. De allí la formidable fuerza política potencial de las empleadas domésticas, jornaleras, nodrizas y cuidadoras/es de ancianos, de personas con deficiencia física o mentales, de enfermos crónicos (las personas vulnerables). (Hirata, 2013:499)

El modelo de delegación a otra mujer, aparece como muy extendido, ya sea realizado por trabajo doméstico familiar (madres, abuelas, hermanas, primas, sobrinas, etc.) pero incluso el contrato a una trabajadora doméstica se da en todos los niveles socioeconómicos de la sociedad, no sólo en los quintiles de mejores ingresos. Si bien en porcentajes diferentes. Evidentemente los hogares con menores ingresos no alcanzan a garantizar las condiciones de trabajo adecuadas e incluso los hogares con capacidad económica no siempre garantizan el cumplimiento de la normativa laboral sobre el sector.

La contratación a otra trabajadora se da incluso entre las propias trabajadoras domésticas y generalmente en peores condiciones que su empleadora.

Después tenemos que nosotras, trabajadora doméstica que contrata a una trabajadora. Me pasó un caso de una compañera que cuida a una persona mayor, ella se va a las 6 de la mañana, tiene un sueldo de 26, 27.000 pesos, a su vez ella tiene una niña discapacitada y otro nene, o sea que tiene 2 niños, ella contrata a la vecina de al lado para que le cuide los niños. Desde las 6 de la mañana cuando ella se va hasta las 11. A las 11 viene la camioneta se lleva la niña discapacitada y el niño lo llevan a la escuela. Entonces ahí se termina el rol de la trabajadora doméstica que tienen en su casa a la otra trabajadora doméstica. Porque cuando ella viene levanta al niño de la escuela y la otra viene en la camioneta. La otra (trabajadora) le hizo un juicio, entonces viene enloquecida. Escuchame, cómo me va a hacer eso ella? Es una trabajadora. Pero si no hace nada. A ver qué es lo que hace en la casa? No hace nada porque yo le dejo todo hecho. Pero darle de comer a tus hijos les da, si. Está desde las 6 de la mañana hasta las 12 del mediodía en tu casa, porque a las 12:30 se lleva a tu nene a la escuela que entra a la 1. Cuánto le estás pagando? Yo le hago un surtido por mes de 3.000 pesos y le pago 5 en la mano. Y vos cuánto cobrás? Ella tiene sus derechos? Le tenías aportado en el BPS? Sí porque me salió con eso que le tengo que hacer los aportes al BPS, te das cuenta que es una locura, voy a trabajar para ella. Es una trabajadora doméstica y le dije andá a hablar con Mabel, y me dice quién es Mabel? La de la Liga, le dije en este momento vos estás en las 2 partes, en los 2 sectores, vos sos empresa pero aparte de ser empresa sos trabajadora doméstica. Cuando vos tengas un problema laboral vení, pero vos en este momento tenés un problema empresarial, andá a Mabel. Teníamos doble jugada ahí. (Presidenta del SUTD)

El modelo de la delegación asumido desde el fenómeno de la bipolaridad del mercado de trabajo femenino y desde los hogares de mejores ingresos, le permite al trabajo doméstico una gran potencialidad política por quienes son sus empleadores. Al decir de la Presidenta del sindicato:

Sin nosotros ellos no salen, no pueden salir a laburar sin el trabajo doméstico, estamos trabajando con directores, con banqueros, con un montón de gente, y esa gente si nosotros no llegamos no pueden salir a trabajar.

Simultáneamente el modelo de la delegación desde los demás hogares y desde la gran mayoría de mujeres insertas en mercado laboral formal e informal también le otorga al trabajo doméstico un importante potencial político pues la convierte en la ocupación femenina más numerosa.

El modelo de la delegación: la mujer delega a otras mujeres el cuidado de la casa, la familia, los niños, los enfermos, los ancianos. La tendencia de recurrir a una trabajadora, en ocasiones de modo temporal o complementario, o de manera permanente y principal, a una empleada doméstica, ha sido tradicional en los países de América Latina. Este es un fenómeno más reciente, en Europa o en Estados Unidos, donde se recurre cada vez más a la migración internacional de mujeres asiáticas o latinoamericanas.

Los intensos flujos migratorios del Sur hacia el Norte instauran una verdadera «globalización de la cadena de cuidados». Desde fines de la década de los noventa, en los países del Norte, el número de mujeres migrantes superó el de los hombres migrantes.

Este carácter internacional también le da al trabajo doméstico otra potencialidad política fundamental. La “globalización de los cuidados” incluso no es un fenómeno tan reciente, si bien actualmente tiene otras connotaciones y valoraciones, las conquistas y la esclavitud han dado entre otras muchas, la consecuencia de que mujeres negras asistan y cuiden en hogares blancos, también las mujeres indígenas; otras oleadas migratorias del norte hacia el sur en los periodos de pre- guerra y posguerra han traído como domésticas a las migrantes gallegas o del sur de Italia a hogares de mejores ingresos (pero no únicamente las élites). Incluso algunas mujeres pobres han sido “madres de leche” de niños pequeños de hogares de mejores niveles socio económicos.

Esta perspectiva histórica a nivel global, regional y de nuestras sociedades le ha otorgado la naturalización e invisibilidad de estas prácticas de sumisión y dependencia del trabajo doméstico en este caso de mujeres migrantes (europeas y africanas) o de pueblos sometidos como los indígenas.

Sobre la globalización del cuidado Aníbal Quijano denuncia que “la servidumbre personal se expande, en Italia es muy claro, la nana peruana en Santiago (de Chile)”. Actualmente para este autor estamos frente a una excepcionalidad histórica donde se dan múltiples crisis orientadas por la reconfiguración completa del capital, un presente que se expande con “nuevos esclavos” de claro perfil juvenil y femenino que es parte de un nuevo patrón de dominación social.

Esta coyuntura tensa a los estados a través de la demanda de nuevas políticas sociales, laborales y tributarias acordes a los desafíos presentes sobre integración social, ejercicio de derechos laborales y justicia tributaria.

Motivos que pueden retener a las mujeres en el ámbito doméstico

El tiempo dedicado por los hogares para el bienestar de sus miembros se realiza mayoritariamente por mujeres, los varones presentan menor variabilidad, mientras que las mujeres se diferencian según el nivel de ingresos del hogar. “Las mujeres que viven en hogares con menores ingresos son las que más tiempos dedican al trabajo doméstico³⁰”, mientras que las mujeres que viven en el quintil de mayores ingresos dedican menos horas semanales. Es decir que el trabajo no remunerado que se realiza en el hogar para el cuidado y bienestar de sus integrantes se distribuye desigualmente entre hombres y mujeres y no es una actividad que requiera una dedicación horaria marginal. En Uruguay se estima en 21,5 hrs. semanales por hogar (2007). Esto reduce el tiempo que las mujeres pueden dedicar al trabajo fuera de sus hogares; este fenómeno de la desigualdad de género es transversal para toda la sociedad y se acentúa aún más para las mujeres de hogares pobres.

Cuando las mujeres perciben ingresos monetarios propios dedican menos tiempo a este tipo de trabajo no remunerado. La inserción laboral define en buena medida la resolución del cuidado del hogar y de sus miembros. También puede hacerse el planteo inverso, la resolución de las tareas de cuidado define en buena medida la forma de inserción y permanencia en el mercado de trabajo.

El uso diferencial del tiempo produce desigualdades que se plasman tanto en el mercado de trabajo como en otras áreas de la vida social y política de las mujeres.

El trabajo doméstico compite con otras ocupaciones en relación a incorporar a jóvenes que se quieren iniciar laboralmente, con supermercados y el comercio minorista como una tienda o una zapatería, incluso parte de la industria. Últimamente la mejora salarial en el trabajo doméstico compite con otras ramas que no necesariamente tienen sueldos superiores aunque es mejor el porcentaje de formalización y es más exigente en la extensión de la jornada laboral y en la disciplina del trabajo e incluso en la presencia de la trabajadora.

La flexibilidad del horario de trabajo es para varias trabajadoras una ventaja, no pueden responder a ciertos horarios de otros sectores de actividad.

Nosotros en el trabajo doméstico tenemos un horario medio particular. No arrancamos a las seis de la mañana, arrancamos a las 8, a las 9, aquella gurisa que tiene 1 hijo o 2 hijos prefiere dejarlos en la escuela y después irse a laburar y dejarlos con la mamá o la tía, la hermana, lo levanta de la escuela y al rato llega. Nosotros tenemos un horario bastante flexible.

Imaginate una botija que tenga 2 botijas si tiene que entrar a las 6 de la mañana, con quién los deja? Quizá a las 3 de la tarde ya está de vuelta si trabaja para una empresa. Pero a las 6 de la mañana con quién deja a esa criatura? O lo deja solo puertas cerradas dentro, que es un peligro o no lo ve, como yo cuando trabajaba en fábrica dejaba a las gurisas chicas, yo me quedé sola con ellas y las llevaba a la casa de mi madre, ellas dormían en una cama juntas y yo en el piso. Abiertas o solas en casa pero todas las noches 10 y media de la noche yo sola acarreando con las gurisas a la casa de mi madre. Toy hablando de 24 años atrás, 25. Que trabajé 4 años en una fábrica que era horario rotativo, tanto a las 12 de la noche andaba acarreando pa la casa o a las 11 de la noche andaba acarreando pa la casa de mi madre.

Tenemos que ver que los horarios nuestros son más flexibles que un supermercado. Vos entrás a las 6 de la mañana o salís a las 12 de la noche. Si

³⁰ Scuro, L. (2009:145) en Aguirre, R. 2009.

entrás a las 6 de la mañana y te queda un poco lejos, sacá la cuenta que tenés que salir 4 y media de la mañana a laburar a más tardar. A esa hora con quién dejás a las criaturas? Porque si estás en pareja tu pareja también sale a trabajar a no ser que sea un dormilón pero equitativamente siempre tenemos el drama de los horarios. Dentro de una empresa siempre tenemos horarios. (Presidenta del SUTD).

Al modificarse el tamaño de los hogares, se modifica la relación autónomos/ dependientes en las familias, e incluso las responsabilidades familiares como la jefatura de hogar es la que determina el ingreso de la mujer al mercado de trabajo, aún de aquella con baja calificación y limitada experiencia laboral que sabe que compete en inferioridad de condiciones, más si es añosa o migrante.

Las políticas sociales en estos casos actúan de únicos ingresos del hogar y ofician como piso salarial para el mercado de trabajo³¹, o también actúan como complementos de salarios magros, formales e informales.

Yo creo que a medida que la pobreza va bajando hay que ir retirando los incentivos sociales; tenés que dejar la asignación familiar. Pero el otro día hubo retiro de tarjetas del MIDES y está bien. Si los hijos fueron creciendo, el sector más vulnerable son los niños menores de 12 años. Sigamos trabajando en ese sector. Estamos en un momento, nos sirve mucho la coyuntura, muy bajo desempleo. La trabajadora de un supermercado va a llevar más salario a la casa, va a sumar el presentismo, yo sé que son horarios fuertes los que tiene que trabajar, vamos caminando. Las jóvenes de supermercados y del comercio (shopping) van a tener el incentivo de quedarse. Después van a decir me descuentan sí pero es lo que te va a permitir hacer una carrera. Lo del Mides es una cuestión que te va a ayudar. (Diputada)

Frente a la demanda del mercado de trabajo se genera una asimetría cuando se incorporan nuevos sectores de la población al mismo, entre ellos las mujeres. Allí toman mayor relevancia los aspectos culturales.

Si la calidad del servicio (de cuidados) cambia, lo que pagan también. Gente preparada hace carrera pues se diferencia de un grupo con baja formación, con carencias y dificultades de aprendizaje, con el problema de la disciplina de horarios, de respeto de normas de trabajo. Al día siguiente del cobro el ausentismo es muy fuerte y alguno no es porque ganen poco, es cultural. (Diputada)

³¹ La diputada Sanseverino aporta la situación de otro sector: “En el MIDES estuve con los rurales del norte de Canelones y cuando venía la zafra no conseguían gente porque estaban en el PANES, lo que pasa es que ellos pagan poco. Si yo tengo 3000 y los puedo perder por 3200 que me vas a pagar si trabajo me quedo en mi casa obvio. Y los de seguridad también dicen no conseguimos gente, y bueno paguen mejor si ustedes tienen licitaciones de empresas públicas. Y luego aumentaron el sueldo” (en referencia al periodo 2005-2009).

El aspecto cultural se vuelve relevante para la resolución de las responsabilidades familiares y para la adecuación de las trabajadoras a las distintas disciplinas laborales: puntualidad, asistencia, régimen horario.

Tenemos un caso de una empresa de autopartes, japonesa, que buscaba mujeres, pagaba 16.000, Yasaki. Y las mujeres decían: “ah no, no, yo no puedo trabajar, tengo que estar como 6 horas”. Le ponían el ómnibus porque era fuera de Colonia. El sueldo era bueno pero no era un incentivo, decían tengo que dejar a los niños, era como que no estaban preparadas para un buen trabajo. Culturalmente no. Faltaba la cultura del trabajo. Eran mujeres hasta con 3º de liceo.

En Young hice una entrevista antes de Bosnia, era por Alpargatas, no había cultura de trabajo fabril, lo que había eran servicios para el agro, entender que tenían un horario, les costó mucho, tuvieron mucha rotación hasta que lo lograron. (Técnicas del MTSS)

Estas pautas culturales deben modificarse tanto a nivel intrafamiliar como en el ámbito social y laboral, incluso otras actividades como las educativas y sanitarias debieran de considerar la inserción laboral plena de las mujeres. Los salarios femeninos en Uruguay son menores a los de sus pares varones en todos los sectores de la economía, excepto la construcción. El nivel salarial es un desestimulo para muchas mujeres que buscan insertarse laboralmente.

Yo creo que en las mujeres que tienen un nivel educativo medio básico no trabajan en trabajo doméstico porque culturalmente no sienten que sea lo más adecuado y no hay oferta atractiva. Supermercadismo el ingreso es bajísimo, estás cambiando dinero. Creo que los salarios deprimidos no incentivan. Gastos de dejar la casa, boleto, ropa, comida y pagar guardería o colegio porque los CAIF no te cubren todo.

En muchos casos el salario no es atractivo. Y menos si tenés responsabilidades familiares. En la mano \$9.800, aunque tengas la media de formación, no salís por ese dinero. Porque no tenés un servicio que te cubra el horario para que te cuide los gurises. (Técnicas del MTSS)

La retribución económica no es la única compensación de la ocupación para los trabajadores, también lo es el marco donde se inscribe ese trabajo. En los sectores de bajos ingresos la mendicidad y ocupaciones informales son parte de las estrategias de subsistencias que aún persisten en nuestra sociedad.

Acordate del cuento de una señora que era cuidacoche y que consiguió entrar en una empresa en el POE pero no le convenía. Porque ella siendo cuidacoche, cuidaba a los gurises, iba de a ratos, le daba la comida, después venía y sacaba más que en una empresa que le pagaba 8.500. Dice será maravilloso pero no, tengo salud, BPS, pero estaba presa! Ahí falta cultura de trabajo. Hay que diferenciar los dos fenómenos. (Técnicas del MTSS)

Si la trabajadora vence cierta reticencia cultural a ser trabajadora doméstica, las mujeres de más años encuentran en esta ocupación su inserción laboral.

El otro tramo de edades es después de los 40. Yo fui una. Como administrativa ya no me toman, soy vieja, entonces qué hago? Dedicarme al trabajo doméstico, que es lo que uno sabe hacer en su casa. (Lucía, sindicalista)

La contraparte empleadora

Para conformar la mesa del Grupo 21 del Consejo de Salarios se requería además de la sindicalización de las trabajadoras, la representación de los empleadores, hasta el momento no existía tal cosa y Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios (LACCU) acepta el ofrecimiento de ser la contraparte en esta relación. Mabel Lorenzo (68) es su actual presidenta y ha sido Presidenta Fundadora (1995) y reelecta. En los 18 años de la Liga sólo no ha sido Presidenta porque el estatuto permite hasta 2 reelecciones consecutivas.

Somos una asociación sin fines de lucro que nació por 2 objetivos, que era la jubilación para la mujer ama de casa y además la defensa de los derechos de los consumidores y usuarios y a su vez hacerles conocer sus obligaciones. Y en ese sentido transitamos desde el año 1995 hasta 2008. 2008 fue el año donde iniciamos el trabajo en los Consejos de Salarios hasta la fecha, estas reuniones han dado como resultado el poder haber suscripto 3 convenios laborales. (...) Siempre ha contado con la decisión muy fuerte de un grupo muy importante de mujeres. Nacimos como institución para llevar adelante los objetivos nombrados. Nos propusimos hacerlo todo en beneficio de la comunidad siendo nuestro lema: "Gestando calidad de vida". "Gestando calidad de vida" es un lema en marcha, estamos todos los días tratando de hacer de eso una realidad. (...) La Liga comenzó siendo formada sólo por mujeres, al cabo de poco tiempo nos dimos cuenta que estábamos de alguna manera no cumpliendo con lo que queríamos que no pasara que hubiera discriminaciones. Había muchos hombres que nos dijeron y nosotros dónde? Y es cierto tuvimos que solucionarlo, integrando hombres. Y a los 18 meses de nacida la Liga se integraron los hombres, y cambiamos los estatutos. Los socios hombres son socios colaboradores no tiene derecho de formar parte de nuestra comisión directiva es decir en ese sentido nos reservamos. Ellos tienen voz pero no tienen voto. La comisión directiva y la comisión fiscal somos mujeres. Según nuestros estatutos nos reservamos la representación para las mujeres, por eso también nos pueden tildar de discriminación. Así fue como surgió esta institución. (Presidenta de la Liga)

Para su organización y su capacidad de negociación ha contado con diversos apoyos:

En cuanto a apoyos económicos y apoyos hemos tenido algunos momentos en que hemos recibidos algunos apoyos pero nosotros no recibimos apoyo del exterior. Y dentro del país así directamente tampoco. Nos solventamos con las cuotas sociales y las donaciones, que la mayoría de las donaciones son de los propios integrantes de la asociación. En algunos momentos hemos tenido apoyo del BID sobre los derechos del consumidor, pudimos hacer una revista que coincidió con los primeros 10 años de esta institución. Y también recibimos una donación de pc y pequeños insumos para funcionar de la Embajada de Canadá.

Y ahora a partir de un convenio entre BPS- UDELAR- Liga de Amas de Casa está empezando un consultorio jurídico gratuito de consultas acá en la Liga, en nuestra sede. Con un convenio con la Facultad de Derecho y la embajada de

Canadá, en carácter de derecho de uso, nos proveyeron de un pc, una impresora, un escritorio. El local es alquilado, lo cual nos resulta fuerte, tenemos una cuota social muy pequeña de 130 pesos por mes. Esto vive con el esfuerzo de las socias que ponemos energía, tiempo, trabajo y también monetariamente. (Presidenta de la Liga)

Sobre la organización propiamente de los empleadores del trabajo doméstico tienen una evaluación crítica además de reconocer que no es un cometido de la organización como tal desde sus inicios.

La organización de los empleadores no se conformó ni hemos podido conformarla. Las personas vienen aquí a evacuar sus consultas, por cientos. Se sienten encantados, se los atiende de forma impecable por parte de los asesores y se van con todas las respuestas. Pero nos dicen: pero cuántas cosas les están dando a los trabajadores domésticos!! Sentimos que de alguna manera nos tiran de la oreja y nos quieren poner en penitencia a veces porque somos demasiado espléndidos a la hora de dar lo que nos solicitan las trabajadoras y las plataformas que nos presentan. Eso muchas veces nos perturba, nos hace sentir nerviosos, pero si estamos haciendo una tarea la tenemos que hacer a fondo con nuestro convencimiento plena que si nos instalamos en ella es para buscar lo más justo o aquello que sea más provechoso para el colectivo. En eso estamos. (Presidenta de la Liga)

Otorgar reconocimientos significa otorgar beneficios y también costos. Entre los aspectos que más valoran los empleadores del trabajo doméstico se encuentra la disciplina del trabajo en cuanto a asistencia y puntualidad y la confianza

*Una de las cosas que más les duele a los empleadores es la falta de compromiso de algunas trabajadoras en cuanto a por ejemplo **el régimen de asistencia al trabajo** porque eso trastoca totalmente la vida de una familia. Cuando a las 8 menos cuarto de la mañana suena el teléfono dicen “Hoy no voy porque llueve mucho... Hoy no voy porque mi nene tiene fiebre” eso cambia la historia. (...) Lo bueno sería que todo funcionara bien de las dos partes pero en general lo de **no estar presentes en las horas correctas y el no ganarse la confianza en el trabajo** son cosas que para los empleadores son fundamentales. (Presidenta de la Liga)*

Sobre los principales avances como empleadoras en estos últimos años en la relación del trabajo doméstico, la evaluación de la Presidenta de la Liga es:

Puedo considerar un avance que **esté más ordenado el sistema**. Hasta que empezó a hablarse de los Consejos de Salarios, a armarse los convenios, el sector empleador todavía no está conectado, no está formalizado en una unidad pero por lo menos tiene algo que es un punto de mira que es que la Liga de Amas de Casa que representa a los empleadores. Ha hecho que el enfoque se haga más directo y se pueda tener un punto de referencia. Porque hay muchos mitos y hay muchas cosas que se manejan en esta relación laboral

que no tienen un sentido claro de dónde surgieron pero está en el ideario general. (Presidenta de la Liga)

La fragilidad de los empleadores no es sólo organizativa, también lo es en carencia de información y en dificultades para responder a demandas de organismos públicos. Por ejemplo, el BPS identifica a los empleadores como empresas, cuando no lo son, son hogares que contratan servicio doméstico. Los hogares no son empresas ni tienen competencias ni capacidades similares a éstas para realizar las gestiones correspondientes, por lo cual que el Estado identifique a su contribuyente como lo que realmente es es importante para la mejora de la gestión y comunicación entre ambas partes. En este sentido el BPS ha facilitado de modo reciente buena parte de la gestión demandada a los empleadores.

Hace 2 años tuvimos de parte de la OIT un apoyo que nos sirvió para poder hacer llegadas al interior a varios departamentos con la presentación de los convenios existentes, y de la ley sobre trabajadores domésticos. Porque en Montevideo hay carencia de información pero en el interior eso es todavía más. Por eso fue importante, eso significó que mucha gente a través de nuestro mail continuamente nos esté enviando preguntas y se estén asesorando. Pero siempre hay muchas cosas que quedan sin conocerse. El simple hecho del recibo de sueldo ya es una verdadera traba porque no todos saben hacerlo y no es por pose, o por decir digo que no lo sé hacer y no lo hago para no dárselo a la empleada. Es cierto. No saben cómo hacer un recibo de sueldo. Acá se le da todo, todas las indicaciones, nuestra página web también explica y damos el modelo pero no es tan fácil porque hay una cantidad de ítems que hay que completar y no todo el mundo los comprende. Por eso muchas veces nosotros también decimos que el empleador es también un ser muy vulnerable. Porque hay un porcentaje importante de empleadores que tienen esa carencia de conocimiento, que no pueden llevar adelante todos esos requisitos que están plasmados. Por ejemplo, en este último convenio apareció el presentismo y para las personas resultó un poco difícil porque este primer presentismo que se fue con el aguinaldo pero esta vez sólo se tomaban 2 meses en lugar de los seis meses. Cómo se hacía? Cómo se documenta la asistencia perfecta? Cómo se ponen en contacto con el BPS? También al BPS le hemos pedido que sus facturas vengan redactadas de una manera más simple. Que vengan nominadas. Porque ahora no viene el nombre de la trabajadora y eso da lugar a confusiones porque el empleador tiene que mostrarle a la trabajadora que paga la factura del BPS pero si ahí no dice quién es la trabajadora puede llevarse una gran sorpresa. Un día que va a pedir su historia laboral y no está. Porque suceden esas cosas. (Presidenta de la Liga)

Sobre la demanda de trabajo doméstico a futuro, Lorenzo entiende que:

Eso va a depender de la situación económica de los empleadores y de los potenciales empleadores. Cuando las personas tienen la posibilidad de contratar lo van a hacer. Yo creo sinceramente que aquí no es un trabajo que se entienda que no tiene valores, al contrario, aporta mucho a la sociedad. Entonces en cuanto a comodidad, porque el empleador no está para hacer

altruismo, lo hace porque le sirve y es en su beneficio y logra tener una comodidad mayor.

Sobre la valoración de la ocupación del trabajo doméstico y sus particularidades en el vínculo con la contraparte empleadora Lorenzo apunta sobre nuevas realidades y cambios, y destaca la proximidad entre empleador y empleada, incluso en lo afectivo y vincular dentro de las tareas de cuidado y de asistencia en el hogar:

*Y veo que hay en muchos casos hasta una **dependencia del empleador** en ciertas circunstancias bastante importante; que se ve mejor posicionado o se destaca más cuando el empleador es de edad más avanzada. De repente son jubilados y están con una pensión y sus características físicas no le permiten hacer el trabajo o la tarea doméstica o no están en plenas condiciones físicas para realizarlo o que bueno buscan el merecido descanso y tiene a esa persona en su casa en quien **depositan la confianza** que creo que **para esa persona también es una carga porque asume o absorbe la expectativa de esa persona a nivel emocional**. Pero no lo podemos separar. Tenemos algo que es muy distinto tenemos un trabajo, una ocupación pero tiene una connotación, tiene unos clips, otros colores. Es importante que veamos que hoy en día ya la trabajadora doméstica ya no es aquella que yo sentí “qué bueno la tenemos pero bueno hace las cosas, le doy unos pesitos” como un favor a la persona que venía a hacer el trabajo hoy en día no y me parece lo lógico y tenemos que ponernos muy firmes y es que se mantenga **el respeto de las dos partes**.*

Razones que mantienen al trabajo doméstico en la informalidad

La responsabilidad de la informalidad es en primer término de la contraparte empleadora, que es la parte menos débil de la relación laboral. Por su parte, también la trabajadora a veces desconoce sus derechos o prefiere la evasión como forma de recibir un monto mayor en efectivo, aún pudiendo acceder de modo inmediato a la cobertura de seguridad social (salud para sí, hijos y pareja, jubilación, formación), otras partidas salariales (aguinaldo, presentismo, licencia y salario vacacional) y otras indemnizaciones (despido).

El aumento absoluto y relativo del valor hora del trabajo doméstico también tensiona la evasión para ciertos sectores empleadores de ingresos fijos o medios. *“En marzo 2002 el salario nominal doméstico promedio correspondía a un promedio de 21 jornales mínimos, en junio 2006 la cantidad de jornales cae a 14. Probablemente el aumento del Salario Mínimo Doméstico (SMD) correspondiente a 25 jornales haya llevado en muchos casos a compensar el aumento correspondiente del aporte con la subdeclaración de los días trabajados.”* (Comentarios de Seguridad Social, N°13; 2006:23)

Posteriormente a un nuevo acuerdo salarial se incrementan los despidos, esto es una reacción esperable de un segmento de empleadores, la ausencia de regulación, de incentivos y de fiscalización, es decir las omisiones o las acciones de un Estado ausente por el contrario no alientan a la formalización y a la equidad tributaria. La falta de contralor a las empresas de colocación e intermediación laboral, el poco seguimiento a las dinámicas de contratación y a las nuevas modalidades dificultan la fiscalización adecuada.

La vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas se magnifica por la naturalización con la que esta ocupación es parte del trabajo informal que contratan los hogares de modo asiduo o puntual. Y de igual manera se potencia por el perfil que caracteriza a las trabajadoras domésticas.

Hay mucho miedo. Hay muchas compañeras que agachan la cabeza y siguen laburando. Eso va en el autoestima de la persona. En el amor propio, que eso a veces falta. (Lucía, sindicalista)

La relación personal, persona a persona entre la trabajadora y la empleadora otorga una particularidad a la ocupación que se ejerce en un ámbito privado y mayormente de modo particular (único contratado, único dependiente)

En este vínculo que se genera entre trabajadoras domésticas y la empleadora es lo que hace que permanezca en la informalidad o en la subdeclaración muchas veces. Yo hago más horas pero aportan por menos, eso lo he oído, y creo que ese vínculo afectivo es la trampa. “Yo sé que se van a Punta del Este pero no me pueden pagar todo.” “Yo me encariño con los niños”, eso lo he oído muchas veces. (Técnica del MTSS)

La manipulación afectiva es un tema a abordar con las trabajadoras domésticas y otro es el derecho a la intimidad. Reconocer que están haciendo un trabajo muy valorado y la patrona no tiene porque inmiscuirse y que te ayuda, te da para los 15 años de la hija, y que después te lo cobra con todo esos entramados. (Abogada)

Esta ocupación es la que tiene el porcentaje de informalidad más alta. Es por otra parte, una ocupación que únicamente se desarrolla en condición de dependencia. Esto incluso como forma de proteger a una trabajadora altamente desprotegida en relación al resto de los trabajadores.

En Uruguay el que contrata es el garante. En otros órdenes de la vida el que paga manda, eso es bastante así. Entonces, si desdibujamos eso... Toda la estructura de la seguridad social está dada con esa estructura, es muy clasista, es muy marxista. Vos tenés trabajadores dependientes y no dependientes y punto para el BPS. (...)Es una seguridad para la gente trabajar así. Esto te da bastante seguridad. También algo peligroso que plantean algunos que es que la trabajadora doméstica sea independiente. Este es el único sector en el Uruguay que no se puede ser trabajador independiente. Y yo por ahora quiero conservar eso. Capáz que dentro de 10 años hay que pensar en la trabajadora doméstica independiente. Ahora yo, hoy, para mejorar la protección de la trabajadora doméstica te diría que aún forzosamente prefiero que sea dependiente porque el trabajo independiente, que la trabajadora se registre por sí y se haga cargo por sí de su aporte, es muy peligros. Aumentaría su desprotección. Aunque puede haber casos que en la realidad funcionan así. Vos decís podés venir no hoy no puedo voy mañana. Y vos le decís 100 pesos la hora y te dice no por 100 no voy, te pago 145 y voy. Esto se empieza a aproximar al trabajo independiente. Pero yo creo que el Uruguay hoy todavía no está maduro para eso en el sentido de proteger a la trabajadora que sigue siendo la más vulnerable. Hay que seguirla manteniendo como dependiente porque siempre el que paga tiene más poder en general, puede haber casos que no.

Mi opinión es estratégica. Puede haber situaciones que se den hoy. Uruguay es de los países más avanzados del mundo en relación al servicio doméstico aún así pienso que no está maduro para eso. Hay que avanzar no solo en los derechos sino en la aplicación.(Presidente del BPS)

El sector de la construcción tiene un alto índice de masculinidad y registra más informalidad que la media de las ocupaciones, para este sector el BPS está habilitando próximamente el trabajo independiente, por cuenta propia, quizá se tome como ejemplo para los próximos años, si la evaluación es alentadora.

Nosotros le hemos aflojado a la construcción, tenemos una ley para que los pequeños trabajos de la construcción, las changas se puedan hacer por cuenta propia. Reparar un baño, pintar un muro, hacer una pared hoy no se puede poner como independiente. Ahí estamos proponiendo hacer eso pero estamos hablando de una gran cámara, de un gran sindicato, tenés todo un desarrollo, y que ha acumulado fuerza a lo largo de 50 años. (Presidente del BPS)

Nuevas modalidades de contratación del trabajo doméstico

Particularmente hay zonas del territorio que tienen mayores vulnerabilidades como el contexto de frontera o áreas turísticas, así como épocas del año tienen su zafralidad como el periodo estival.

Los departamentos con actividad turística presentan fenómenos de contratación del trabajo doméstico atípicos.

El departamento de Maldonado es receptor de migrantes de otras partes del país e incluso migrantes del exterior en busca de un trabajo de temporada; particularmente Punta del Este es receptor de turismo nacional e internacional de ingresos medios- altos y altos que genera una demanda importante de trabajo doméstico de diversos perfiles y formaciones.

Son todas zafrales. Las compañeras hicieron un buen trabajo en Maldonado, y este año las compañeras van a esperar el resultado del trabajo pasado, como quien dice, la semillita, a ver si prendió o no. Porque somos gaviotitas. Vamo hacemos la zafra y venimos. Y muchas lo hacen. El año pasado las compañeras de Maldonado hicieron un trabajo con BPS, MTSS, dentro de Maldonado mismo y ellas hicieron con otros sindicatos y el plenario departamental movilizaciones serias, lo que era plaza, lo que era ferias, lo que era playas, entregando folletos, caminando, y bueno vamo a ver si les prende la semillita del año pasado. Porque esto es así, paso a paso, la movilización que hicieron estuvo muy buena. Tanto BPS, y MTSS, le dieron buen apoyo. Con Inspección de Trabajo se trabajó mucho. Estamos esperando a ver si esa semillita prende o no porque la zafra no empezó. (Presidenta del SUTD)

La migración y la zafralidad otorgan a la trabajadora menores defensas de sus derechos además de una mayor vulnerabilidad. La zafralidad puede ser incluso positiva para algunas trabajadoras pues le permiten realizar otras tareas durante el año, ej. estudiantes. También la zafralidad puede ser el rasgo característico de la ocupación de la trabajadora y en ese caso se asocia a vulneración de las condiciones laborales (zafra el trabajo doméstico, en la producción rural, en el comercio, en la industria, etc.)

Además de la zafralidad y las zonas de turismo o de contexto de frontera, aparecen nuevos fenómenos asociados al trabajo doméstico por parte de quien contrata a las trabajadoras. Existen empresas de limpieza que tiene limpiadoras para edificios y comercios y domésticas para hogares. Quien demanda el servicio de doméstica contrata a través de la empresa y asiste siempre la misma trabajadora a su casa. Puede asistir una vez por semana o todas las que sean necesarias. Estas empresas actúan como colocadoras e intermediarias, tienen a la empleada doméstica en su plantilla laboral por la que aportan menos que lo que correspondería por Trabajo Doméstico.

En las zonas turísticas hay inmobiliarias que incluyen en el paquete turístico el servicio doméstico. Maldonado y Colonia son departamentos donde se da este fenómeno. Las trabajadoras no dejan de ser domésticas, siempre que el trabajo sea para una familia y se beneficie una familia es trabajo doméstico.

“Alquilás una cabaña de viernes a domingo con la doméstica, tú no haces nada. No viene la mucama, ella se ocupa de tu ropa, te lava, te plancha, te cocina, se queda con los niños, todo. Y hay otro servicio más, el servicio que se ofrece para viernes, sábado y domingo y son trabajadoras domésticas. Es una empresa de servicios que tiene trabajadoras y va aportando por ellas de

acuerdo al horario y las personas están siempre a disposición de la empresa”.
(Abogada)

Este fenómeno si bien podría disminuir la evasión del sector propiamente dicho, pues estas trabajadoras realizan los aportes a otro sector a través de la empresa que las contrata, desafía a los organismos públicos principalmente al BPS como a la Inspección de trabajo (MTSS) para evitar la evasión y la subdeclaración en esta otra rama de actividad. Y al propio sindicato para contemplar estas nuevas situaciones.

En Uruguay las tareas de cuidado han crecido en demanda y han tenido respuestas tempranas de las familias, la comunidad y de empresas. Por eso es importante que el estado lidere y organice el sector de cuidados pues muchas veces ha crecido al margen de la regulación y normativa. Particularmente el trabajo doméstico ha obtenido en los últimos años destacadas modificaciones alentadoras en varios planos como hemos indicado. Si bien persisten importantes situaciones de rezago de esta categoría ocupacional en relación al resto, es un sector que ha respondido sensiblemente a los estímulos e iniciativas públicas y privadas.

Anexo estadístico.

Trabajadores domésticos según sexo. 2009 -2012.

Sexo	2009		2012	
Hombre	1028	0.9	772	0.71
Mujer	117126	99.1	108448	99.29
Total	118154	100	109220	100

Fuente: ECH, INE.

Trabajadores domésticos por categorías según situación de parentesco con el Jefe del hogar. 2012.

Relación con el Jefe	Cuidador de niños	Cuidador de enfermos	Trabajo doméstico	Total
Jefa	30.0	52.7	39.8	39.4
Pareja	27.9	27.8	44.4	40.4
Hijo de ambos	16.3	3.5	3.4	5.3
Hijo solo Jefe	13.0	7.7	5.5	6.9
Hijo de la pareja	2.1	0.2	0.4	0.7
Madre/Suegra	1.0	2.4	1.8	1.7
Nuera	1.5	0.7	1.2	1.2
Hermana/Cuñada	2.3	1.5	1.2	1.4
Nieta	2.7	0.6	0.3	0.7
Otro pariente	1.7	0.4	0.5	0.6
Otro no pariente	1.4	0.9	0.9	1.0
Servicio doméstico	0.1	1.6	0.8	0.7
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: ECH, INE.

Trabajadores domésticos por categoría según lugar de residencia anterior. 2012.

Lugar de residencia anterior	Cuidador de niños	Cuidador de enfermos	Trabajo doméstico	Total
No corresponde	58.3	43.1	45.5	47.2
En otra localidad o paraje de este departamento	13.2	15.9	16.2	15.7
En otro departamento	25.1	35.3	33.8	32.6
En otro país	3.3	5.6	4.5	4.4
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: ECH, INE.

Trabajadores domésticos según caja de jubilaciones a la que realiza aportes. 2009 -2012.

Aporta a Caja de Jubilaciones	2009	2012
BPS	87.9	80.4
BPS y AFAP	12.1	19.5
En el exterior	0.0	0.1
Total	100	100

Fuente: ECH, INE.

Trabajadores domésticos consultados según derecho y usufructo de beneficios sociales. 2012.

Aguinaldo	Tiene derecho	Cobrado en 12 meses	Salario vacacional	Tiene derecho	Cobrado en 12 meses
Si	55.0	8.8	Si	55.0	1.7
No	45.0	91.2	No	45.0	98.3
Total	100	100	100	100	100

Fuente: ECH, INE.

Ingreso medio de los hogares por concepto de trabajo según sexo del Jefe del hogar.

Total país. 2012.

	Total hogares	Jefe	Jefa
En pesos uruguayos	INGRESO LABORAL	INGRESO LABORAL	INGRESO LABORAL
TOTAL	24.889	28.278	19.917
Población no pobre	26.439	29.778	21.388
Población pobre	8.021	9.193	6.776

Fuente: ECH, INE.

Parte 2. Propuestas para acortar las brechas de la desigualdad.

Lo planteado precedentemente da cuenta de los avances realizados en la mejora de las condiciones laborales del trabajo doméstico y en su articulación con debates contemporáneos sobre políticas laborales y de cuidado. De todos modos, reconociendo que lo hecho redundará en mejoras alentadoras y que debe continuarse profundizando varios de los cambios realizados, las brechas de la desigualdad son muy notorias. Es por ello que proponemos diversos mecanismos que permitan, así como aumentar la PEA femenina también reducir los riesgos de precarización e informalidad del empleo femenino en Uruguay.

El mayor riesgo es que se naturalicen las condiciones de desigualdad social entre los ciudadanos e incluso entre la población activa que participa del mercado laboral en condiciones tan desiguales e inequívocas.

A. El fortalecimiento de los actores representantes

Tanto la organización sindical que agrupa a las trabajadoras como la Liga que representa a los empleadores son actores sociales claves para el desarrollo de mejores políticas laborales y de cuidado. El apoyo por parte de organizaciones de mujeres, como de la academia y de otros organismos públicos es fundamental para el mejor tránsito de este proceso a nivel social.

Nos estamos fortaleciendo, por primera vez estamos haciendo un curso de formación sindical. En el marco del PIT- CNT con el Cuesta Duarte, eso es algo importante, para poder salir adelante. Hay compañeras que no han estado en una comisión electoral.

Después estamos en este momento con la Facultad de Psicología, como puede ser los viernes que vienen las compañeras de (Facultad de Ciencias) sociales y de jurídico. (Presidenta del SUTD).

Las actividades que le brinden visibilidad a estas preocupaciones y a esta ocupación en particular redundará en un mejor reconocimiento social y laboral.

Yo creo que hoy en día se han ido organizando distintas posibilidades para aquella trabajadora que de pronto, decimos, no tiene una cultura especial o no tiene un dejo de conocimientos que le permita de pronto avanzar pero hay algo que en nuestro Uruguay existe que es la comunicación, es decir no hay aislamiento. La trabajadora en el camino a su trabajo en el ir y venir, y en los corrillos, en la escuela esperando a los chicos salir, en distintos lugares, en otras actividades sociales tienen la posibilidad unas a otras de comentarse lo que está pasando. Entonces algunas lo captan perfectamente y se ubican, otros magnifican, escuchan la última parte y de pronto no aplican bien cuáles son las cosas que han sido determinadas por un convenio.

No podemos quejarnos de los medios de comunicación nos dan espacio pero creo que tendría que haber algo, un espacio en el que continuamente, no es para que nos den a nosotros ese espacio por sí pero creo que mereceríamos

tener, tanto el sindicato como los empleadores, la Liga la posibilidad de tener en los medios de comunicación, en la tele, en la radio, en los diarios, una cosa constante que siempre: cuidado, va a vencer tal cosa; póngase ya a calcular el próximo aguinaldo; ya estamos pasados mitad de noviembre...

Acá los empleadores no estamos organizados. No tenemos ese diálogo que sería el necesario. El año próximo vamos a comenzar a hacer una vez por mes encuentros, serán mesas redondas, como lo llamemos, pero vamos a tratar de tener un diálogo franco. Tenemos un número inmenso de empleadores que nos han visitado, tenemos sus datos, los vamos a llamar para que vengan y se pronuncien en cómo ir manejando esto. (Presidenta de la Liga de Amas de Casa)

La creación de un **fondo que financie las actividades de las dos organizaciones sectoriales**, la sindical y la contraparte empleadora, permite recursos para consolidar a ambas y posibilita entre otras cosas atender varias demandas como los fueros sindicales. Desde el BPS se propone un mecanismo de recaudación ya utilizado por otros sectores.

*Lo que le hemos planteado al sindicato y a la Liga es crear un fondo. (...) Creo que es muy difícil que un empleador de trabajo doméstico libere dirigentes sindicales o delegados sindicales que necesiten horas para militar, cosa que yo comparto. Pero en el sector doméstico serían pocas personas en todo el país, pensando en el desarrollo del sindicato en todo el país. (...) Esas pocas personas impactan en determinadas familias, si hay una delegada sindical tiene que estar todo el día negociando en el Consejo de Salarios, falta 2 días a trabajar, eso es de mucho impacto para esa familia. Es distinto en el sector público, en el privado si vos tenés un delegado en una empresa de 20 trabajadores, bueno ese delegado es uno en 20 si falta un día se puede cubrir. En el trabajo doméstico esto es complicado. Una propuesta que hicimos que para nosotros es muy sencilla es **crear un fondo de financiamiento para las 2 partes**. Yo creo que hay que fortalecer las 2 partes, obviamente siempre hay que fortalecer más a los trabajadores. Si ustedes se ponen de acuerdo y ponemos 1 peso para cada una, mínimo, no creo que ninguno de los empleadores se oponga. De esos 2 pesos por mes va uno para cada una, el sindicato tendría 65000 pesos por mes y la Liga también todos los meses. Y eso les daría otra potencialidad. (...). Pueden ser 2 pesos en vez de 1, decidan ustedes, veámoslo, veamos que sea razonable para el empleador que paga que en muchos casos también es un trabajador. Con cosas mínimas se puede resolver, además ya está inventado, se llama "paraguas", nosotros recaudamos para la construcción, para los gráficos, todos los fondos de la construcción se recaudan acá, funcionan muy bien, para nosotros no es un problema eso. (Presidente del BPS)*

B. Idoneidad y eficiencia en los organismos públicos

La articulación intrasectorial de la administración pública tanto en las tareas de gestión como de registro e investigación entre los organismos adscriptos a las políticas laborales, asistenciales y de recaudación.

Sobre las condiciones laborales del servicio doméstico se ha demostrado una importante sensibilidad de la esfera pública en los últimos años para conocer, entender y regularizar la actividad de modo adecuado mostrando innovación y solvencia. Si bien algunos actores interpretan que estos cambios son lentos “porque es una maquinaria muy pesada³²” hay señales significativas.

El cruzamiento de la información que genera y posee el propio Estado aparece muy relevante, en general y particularmente para el sector.

En Uruguay estamos en condiciones de mejorar la información que produce el INE a través de encuestas y censos y la información administrativa que producimos los demás organismos del Estado. (Presidente del BPS)

La interdependencia y la depuración mejorará la calidad de información que tienen los organismos para su gestión y mejorará el vínculo de la ciudadanía con los organismos públicos. Este proceso es parte de la construcción de una ciudadanía inclusiva y con mejores estándares de calidad³³.

Incluso para los organismos que generan datos estadísticos como el INE o investigaciones académicas (fundamentalmente la UDELAR) el desafío es continuar el proceso de adecuación y actualización metodológica e instrumental en la producción de datos.

No podemos seguir midiendo la realidad con los viejos instrumentos. El Uruguay tenía menos movilidad laboral, menos movilidad familiar, menos movilidad geográfica. No puedo estudiar la realidad sin contemplar la movilidad geográfica que tengo. Hoy la gente trabaja un rato en Montevideo, un rato en Durazno, un rato en Bs.As., un rato en Artigas. Nosotros acá estamos permanentemente actualizando los datos familiares, tenemos niños que tienen 4 familiares para pagar la asignación. Eso cambió. El tipo que vivía 30 años en el mismo barrio, 30 años en la misma fábrica y 30 años con la misma mujer se terminó. Ahora muchas veces los instrumentos con los que medimos son los que usábamos para medir esa realidad. Hemos cambiado los uruguayos y creo que no hemos cambiado lo suficientemente los instrumentos de medición. La realidad es mucho más compleja. Por ejemplo, en Uruguay tiene que dejarse de medir la pobreza por ingreso, la sociedad uruguaya está madura para dejar de hacer esa medición. Uruguay tiene todas las condiciones para empezar a medir la pobreza relativa. (Presidente del BPS)

Concretamente el BPS ha facilitado la gestión tanto para la parte empleadora como la trabajadora, en este sentido sería conveniente incorporar en la web institucional un modelo de contrato laboral y un simulador de recibo de sueldo para que tanto la trabajadora como la empleadora puedan realizar dicha documentación con auxilio y asesoramiento. Téngase en

³² Mabel Lorenzo, entrevista.

³³ “Hay un creciente cruzamiento de información y de instituciones que van promoviendo la inclusión. Por ejemplo, en otro sector de trabajadores independientes, tenemos mucho acuerdo con la Intendencia de Montevideo, y vos no podés estar en la Rural del Prado si no estás en el BPS”. (E. Murro)

cuenta que el perfil de los hogares que contratan trabajadoras domésticas es muy heterogéneo y no todos están en condiciones de hacerlo sin asistencia.

C. Posible categorización del trabajo doméstico

Hay muchos casos de gerenta donde la familia le da los \$50.000 y tiene que administrar todos los gastos de la casa, atender a la persona, incluso sacar de allí para su sueldo y demás. También contrata otra persona para que la ayude en la limpieza, tiene personal a cargo. Matilde también tenía ese rol con los patrones de Carrasco, ella es la delegada por el sindicato al Consejo de Salarios anteriormente. Ellos son hacendados rurales y ella se ocupa hasta de pagar el colegio de los niños, de todo. Ellos se ausentan de la casa los lunes y vuelven los viernes. El tema de los niños y si pasaba algo en la noche era ella, eso es gerencial. (Abogada)

En el proceso de negociación del Grupo 21 el sindicato presentó en setiembre de 2010 14 categorías para reflejar los distintos grados de especialización, experiencia y responsabilidad y vincularlo al nivel salarial. Actualmente la negociación debe abordar este tema y contar con la asesoría adecuada de parte de los organismos públicos.

Las categorías propuestas son:

- 1) Limpiadora: persona que se dedica a la limpieza total del hogar durante 6 días a la semana.
- 2) Mucama: persona que se encarga exclusivamente de realizar tareas dentro de los dormitorios del hogar.
- 3) Niñera: persona que se encarga del cuidado y aseo de los niños, no realizando ningún otro tipo de tareas del hogar.
- 4) Cuidadora: persona que se encarga de adultos mayores realizando su cuidado, aseo y alimentación sin ser responsable de la medicación.
- 5) Casera o casero: persona que se encarga del cuidado de la casa y bienes materiales. En esta categoría estos trabajadores incluyen a su núcleo familiar, debiendo el empleador suministrar alojamiento privado, amueblado e higiénico y alimentación sana y suficiente para el núcleo familiar.
- 6) Cocinera común: persona que se encarga de realizar tareas de cocina sencilla sin necesidad de elaboraciones complejas.
- 7) Limpiadora Categoría 1: persona que se dedica a realizar limpieza, lavado, planchado y cocina sencilla, realizando planificación de dichas tareas y toma de decisiones.
- 8) Mantenimiento: persona que posee mínimos conocimientos y se encarga del mantenimiento, pintura, electricidad, sanitaria dentro de las condiciones normales del hogar.
- 9) Ama de llaves categoría 2: persona que administra y se dedica a realizar la limpieza, lavado, planchado, cocina sencilla y cuidado de adultos y/o niños, planificando dichas tareas y con toma de decisiones.

- 10) Ama de llaves categoría 1: persona que se encarga de la administración total del hogar, teniendo personal a cargo para asignar las diferentes tareas y otorgar categorías.
- 11) Cocinera especializada: persona que cocina con ingredientes especiales para todo tipo de enfermedades con menú y dieta específica.
- 12) Cocinera para comidas de *freezer*: persona que se encarga de preparar los alimentos de los integrantes del hogar previo a su frizado.
- 13) Cocinera para *catering*: planea y recibe sugerencias de menú con ingredientes para tareas específicas de la familia cuando realiza actividades o reuniones. Su salario se calculará por hora.
- 14) Cocinera internacional: persona con conocimientos adecuados, planea el menú, establece los ingredientes, define decoración y presentación del menú.

Para el sindicato si la trabajadora se desempeña en más de una actividad se le debe pagar de acuerdo a la categoría con el salario más alto³⁴. Este punto es competencia del Consejo de Salarios según la ley N° 10.449 y ley N° 18.566.

D. Formación y capacitación

Por el perfil de las trabajadoras la capacitación se vuelve necesaria para mejorar la calidad de la tareas, además el equipamiento de los hogares también requiere de cierta actualización. Se han realizado experiencias puntuales de capacitación sería relevante poder facilitar su instrumentación de modo permanente. Los actores consultados manifiestan disposición para la capacitación laboral de las trabajadoras.

Podemos aprovechar los antecedentes de Proimujer (MTSS) y reunirnos con el sindicato y hacer una propuesta a INEFOP por capacitación y las categorías. E invitamos a la Liga de amas de casa. Lo podemos hacer para el año que viene. Eso ya lo asumo. Lo dejo registrado para después del 8 de marzo. (Técnica del MTSS)

También las trabajadoras domésticas tienen interés en realizar actividades de formación, incluso en las zonas turísticas realizan cursos con distintos grados de especialización para la demanda de temporada, costeadas por ellas mismas. Lo que indica su buena disposición.

Se capacitan de setiembre-octubre y pagan esas cifras de 8.000 o 9.000 pesos porque les exigen el 30, 30 y 40% para pagarle a la entidad capacitadora Kolping, no son pagos mensuales. Con esa certificación consiguen trabajo. La cocina internacional incluso supone idiomas. (Abogada)

Sería conveniente la articulación de los diversos organismos públicos con competencia para el diseño y elaboración de la formación de las trabajadoras domésticas con perspectiva de género y divulgación de derechos. Organismos vinculados: DINA E – MTSS, INEFOP, INMUJERES – MIDES, BPS y su articulación con las contrapartes representantes: SUTD y LACCU así como con las entidades de capacitación y formación.

³⁴ Goldsmith, Mary R.; 2012: 20-21.

E. Procedimientos para facilitar la formalización y reducir la precarización del empleo femenino

- **Incidencia del pago de salarios a través de cuentas bancarias**

El gobierno está impulsando la ley de inclusión financiera por la cual los trabajadores cobrarían su sueldo a través de una cuenta bancaria, este mecanismo facilitaría la formalización y podría reducir la evasión de las trabajadoras domésticas. En las situaciones donde podría incidir menos es en la trabajadora contratada por horas con baja carga horaria para cada empleador. La totalidad de los consultados en las entrevistas comparten este análisis.

Creo que esa ley va a ser una ley importante para una mayor formalización del Uruguay, incluido el sector doméstico. Dicho al revés un salario que no se pague por banco va a ser ilegal. Es como que no existiera. Creo que esa ley va a ser un gran avance. Va a disminuir la informalidad y la evasión. El tema que la lucha contra la evasión es como la lucha contra el narcotráfico, es un delito. Hay que estar constantemente renovando. Se inventan nuevas formas de evasión. Y este es un sector que tiene una debilidad innata que es la relación uno a uno dentro de 4 paredes, que no tiene casi ningún trabajador del país. Esta es una debilidad innata que tiene el trabajador, y alguien podrá decir, y en algunos casos el empleador. (Presidente del BPS)

- **Deducción del IRPF de la parte empleadora**

Vinculando las políticas laborales con las políticas de cuidado y las tributarias para una articulación adecuada al fomento de la inserción laboral de las mujeres en trabajos decentes, favoreciendo su condición de trabajadora y estimulando su autonomía económica la deducción del IRPF (impuesto de las retribuciones a las personas físicas) de los empleadores permitiría adecuar este tributo tanto para una menor informalidad y subdeclaración como para estimular a mujeres de ingresos medio-altos y altos por su inserción laboral a permanecer en él o incluso a aumentar las horas de la jornada laboral.

La brecha salarial entre hombres y mujeres en Uruguay aumenta para los niveles de alta calificación como posgrados (doctorados, maestrías, especializaciones). Si bien en general a mayor calificación, mejores ingresos; en el caso de las mujeres en los tramos de más años de formación esta relación no se cumple, lo que indudablemente genera un desestímulo a la inserción laboral plena de recursos de alta calificación femeninos.

En la evaluación de la propuesta la mayor parte de los consultados lo entendió adecuado y pertinente; por parte del Presidente del BPS, incluso se evaluó su instrumentación.

Soy partidario de reducir tributos para contratación de cuidados, hay que buscar mecanismos de reducción, que algunos países lo tienen, donde te cobro menos IRPF si contratás una doméstica, una cuidadora. Yo creo que eso hay que hacerlo pero eso sólo no resuelve el problema. Del millón y medio de trabajadores, el IRPF lo pagan 400.000. Somos los 400.000 de arriba. El millón de abajo no paga IRPF.

Entonces, no le resuelvo nada si le descuento IRPF por una cuidadora. Pero además tampoco le resuelvo nada si no le generamos clubes, CAIF, escuelas de tiempo extendido, de tiempo completo, espacio de dispersión, hogares de ancianos, si no creamos esos espacios. Los que ganamos bien siempre tenemos necesidades más cubiertas, mayores posibilidades; los que no ganan bien no tienen posibilidades.

Soy partidario de disminuir tributos para la contratación. Esto en un conjunto de medidas porque también el pago del IRPF, impuestos al patrimonio, lo que sea tiene que servir para crear instituciones de atención colectiva.

Nosotros recaudamos el 75% del IRPF, en realidad es muy fácil, el cruce es inmediato, pero reitero esa es una medida que vale de poco sino se promueven por otro lado los ámbitos colectivos, de cuidado.

Esta puede ser una medida de estímulo importante y masivo, tanto para mejorar la formalización como reducir la subdeclaración. Hay que demostrar la existencia de una cadena laboral y asociar la carga tributaria por el monto que efectivamente le queda al trabajador o trabajadora aportante por su ingreso laboral, debitando las contrataciones que realiza para poder desempeñarse en el mercado de trabajo. Esta deducción alentaría a la formalización y reduciría la subdeclaración fundamentalmente de las trabajadoras domésticas e incidiría positivamente en un aumento de la tasa de empleo femenino.

- **Reducción del aporte de la trabajadora a la seguridad social**

Del mismo modo que se ha estimulado la formalización a través de la reducción del aporte patronal al 7.5% se podría estudiar la reducción del aporte de la trabajadora a igual porcentaje. Esta medida por lo menos merece su estudio por parte del organismo de la seguridad social.

Varias ocupaciones cuentan con ciertas exoneraciones tributarias para facilitar su formalización u otras sobre las que se le considera causan un mayor desgaste al trabajador se les beneficia con años, como la educación.

Esta medida abarcaría al conjunto de las trabajadoras que se formalicen y es esperable que sea de alto impacto para este conjunto de trabajadoras que en su perfil tienen altas responsabilidades familiares en hogares cercanos al umbral de pobreza.

- **Revisión de medidas a la inclusión de mujeres por su filiación**

Para fortalecer la inclusión de las mujeres desde su condición de trabajadoras y no desde su condición de madre, esposa o concubina, los estímulos deben ser acordes, lo contrario incluso fomenta la precariedad de los trabajos femeninos y la subordinación de ingresos por el trabajo a otro de mayor monto de otro integrante de la familia. La inclusión de las cónyuges al SNIS (Sistema Nacional Integrado de Salud) puede ser un ejemplo de una política con sesgo de hogares con aportante formalizado único o aportante principal. Esto debilita incluso la autonomía económica de las mujeres con una participación parcial o informal en el mercado de trabajo.

Hay un crecimiento de la cultura de la integración social y de la formalidad. Una cosa que estamos estudiando es el impacto que puede tener el ingreso de cónyuges y concubinas al Sistema Nacional de Salud como factor de fomento. Como yo entro porque mi pareja tiene mutualista y él está registrado en la seguridad social yo no necesito registrarme. Lo estamos estudiando. Se hizo con buena intención, de ampliar la cobertura del sistema de salud y que en general la cónyuge estuviera incluida. Ese fue el objetivo pero en algunos casos

nos podría estar pasando que ese objetivo protector podría estar ayudando como esa mujer ya tiene mutualista no se registre. Esto implica ir haciendo una cultura de que ahora hay que estar registrado en el BPS para tener una jubilación.

Yo creo que los éxitos que hemos tenido han sido por la multiplicidad de políticas. El ingreso de los niños fue un fuerte estímulo a la formalización, se formalizaron desde su paternidad. Ahora estamos estudiando si este ingreso de las cónyuges no tiende a la informalidad. Estamos empezando a estudiarlo.
(Presidente del BPS)

Un estudio pertinente es evaluar el costo de una medida que integre a la trabajadora aportante, es decir formalizada, a la cobertura médica sin condicionamientos de mínimos horarios o de cantidad de jornales³⁵, para incluirla al sistema desde su condición de trabajadora formal.

Por otra parte, el ingreso al Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) por las trabajadoras domésticas merece una reconsideración pues en los últimos años aumentó el porcentaje de trabajadoras sin cobertura. Asimismo, el acceso a la afiliación mutua no garantiza la cobertura de salud por parte de la institución, los requisitos de copago que exigen algunas instituciones de asistencia médica colectiva (IAMCs) no son accesibles para buena parte de las trabajadoras domésticas.

- **Mejorar la difusión entre políticas asistenciales y políticas laborales.**

No está demostrado que las políticas asistenciales en Uruguay fomenten el trabajo informal. Nunca hubo tanta gente trabajando en Uruguay, nunca hubieron tantos cotizando. Nunca hubo tantas políticas asistenciales.

Además nadie vive de lo que cobra de asignación familiar. Creo sí, que una parte del problema que tenemos, hay parte de responsabilidad nuestra que no hemos explicado bien que tener la asignación familiar o para recibir la tarjeta del MIDES no importa estar registrado en el BPS. Ahí tenemos que comunicar un poco mejor. Por un lado hay gente pobre o gente vulnerable que cree eso, que si se registra en el BPS pierde beneficios o que pierde la tarjeta del MIDES lo cual no es cierto. (Presidente del BPS)

Por otro lado, la evasión también se compone de subdeclaración en todos los niveles de ingreso. Incluso en los de ingresos bajos y medios para no superar algunos toques que inhiben el cobro de beneficios sociales.

F. Recomendaciones para migrantes regionales

Este fenómeno requiere la focalización de la información en los posibles lugares de llegada de las migrantes regionales (ej. embajadas, consultados, representación diplomática de los países de origen de las trabajadoras). Por otro lado, sensibilizar con carácter universal y amplio

³⁵ Actualmente se requieren 104 hras. mensuales, 13 jornales o un mínimo de ingreso.

sobre los efectos positivos de la migración para evitar situaciones xenófobas y de discriminación y abuso hacia mujeres migrantes pobres de baja calificación y sus familias, fundamentalmente hijos/as.

Esta situación es transversal a la discriminación por género y cabe la sensibilización a través de campañas masivas de los derechos de las mujeres y sus lugares de denuncia y amparo frente a situaciones de abuso o violencia.

Ejemplos de medidas del contexto internacional:

La construcción de una «nueva ecuación entre Estado, mercado y familia» es una demanda a nivel global en las sociedades occidentales. La ecuación es nueva en tanto ya existe una interdependencia entre estos actores sociales pero es necesario adecuarla y redefinirla orientada a ciertos logros y metas sociales; para el caso uruguayo el Estado está a tiempo de tomar el liderazgo de la misma construcción. Como ha ocurrido frente a otras demandas la comunidad y el mercado tienen una reacción más ágil pero no integral o inclusiva incluso tampoco garantizan por sí la calidad de los servicios de cuidado brindados.

Desde la investigación de Helena Hirata en su triple pertenencia (de origen japonés, residente en Brasil y con residencia como estudiante e investigadora en Francia), **«Teorías y prácticas del cuidado en una perspectiva comparativa»** detalla los ensayos de estos 3 países de 3 continentes distintos sobre las políticas de cuidado.

En el caso de Francia, vemos la implantación de numerosas políticas públicas que son simultáneamente políticas de empleo, con subsidios como la APA (subsidio personalizado de autonomía) para los ancianos y la reducción de impuestos para quienes emplean trabajadores domésticos y de cuidados.

En el caso de Japón, el gobierno paga un 90% del servicio efectuado en el cuidado de ancianos y el receptor del cuidado 10%. El mercado participa en función de la autorización que el gobierno concede a las empresas privadas para el suministro de los servicios de cuidados.

En Brasil, las políticas públicas para los más necesitados, que a través del Programa de Salud de la Familia crean nuevos oficios como los ACS –agentes comunitarios de salud– o los APS –agentes de protección social–, proporcionan cuidado a los niños y a los ancianos, como parte de la prevención en salud del conjunto de los miembros de la familia visitada. En la ciudad de São Paulo, la Secretaría Municipal de la Salud creó un Programa de Acompañamiento de Ancianos con 150 cuidadores remunerados por el gobierno municipal. Tales programas municipales existen en otros países, como por ejemplo en Argentina o Suecia.

En los tres países citados, el Estado se apoya en los órganos municipales para ejecutar su política; al nivel del mercado, las instituciones de larga estadía para los ancianos, de carácter privado, coexisten con agencias creadas por empresarios individuales y oferta de mano de obra de empleadas domésticas que fungen de cuidadoras de ancianos; también en los tres países, las ONGs tienen una actuación significativa en el terreno de los cuidados, así como los voluntarios, que en Brasil, desde instituciones filantrópicas, aseguran una parte

de las tareas que esas instituciones no están en condiciones de mercantilizar.(Hirata, 2013:499)

Por su parte, en Gran Bretaña existen vouchers de cuidado que pueden integrar la paga del trabajador ("*childcare vouchers*") quien los utiliza con las cuidadoras ("*childminder*") que están registradas y entrenadas para tales tareas. De esta manera, se reducen impuestos sobre esos ingresos de los y las trabajadoras con responsabilidades familiares y se formaliza esta labor para los trabajadores del sector de cuidados. Es habitual que una cuidadora realice su tarea en su casa en donde cuida a más de un niño de una o de varias familias. Puede hacerlo con hasta 5 niños.³⁶

Esta instrumentación también se utiliza en Estados Unidos, concretamente en Miami, donde se le exige a la cuidadora cierta adecuación de su residencia para recibir a los niños pequeños, pudiendo ser hasta 6. Esta modalidad por lo general se utiliza si la familia trabajadora como la cuidadora residen próximos, o próximos al lugar de trabajo de uno de los padres y en condiciones de habitación aceptables y seguras para ambas partes. Es decir, requiere de integración social, cultural y residencial (espacial) entre las partes de la relación.

³⁶ <http://www.hmrc.gov.uk/calcs/ccin.htm#1>

A modo de conclusión:

La orientación de las medidas y políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones laborales del trabajo doméstico en Uruguay es la adecuada, eso se constata en significativas mejoras hacia la ocupación: como el valor social de la misma, la creación de legislación específica, la existencia de 3 convenios laborales aprobados en los Consejos de Salarios específicos del Grupo 21, el aumento de trabajadoras aportantes, el aumento del monto de sus cotizaciones, las campañas masivas de sensibilización de diversos organismos públicos (BPS, MTSS), la agilización de trámites y la coordinación interinstitucional, la identificación de actores sociales con incipiente organización que representan tanto la parte sindical como la empleadora, la generación de relevamientos estadísticos e investigaciones vinculadas a la ocupación.

De acuerdo con lo antedicho, y tratándose de un sector de ocupación sensible positivamente a las diversas medidas tomadas las condiciones laborales siguen siendo muy vulnerables en relación al conjunto de trabajadores del país. En una breve caracterización podría indicarse que es la ocupación femenina más numerosa, incluso ocupa a un número importante de mujeres pobres y con baja calificación. Es la ocupación con mayores grados de informalidad y subdeclaración relativa. Sobresale su característica de desempeñarse en hogares particulares, es decir en el espacio íntimo del empleador y por lo general no cuentan con otros pares. Es un trabajo que únicamente se puede ejercer bajo dependencia y su empleador no es una empresa sino un hogar particular.

Como en épocas pasadas, es una ocupación que incorpora mujeres migrantes, actualmente del contexto regional. Esta ocupación es de larga data en las sociedades latinoamericanas y particularmente la uruguaya siendo un porcentaje importante el número de hogares que recurren para resolver el cuidado del hogar y de sus integrantes.

Incidir en este segmento ocupacional es estratégico en una política estructural de desarrollo social ya que afectará tanto en el aumento de la población económicamente activa femenina de amplios perfiles como en las condiciones laborales y de integración socio cultural de mujeres y el ejercicio de sus derechos.

Bibliografía consultada y fuentes de datos

Aguirre, R. (2007) La necesaria redefinición de la noción de trabajo. Consideraciones conceptuales y metodológicas. Ponencia, V Congreso latinoamericano de Sociología del Trabajo.

Aguirre, R. (Editora)(2009) Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay. UNIFEM, Doble clic, Montevideo.

Amarante, V. y Espino, A. (2008) Situación del servicio doméstico en Uruguay. En INAMU – BM, Uruguay: Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres, (60 – 83), Montevideo.

Banco de Previsión Social, Boletín Estadístico 2013.

Bene, N. (2012) Trabajo doméstico. Características y normativa, en Comentarios de la Seguridad Social N°36, abril, mayo, junio. (3-19).

Bene, N. (2012). “Trabajo doméstico. Evolución y desafíos del sector a nivel nacional”, Asesoría Económica y Actuarial. Asesoría General en Seguridad Social. BPS

Bidegain Ponte, N. (2009) Comercio y cuidados en Uruguay: propuestas de políticas públicas. CIEDUR -IGTN/IDRC

Calvo, J.J. (Coord.) (2013) Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay. Fascículo 1. Trilce, Montevideo.

CEPAL (2012) Cambio estructural para la igualdad. Una visión integrada del desarrollo.

CEPAL (2013) Mujeres en la economía digital. Superar el umbral de la desigualdad. Santo Domingo.

Consejo Nacional de Política Social - Grupo de Trabajo Interinstitucional (2011) Rendición Social de Cuentas. Etapa de debate.

Consejo Nacional de Política Social - Grupo de Trabajo Interinstitucional (nov. 2012) Hacia un modelo solidario de cuidados. Propuesta para la construcción del Sistema Nacional de Cuidados.

Convenios del Grupo 21 “Servicio Doméstico” de Consejos de Salarios.

D’Souza, A. (2010) Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: Panorama de la labor de la OIT.

Dierckxsens, Wim (2012) *Población, fuerza de trabajo y rebelión en el siglo XXI. ¿De las revueltas populares de 1848 en Europa a la rebelión mundial actual?*

Goldsmith, Mary (2007) “Disputando fronteras: la movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina”, *Amérique Latine Histoire et Mèmoire. Les cahiers ALHIM.*

<http://alhim.revues.org/2202>

Goldsmith, Mary (2013). Negociación colectiva y las trabajadoras domésticas en Uruguay

González Quinteros, L. (2013) Ponencia *“La innovación en el diseño y la gestión pública como instrumento para una nueva matriz de protección social”* Congreso Uruguayo de Sociología, Montevideo.

González Q., L., Brenes, A., Burgueño, M., Gómez, M., Martínez, A. (2012) “Barriendo la invisibilidad: sistematización del proceso de trabajo con el Sindicato Unico de Trabajadoras Domésticas”. En *Apuntes para la acción II, sistematización de la experiencia de extensión universitaria*, editado por Berruti, L., Dabezies, M.J. y Barrero, G, (2007-232). Montevideo, Universidad de la República.

González Q., L., Burgueño, M. y Machado, G. “Intimidades en la sociedad de clases. Trabajo doméstico, organización sindical y reproducción” Revista Fronteras, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Nº6, noviembre 2010 (35-45).

Hirata, H. *Igualdad de género en la economía: Empleo, responsabilidades familiares y obstáculos socioculturales*. Octubre 2013 (488 -491) en ALAI N°489, año XXXVII, II época. ISSN N°1390-1230.

INE, Principales resultados de la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (2009)

Ley Nº 18.065, (Noviembre, 2006) “Trabajo Doméstico, Normas para su regulación”.

Machado, G., Burgueño, M., Cancela, M., Gómez, M., González Q., L. y Magnone, N. (2011) *“Puertas adentro: el trabajo doméstico, sus condiciones y organización político gremial”* en Pensamiento crítico y sujetos colectivos en América Latina, perspectivas interdisciplinarias, editado por Acosta, Y., Falero, A., Rodríguez, A., Sanz, I. y Sarachu, G. 271-290. Montevideo: Espacio Interdisciplinario, universidad de la República y Ediciones Trilce.

Observatorio de Mercado de Trabajo/DINAE/MTSS (2012). *“Participación de la mujer en el mercado de Trabajo 2003-2012”*.

OIT (2010) Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, Informe IV: (1) y (2) “Trabajo decente para los trabajadores domésticos”. Ginebra

http://lgenero.oit.org.pe/images/stories/empleo_domestico/informe_cit_2009.pdf

OIT (2013). “Informe Laboral. Panorama Laboral 2012. América Latina y El Caribe”. Oficina regional de la OIT para América Latina.

Orozco, A. (2007) Cadenas Globales de Cuidado. Serie Género, Migración y Desarrollo, Documento de trabajo 2, UN – INSTRAW.

Pereira, C. (2006) Evolución de puestos cotizantes en servicio doméstico, en Comentarios de la Seguridad Social N°13, octubre- diciembre, (18-25).

Pugliese, L. y Santos, S. (2008) Situación del trabajo doméstico en el Uruguay, en Comentarios de Seguridad Social N°21, octubre – diciembre 2008 (44 – 50).

Quijano, A. (2013) *El Trabajo* en Revista Argumentos, año 26, nº72, mayo – agosto. UAM, Xochimilco, México (145 – 163).

Salvador, Soledad (2010) El componente que aporta el sector privado al sistema de cuidados (Cap. IV.) en Hacia un sistema nacional de cuidados en Uruguay, CEPAL - UNFPA.

Triaca, L. (2010). “Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay”, Observatorio de Mercado de Trabajo/DINAE/MTSS.

Vaccotti, L. (2011) “Transnacionalismo, emigración internacional y políticas de vinculación en Uruguay” en Población y DDHH en América Latina, Martínez Pizarro, J. (editor compilador) Serie Investigaciones Nº 10, UNFPA – ALAP, 195-220.

Valenzuela, M.E y Mora C. (2009) Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. OIT, Oficina de Santiago.

Índice de siglas

ACS – Agentes Comunitarios de Salud

ALESA – Asociación Laboral de Empleadas del Servicio Doméstico y Afines

ANECAP – Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular

APS – Agentes de Protección Social

BID – Banco Interamericano de Desarrollo

BPS – Banco de la Previsión Social

BSE – Banco de Seguros del Estado

CAIF – Centros de Atención a la Infancia y a la Familia (MIDES)

CONLACTRAHO – Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar

CSP – Comisión Sectorial de Población

CTIOTE – Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y el Trato Igual en el Empleo (MTSS)

DINAE – Dirección Nacional de Empleo (MTSS)

DTS – Departamento de Trabajo Social (FCS – UDELAR)

ECH – Encuesta Continua de Hogares (INE)

ECHA – Encuesta Continua de Hogares Ampliada (INE)

ENTI – Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (INE)

FCS – Facultad de Ciencias Sociales (UDELAR)

FUECYS – Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios

IAMC – Instituciones de Asistencia Médica Colectiva

IGTSS – Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (MTSS)

IM – Intendencia de Montevideo

INAMU – Instituto Nacional de las Mujeres (MIDES)

INE – Instituto Nacional de Estadística

INEFOP – Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional

INMUJERES – Instituto de las Mujeres (MIDES)

IRPF – Impuesto a la Renta a las Personas Físicas

JUNAE – Junta Nacional de Empleo

LACCU - Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay

MDT – Ministerio de Deporte y Turismo

MIDES – Ministerio de Desarrollo Social

MSP – Ministerio de Salud Pública

MTSS – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

OIT – Organización Internacional del Trabajo

OMT – Observatorio del Mercado de Trabajo (MTSS)

ONGs – Organizaciones No Gubernamentales

OPP – Oficina de Planeamiento y Presupuesto

PANES – Plan de Emergencia Social (MIDES)

PEA – Población Económicamente Activa

PIT – CNT – Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores

POE – Programa Objetivo Empleo (MTSS)

Proimujer – Programa de Promoción de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres para el Empleo y la Formación Profesional (JUNAE – DINA – MTSS)

SMD – Salario Mínimo Doméstico

SMN – Salario Mínimo Nacional

SNC – Sistema Nacional del Cuidados

SNIS – Sistema Nacional Integrado de Salud

SUNCA – Sindicato Unico Nacional de la Construcción y Afines

SUTD – Sindicato Unico de Trabajadoras Domésticas

TICs – Tecnologías de la Información y Comunicación

UDELAR – Universidad de la República (Uruguay).

UNFPA – Fondo de Población de las Naciones Unidas

Perfil de las autoras

Laura González Quinteros

Asistente social y socióloga egresada de la Facultad de Ciencias Sociales de la Udelar.

Magister en Estudios Sociales Aplicados de la Universidad de Zaragoza (España).

Máster en Areas y Modelos de Investigación en Ciencias Sociales de la Universidad del País vasco (UPV/EHU).

Docente e investigadora del Departamento de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales (Udelar) desde 2002. Coordinadora del proyecto: *“Barriendo la invisibilidad: sistematización del proceso realizado con trabajadoras domésticas sobre su organización político – gremial”* (2011-12) laurag.quinteros@cienciassociales.edu.uy

Mariselda Esther Cancela Rodríguez

Dra. en Derecho y Ciencias Sociales egresada de Facultad de Derecho, Udelar.

Profesora Aspirante en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho.

Profesora Grado I en Riesgos Sicosociales en el Derecho del Trabajo en Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho – Udelar. mariseldacancela@gmail.com

Ambas autoras integraron el equipo de investigación *“Condiciones sociolaborales del trabajo doméstico y su organización político-sindical”* del Departamento de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales (2009-2011).

Anexo 1: Instrumentos de relevamiento

Trabajo de campo: Durante octubre 2013 a febrero 2014 se realizaron 6 entrevistas a diversos actores que inciden sobre las condiciones laborales del Trabajo Doméstico a nivel del país. Se consultó mediante una entrevista en profundidad a referentes en lo sindical, al sector empleador, a representantes políticos, a autoridades de organismos vinculados a políticas públicas, laborales y tributarias, a nivel técnico y de decisión política.

El siguiente cuadro reseña las entrevistas en profundidad realizadas para la investigación, las mismas duraron entre 60 - 80 minutos.

Nº	Entrevistado/a	Institución/ Organización	Cargo	Fecha
1	Dra. Berta Sanseverino	Bancada bicameral femenina Frente Amplio – Asamblea Uruguay	Diputada	30/10/2013
2	Mabel Lorenzo	Liga de Amas de Casa y Consumidores	Presidenta	10/11/2013
3	A.S. Liliana Seijas T.A. Laura Triacca	MTSS – Prolmujeres Observatorio del Mercado de Trabajo	Técnico Técnico	20/11/2013
4	Graciela Espinosa Lucía Gandara	Sindicato Unico de Trabajadoras Domésticas – SUTD – PIT - CNT	Presidenta	03/12/2013
5	Celia Vence	BPS – PIT - CNT	Integrante de la delegación por trabajadores	30/01/2014
6	Mtro. Ernesto Murro	BPS	Presidente	13/02/2014

Todas las entrevistas se grabaron bajo autorización, a continuación se presenta el detalle de la pauta de entrevista empleada, dependiendo del entrevistado se adecuaron algunos tramos o se cambiaron por otras temáticas específicas.

El trabajo doméstico como categoría de ocupación	
▪	Ir a trabajar y no salir de la pobreza
▪	Informalismo/ subdeclaración: razones
▪	Genero y estigmatización
▪	Vestigios del subdesarrollo: cuál será el futuro de esta ocupación?
▪	Motivos que pueden llegar a retener a las mujeres en el ámbito doméstico
▪	Indicadores de rezago: de genero/de etnia/de clase/global
La representación política	
▪	Qué actores sociales identificas como relevantes
▪	Qué se ha tomado o se refleja en los programas de gobierno y/o partidos políticos.

▪ El alcance del sindicato
▪ Percepción de la opinión pública
La bipolaridad de la ocupación femenina
▪ Justicia social y justicia tributaria desde el género
▪ Propuestas:
○ Exoneración de IRPF de las mujeres que contratan a trabajadoras domésticas
○ Pago de los salarios por cuentas bancarias
○ Cooperativas de trabajo doméstico/ empleo protegido
TD & Migración regional e internacional
▪ La globalización del cuidado
▪ Contexto de frontera:
▪ Migración interna
▪ Ocupación “llave”
Nuevas formas de contratación: Turismo/Inmobiliarias
▪ Trabajo adolescente/infantil
▪ Trata de personas
▪ Distintos tipos de abuso y maltrato
Sobre la normativa o legislación pendiente
▪ Posible categorización del trabajo doméstico

Anexo 2: Ley Nº 18.065: TRABAJO DOMÉSTICO. NORMAS PARA SU REGULACIÓN

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General, decretan:

Artículo 1º (Concepto).- Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa.

Artículo 2º (Limitación de la jornada).- Establécese la limitación de la jornada laboral de las/os trabajadoras/es domésticas/os en un máximo legal de ocho horas diarias, y de cuarenta y cuatro horas semanales.

Artículo 3º (Descanso intermedio).- El descanso intermedio será de media hora pagada como trabajo efectivo si se tratare de trabajadoras/es que desarrollan su actividad en el régimen denominado "con retiro". Tratándose de trabajadoras/es "sin retiro" el descanso intermedio tendrá una duración mínima de dos horas.

En ambos casos, las partes fijarán de común acuerdo la hora de inicio y finalización del descanso intermedio.

El tiempo de descanso intermedio será de libre disposición por parte de los/as trabajadoras/es.

Artículo 4º (Descanso semanal).- El descanso semanal será de treinta y seis horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el día domingo, pudiendo acordar las partes el día de la semana en que se gozará el descanso restante.

Artículo 5º (Descanso nocturno).- Las/os trabajadoras/es que desarrollen su actividad en el régimen denominado "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 y privada.

Artículo 6º (Salario y categorías).- Incorpórase a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por la [Ley Nº 10.449](#), de 12 de noviembre de 1943, y demás disposiciones concordantes.

Artículo 7º (Indemnización por despido).- Las/os trabajadoras/es domésticas/os, tanto mensuales como jornaleros, 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.

Artículo 8º (Indemnización por despido especial).- La trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tendrá derecho a la indemnización especial prevista por el artículo 17 de la [Ley Nº 11.577](#), de 14 de octubre de 1950.

Artículo 9º (Subsidio por desempleo).- Inclúyese a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico en la cobertura de desempleo prevista en el [Decreto-Ley Nº 15.180](#), de 20 de

agosto de 1981, modificativas y concordantes, en las formas y condiciones que fije la reglamentación.

Artículo 10 (Cobertura a la enfermedad común).- Las/os trabajadoras/es domésticas/os incluidas/os en el seguro social de enfermedad organizado por el [Decreto-Ley Nº 14.407](#), de 22 de julio de 1975, y normas concordantes, sin perjuicio del derecho al subsidio por enfermedad dispuesto en el numeral 2) del artículo 13 de la referida norma, podrán optar por la atención de una institución de asistencia médica colectiva o por la que brinda la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE) del Ministerio de Salud Pública. A dichos efectos el Banco de Previsión Social contratará a ASSE en las condiciones económicas que fijará la reglamentación de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 275 de la [Ley Nº 15.903](#), de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 287 de la [Ley Nº 17.930](#), de 19 de diciembre de 2005.

Artículo 11 (Capacidad para contratar).- La edad mínima para desempeñarse como trabajador/a de servicio doméstico se establece en dieciocho años. Sin perjuicio de ello el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá, cuando medien razones fundadas, autorizarlo/a a partir de los quince años de edad.

Artículo 12 (Documentación de trabajo).- Los patronos de las/os trabajadoras/es del servicio doméstico, deberán extender recibo de sueldo en las condiciones dispuestas por el artículo 10 de la [Ley Nº 16.244](#), de 30 de marzo de 1992, y normas reglamentarias.

Artículo 13 (Contralor e infracciones laborales).- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, vigilará el cumplimiento de la presente ley.

A dichos efectos podrá realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual deberá contar con orden judicial expedida con conocimiento de causa por Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo o Juzgado Letrado de Primera Instancia del Interior, debiendo presentar al Juzgado competente, dentro de las cuarenta y ocho horas, testimonio de las actuaciones realizadas.

El incumplimiento a las obligaciones establecidas en la presente ley será sancionado de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 289 de la [Ley Nº 15.903](#), de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la [Ley Nº 16.736](#), de 5 de enero de 1996, y normas reglamentarias.

Artículo 14 (Aplicabilidad del derecho del trabajo y seguridad social).- Serán aplicables a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 15 de noviembre de 2006.



PRESIDENCIA
REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
Oficina de Planeamiento y Presupuesto



Naciones Unidas Uruguay
Unidos en la Acción



Fondo de Población
de las Naciones Unidas

