

Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina

MARY ROSARIA GOLDSMITH CONNELLY
ROSARIO BAPTISTA CANEDO
ARIEL FERRARI, MARÍA CELIA VENCE



Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina	MARY ROSARIA GOLDSMITH CONNELLY ROSARIO BAPTISTA CANEDO ARIEL FERRARI, MARÍA CELIA VENCE
Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales en América Latina: experiencias, aprendizajes y propuestas desde la perspectiva sindical	ÁLVARO ORSATTI HILDA SÁNCHEZ
Responsabilidad social empresarial: Perspectivas jurídicas para estrategias sindicales	ÓSCAR ERMIDA URIARTE GUILLERMO GIANIBELLI ÁLVARO ORSATTI
Los acuerdos marco internacionales: posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional	TORSTEN MÜLLER HANS-WOLFGANG PLATZER STEFAN RÜB
Sindicalismo latinoamericano y política de género	DIDICE GODINHO DELGADO
Movimiento sindical-gobiernos progresistas: Un primer balance en la región	GONZALO MARTNER / ÓSCAR ERMIDA URIARTE / FERNANDO PORTA / CARLOS BIANCO / RENATO MARTINS
La perspectiva de género en la dimensión sociolaboral de los acuerdos de asociación	DIDICE GODINHO DELGADO PAOLA CAPPELLIN
Caminos para incluir la dimensión sociolaboral en acuerdos de asociación: el ejemplo UE-Mercosur	ÓSCAR ERMIDA URIARTE HUGO BARRETO GHIONE OCTAVIO C. RACCIATTI
La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. Un actor con mirada regional en el Mercosur	NATALIA CARRAU
América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las federaciones sindicales internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales	ÁLVARO ORSATTI
Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil	DIDICE GODINHO DELGADO
Cómo puede enfrentar el sindicalismo a las empresas multinacionales	KJELD JAKOBSEN
El sindicalismo bajo el gobierno de Lula	REINER RADERMACHER / WALDELI MELLEIRO
El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición	SVENJA BLANKE
La importancia estratégica de la Plataforma Laboral de las Américas	JULIO GODIO
Los acuerdos de asociación entre América Latina y la Unión Europea: el papel del movimiento sindical	ÁLVARO PADRÓN CARRAU
El sindicalismo frente al Mercosur	MARIA SÍLVIA PORTELA DE CASTRO
La política laboral de los gobiernos progresistas	ÓSCAR ERMIDA URIARTE
¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?	ACHIM WACHENDORFER
Da promessa integradora à insegurança sócio-econômica	ADALBERTO MOREIRA CARDOSO
Os bancários brasileiros em face da finança mundial desregulada	NISE JINKINGS
El movimiento sindical internacional: fusiones y contradicciones	RUDOLF TRAUB-MERZ JÜRGEN ECKL
Panorama sindical de Venezuela	ROLANDO DÍAZ

Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina

MARY ROSARIA GOLDSMITH CONNELLY
ROSARIO BAPTISTA CANEDO
ARIEL FERRARI, MARÍA CELIA VENCE



mayo 2010

A N Á L I S I S Y P R O P U E S T A S

Mary Rosaria Goldsmith Connelly

Doctora en Antropología, con Especialización y Maestría en Estudios de la Mujer. Actualmente, coordinadora de la Especialización y Maestría en Estudios de la Mujer y profesora titular C, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.

Rosario Baptista Canedo

Abogada, especializada en derechos humanos y derecho laboral. Ex funcionaria de la OIT. Actualmente, coordinadora nacional del componente de Derechos Fundamentales, Programa de Apoyo al Trabajo Decente en Bolivia (PATD-B) - OIT.

Ariel Ferrari y María Celia Vence

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

Friedrich-Ebert-Stiftung
Representación en Uruguay
Plaza Cagancha 1145, piso 8
Casilla 10578, Suc. Pluna
e-mail: fesur@fesur.org.uy
<http://www.fes.org.uy>
<http://www.fes-sindical.org>

Tels.: [++598 2] 902 2938 / 39 / 40
Fax: [++598 2] 902 2941

Corrección: María Lila Ltaif

Diseño y diagramación: www.glyphosxp.com

Los trabajos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert. Se admite la reproducción total o parcial, a condición de que se mencione la fuente y se haga llegar un ejemplar.

Índice

La experiencia de CONLACTRAHO como organización internacional de trabajadores y trabajadoras domésticas MARY ROSARIA GOLDSMITH CONNELLY	5
Resumen	7
Condiciones del trabajo del hogar remunerado en América Latina	10
Demandas, acciones y logros de la CONLACTRAHO	11
La CONLACTRAHO en el escenario internacional	20
Un balance	22
Trabajo doméstico: experiencias sobre regulación y sindicalización en Bolivia ROSARIO BAPTISTA CANEDO	25
Descripción de la situación del trabajo doméstico en Bolivia	27
Análisis de la experiencia de políticas laborales relativas al trabajo doméstico en el país	36
Recomendaciones	42
Anexo	45
Bibliografía	53
Avances del sector doméstico uruguayo ARIEL FERRARI Y MARÍA CELIA VENCE	55
Introducción y objetivos	57
Contexto uruguayo	59
El marco jurídico e institucional	61
Avances en el sector trabajo doméstico	66
Derechos sindicales	72
Anexo	77
Bibliografía y documentos consultados	90

Avances del sector doméstico uruguayo*

ARIEL FERRARI
MARÍA CELIA VENCE



-
- Este análisis fue elaborado con el apoyo de la OIT/ACTRAV.

Las trabajadoras del servicio doméstico entregan a la sociedad, además de múltiples habilidades, un patrimonio intangible, afectivo, que ha garantizado el desarrollo de muchos niños y la salud de otros tantos adultos mayores.

Fabio Guerra,¹ sociólogo, periodista uruguayo.

1. Introducción y objetivos

a) *Políticas sociales con transversalidad de género*

Desde su creación en 1919, la OIT ha adoptado como ejes fundamentales de su accionar la no discriminación y la promoción de la igualdad.

Estos principios forman, a su vez, parte del Programa de Promoción del Trabajo Decente y Productivo en condiciones de libertad, igualdad y dignidad de la persona.

Todos los trabajadores tienen derecho a tener un trabajo digno, no solo quienes trabajan en la economía formal sino quienes trabajan de forma independiente, eventual y en la economía informal, así como quienes trabajan en el área de la prestación de cuidados y en el ámbito privado de los hogares, áreas en las que predominan las mujeres (Guía para la «Igualdad de Género y Trabajo Decente» OIT, Ginebra).

Aunque todas las normas de la OIT (excepto algunas relativas a la maternidad y reproducción) son aplicables tanto a hombres como a mujeres, sigue habiendo una brecha entre los derechos establecidos en las normas nacionales e internacionales. Estos derechos deben llevarse a la práctica, pero el principal obstáculo para ejercerlos es la falta de conocimiento. Por lo tanto, un elemento crucial para mejorar la igualdad entre el hombre y la mujer es la divulgación de los derechos de las mujeres.

En la Agenda 2009 de Uruguay «Una propuesta política de las mujeres organizadas»,² en el capítulo de diagnóstico sobre políticas públicas de igualdad de oportunidades y derechos se expresa que si bien la problemática de género y la violencia hacia las mujeres han ingresado al discurso político como elementos que requieren atención, «...los grados de incorporación efectiva de esta perspectiva en las políticas sectoriales, difieren de una institución a otra y en general, es de baja intensidad...», siendo los cambios más destacados de la gestión 2005-2009, «...lo referente a la rendición de cuentas ante el Sistema Internacional de Derechos Humanos. Se han puesto al día en la presentación de los informes de país, particularmente [...] en las convenciones de Belén do Pará [...] y CEDAW...».

2 Esta agenda es impulsada por varias organizaciones: Comisión Nacional de Seguimiento de Mujeres, Red de Mujeres Contra la Violencia Doméstica, Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT, Red de Género y Comercio, Red de Educación Popular entre Mujeres, Red de Género y Familia, Mujer y Salud en Uruguay, CIEDUR y varias organizaciones del interior del país.

1 Es autor de un ensayo realizado en 2008, *Domesticame*, entre otros trabajos, del que se extracta la frase de arriba.

También se visualizan avances en la elaboración y puesta en marcha de un Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos y de políticas públicas de equidad de género.

La necesidad más notoria es la que refiere a la incorporación de la equidad de género en la capacitación, la planificación, el diseño y la implementación de programas dirigidos a crear empleos y reducir la exclusión social de los ciudadanos y especialmente de las mujeres.

Por lo que la incorporación de la perspectiva de género tanto en las normas del trabajo como en la protección social ayuda a que las mujeres y los hombres cuenten con igual acceso a los beneficios y promueve la igualdad reconocida en los convenios.

b) El trabajo doméstico remunerado

En la antigüedad las tareas que realizaba la trabajadora doméstica eran consideradas indignas, serviles, de esclavitud. Se regulaban por el derecho de familia, no por el derecho de trabajo.

Recién en el siglo XX se integra en las legislaturas de los países y sobre finales de ese siglo se da un despertar importante de ese letargo histórico.

Hoy, en América Latina son más de 11 millones las mujeres —en su mayoría jóvenes, de origen negro o indígena— que trabajan en el sector doméstico, sin poder avanzar en su educación ni en la escala social, manteniéndose en los deciles de ingresos menores, muchas veces con salarios que no superan el salario mínimo del país.

En la 98.^a conferencia de la OIT de 2009 se reconoció que «el trabajo doméstico puede ser realizado por personas de todas las edades. La dimensión de género surge por el alto porcentaje de mujeres trabajadoras que se encuentran en ese tipo de empleo. A medida que las mujeres se integran en la fuerza de trabajo, las tareas familiares y domésticas se delegan en trabajadores domésticos [...] la demanda

de trabajadores domésticos es uno de los factores esenciales de apertura de canales legítimos de migración temporal a algunos países para un gran número de mujeres con pocas posibilidades de empleo en sus lugar de origen [...] si se realiza en forma justa, el trabajo doméstico tiene un enorme potencial para luchar contra la pobreza y contribuir a la autonomía de la mujer».

Pero como el trabajo doméstico casi siempre es considerado como «una continuación del trabajo familiar y doméstico», es invisible, no está valorado y generalmente se encuentra fuera de toda protección laboral y social.

La OIT reconoce la necesidad de «adoptar una referencia mínima consensuada para orientar las políticas, programas y actividades destinados a proporcionar trabajo decente a las mujeres que realizan trabajo doméstico en todo el mundo...».

Tal es la importancia asignada, que será objeto de análisis en las conferencias internacionales del Trabajo de 2010 y 2011, no solo con el objetivo de mejorar las condiciones del sector, sino también porque el «trabajo doméstico infantil, se considera una de las peores formas de trabajo infantil, según los términos definidos en el Convenio n.º 182 de la OIT».

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

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

A partir de la aprobación de la ley que regula el trabajo doméstico en noviembre de 2006, también comenzó un proceso de avances en y con distintos organismos:

1. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), por medio de la Comisión Tripartita de Género e Igualdad de Oportunidades, y en el ámbito de los consejos de salarios.
2. Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), que desarrolla su actividad en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) y potencia la transversalidad a todos los sectores.
3. BPS, mediante el cual se ha realizado una serie de campañas de sensibilización y difusión de derechos por distintos medios de comunicación, algunos fuera de los parámetros clásicos de difusión.

Estas acciones han incidido en el proceso de formalización e inclusión de los trabajadores domésticos en la seguridad social.

La promoción de leyes ya existentes y la aprobación y aplicación de nuevas han aportado positivamente a estos avances y a la implementación de políticas sociales generales y también focalizadas.

Este documento pretende resumir la historia del servicio doméstico para facilitar la formalización y el acceso a los derechos laborales y de seguridad social de los/as trabajadores/as del servicio doméstico, y constituirse en referente para otros sectores que desarrollen su actividad en similares condiciones, y poder, así, proyectar planes de acción en lo nacional y regional.

2. Contexto uruguayo

a) Aspectos socioeconómicos³

Consideramos algunos indicadores para ubicar la situación de la mujer, especialmente de la trabajadora doméstica, en la realidad uru-

guaya y darnos cuenta del contexto en el que se desarrollan la actividad sindical y laboral.

- ▶ Hay 113 mujeres por cada 100 varones. Este valor aumenta en la capital del país donde las mujeres ascienden a 120 por cada 100 varones.⁴
- ▶ A mayor edad se revela una mayor presencia femenina, lo que implica que la mayoría de las personas mayores son mujeres.
- ▶ La esperanza de vida al nacimiento de la mujer es mayor que la de los varones.
- ▶ La mayoría de las personas mayores vulnerables y con problemas de salud son mujeres.
- ▶ La mayoría de las personas mayores solas son mujeres. Esto en parte se explica por la mayor esperanza de vida de la mujer respecto al hombre.
- ▶ Tres de cada 10 hogares son biparentales con hijos de ambos, seguidos por un 21% de hogares unipersonales y un 17% de hogares biparentales sin hijos.
- ▶ Los hogares monoparentales son el 12% del total de hogares, y la mayoría tiene jefatura femenina.
- ▶ Los hogares monoparentales femeninos están sobrerrepresentados en el primer quintil de ingresos.
- ▶ La familia tipo es menos estable, son más frecuentes las uniones matrimoniales libres.
- ▶ La tasa de actividad presenta diferencias claras entre mujeres y hombres, y estas diferencias son mayores en el interior del país.⁵
- ▶ En la tasa de desempleo se visualiza una brecha importante entre hombres y mujeres.
- ▶ Con relación a los sectores de actividad hay un sesgo de género, ya que el 50% de las mujeres ocupadas se concentra en los servicios sociales y de cuidado, comercio, hoteles y restaurantes.⁶

³ Datos correspondientes al año 2008.

⁴ Las mujeres son la mitad de la población mundial.

⁵ Las mujeres son un tercio de la fuerza de trabajo reconocida en el mundo.

⁶ Realizan las dos terceras partes de las horas de trabajo remunerado y no remunerado.

- ▶ «Los ingresos muestran en todos los países diferencias de niveles importantes entre varones y mujeres» (OIT, 1998, citado en: CEPAL, UNIFEM, UNFPA, 2006); Uruguay no es la excepción.
- ▶ Existe una diferencia de casi 20 puntos porcentuales entre el total de mujeres sin ingresos propios y el total de hombres en esta situación.⁷
- ▶ De los puestos cotizantes registrados en el BPS por sexo, el 56% corresponde a hombres y el 44% a mujeres. Distribución que se ha mantenido con muy pocas variaciones en los últimos cinco años.
- ▶ La distribución por sexo en cada tramo de edad muestra que en los tramos de jóvenes (de hasta 24 años) y de mayores de 60 años las mujeres reducen su presencia como cotizantes registradas en BPS. Esta disminución podría deberse a que realizan una mayor dedicación al estudio o al cuidado de miembros de la familia en la juventud y al cuidado de miembros de la familia después de los 60 años.
- ▶ BPS detecta que los puestos correspondientes a construcción y servicio doméstico son los que registran mayor especificidad por género. En la actividad de la construcción existe una mayoría de varones, mientras que las mujeres son la amplia mayoría en la aportación del servicio doméstico.
- ▶ Nuestro país presenta la estructura demográfica más envejecida de América Latina, asimilable a la de países desarrollados.
- ▶ La mitad de la población tiene más de 31 años; el 13% tiene más de 65 y hay dos menores de 15 años por cada persona de 65 y más.
- ▶ Hasta 2025 la vida media de los uruguayos aumentará en cinco años y se duplicará la población de 80 años y más, compuesta en un 66% por mujeres.

⁷ Reciben solo un 10% de los ingresos mundiales y tienen una centésima parte de las propiedades del mundo.

b) Situación del servicio doméstico

Hacia principios del siglo XX —y aun un poco más atrás— el trabajo doméstico era totalmente invisible. Se realizaba como una tarea *apéndice* de las del domicilio, con las únicas diferencias respecto a este de que era remunerado y realizado en el domicilio de un tercero.

En las ciudades se estilaba traer niñas en edad escolar de zonas rurales («las chicas de afuera») con el argumento de que en el pueblo sería más fácil que pudieran estudiar y hacer la escuela. La realidad mostraba que iban como *criadas* para realizar todas las tareas de la casa y, en muchas ocasiones, también el cuidado de los niños de la familia.

Testimonios de trabajadoras domésticas

Sandra vino del interior a trabajar a la capital como niñera en el año 1988: «...de gurisa chica ya andaba cuidando a mis hermanos en casa... haciendo todas las cosas. Y yo ya con 6 años hacía las cosas para mí y cuidaba a mis hermanos, los mandados, lavaba ropa... a los 12 años, sí, ya me fui a cuidar dos bebés, uno con un año y medio. Estaba todo el día con ellos, les hacía todo. Para mí era difícil...».

Sara no concluyó primaria porque en la mayoría de los hogares donde pasó su niñez y adolescencia tenía que hacer todo. A los 12 años trabajó para un matrimonio que debía pagarle seis pesos que nunca vio, a cambio le daban ropa y calzado: «Nunca hagas nada que tengas que agachar la cabeza o que alguien te señale», decía. Porque ser pobre es una cosa y mala persona otra. Mi madre era analfabeta pero siempre nos hablaba así. Nunca tocar una cosa ajena porque si una puerta se cierra, se abren cien».

Irma era empleada doméstica en el interior, donde el oficio se pasa de generación en generación, de madres a hijas. «...mi abuela nos enseñó, dentro de lo pobre que éramos... nos enseñó a hacer todo, a limpiar una cocina, a limpiar un piso... En aquel entonces no teníamos pisos como tenemos hoy, ¿no?... eran de

tierra, tierra, pero siempre estaba limpito... Y lavaba la ropa también, desde muy chica, ella nos puso a lavar la ropa de nosotros, y después seguimos, porque yo con 12 años lavaba por semana dos bolsas de ropa de tambo...»

Las condiciones de trabajo, eran insatisfactorias para las y los trabajadores del sector, al igual que las remuneraciones y el horario.

«...una cosa es trabajar en una oficina y otra es salir a fregar como he tenido que salir a fregar... no es que sea deshonesto... es que ya tengo 50 años y llevo 30 en las fregatinas esas de piso que tengo que hacer y subirme a escaleras con unas puertas que son altísimas y subir y bajar...», nos cuenta Elsa.

«...y un día de salida le ponen algo por delante, así, para que ya no salga...», expresa Tita.

«...te decían de 8 a 4 y eran las 5, las 6, las 7 de la tarde y estabas ahí...», agrega Yanet.

La alta movilidad laboral, el trabajo generalmente unipersonal o con pocos compañeros de trabajo han dificultado la organización sindical, y con ello la defensa de sus derechos, entre otros la falta de registro para acceder a los derechos de seguridad social.

Por la complejidad del sector, no se puede tomar el ejemplo de otros sindicatos, ni para su organización ni para resolver los derechos a reivindicar.

Existe aislamiento, cada empleada trabaja para un patrón diferente, lo que dificulta la negociación y las relaciones solidarias y firmes en el tiempo.

Pero a su vez, es común que se realice el trabajo para más de un empleador y como consecuencia en más de un domicilio, lo que dificulta exigir derechos a varios patrones en forma simultánea.

En general se puede decir que el trabajo del hogar remunerado en Uruguay tiene estas características:

- ▶ Del total de mano de obra femenina existente, este sector ocupa el 18%.
- ▶ A fines de 2008, el trabajo doméstico representaba el 7,7% del total de ocupados.
- ▶ Es la ocupación que concentra más mujeres: el 98% del sector son mujeres.
- ▶ El nivel de escolaridad de las trabajadoras es bajo; más del 50% solo cursó estudios primarios y apenas un 33% ha realizado secundaria y en forma incompleta.
- ▶ En su mayoría, ejercen el trabajo mujeres adultas, entre los 35 y los 55 años.
- ▶ La población más joven ha disminuido en el sector.
- ▶ Es un trabajo poco estable respecto a otros sectores de actividad, con alta movilidad en el empleo.
- ▶ Gran porcentaje de estas trabajadoras vive en hogares pobres y muchas son jefas de hogar.
- ▶ Este sector de actividad está constituido por alrededor de 95.000 trabajadoras, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). De ellas, solo el 30% aportaba al BPS en 2004. Actualmente, superan el 50%, avance que se debe a la promoción y difusión de los derechos a la seguridad social, y a la aprobación de la ley n.º 18065 del 27 de noviembre de 2006 que regula el trabajo en el servicio doméstico.

Las registraciones en el instituto de seguridad social se han mantenido en forma ascendente desde el año 2006 en adelante (véanse gráficas 1 y 2 de la tercera sección).

3. El marco jurídico e institucional

a) *Leyes referentes a derechos laborales, de seguridad social y de protección de salud*

Se han aprobado a lo largo de los años diferentes normas jurídicas que regulan la actividad laboral de la mujer. Vamos a reseñar las más importantes:

- ▶ Ley n.º 16045 (junio de 1989). Actividad laboral. Prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector.
- ▶ Ley n.º 16713 (setiembre de 1995 - abril de 1996). Conocida como la ley de reforma de la seguridad social. Regula fundamentalmente las jubilaciones y pensiones, y es la que incorpora el régimen mixto y las administradoras de fondos de pensiones (AFAP) al sistema provisional uruguayo.

Afecta principalmente a las mujeres, en especial por la aplicación de tablas de mortalidad iguales para hombres y mujeres en el cálculo de la renta vitalicia, y limita los derechos de pensión por supervivencia, entre otros problemas.
- ▶ Ley n.º 17215 (setiembre de 1999). Norma que reconoce derechos a la trabajadora en estado de gravidez y durante el período de lactancia. «...toda trabajadora [...] tendrá derecho a obtener un cambio temporario de las actividades que desempeña, si las mismas, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, pudieren afectar la salud de la progenitora o del hijo.»
- ▶ Ley n.º 17242 (junio de 2000). Sobre la prevención de cánceres génito-mamarios. «...Las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas tendrán derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente.»
- ▶ Ley n.º 17386 (agosto de 2001). Toda mujer durante el tiempo del trabajo de parto y nacimiento podrá ser acompañada de una persona de su confianza. «...tendrá derecho a estar acompañada de una persona de su confianza o en su defecto, a su libre elección, de una especialmente entrenada para darle apoyo emocional...»
- ▶ Ley n.º 17514 (julio de 2002). Violencia doméstica. Declárense de interés general las actividades orientadas a su prevención, detección temprana, atención y erradicación. «...Constituye violencia doméstica toda acción u omisión, directa o indirecta, que por cualquier medio menoscabe, limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una persona, causada por otra con la cual tenga o haya tenido una relación de noviazgo o con la cual tenga o haya tenido una relación afectiva basada en la cohabitación y originada por parentesco, por matrimonio o por unión de hecho [...] Cualquier persona que tome conocimiento de un hecho de violencia doméstica, podrá dar noticia al Juez competente en la materia, quien deberá adoptar las medidas que estime pertinentes de acuerdo a lo previsto en esta ley [...] deberá disponer todas las medidas tendientes a la protección de la vida, la integridad física o emocional de la víctima, la libertad y seguridad personal, así como la asistencia económica e integridad patrimonial del núcleo familiar...»
- ▶ Ley n.º 17817 (setiembre de 2004). Lucha contra el racismo, la xenofobia y cualquier tipo de discriminación. «...se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública...»
- ▶ Ley n.º 18104 (marzo de 2007). De igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. «El Estado deberá adoptar todas las medidas para asegurar el diseño, elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas públicas [...] con perspectiva de género [...] Garantizar el respeto de los

derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales de la mujeres, con una legislación igualitaria [...] así como la participación [...] promover cambios para el acceso equitativo de hombres y mujeres en los procesos de innovación, planes de desarrollo.»

- ▶ Ley n.º 18246 (diciembre de 2007). De unión concubinaria. Convivencia continua de cinco años mínima, entre dos personas —cualesquiera sean su sexo, identidad, orientación u opción sexual— que mantienen una relación afectiva estable y permanente, sin estar unidas por matrimonio. Con derechos en seguridad social, al año de su vigencia.
- ▶ Ley n.º 18395 (febrero de 2009 - julio de 2009 - enero de 2010). Sobre flexibilización de acceso a las jubilaciones comunes, por edad avanzada y por imposibilidad física. Rebaja de los años de servicio a 30. Reconocimiento de hasta cinco años de servicio, uno por cada hijo nacido vivo o adoptado.
- ▶ Ley n.º 18399 (febrero de 2009). Ley modificativa del acceso al seguro por desempleo. Seguro de paro parcial por reducción de la jornada de trabajo y para trabajadores con actividades múltiples, y seguro especial para mayores de 50 años. Hoy, esta prestación por desempleo abarca las actividades de la industria y el comercio, la rural y la doméstica, siempre que haya registración ante el instituto de seguridad social.
- ▶ Ley n.º 18561. Sobre el acoso sexual. Trabajaron para el logro la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo: «...prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia. Esta ley se aplicará en el ámbito público y en el privado [...] Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona

de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe [...] El empleador o jerarca será también responsable por los actos de sus dependientes o de toda otra persona vinculada al lugar de trabajo o entidad docente, en tanto haya tenido conocimiento de su ocurrencia y no haya tomado medidas para corregirla.»

b) Documentos referentes a derechos laborales, de seguridad social y de protección en salud

De la Carta de las Mujeres del Cono Sur, realizada en reunión del 8 de marzo de 2009,⁸ se extractan algunos ítems de las conclusiones a las que arribaron:

Denunciamos:

- ▶ La situación de las mujeres en el mercado de trabajo [...] los hombres reciben (de salario) 30% más que las mujeres en funciones iguales [...] las mujeres representan el 70% de los excluidos de la seguridad social y son la mayoría absoluta en el mercado informal [...].
- ▶ Todas las formas de violencia contra las mujeres [...] es necesario enfrentar el turismo sexual, la prostitución y el trabajo esclavo [...].
- ▶ El desprecio hacia la salud integral de las mujeres adolescentes, jóvenes, adultas y de la tercera edad. Las mujeres recurren al aborto inseguro [...] para interrumpir el embarazo no deseado [...].
- ▶ La ausencia de guarderías [...] que impiden el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado del trabajo.

⁸ Jornadas de trabajo realizadas en conmemoración al Día Internacional de la Mujer en 2009, en la frontera Uruguay-Brasil, en las que participaron delegaciones de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay (7 y 8 de marzo de 2009).

- La desvalorización de la economía solidaria [...] y la desvalorización del medio ambiente y del compromiso social.
- La inexistencia de una política de reforma agraria que ponga fin al latifundio improductivo.
- La violación de los derechos humanos de las mujeres presas [...].
- La discriminación de las mujeres por su orientación sexual, por raza o etnia, edad o apariencia [...].

Se exige a los gobiernos: [...] generación de empleo para que mujeres en los diversos sectores de la economía, teniendo como objetivo el Trabajo Decente, con igualdad de salarios, de trato y de oportunidades [...], creación de un marco legal en materia de igualdad de oportunidades y de tratamiento [...] implementación de políticas activas que desestimulen la discriminación [...], garantía por ley de la ampliación de la licencia por maternidad y paternidad; ampliación de los cupos en las guarderías públicas, [...] más escuelas de tiempo completo [...] más políticas de combate a la violencia [...] garantía de respeto a los derechos sexuales [...], ratificación de convenios 102 y 156 de OIT [...] por políticas públicas de agricultura familiar...

c) *Nuevos ámbitos*

Especialmente desde el año 2005 se están procesando innovaciones que tienen en cuenta la transversalidad de género y en algunos casos promueven especialmente al sector doméstico. Estas innovaciones han pasado por potenciar algunos ámbitos, crear otros y reformar varias áreas.

A modo de ejemplo, vamos a presentar lo realizado por tres ministerios:

MIDES

Se creó en 2005 y su primera acción fue la implementación del Plan de Asistencia Nacional a la Emergencia Social (PANES), dentro del cual se ejecutó un conjunto de programas en los

que participaron más de 80.000 hogares y fueron beneficiarios más de 335.000 uruguayos. El programa atendió principalmente las demandas básicas de alimentación y salud, y se promovieron procesos socioeducativos con el objetivo de reducir la indigencia. Este proyecto tuvo un período de duración de dos años.

A principios de 2007 se comenzó a ejecutar el Plan Nacional de Equidad, que renueva la red de asistencia social y apunta a dos sectores vulnerables de la sociedad: los niños y los adultos mayores.

Para su atención pone en práctica dos programas importantes:

I. Asignaciones familiares

Para la atención de los niños y adolescentes que integran hogares de contexto socioeconómico vulnerable, se pone en práctica un programa de prestaciones condicionadas por el cual se abona un monto de dinero. Para su determinación se tienen en cuenta la cantidad de niños del núcleo familiar y el nivel de enseñanza al que asiste el menor (educación primaria o secundaria).

Los responsables de esos menores deberán acreditar, para mantener el cobro de la prestación, la concurrencia efectiva del menor al centro de enseñanza, así como a los controles médicos correspondientes a su edad y estado de salud.

Se da prioridad en el cobro de esta prestación a la madre, ya que en general es la que convive con los hijos.

II. Asistencia a la vejez

Es una prestación en dinero que se brinda a las personas de entre 65 y 70 años que no acceden a otra prestación de seguridad social y que se encuentran en situación socioeconómica vulnerable.

Es de destacar que la detección de personas que constituyen el colectivo asistido se realizó

mediante las tareas de asistencia realizadas por el proyecto PANES desarrollado entre 2005 y 2007.

III. Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS)

Ministerio de Salud Pública (MSP)

La ley n.º 18211, aprobada en enero de 2008, creó un sistema solidario de atención de salud en el que no solo el trabajador tiene derecho a la prestación de salud, sino también los hijos menores de 18 años, los discapacitados sin límites de edad y todos aquellos que en el momento de jubilarse estén dentro del sistema independientemente del monto de la pasividad.

Se amplía el universo de personas ya jubiladas con derecho a la atención integral de salud, dado que a partir de la aplicación de esta ley los jubilados como patrones con anterioridad a 2008, que tengan jubilaciones menores y vivan en grupo familiar de bajos ingresos, quedan incluidos en el sistema.

Se trata de un sistema progresivo de inclusión, dado que la ley prevé el ingreso de otros colectivos sociales como las/los cónyuges de trabajadores/as y jubilados con el correr del tiempo y aspira a ser un sistema nacional y universal.

MTSS

Comisión Tripartita por la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo.

Constituye un ámbito privilegiado de diálogo social. Fue creada en 1997 como ámbito asesor del MTSS, constituida en forma tripartita por el gobierno a través de los ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social (INAMU), las cámaras empresariales y el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT).

Uno de los acuerdos más significativos fue la redacción consensuada del proyecto de Ley sobre Trabajo Doméstico, convertido en la ley n.º 18065.

d) Negociación colectiva

La negociación colectiva, que en Uruguay ha tenido su mayor desarrollo en los consejos de salarios (ley n.º 10449 del año 1943), es un ámbito prioritario para lograr acuerdos sobre derechos. Son órganos de integración tripartita que se convocan por sector de actividad y en los cuales se logran acuerdos sobre salarios, categorías laborales y condiciones de trabajo.

Previo a la convocatoria de los consejos de salarios de 2005 solo 21 convenios, que constituían el 15% del total de los grupos, tenían cláusulas de género. Entre ellos, los correspondientes a los siguientes sectores: alimentos, bebidas, textil, metalúrgica, enseñanza y lácteos.

Durante la negociación colectiva que se desarrolló en el año 2005, las tres partes asumieron el compromiso de promover dentro de la negociación el cumplimiento de la ley n.º 16045, los convenios de OIT 100, 103, 111 y 156 y la Declaración Sociolaboral del Mercosur.

Se reafirmó el respeto del principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza-etnia, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación en cumplimiento de las leyes n.ºs 16045, 17242, 17514 y 17817.

Asimismo, quedó expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en los salarios, por lo que las empresas se comprometieron a respetar la no discriminación en el ingreso al trabajo, en los ascensos, en la asignación de tareas y remuneraciones.

Esta instancia de negociación colectiva constituye una de las más importantes experiencias de diálogo social.

En junio de 2008 se reunió la Comisión Tripartita Para la Igualdad de Trato y Oportunidades, integrada por MTSS, MIDES, PIT-CNT y

representación empresarial y resolvieron trasladar al Consejo Superior Tripartito, que analizaba acuerdos para la ronda de negociación colectiva del año 2008, algunos lineamientos para incorporar cláusulas de género, entre ellos una cláusula genérica con el siguiente texto:

...cláusula genérica acordada: las partes [...] acuerdan promover dentro del ámbito de negociación colectiva el cumplimiento de la ley n.º 16045, convenios internacionales n.ºs 100, 103, 111 y 156 [...] y la declaración Socio Laboral del MERCOSUR. Reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión...

Asimismo acuerda, para el momento de su implementación, condiciones básicas a tener en cuenta en general y en cada rama de actividad: «el principio de igualdad de remuneración para trabajo de igual valor; la igualdad de oportunidades de acceso entre mujeres y varones [...]; la eliminación de elementos discriminatorios en la selección y promoción; la garantía y protección a la maternidad [...]; la prevención y sanción del acoso moral y sexual...».

4. Avances en el sector trabajo doméstico

En julio de 1942 se creó el Fondo de Trabajadores Domésticos, mediante el decreto ley n.º 10197 que reconoce derechos en la seguridad social para las y los trabajadores domésticos:

Personal de servicio y afines. Quedan comprendidas en el régimen legal vigente de la Caja de la Industria, Comercio y Servicios Públicos las personas de ambos sexos que realizan tareas domésticas por orden de otros que no sean familiares del que trabaja: sirvientes, porteros, mucamos, cocineros, cuidadores, limpiadores, niñeras, amas de llaves y demás personas que, a juicio del Directorio de la Caja, cumplan ese género de tareas. Quedan incluidos también, en esta ley, los porteros de casas de apartamentos...

- ▶ En noviembre de 2006, la ley n.º 18065 definió el trabajo doméstico en estos tér-

minos: «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 este, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa».

- ▶ Los *derechos*: Las personas que coticen a este sector tienen todos los derechos en seguridad social, al igual que cualquier otro sector de la actividad privada, en el territorio nacional:

- ▶ Goce de la licencia maternal (total de 84 días, 42 antes y 42 después de la fecha probable de parto).
- ▶ Cobro en efectivo de licencia maternal por valor equivalente a 84 días de salario por trabajo, no pudiendo ser menor ese monto a 1 BPC (base de prestaciones y contribuciones).
- ▶ Asistencia de salud para ella y sus hijos por el SNIS.⁹
- ▶ Derecho a atención en el sanatorio Canzani o en el Departamento Médico Quirúrgico (DEMEQUI), que atiende las malformaciones congénitas, ambos pertenecientes al BPS.
- ▶ Atención de salud del recién nacido por medio del SNIS (derecho que adquieren a partir del 1/1/2008).
- ▶ Seguro por desempleo; es la única prestación en seguridad social que no se tenía y se adquiere a partir de enero de 2007, al implementarse la ley n.º 18065.
- ▶ Seguro por enfermedad, como prestación monetaria.
- ▶ Derecho a prótesis y órtesis, lentes.
- ▶ Derecho a cualquiera de los sistemas jubilatorios existentes (jubilaciones comunes, por edad avanzada o por imposibilidad física, ley n.º 16713 o de flexibilización, n.º 18395).

⁹ A partir del SNIS se tiene la opción a estar en el sistema de asistencia médica colectiva (IAMC) (instituciones privadas) o en el sistema descentralizado de atención pública de salud (ASSE).

Actualmente, la aportación a la seguridad social se realiza en estos términos:

- ▶ Aporte patronal del 7,5% y obrero el 15% (al iniciarse la reforma tributaria, en julio de 2007, el aporte patronal bajó del 12,5% al 7,5%, según lo establece la ley n.º 18083).
- ▶ Aporte al seguro por enfermedad del 5% patronal y el 3%, 4,5% o 6% obrero.
- ▶ De corresponder, complemento de cuota mutual, la cual también se rebaja a los efectos de no ser impedimento para la contratación y registración.
- ▶ La tributación a la seguridad social debe hacerse por el salario real a percibir, el cual no será inferior a mínimos establecidos por ley.

No obstante toda la normativa existente desde mediados del siglo pasado, la informalidad y la exclusión de los derechos laborales y de protección social han sido una constante de este sector.

a) La ley n.º 18065 que regula el trabajo doméstico

Al entrar en vigencia esta ley se produjeron importantes cambios, que se reflejaron en mejoras en el reconocimiento de derechos a las trabajadoras domésticas.

Derechos de seguridad social

- ▶ Adquieren derecho al subsidio por desocupación, al que antes no podían acceder.
- ▶ Atención de salud para ellas y sus hijos menores de 18 años o discapacitados, con posibilidad de elegir entre el sistema público y el privado a partir de enero de 2008, al quedar incorporadas al SNIS.
- ▶ Desde octubre de 2009 se realizan en forma totalmente gratuita operaciones de cataratas, pterigium y cirugías refractivas de miopía, astigmatismo e hipermetropía a las y los trabajadores, por medio de un convenio entre el Hospital de Ojos José Martí, el BPS y el PIT-CNT.

Derechos sindicales

El principal derecho que se incorpora con la aprobación de la ley n.º 18065 es la inclusión de esta actividad en los consejos de salarios, como consecuencia de lo cual se constituye el grupo 21, y a partir del año 2008 los salarios, las categorías laborales y las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos se negocian colectivamente.

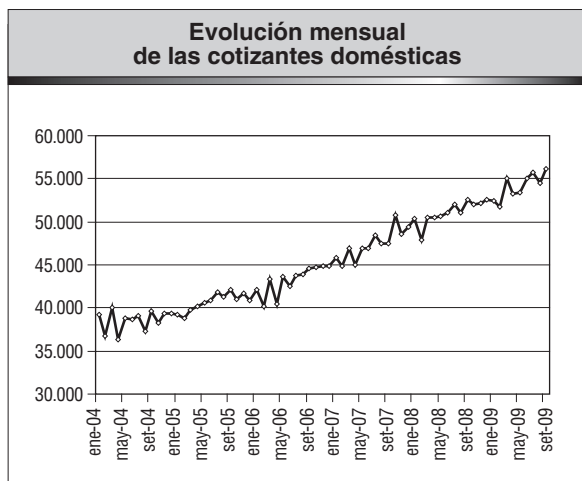
Derechos laborales

- ▶ Se limita la jornada a ocho horas diarias y 44 semanales.
- ▶ Se regula el descanso intermedio, diferenciando según se trate de una trabajadora con o sin retiro. En el primer caso tendrá media hora paga de descanso y en el segundo dos horas como mínimo; las horas de inicio y finalización del descanso deberán acordadas por las partes.
- ▶ El descanso de 36 horas semanales, que comprende todo el domingo. El resto del tiempo debe ser acordado entre las partes.
- ▶ El descanso nocturno para la trabajadora sin retiro no puede ser inferior a nueve horas continuas.
- ▶ Con relación al despido, se aplican las normas generales; se mantiene un período de carencia, pero reducido a 90 días en lugar del año que existía hasta el momento de sancionarse la ley.
- ▶ Para el caso de que la trabajadora doméstica sea despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido 180 días de su reintegro efectivo, deberá abonarse una indemnización especial que consiste en el pago previsto en el artículo 17 de la ley n.º 11577 (seis meses de sueldo).
- ▶ Como condición necesaria para la contratación, la persona debe tener 18 años de edad.
- ▶ Los patrones deberán otorgar recibo, con el detalle del salario y todos los descuentos legales, discriminados por rubro.

b) Estadísticas de actividad y de pasividad del sector

Las cotizantes domésticas al BPS registran una evolución creciente entre enero del año 2004 y octubre del año 2009. Sin embargo se presentan algunas caídas en febrero y abril en los años estudiados, lo cual indicaría cierto carácter zafra en la contratación de empleo doméstico (gráfica 1).

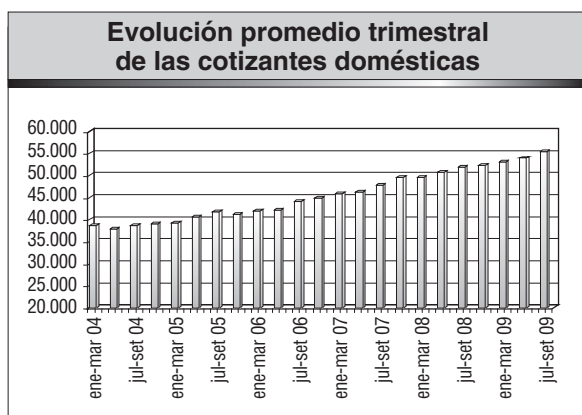
GRÁFICA 1



Fuente: BPS.

En la evolución trimestral, se observa una tendencia de crecimiento suavizada para el período 2004-2009. Este crecimiento se desacelera en 2004-2005, y a partir del tercer trimestre del 2006 la tasa de crecimiento sube pronunciadamente hasta alcanzar su punto más alto en el promedio del trimestre julio-setiembre de 2009 (gráfica 2).

GRÁFICA 2

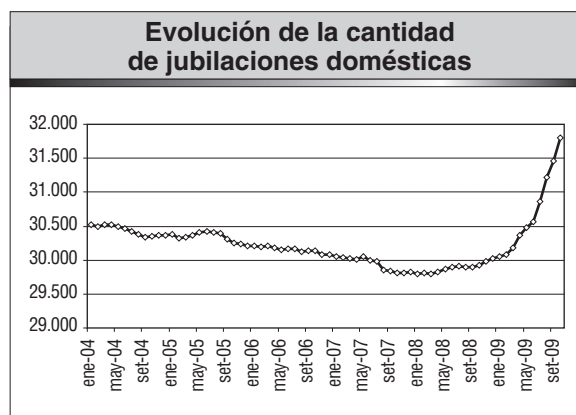


Fuente: BPS.

Cantidad de jubilaciones domésticas

Según la gráfica 3, la cantidad de jubilaciones de trabajadoras domésticas presentó una tendencia decreciente hasta diciembre del año 2008. A partir de ese mes, comenzaron a crecer de forma permanente, hasta alcanzar en octubre de 2009 la cantidad de 31.798 jubilaciones.

GRÁFICA 3



Fuente: BPS.

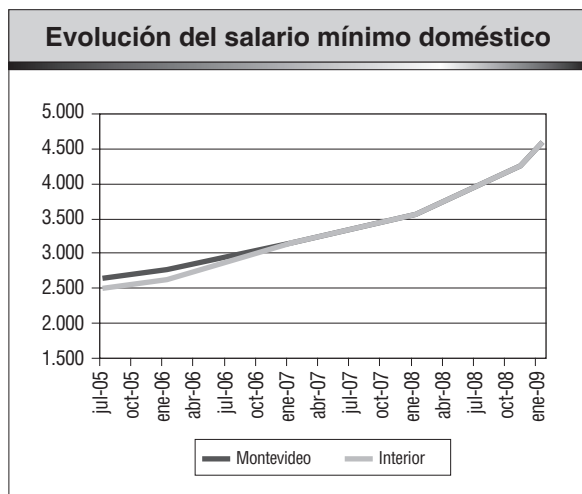
Salarios

Del estudio de los decretos emitidos desde julio del año 2005 sobre el salario mínimo doméstico, se desprende la siguiente evolución. Cabe recordar que existían dos salarios mínimos diferenciales, para Montevideo e interior, hasta el 1/1/2007, y a partir de esa fecha se unificaron en un salario mínimo nacional doméstico. Ese salario mínimo ha tenido una evolución creciente a lo largo del tiempo, tal como se visualiza en las gráficas 4 y 5.

Si se toman en cuenta los ajustes salariales establecidos por decreto para el sector doméstico, puede construirse un índice de ajustes que refleje su evolución; se toma como período base: enero 2006 = 100 (tabla 1).

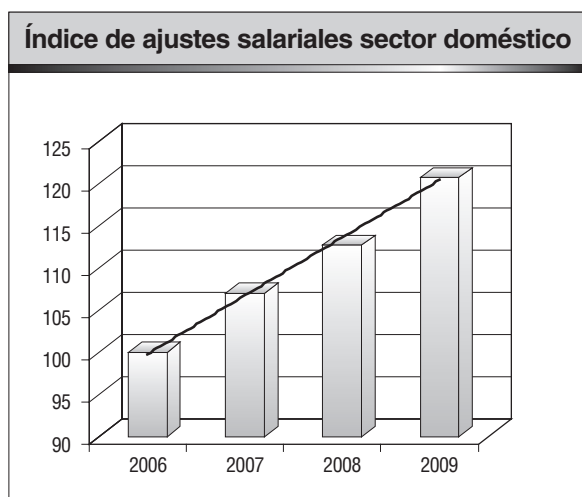
El índice de ajustes salariales presenta una evolución creciente en el período de estudio, lo que significa que hubo incrementos salariales en el sector doméstico. Para tener una idea más precisa de las remuneraciones de los trabajadores de este sector, debieran tomarse en

GRÁFICA 4



Fuente: Decretos de ley.

GRÁFICA 5



Fuente: Decretos de ley.

cuenta otro tipo de formas de pago no salariales y sus respectivos ajustes a lo largo del tiempo, para luego comparar el conjunto con la evolución del índice de precios al consumo y así obtener una medida del poder de compra de los trabajadores (tabla 2).

c) Campañas de sensibilización y difusión

El movimiento sindical en su conjunto, por medio del DGE y del ERT en el BPS, y con el apoyo de OIT, se ha ocupado de instalar la transversalidad de género en todos los ámbitos, co-

TABLA 1. SALARIO MÍNIMO DOMÉSTICO

	Montevideo	Interior
1/7/2005	2.650	2.500,0
1/1/2006	2.775	2.617,5
1/1/2007	3.150	3.150,0
1/1/2008	3.550	3.550,0
1/11/2008	4.260	4.260,0
1/1/2009	4.562	4.562,0

Fuente: Decretos de ley.

TABLA 2. ÍNDICE DE AJUSTES DE SALARIOS DE DOMÉSTICAS

1/1/2006	100,0
1/1/2007	107,0
1/1/2008	112,7
1/1/2009	120,7

Nota: Los ajustes corresponden solamente a salarios.

Fuente: Decretos de ley.

misiones y departamentos de la central. Se realizó una serie de trabajos, que consistieron en encuentros, seminarios y estudios, con el objetivo de dar difusión importante al tema de la mujer en general y muy especialmente al del sector doméstico.

A continuación se detallan algunas de las instancias más importantes.

- Desde sus inicios en 1992 —y en todo su accionar—, ha sido preocupación del ERT en el BPS la transversalidad de género en todos los ámbitos. Fue así que en 2003 presentó el pormenorizado estudio *Mujer y seguridad social* en la Comisión de Seguridad Social del Parlamento. El estudio constaba de un capítulo referido a la situación de las trabajadoras y del sector doméstico; allí se expresaba preocupación porque la falta de estudios sobre la situación de este sector y el difícil acceso a los derechos de seguridad social, que dependen de la registración (en 2003 era aproximadamente

el 30%), hacían muy difícil la cobertura de estas trabajadoras. Desde su primera presentación,¹⁰ en 1999, el tema de género ha estado incluido en todos los aspectos de la Propuesta Alternativa de los Trabajadores (PAT) en seguridad social, que fue encomendada al ERT.

- ▶ A fines de 2005, la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), junto con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y MIGRANT (Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT) y con el apoyo del ERT-PIT-CNT y la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLAC-TRAHO), realizó un seminario internacional sobre mujeres migrantes y trabajadoras domésticas. Los objetivos se centraron en sensibilizar a toda la sociedad, hacer visible la situación, identificar las vulnerabilidades, diagnosticar y buscar caminos de cambio a la feminización del trabajo doméstico, especialmente a la situación del trabajo doméstico de las mujeres migrantes.

Se trabajó asimismo sobre las consecuencias de la informalidad frente a los modelos de seguridad existentes, como también sobre las situaciones de discriminación, abuso y explotación en Uruguay y la región.

- ▶ En octubre de 2007, en una jornada en el espacio de Diálogo Nacional en Seguridad Social (DNSS), se trató el tema de género y, entre otros específicos, la situación de las trabajadoras domésticas. Se acordó que el tema de género debía ser tratado a largo plazo en los planes de protección social nacionales.
- ▶ Puntualmente, para atenuar las consecuencias de la más baja densidad de co-tización de las mujeres, se acordó incorporar a la ley de flexibilización de acceso a

las jubilaciones que se otorgara un año de servicios reconocidos por cada hijo nacido vivo o adoptado, con un máximo de cinco.

- ▶ En noviembre de 2007 se realizó un seminario de preparación para la negociación colectiva con el objetivo de incluir cláusulas de género.

El seminario estuvo a cargo del DGE del PIT-CNT, contó con el apoyo de la OIT y fue coordinado con el ERT-PIT-CNT.

Un ítem importante de análisis fue la *economía de cuidado* y la correlación entre trabajo remunerado y no remunerado, aunque solo como inicio de discusión.

Como resultado se aprobó un documento que fue distribuido a cada grupo y sector o rama de actividad, con propuestas de derechos de género a incluir en las pautas en la negociación colectiva.

Hubo importantes avances en la incorporación de cláusulas de género en la negociación colectiva de 2008, en dos planos; el primero, basado en propuestas del DGE del PIT-CNT, y el segundo, basado en la problemática de cada sector, o de algún grupo, o incluso por empresa. (El producto se puede ver en anexo 3.)

Entre las que ya habían negociado los diferentes sectores de actividad y las empresas, más las que se comenzaron a incluir en 2005 y se potenciaron en 2008, son alrededor de 100 las cláusulas de género que forman parte de la negociación colectiva.

- ▶ En mayo de 2008, se realizó un seminario internacional de empleo e igualdad con el objetivo de potenciar los espacios para tener mecanismos de participación en las políticas de empleo, para la igualdad de género y raza-etnia en los países de la región. Se visualizó la necesidad de realizar un mapa de género (el cual está avanzado), por considerarlo una herramienta importante para visualizar mayor cantidad de elementos para el estudio pormenorizado de situaciones puntuales, sean sectoriales o territoriales, entre otras.

¹⁰ Periódica y sistemáticamente se efectúan cambios, modificaciones, adecuaciones a la PAT, por considerar que la seguridad social y su normativa deben acompañar los cambios sociales y en el mercado laboral para que sean eficaces, inclusivas y equitativas. Hay que señalar que muchos puntos de la propuesta han sido tomados en cuenta por las nuevas leyes de jubilación y de seguro de desempleo.

- ▶ En agosto de 2008, con un taller de capacitación para la promoción de la igualdad de género para delegados y delegadas a las mesas de los consejos de salarios, se analiza la transversalidad de género en el empleo, en las condiciones de trabajo y en la protección social. Se reafirmaron las cláusulas que luego fueron parte de la negociación.
- ▶ Desde el punto de vista institucional, a partir de 2006 —con la aprobación de la ley n.º 18065— se ha potenciado periódicamente una serie de formas de difusión e información sobre los derechos y las obligaciones del sector desde ámbitos como el BPS, el PIT-CNT (fundamentalmente desde el DGE) y el MTSS (sobre todo desde la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo).

Se han usado diferentes formas, desde las más clásicas, como un folleto, hasta algunas más sofisticadas, como el teatro en ómnibus.

A continuación se detalla una serie de formas de comunicación de información que parten principalmente del BPS, en algunas ocasiones con la participación del resto de los organismos involucrados y de los actores sociales.

- ▶ Las campañas se iniciaron con un comercial en televisión, el testimonial *Silencio*, en el que la trabajadora le pedía a la empleadora que la registrara en «la caja» y se iba perdiendo su voz, sin provocar la mínima reacción de la patrona; de aquí el nombre del *spot*.
- ▶ Simultáneamente se realizó una *radionovela* que seguía la misma línea que el aviso de televisión.
- ▶ A partir de julio de 2007 se instrumentó otra campaña destinada a generar mayor impacto sobre el tema trabajo doméstico para obtener el objetivo propuesto: el mayor ingreso posible a la seguridad social de las y los trabajadores domésticos. Se recurrió nuevamente a comerciales en televisión, esta vez con la pieza titulada

Desorden,¹¹ y con un segundo testimonial en el que la trabajadora contaba qué derechos obtuvo por estar registrada en la seguridad social.

Desorden: en un supermercado, un niño ve muchas latas apiladas en riguroso orden y tiene la inquietud (que lleva a la práctica) de tomar una de las latas del medio. Se genera así, una serie de caídas de productos, en forma de dominó, que pegan en las personas, en los repositorios de góndolas, hasta que se produce un caos total en el comercio. El mensaje final es: para la seguridad social todos, no importa el lugar en que estemos dentro del sistema, somos necesarios; si queremos salir de él, no estar, no solamente nos perjudicamos (nos caemos) nosotros, sino que arrastramos a la exclusión a los que tenemos alrededor (nuestra familia).

- ▶ Esta campaña se acompañó con una mención en radio y varias en la prensa, y en la vía pública se simulaban *packs* de productos de limpieza que llevaban los derechos impresos.
- ▶ Una de las acciones de contacto más directo con el público fue una representación teatral en ómnibus de transporte colectivo. Algunos actores (empleador, empleadora y empleada) subían y realizaban una escena familiar, discutían la conveniencia y la obligatoriedad o no de *estar en caja*.

Una forma inusual de sensibilizar e impactar en forma amena en gran parte de la población.

- ▶ Complementaban esta campaña entrevistas en los programas periodísticos de mayor audiencia, a la vez que se distribuían (haciendo hincapié en las zonas residenciales) volantes informativos en forma de colgantes para los pestillos de las puertas, material específico para trabajadoras y empleadoras.

¹¹ Esta propaganda fue galardonada internacionalmente con el Balero de Bronce por ser considerada como uno de los tres mejores comerciales del año en la edición Desachate 2008.

- ▶ A partir de setiembre de 2008 se comunicaron los derechos que se adquieren al estar registradas en todas las casas donde trabajan (actividad múltiple), fundamentalmente el derecho a la cobertura de salud para ellas y sus hijos al implementarse el SNIS. También se informó sobre el pago de complemento de cuota mutual por los empleadores, que se rebajó.

Los medios utilizados en esta oportunidad fueron:

- ▶ televisión, con un comercial que mostraba información mientras la trabajadora realizaba sus tareas;
 - ▶ radio, con las voces de varias empleadoras que hablaban a la vez y le dejaban tareas a la trabajadora doméstica;
 - ▶ *banners* (carteles) en la web del BPS;
 - ▶ avisos de prensa (se utilizó el recurso de la lista de tareas que dejan las empleadoras para comunicar).
- ▶ En agosto de 2009 se realizó el comercial de televisión *Saludo*, con motivo del Día de la Trabajadora Doméstica, el 19. El día anterior se realizó una conferencia de prensa en el BPS en la que participaron la representante patronal, representantes del sindicato, representantes del MTSS y representantes del propio organismo convocante (BPS).
 - ▶ Al mismo tiempo salió, también en televisión, un *spot* que mostraba todos los adelantos y las cosas que habían cambiado en el área del trabajo doméstico (de la escoba y la pala a la aspiradora, de la cocina al microondas, etc.), con inscripciones al pie de los avances y cambios en los derechos del sector.
 - ▶ Se publicaron una serie de avisos en la prensa y un folleto informativo¹² (que está en la página web <www.bps.gub.uy>,¹³ en

el *link trabajadoras domésticas*) en los que se detallaban —además de los derechos y las obligaciones— los lugares donde informarse, donde obtener los formularios de registración, la forma de realizar la aportación, los teléfonos y centros de información remota, entre otras cosas.

- ▶ El 7 de octubre, en la jornada de difusión del trabajo decente y 17.º aniversario del ERT, se realizó un convenio por el que las trabajadoras domésticas y un menor a cargo podrían obtener y disfrutar gratuitamente un abono cultural por un año, con la única contraparte de tener seis meses de registradas en la seguridad social a la fecha de solicitar ampararse al convenio. El abono cultural permitía concurrir a distintos espectáculos (fútbol, básquetbol, Carnaval, teatro, etc.).

5. Derechos sindicales

a) *Negociación colectiva y sindicalización*

En 1986 se fundó el SUTD, que enfrentó muchas represalias y limitaciones desde el inicio.

A partir de década del 1990 dejó de desarrollar su actividad como tal.

La historia de las afiliaciones es muy particular en este sindicato, pues no hay relación entre la cantidad de personas afectadas a la actividad doméstica y las afiliaciones. La falta de información, las dificultades para comunicarse y reunirse, así como las presiones y represalias de que son objeto las trabajadoras domésticas vuelven terriblemente dificultoso el desarrollo de actividad sindical.

En la primera etapa del sindicato (1985-1990) había un promedio de 1% de trabajadores y trabajadoras con afiliación sindical.

Se volvieron a organizar a partir de 2005.

...desde el mes de abril las trabajadoras domésticas nos estamos reuniendo en el local del SUNCA, donde solidariamente nos abrieron

¹² Tríptico informativo realizado con la participación de la Liga de Amas de Casa, el Sindicato de Trabajadoras Domésticas, el MTSS y el BPS.

¹³ En esta página se puede consultar una detallada información —en el *link trabajadoras domésticas* (dentro de *trabajadores*)— sobre normativa, convenios, folletos y otros.

las puertas y brindaron un espacio físico, para poder desarrollar nuestra actividad sindical. Y ya pusimos en marcha La Reorganización del mismo, junto al PIT-CNT, como fue siempre. ¿Por qué decimos reorganizar? Porque este sindicato de trabajadoras domésticas se constituyó en el año 1986 y su actividad sindical trascendió fronteras... Nuestro objetivo es llegar a todas las trabajadoras del país, pues sabemos que hay trabajadoras con los salarios más sumergidos que pueda haber. Por eso y pretendiendo enfocar todas las realidades, elaboramos en conjunto una plataforma reivindicativa que está compuesta por doce puntos:

- 1) convenio odontológico y mutualista,
- 2) que se respeten decretos y leyes vigentes,
- 3) aportes reales al BPS,
- 4) afiliación al Banco de Seguros del Estado,
- 5) respeto al horario de descanso,
- 6) 30 de mayo día no laborable pago de la trabajadora doméstica,
- 7) cumplimiento del decreto 406/88, seguridad e higiene laboral (ropa de trabajo, productos de limpieza, etc.),
- 8) boletos pagos,
- 9) recibo oficial de sueldos,
- 10) definición de tareas a desarrollar, detallados por escrito,
- 11) salarios homologados a nivel nacional,
- 12) respetar el horario de no más de 8 horas de la trabajadora con cama...¹⁴

En la refundación se mantenía el mismo porcentaje de afiliación, pero con el trabajo conjunto para crear una ley del sector. Es que en 2006-2007 comenzó una campaña de afiliación, junto con la difusión de la información, que logró buenos resultados, pues incluso se afiliaron trabajadoras del interior del país; en algunas localidades las trabajadoras domés-

ticas participan en los plenarios sindicales locales.

Finalmente, en 2008, con la participación en los consejos de salarios, hubo un empuje importante y se llegó a fin de ese año a un 10% de afiliadas al sindicato, aproximadamente. Si bien es más sostenida, todavía hoy la sindicalización del sector es totalmente insuficiente.

Uno de los primeros objetivos del sindicato fue impulsar una ley específica del sector. Fue así que en el ámbito de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo del MTSS se comenzaron a realizar reuniones con el fin de discutir y dar forma al proyecto.

La apropiación de este proyecto por parte del movimiento sindical fue muy fuerte, pues el DGE del PIT-CNT, integrante de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo del MTSS, fue parte activa de la concreción de la ley, en coordinación permanente con el SUTD, y siempre que fue necesario contó con el apoyo de la Comisión de Seguridad Social (COSS) del PIT-CNT por medio del ERT en el BPS.

El proyecto se materializó en la ley n.º 18065, aprobada en noviembre de 2006.

Entre los derechos que esta ley reconoce a los trabajadores domésticos, se encuentra el de integrar los consejos de salarios.

Estos consejos son en Uruguay el ámbito donde se negocian en forma tripartita salarios, categorías laborales y generalmente las condiciones de trabajo de los sectores de actividad.

Desde su convocatoria a partir del año 2005 para todos los sectores, el movimiento sindical se ha visto fortalecido, los sindicatos se han multiplicado, y también las afiliaciones a los sindicatos preexistentes.

La consecuencia ha sido la consolidación del sistema democrático y el desarrollo de los

¹⁴ *Boletín informativo del Sindicato de Trabajadoras Domésticas - PIT-CNT*, n.º 1, setiembre de 2005.

derechos de los ciudadanos todos y especialmente de los trabajadores.

La negociación colectiva¹⁵ es importante para el reconocimiento de los derechos individuales y colectivos de las y los trabajadores domésticos, pero el sector no tuvo la oportunidad de concurrir a esos efectos a los consejos de salarios¹⁶ sino hasta 2008, si bien la negociación tripartita se convoca a nivel nacional desde 2005 para los trabajadores de la actividad privada y pública.

A pesar de la consagración legal de la integración del sector a los consejos de salarios, no fue fácil su puesta en práctica efectiva.

En efecto, si bien estaban claramente determinadas las representaciones del gobierno y del sector trabajador, no era fácil determinar quién representaría al sector empleador en el consejo referido. Esto llevó a hacer varias convocatorias, sin éxito.

Finalmente, en el año 2008 una organización social, la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios, asumió la representación del sector empleador y pudo llevarse adelante el primer consejo de salarios de grupo 21, servicio doméstico.

Un dato interesante es que en esa primera negociación colectiva tanto la representación empleadora como la trabajadora fueron colectivos de mujeres, lo cual refleja la realidad laboral.

El grupo 21 fue el que le correspondió al sector de las trabajadoras domésticas en 2008, y la

cláusula especial de género que incorporó fue la de igualdad de oportunidades: «Las partes, de común acuerdo, reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y de equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo, etc., de acuerdo con las disposiciones vigentes (convenios internacionales de trabajo n.ºs 100, 103, 111, y 156, Ley n.º 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur)».

Como producto de la negociación se elaboraron dos documentos en forma consensuada: el convenio colectivo propiamente dicho (plasmado en el decreto 670/008 del 22/12/2008) y el acta de acuerdo relacionada con el decreto 670/008.

Los logros destacables en esta instancia se pueden detallar de esta forma:

- ▶ Se reglamenta la jornada laboral, según lo previsto en la ley n.º 18065.
- ▶ Se determinan el salario mínimo para el trabajador del servicio doméstico y los ajustes para el período comprendido entre noviembre de 2008 y junio de 2010 inclusive, a nivel nacional.
- ▶ Las partes acuerdan trabajar en conjunto para sensibilizar a todo el país sobre la conveniencia de la formalidad y la legalidad en el sector.
- ▶ Otros nuevos beneficios económicos: gratificación extraordinaria, prima por antigüedad, compensación adicional por trabajar en un lugar diferente del hogar habitual en vacaciones.
- ▶ El convenio incluye un punto específico de compromiso a tener un ambiente de trabajo en condiciones dignas, sin acoso moral ni sexual.
- ▶ Cuando una trabajadora tenga menos horas de trabajo que las que tenía en el año anterior, el empleador la deberá indemnizar por despido parcial, de acuerdo con la normativa laboral correspondiente.
- ▶ Serán de aplicación a estos/as trabajadores/as todas las normas del derecho

15 Véase anexo 4, Pautas de negociación colectiva 2008. Resumen.

16 En Uruguay, los consejos de salarios comenzaron a funcionar en la década de 1940, con más o menos participación, según se transitara un período de democracia o no. Primera etapa: 1943-1968: avances; segunda etapa: 1969-1984, dictadura: inactividad de órganos tripartitos; tercera etapa: 1985-1992, reimplantación de los consejos de salarios, en 1992 se desarticulaban por falta de convocatoria; cuarta etapa: 2005, convocados por el gobierno progresista, etapa positiva, para seguir avanzando y profundizando.

del trabajo y de la seguridad social, entre ellas todas las previstas sobre vacaciones anuales, salario vacacional, aguinaldo, horas extras, etcétera.

- ▶ Se determina la característica de ser trabajador/a con o sin retiro.
- ▶ Se acordó el 19 de agosto de cada año como el Día Nacional de la Trabajadora Doméstica, a aplicarse a partir de 2009.
- ▶ Se incluye una cláusula de paz.
- ▶ Se acuerda que el empleador proveerá de útiles de trabajo y vestimenta al trabajador, sin costo alguno para este.

Se plantean lineamientos para acordar licencia sindical y categorías del sector e instrumentar un contrato de trabajo escrito.

b) El difícil camino del ejercicio de derechos

El SUTD ha recorrido un intenso camino en la consolidación de su existencia, sus derechos sindicales y el ejercicio de derechos.

Desde su fundación en 1986 ha pasado por períodos de intensa actividad, pero también por una virtual desintegración. Enfrentó y enfrenta como ningún otro la represión de su accionar, producto, entre otras, de la siguiente realidad:

La bajísima concentración de trabajadoras en el lugar de trabajo, ya que son muy pocos los hogares donde el servicio doméstico está integrado por más de una trabajadora.

Las importantes dificultades para lograr reunirse, ya que normalmente cada trabajadora desarrolla actividad para más de un empleador y tiene jornadas de actividad muy largas seis días a la semana. La relación a veces sumamente estrecha con el empleador lleva a que la incidencia de este en la toma de decisiones con relación al ejercicio de derechos sea más difícil.

La falta de formación y educación de las trabajadoras del sector se suma a las dificultades

de acceder a estas posibilidades mientras desarrollan esta actividad laboral.

Estas trabajadoras deben hacerse cargo de sus familias, muchas veces solas; en todo caso, el peso de la atención de la familia recae fundamentalmente sobre ellas.

En la central sindical, el PIT-CNT, pronto se tuvo presente que el desarrollo de la actividad sindical de estas compañeras solo era posible si todo el movimiento sindical las apoyaba, y eso se plasmó en hechos.

Con el DGE del PIT-CNT fundamentalmente, y otros departamentos, como el COSS y el ERT en el BPS, se apoyó intensamente a estas trabajadoras que comenzaron a caminar sintiéndose parte de un colectivo que las acompañaba.

De todas formas debieron enfrentar dificultades:

Si bien toda la academia era conteste en admitir que los derechos de estas trabajadoras eran los mismos que los de cualquier trabajador de cualquier actividad, en el ejercicio de esos derechos se encontraban y se encuentran enfrentadas a muchas resistencias.

Debieron encarar la necesidad de que se aprobara una ley que reconociera sus derechos laborales, sindicales y de seguridad social.

En ese sentido trabajaron y lograron la aprobación de la ley n.º 18065, que cambió fundamentalmente el ejercicio de los derechos.

La posibilidad de negociar colectivamente sus derechos tuvo un capítulo especial cuando fue necesario determinar quién representaría al sector empleador. La solución encontrada fue novedosa y efectiva. El sector empleador está representado por una organización básicamente integrada por mujeres, la Liga de Amas de Casa y Consumidores.

Comenzaron a negociar sus condiciones de trabajo, y las convocatorias se han realizado en las mismas condiciones y períodos que para

los demás trabajadores. Integran un grupo, el 21, entre todas las actividades laborales.

El ejercicio de actividad sindical por parte de estas trabajadoras es aún muy dificultoso, pero cada vez son más las trabajadoras que se afilian al sindicato y participan en sus activi-

dades, tanto en aquellas que tienen como objetivo tomar decisiones sobre las actividades de la organización como en las formativas.

Las trabajadoras domésticas organizadas y el SUTD, en esta oportunidad «llegaron para quedarse».

Introducción al trabajo no remunerado (TNR)

El empleo del tiempo...

«El tiempo del TNR no un es tiempo libre, sino que tiene tanta rigidez como el trabajo para el mercado...»

Libro: *Las bases invisibles del bienestar social*.

Por TNR se entiende trabajo doméstico, cuidado de niños o personas dependientes y trabajo voluntario o al servicio de la comunidad.

En la Encuesta Continua de Hogares del INE se incluyó, en setiembre de 2007, el ítem «uso del tiempo y trabajo no remunerado».

La consulta registró 4.200 hogares (se entrevistó a mayores de 14 años), a iniciativa del UNIFEM, el que planteó al INE la necesidad de conocer datos del tema. La intención es repetir la encuesta en 2010 y darle continuidad cada cinco años.

Datos de 2008 sobre la población uruguaya: se proyecta un total de 3.334.052 personas, de las cuales 497.773 son menores de 10 años y 450.352 mayores de 64. El INE considera que un tercio de la población debe ser atendida.

La *propuesta* es cuantificar las diferencias que se producen en el reparto de tareas en lo cotidiano como herramienta para trabajar por una mayor equidad de género.

En un seminario realizado sobre el tema se detectó que las mujeres dedican 65 horas al TNR y 35 al trabajo remunerado (TR) y los hombres, 28 y 72, respectivamente (seminario realizado en abril de 2009).

Los que menos participan en el TNR son los estudiantes, con 12 horas semanales.

Los desocupados se ubican después de las mujeres que se definen como amas de casa, con 51 horas.

Cuando el varón vive solo, pasa 21 horas por semana en las tareas del hogar, mientras que las mujeres en la misma condición dedican 27 horas por semana a esa faena.

Cuando el hombre vive con otra persona, la dedicación al TNR disminuye a 16 horas por semana, mientras que la mujer dedica 33 horas por semana y llega a dedicar 41 horas cuando su núcleo familiar está constituido por cinco o más personas.

La socióloga Rosario Aguirre realizó la investigación «Uso del tiempo y desigualdades de género en el TNR», tras la cual concluyó que la sociedad uruguaya invierte 27,4 horas por semana en TNR. En el caso femenino hay una diferencia según el lugar de residencia: las mujeres del interior dedican seis horas más por semana al TNR que las montevideanas. La autora expresó en ese seminario que «trabajo no es solo TR [...] El TNR compensa las faltas del mercado: fundamentalmente son las mujeres las que llenan ese vacío». Hay que corregir estos desequilibrios por tres razones: uno, por equidad de género, «para ampliar el ejercicio de los derechos económicos, políticos y sociales de las mujeres»; dos, por razones demográficas, «para que no haya que optar entre trabajar y tener hijos», y tres, por razones socioeconómicas, «para que aumente la participación de las mujeres en el mercado de trabajo».

Normas OIT

Situación de Uruguay

A) Sobre seguridad social

- 102 – norma mínima de seguridad social
- 118 – igualdad de trato
- 121 – accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- 128 – prestaciones de pasividad (IVS)
- 130 – asistencia médica y subsidio por enfermedad
- 157 – conservación de derechos de protección social
- 168 – fomento del empleo y protección del desempleo
- 183 – protección de la maternidad

convenio	102	118	121	128	130	157	168	183
Fecha ratificación	17/9/09	22/2/83	28/6/73	28/6/73	28/6/73	no	no	no

B) Sobre derechos al trabajo

- 87 – libertad sindical y protección a la sindicalización
- 98 – derecho a la sindicalización y negociación colectiva
- 29 y 105 – sobre trabajo forzoso y su abolición
- 138 y 182 – peores formas de trabajo infantil y edad mínima

convenio	29	87	98	105	138	182
Fecha ratificación	6/9/95	18/3/54	18/3/54	22/11/68	2/6/77	3/8/01

C) Sobre dimensión de género

1) sobre igualdad de oportunidades y trato

- 100 – igualdad remuneraciones
- 111 – discriminación en empleo y ocupación
- 156 – sobre los trabajos con responsabilidades familiares

2) sobre trabajo de las mujeres

103 y revisado por 183 – protección a la maternidad

89 – sobre trabajo nocturno (mujeres)

45 – sobre trabajo subterráneo (mujeres)

convenio	45	89	100	103	111	156	183
Fecha ratificación	18/3/54 denunciado 26/5/1978	18/3/1954 denunciado 25/2/1982	16/11/89	18/3/54	16/11/89	16/11/89	no

Cláusulas de género - negociación colectiva 2005-2008 (según los grupos de actividad)

Los compromisos y convenios derivados de los consejos de salarios respecto a cláusulas de género y similares se detallan a continuación; se toman el período 2005-2008 y algunos complementos de 2009:¹⁷

Grupo 1 (incluye subgrupos de la industria láctea, empaque frutas y verduras, molinos de arroz y trigo, fábricas de raciones, fideerías, molinos de yerba, café y té, aceiteras, bebidas sin alcohol y cervezas, malterías, bodegas, fábricas de pastas, tabacos), acuerda, para cada subgrupo en distintos períodos:

- ▶ **«No discriminación por razón de género; igualdad de oportunidades y trato en el empleo:** Las partes acuerdan promover ámbitos de negociación para instrumentar lo dispuesto en la ley n.º 16045 y los CIT 103, 100, 111, 156, ratificados por ley n.º 16063. En el mismo sentido se promoverá la equidad en la promoción y capacitación, la no discriminación para el acceso al empleo, así como la prevención y san-

ción del acoso moral y sexual. Las partes se comprometen a poner todo su empeño para proteger la maternidad, la paternidad y la lactancia. Se asume el compromiso de promover un plan de igualdad de trato y oportunidades en el empleo, elaborado en el año 2004 por la Comisión tripartita de igualdad de trato y oportunidades que funciona en el MTSS».

- ▶ «...las partes realizarán en conjunto y en forma paritaria, una investigación en la Industria Láctea referida a la situación de las mujeres trabajadoras, y en particular con el fin de detectar situaciones de discriminación en relación con la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Las empresas adoptarán políticas de contratación de trabajadores (zafrales, temporales, eventuales y permanentes) que no permitan ningún tipo de discriminación».
- ▶ **«Cláusula de equidad y género:** Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: ley n.º 16045 de no discriminación por sexo, ley n.º 17514 sobre violencia doméstica y ley n.º 17817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Las partes

¹⁷ Datos extractados de documento proporcionado por el DGE del PIT-CNT y del trabajo realizado por la economista Graciela Mazzuchi.

de común acuerdo reafirman el principio de igualdad, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual y credo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 156, ley n.º 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley n.º 17242 sobre prevención del cáncer génito mamario...» «...que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres».

- ▶ Licencias especiales por paternidad: según los subgrupos, se acuerdan entre uno y tres días de no concurrencia al trabajo, pagos.
- ▶ El trabajador tendrá también derecho, agregado al anterior, a las siguientes licencias especiales —sin que por ello se afecte su salario—: días con licencia paga por intervención quirúrgica de hijos.

Grupos 2 y 3 (industria frigorífica, chacinados, aves y otras carnes y plantas de procesamiento) agrega a las cláusulas anteriores y desde 2005:

- ▶ «**Licencias especiales.** Un día remunerado, por examen de PAP y/o mamografía, adicional al establecido legalmente».
- ▶ Se abonará a cada trabajador en caso de nacimiento de hijos, adopción o legitimación adoptiva, una gratificación en efectivo.

Grupo 4 (textiles):

- ▶ En 2006 el grupo acuerda una disposición transitoria, en estos términos: «las organizaciones firmantes del presente acuerdo, declaran su decisión de realizar una revisión de las descripciones de tareas categorizadas y de la correlativa escala de salario del personal obrero de la Industria Textil, con la finalidad de flexibilizar las asignaciones de tareas, determinar una disminución y actualización de las categorías y simplificar las escalas de salarios mínimos. A tales efectos designarán una Comisión Técnica

Especial Bipartita, la que deberá expedirse en un plazo de duración de este acuerdo, y que efectuará esa revisión teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

- ▶ Eliminación de toda referencia a diferenciación por sexo en una misma tarea, o indicación de tareas como exclusivamente femeninas. En estas situaciones, las tareas iguales serán equiparadas en todo caso a la que tenga indicada una mayor escala de salario mínimo legal».

Grupo 5 (curtiembre y sus productos, marroquinería, prendas de vestir y afines, calzado):

- ▶ Durante los cuatro meses posteriores al reintegro de la licencia maternal, las trabajadoras tendrán derecho a una media hora adicional a las previstas legalmente, con goce de sueldo. Asimismo tendrán derecho a otra media hora adicional a las anteriores previstas, sin goce de sueldo.
- ▶ Sin perjuicio del día legalmente establecido, las trabajadoras tendrán derecho a un día complementario pago para exámenes ginecológicos cuando el médico ordene su realización o ampliación, o cuando no sea posible hacerse los exámenes (mamografía y papanicolau) en un mismo día.
- ▶ En 2008, incorporan cláusulas de equidad de género según las cuales «las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de igual remuneración a tarea de igual valor y se obligarán a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas».

Grupo 6 (aserraderos, con y sin manufactura): en el año 2008 el grupo incorpora en la negociación colectiva este ítem:

- ▶ «...Las trabajadoras que se realicen los exámenes de Papanicolau y de Mamografía, tendrán derecho a un día de licencia paga adicional anual al establecido por la ley vigente, si presentan certificado médico que indique la necesidad de reiterarlos

o si se acredita que no es posible efectuar ambos exámenes el mismo día».

Grupo 7 (medicamentos, productos químicos y perfumes, pinturas y recauchutajes):

- ▶ En 2005, se determina que «...las empresas deberán entregar por cada hijo de funcionarios en edad escolar comprendida entre los 4 y 16 años, una túnica o el equivalente en útiles escolares».
- ▶ En 2008, se manifiesta que velarán por el «...cumplimiento irrestricto de la normativa vigente en cuanto a que no existen en el sector prácticas discriminatorias por cuestión de género...».

Grupo 8 (industrias metálicas y aparatos eléctricos, auxilios mecánicos, productos plásticos y de fibra de vidrio):

- ▶ Acuerdan en 2005 y reafirman en 2006 cláusulas de igualdad de oportunidades, según lo establecen la ley n.º 16045, el convenio de OIT 100 y la Declaración Sociolaboral del Mercosur. Asimismo, en 2008 se agrega una cláusula sobre licencia por paternidad: «...Se acuerda otorgar 3 días de licencia paga por este concepto, según ley n.º 18345».
- ▶ Se reafirman también en este grupo, sistemáticamente, las disposiciones generales sobre igualdad de oportunidades y trato en el empleo.

Grupo 9 (canteras, caleras, extracción de piedra, arena y arcilla, cerámicas y ladrillos):

- ▶ En 2008 las partes acuerdan «la creación de una licencia especial para padres de hijos con discapacidad».
- ▶ Se reafirma el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Grupo 10 (tiendas, artículos para el hogar, bazares, ferreterías, máquinas de oficina, casas

de música, barracas de construcción, farmacias, homeopatías, ópticas, casas de fotografía, casas dentales, venta de motos y repuestos, supermercados, supergás):

- ▶ Se repite en este grupo la exhortación al cumplimiento de las leyes de género y equidad, en especial de la ley de prevención de cáncer génito-mamario (n.º 17242) y la n.º 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos, como así también el cumplimiento de los convenios internacionales 100, 111 y 156 de OIT y la Declaración Sociolaboral del Mercosur. En 2008, se incorpora la norma sobre violencia doméstica, ley n.º 17514.
- ▶ Se incorpora en la mayoría de los subgrupos la cláusula de licencia especial paterna por nacimiento de hijos o hijas.

Grupo 11 (comercio minorista de la alimentación):

- ▶ A partir de 2006, se exhorta al cumplimiento de las siguientes leyes de género: n.º 17514 (violencia doméstica), n.º 16045 (discriminación por sexo) y n.º 17817 (xenofobia, racismo y toda otra forma de discriminación).
- ▶ En 2008 se reafirma, como en la mayoría de los grupos, el cumplimiento efectivo de las cláusulas de equidad y género.

Grupo 12 (trabajadores de hoteles, moteles, hosterías, campamentos, hoteles de alta rotatividad, pensiones, restaurantes, parrillas, cadenas y carros de comidas, cafés, bares, pubs, rotiserías):

- ▶ Se repiten en este grupo los puntos detallados para los demás sobre licencias especiales de paternidad, por exámenes génito-mamarios y las leyes de género en general.
- ▶ «Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a, tendrán derecho a tomar las 2 medias horas previstas por el Decreto de fecha 1.º de junio de 1954, pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando 1 hora después o 1 hora antes de su horario normal».

Grupo 13 (transporte terrestre de personas, transporte de leche a granel, carga y descarga de equipaje, contratación de fletes, embalajes para transporte, terminales terrestres de carga, servicio de rampas):

- ▶ En 2008: Descanso pago a partir del 1.º de marzo de 2001: Se considera asistencia completa la concurrencia y prestación normal del servicio. No se considerará afectada la asistencia completa por licencia para realizarse exámenes de papanicolau y mamografía.
- ▶ Se establece que las empresas del sector otorgarán a sus trabajadores licencias especiales de dos días pagos en caso de nacimiento de hijos y por fallecimiento de cónyuges, concubina(o), padres o hijos.
- ▶ Período de lactancia: En forma inmediatamente posterior a la licencia por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a reducir hasta el 50% de su jornada habitual por un período máximo de seis meses. La remuneración será abatida en la misma proporción que la reducción de la jornada, adicionándose la remuneración correspondiente a una hora.

Para las trabajadoras de la estiba, en los consejos de salarios de 2006 se establece: licencia maternal: se establece que será de 13 semanas (la ley general estipula 12 semanas).

- ▶ Para el área de terminales terrestres de carga, en 2008 se establece que los días de licencia paternal serán cinco.

Grupo 14 (bancos, casas bancarias, cooperativas, casas de cambio): desde 1998 existe un convenio colectivo para los empleados de los bancos, que se mantiene vigente, cuyas cláusulas más destacables son:

- ▶ En caso de maternidad las empleadas tendrán derecho a trabajar durante media jornada por razones de lactancia durante los seis meses siguientes al día de nacimiento.
- ▶ Con destino a la Guardería Infantil y Jardín de Infantes de AEBU (sindicato bancario de los públicos y privados), los bancos

aportarán el equivalente al 5‰ (cinco por mil) de su presupuesto mensual de sueldos (sueldos nominales y primas por antigüedad), importe que mensualmente será depositado en una cuenta bancaria que la Asociación de Bancarios indique.

- ▶ Durante la licencia por maternidad de sus empleadas, los bancos complementarán los importes mensuales abonados por el sistema público de la seguridad social, de manera que las empleadas perciban un total líquido de haberes mensuales igual al que les correspondería si estuvieran en actividad.
- ▶ Compensación especial de ayuda al núcleo familiar, mensual.
- ▶ Horario maternal: se otorgará a las empleadas madres naturales o adoptivas legitimadas de acuerdo con la ley, tres horas diarias de ausencia durante el horario de trabajo, computando ese tiempo como trabajado.
- ▶ El presente beneficio tendrá una duración de seis meses contados a partir del parto o del primer contacto entre el niño y su madre adoptiva en casos de adopción (fuente: CC 8/8/97).

Grupo 15¹⁸ (salud privada, servicios de acompañantes, casas de salud y residencias de ancianos, ambulancias):

- ▶ Garantías para el caso de trabajadoras en estado de gravidez, acreditarán la fecha probable de parto y se las exonerará de presentarse en el período en que dure la licencia por maternidad (ley n.º 15084). Del mismo modo, culminado el período deberá ser convocada en la primera oportunidad en que exista disponibilidad.
- ▶ Género, equidad e igualdad de oportunidades, antecedentes. Uruguay ha aprobado y ratificado los convenios internacionales del Trabajo números 100, 103, 111 y 156 por medio de las leyes que tienen directa relación con las relaciones laborales:

¹⁸ Es uno de los pocos grupos que no solo ha incorporado cláusulas de género, sino un capítulo muy interesante.

n.º 16045 (igualdad de trato y oportunidades), n.º 17215 (normas sobre gravidez y lactancia), n.º 17242 (prevención de cáncer génito-uterino) y n.º 17817 (contra el racismo, la xenofobia y la discriminación). En el sector de la salud existe una importante inserción laboral de mujeres, lo que hace especialmente relevante la consideración de su situación y de la normativa referida.

- ▶ Las partes acuerdan constituir la «Comisión Tripartita de Seguimiento en materia de Género, Equidad e Igualdad de Oportunidades», que estará integrada por tres miembros (MTSS, empleadores y trabajadores) y tendrá como cometidos la propuesta, el análisis periódico y la evaluación de la política nacional en materia de género.
- ▶ El capítulo VI del convenio refiere a aportes especiales de las empresas, a partidas de guardería para el personal no médico, que se incrementan respecto a lo que venían aportando.

Grupo 16 (enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior, técnica, comercial, academias de choferes, enseñanza de idiomas):

- ▶ En 2005 y 2008, reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión.
- ▶ Asumen el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita de Oportunidades y trato en el empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la ley n.º 16045 y los convenios 100, 103, 111 y 156.
- ▶ En 2005 el subgrupo enseñanza de idiomas y en 2008 el de academia de choferes y enseñanza técnica y comercial asumen y reafirman el compromiso propuesto por la comisión tripartita.

Grupo 17 (talleres gráficos):

- ▶ En 2005, 2006 y 2008 se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades (ley n.º 16045).

- ▶ En 2006 se acuerda otorgar dos días de asueto a aquellos empleados que durante ese período acrediten el nacimiento de un hijo.

Grupo 18 (cines, prensa escrita, radios AM y FM, televisión abierta y abonada, productoras, agencias de noticias, sociedades hípicas, casinos, alquiler y distribución de películas):

- ▶ Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.
- ▶ Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por ley n.º 16045 de 2 de junio de 1989, por lo que los mínimos salariales por categoría y los ajustes salariales establecidos en el presente convenio se refieren indistintamente a hombres y mujeres, por lo que las partes acuerdan promover la equidad de género en todos los aspectos de las relaciones laborales, incluso a la hora de decidir ascensos o adjudicaciones de tareas.
- ▶ Se establecen licencias especiales por nacimiento de hijos para los trabajadores varones: tendrán derecho a tres días de licencia especial con goce de sueldo.

Grupo 19 (despachantes de aduana, empresas suministradoras de mano de obra, personal de edificios, empresas de pompas fúnebres y previsoras, inmobiliarias, recolección de residuos, empresas de limpieza, empresas de seguridad y vigilancia, mensajerías y correos privados, estaciones de servicios, agencias de viaje, agencias de publicidad, investigación de mercado y estudios sociales, distribuidoras de cine, peluquerías, áreas verdes, estudios contables, sanitarias, *callcenters*, servicios 0900, administración de centros comerciales, empresas administradoras de zonas francas, informática):

En general, desde 2005 la cláusula «los trabajadores del sector tendrán derecho a las

siguientes licencias especiales, en todos los casos con goce de sueldo y sin descuento de sus licencias anuales reglamentarias: Por paternidad: Tres días hábiles» es común a todos los subgrupos.

En 2008 en muchos de ellos se incorpora el enfoque de género en algunos aspectos:

- ▶ Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: ley n.º 16045 de no discriminación por sexo; ley n.º 17514 sobre violencia doméstica y ley n.º 17817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación... de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; ley n.º 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).
- ▶ Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley n.º 17242 sobre prevención de cáncer génito-mamario.
- ▶ Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.

Grupo 20 (entidades deportivas, básquetbol, entidades sociales, entidades gremiales): menos las entidades gremiales, que desde 2006 incorporan cláusulas de género a la negociación, el resto de los subgrupos lo hace desde 2008.

- ▶ En 2006: leyes de género: las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: ley n.º 17514 sobre violencia doméstica, ley n.º 17242 sobre los exámenes médicos de la mujer; ley n.º 17386 sobre la compañía en el parto; ley n.º 16045 sobre la no discriminación por sexo.
- ▶ En 2008: género y equidad. Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la

ley n.º 16045, convenios internacionales de Trabajo números 100, 103, 111 y 156 ratificados por nuestro país y la Declaración Sociolaboral del Mercosur. Reafirman el respeto del principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza-etnia, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

- ▶ Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las leyes: n.º 17514 sobre violencia doméstica, n.º 17817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación.
- ▶ Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley n.º 17242 sobre prevención del cáncer génito-mamario.
- ▶ El subgrupo «entidades sociales» acuerda en 2008 sobre período de lactancia posterior a la licencia por maternidad: «la trabajadora tendrá derecho a reducir hasta el 50% de su jornada habitual de trabajo, por un período máximo de 6 (seis) meses. La remuneración será abatida en la misma proporción que la reducción de la jornada, sin perjuicio del beneficio que consagra la Ley n.º 12030 del 27.01.54...», es decir, se paga el salario por media jornada más una hora.
- ▶ A los efectos de la capacitación: capacitación de trabajadores con cargas familiares. Toda institución, en la medida de sus posibilidades, procurará arbitrar instancias de capacitación dentro del horario laboral, en cuyo caso tendrán preferencia para optar por ese horario, en primer lugar, aquellos trabajadores/ras con cargas familiares debidamente justificadas (menores a cargo, minusválidos, etc.).

Grupo 23 (fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura):

- ▶ En 2008, las partes acuerdan otorgar licencias especiales por paternidad de tres días consecutivos con motivo del nacimiento de sus hijos.

Negociación colectiva y servicio doméstico

Documento 1 Resumen del documento de trabajo propuesto por el PIT-CNT (2008)

Ante la actual ronda de negociación se ha trabajado con la delegación a la Junta Nacional de Empleo (JUNAE)-Comisión de Empleo, ERT-COSS. De estas instancias surgieron ideas y propuestas, entre ellas:

1. Capítulo sobre el trabajo de las mujeres con cláusulas que promuevan la equidad de género en todos los convenios.
2. Un/a delegado/a responsable de temas de género que contará con el apoyo del DGE orientado a los efectos de efectivizar la propuesta.
3. Realización de una actividad de capacitación en género para los delegados/as.
4. Generar oportunidades laborales para personas afrodescendientes y con discapacidades, particularmente para las mujeres. Negociar cupos de ingreso.
5. Profundizar medidas de protección de la maternidad¹⁹ haciendo extensivo el medio horario hasta los seis meses de nacido/a el niño/a.
6. Avanzar en el tratamiento de medidas que faciliten la organización del tiempo de trabajo mediante facilidades al acceso a servicios de cuidado como la creación de guarderías.

A partir de las consideraciones antes señaladas, se realizan los siguientes aportes, como temas posibles a considerar en las distintas instancias de negociación:

Acceso al empleo

- ▲ Acordar formas de implementación efectiva de los convenios internacionales, le-

¹⁹ En el IX Congreso se propuso «mejorar lo establecido por ley debe ser prioritario en cada consejo de salarios, ya que se está hablando de calidad de vida y derechos humanos».

yes y decretos, en especial: convenios CIT n.º 100, n.º 111, n.º 156 y n.º 103 y leyes n.º 16045 y n.º 17242.

- ▲ Suscribir cláusulas de no discriminación por razones de sexo, raza, edad, capacidades diferentes, opción sexual, religiosa.
- ▲ Adoptar medidas para los procesos de selección y contratación de mujeres y hombres que permitan alcanzar la paridad (instrumentar por grupos de negociación).

Igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales

- ▲ Definir medidas de acción positiva tendientes a asegurar igualdad de trato y oportunidades en el empleo.
- ▲ Utilización de un lenguaje y criterios incluyentes, valoración de puestos de trabajo sin sesgos de género.
- ▲ Definir criterios con equidad de género en la revisión de categorías, evaluación de puestos de trabajo, diseño de capacitación.
- ▲ Acordar investigaciones en forma paritaria en el grupo referidas a la situación de las mujeres trabajadoras con el fin de detectar situaciones de discriminación con relación a la igualdad y el trato en el empleo.

Protección contra el acoso sexual y moral

- ▲ Acordar medidas de apoyo a víctimas de violencia de género, violencia doméstica, violencia laboral.
- ▲ Acordar políticas orientadas a la prevención y sanción del acoso moral y sexual.

Protección a la maternidad y lactancia

- ▲ Garantizar el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad y lactancia.

Protección de la salud

- ▶ Alcanzar compromisos de aplicar e instrumentar las acciones previstas en normas, leyes y convenios existentes que contribuyan a la salud y el ambiente de trabajo.

Compatibilidad de las responsabilidades familiares

- ▶ Promover la adopción de medidas que avancen en su efectivización.
- ▶ Difundir la promoción de cambios culturales que propicien la compatibilización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres.

Protección del empleo

- ▶ Adoptar políticas que garanticen la igualdad de oportunidades en todas las instancias de la trayectoria laboral.

Temas a profundizar

- ▶ Equidad salarial y valoración de puestos de trabajo.
- ▶ Formación profesional.

Documento 2 Transcripción del primer convenio colectivo suscrito por el SUTD (resumen)

Acta. En la ciudad de Montevideo, a los 10 días del mes de noviembre de 2008, reunido el Consejo de Salarios del sector Servicio Doméstico (Grupo 21), con la siguiente integración: delegados de los empleadores: Sras. Mabel Lorenzo de Sánchez, María Esther Álvarez y Nelly Costa (Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay), delegados de los trabajadores: Sras. Cristina Otero, Mariela Burlón Rodríguez y Graciela Espinosa (Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas) y delegados del Poder Ejecutivo (Dr. Nelson Loustaunau, Soc. Andrea Badolati, Lic. Marcelo Terevinto y Dra. Jimena Ruy López), se deja constancia de lo siguiente:

Primero. Las delegaciones de los empleadores y de los trabajadores presentan ante este Consejo un convenio suscrito el 10 de noviembre del corriente, con vigencia desde el 1.º de noviembre de 2008 hasta el 30 de junio de 2010, el cual se considera parte integrante de esta acta.

Segundo. Por este acto se recibe el citado convenio a los efectos de su homologación por parte del Poder Ejecutivo.

Tercero. Este consejo resuelve que, en oportunidad de realizarse los ajustes salariales correspondientes al 1.º de enero de 2009, 1.º de enero de 2010 y el 1.º de julio de 2010 (correctivo final), se reunirá a los efectos de determinar con precisión el porcentaje de incremento que corresponda.

Convenio colectivo.

En la ciudad de Montevideo, a los 10 días del mes de noviembre de 2008, entre... [detalla nombres de los representantes de los tres sectores]...

Convienen la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales de la actividad, de acuerdo con los siguientes términos:

Primero: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales. El presente acuerdo en lo salarial abarcará el período comprendido entre el 1.º de noviembre de 2008 y el 30 de junio de 2010, disponiéndose que se efectuarán ajustes el 1.º de noviembre de 2008, el 1.º de enero de 2009 y el 1.º de enero de 2010.

Segundo: Ámbito de aplicación. Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todos los trabajadores que se desempeñan en el sector Servicio Doméstico, definido en la ley n.º 18065.

Tercero: Salarios mínimos. Para el período 1.º de noviembre de 2008 - 31 de diciembre de 2008 se establece un salario mínimo nominal de \$ 4.260 mensuales (por 44 horas semanales de trabajo y 25 jornales en el mes), lo que equivale a \$ 21 por hora.

Cuarto. Ajuste salarial del período 1.º de noviembre 2008 - 31 de diciembre 2008. Sin perjuicio del salario mínimo establecido en el artículo anterior, los trabajadores no podrán percibir por el período comprendido entre el 1.º de noviembre de 2008 y el 31 de diciembre del mismo año, un incremento inferior al que seguidamente se indicará, calculado sobre la remuneración vigente al 31 de octubre de 2008:

Los trabajadores que al 31 de octubre estén percibiendo una remuneración nominal mensual de hasta \$ 3.900 (o su equivalente por día o por hora): 20% de aumento.

Los trabajadores que al 31 de octubre estén percibiendo una remuneración nominal mensual de \$ 3.901 hasta \$ 5.000 (o su equivalente por día o por hora): 10% de aumento.

Los trabajadores que al 31 de octubre estén percibiendo una remuneración nominal mensual de \$ 5.001 en adelante (o su equivalente por día o por hora): 5% de aumento.

Quinto. Gratificación extraordinaria. Por única vez, a título de gratificación extraordinaria (artículos 153 y 158 de la ley n.º 16713), el empleador abonará una partida equivalente a la diferencia entre el salario percibido a partir del 1.º de noviembre de 2008 y el salario vigente al 31 de octubre de 2008, multiplicado por 4. A los solos efectos de su financiación, dicha suma se hará efectiva en 2 cuotas iguales, venciendo la primera el 31 de diciembre de 2008 y la segunda el 28 de febrero de 2009. No obstante, se admite un adelanto al 30 de noviembre de 2008 y al 31 de enero de 2009 respectivamente.

Sexto. Ajustes salariales para los demás períodos.

I) Ajuste 1.º de enero 2009

Para el período 1.º de enero de 2009 - 31 de diciembre de 2009 se acuerda un incremento en las remuneraciones de todos los trabajadores del sector, el cual se compondrá por la acumulación de los siguientes factores:

Por concepto de inflación esperada: el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay para el período 1.º de enero 2009 - 31 de diciembre 2009.

Un 20% por concepto de crecimiento.

II) Ajuste 1.º de enero de 2010

Para el período 1.º de enero de 2010 - 30 de junio de 2010, se acuerda un incremento en las remuneraciones de todos los trabajadores del sector, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

Por concepto de inflación esperada: el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay para el período 1.º de enero 2010 - 30 de junio de 2010.

Un 1% por concepto de crecimiento (semestral).

Por concepto de correctivo correspondiente al año anterior (1/1/2009-31/12/2009). Se revisarán los cálculos de inflación proyectada en enero 2009 comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo del período (1/1/2009-31/12/2009).

III) Ajuste 1.º de julio de 2010 (correctivo)

El 1.º de julio de 2010 se realizará un ajuste salarial por concepto de correctivo correspondiente al semestre anterior (1/1/2010-30/6/2010). Se revisarán los cálculos de inflación proyectada en enero de 2010, comparándolos con la variación real de Índice de Precios al Consumo del período (1/1/2010-30/6/2010).

Séptimo. Actas de ajustes salariales. Las partes acuerdan que en los primeros días de enero 2009, enero 2010, y julio 2010, se reunirán a los efectos de plasmar en un acta el ajuste que corresponda, de acuerdo a lo expresado en las cláusulas que anteceden.

Octavo. Esfuerzos conjuntos en procura de la formalización y la legalidad. Las partes

acuerdan trabajar en conjunto a fin de sensibilizar a todo el país de la formalización del contrato de trabajo doméstico, instrumentando políticas de difusión del presente acuerdo y de las otras normas aplicables, procurando erradicar la informalidad y la ilegalidad.

Noveno. Prima por antigüedad. Se acuerda la creación de una Prima por Antigüedad equivalente al 0,5% anual sobre el salario del trabajador, con un máximo de 10 años (es decir, del 5%), cuyo pago efectivo se realizará a partir del 1.º de enero de 2009. Sin embargo, se computará la antigüedad que el trabajador haya generado desde el 1.º de enero de 2008. Por tanto, al comenzar a hacerse efectivo el pago de la Prima (1/1/09) corresponderá un 0,5% para todos aquellos trabajadores que en ese momento tengan una antigüedad de un año. No obstante, aquellos trabajadores que al comenzar a hacerse efectivo el pago de la Prima (1/1/2009) tengan una antigüedad de más de un año, percibirán el 1%.

Décimo. Condiciones de trabajo. Ambas partes integrantes de la relación laboral deberán brindar un ambiente de trabajo en condiciones dignas, libre de acoso moral y sexual, respetando el derecho a la intimidad, protegiendo su integridad psicofísica en condiciones higiénicas adecuadas.

Decimoprimer. Comisión. El Consejo de Salarios n.º 21 funcionará a partir de marzo de 2009 y continuará a los efectos de tratar los siguientes elementos: 1) categorías, 2) licencia sindical, y 3) instrumentación de contrato de trabajo escrito.

Decimosegundo. Despido parcial. Las partes acuerdan que cuando a un trabajador se le otorgue menos horas de trabajo que las que cumplía en el año anterior, el empleador deberá abonar la indemnización por despido parcial correspondiente, dentro del mes en el que se rebajan las horas de trabajo, y ello de acuerdo con la normativa laboral correspondiente.

Decimotercero. Los reclamos por aumentos salariales obligatorios (por emanar del Con-

sejo de Salarios o por ser decreto del Poder Ejecutivo), o por exigir el cumplimiento de la ley n.º 18065, o por exigir la inscripción en los organismos de seguridad social y de control del trabajo, no podrán ser motivo de despido.

Decimocuarto. Toda vez que un trabajador deba cumplir sus tareas fuera del lugar de trabajo habitual cuando la parte empleadora goza de sus vacaciones, tendrá derecho a percibir una compensación adicional sobre su remuneración, por concepto de dicho traslado. El monto de esta compensación deberá ser acordado por las partes. Cuando regresa al lugar habitual de trabajo, la remuneración será la anterior (sin la compensación adicional).

Decimoquinto. Jornada de trabajo, horas extras. Por aplicación de la normativa vigente, siempre que se convoque al trabajador a realizar tareas de cualquier índole fuera de su horario de trabajo, se deberá abonar la retribución que corresponda por exceder la jornada laboral.

Decimosexto. Igualdad de oportunidades. Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y de equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc., de acuerdo con las disposiciones vigentes (convenios internacionales del trabajo n.ºs 100, 103, 111, 156, ley n.º 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur.

Decimoséptimo. Negociación de buena fe y derecho a la información. Las partes acuerdan negociar de buena fe, así como proveer a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados, y en la búsqueda de un acuerdo equitativo y justo.

Decimooctavo. Ropa y útiles de trabajo. El empleador proveerá de útiles de trabajo y vestimenta adecuada al trabajador, sin costo para este. Dichos implementos serán utilizados y mantenidos exclusivamente en el lugar de desempeño de las tareas para el empleador que los proporciona.

Decimonoveno. Licencias especiales. Las partes ratifican lo dispuesto por la ley n.º 18345 relativa a licencias especiales.

Vigésimo. Día del Trabajador Doméstico. El 19 de agosto de cada año se celebrará el Día del Trabajador Doméstico, el cual será un feriado pago.

Vigesimoprimer. Cláusula de salvaguarda. Ante variaciones sustanciales de las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el presente convenio (situaciones justificadas de crisis), cualquiera de las partes podrá convocar al Consejo de Salarios del Grupo 21 a los efectos de analizar la situación. En este caso el Poder Ejecutivo estudiará, a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Finanzas, la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios referido para ello.

Vigesimosegundo. Paz social. Durante la vigencia de este convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudieran producirse por incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteo de naturaleza salarial alguno ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por el PIT-CNT o por el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas.

Las mujeres y las niñas son más vulnerables a la pobreza que los hombres. Las dos terceras partes de las mujeres trabajadoras en el mundo en desarrollo se desempeñan en la economía informal, la mayoría en los trabajos peor pagos.

Juan Somavía
91.^a Conferencia OIT, 2003.

Bibliografía y documentos consultados

AGUIRRE, Rosario: *Uso del tiempo y desigualdades de género en el TNR*.

GUERRA, Fabio: *Domesticame*, ensayo, 2008.

MARCO, Flavia: «El sistema previsional uruguayo, desde la perspectiva de la economía de cuidado», presentado en el DNSS de 2007.

OIZ, Rosario: *Informe anual sobre derechos humanos. Sectores rurales y domésticos*, SERPAJ, 2009.

PUGLIESE Leticia y Silvia SANTOS: *Situación del trabajo doméstico en el Uruguay*, octubre de 2008.

ROSTAGNOL, Susana: *Uruguay Hoy*, n.º 4, CIEDUR, noviembre de 1988.

SUTD: *Boletín del Sindicato de Trabajadoras Domésticas*, n.º 1, setiembre de 2005.

«Igualdad de género como eje del trabajo decente», 6.º punto del día de la 98.ª conferencia de OIT, 2009.

CEPAL, UNIFEM, 2007

Agenda Mujeres 2009-Uruguay: «Una propuesta política de las mujeres organizadas».

Boletín Estadístico 2009, BPS.

Comentarios de seguridad social, AGSS-BPS, noviembre de 2009.

Guía para la Igualdad: Igualdad de género y trabajo decente.

Indicadores de seguridad social (2005-2009), AEA-BPS.

Mujer y seguridad social, ERT, 2003.

«www.bps.gub.uy»

«www.inmujeres.gub.uy»

«www.mtss.gub.uy»

Siglas

AFAP - Administradoras de fondos de ahorros previsionales (en la órbita privada).

BPS - Banco de Previsión Social, instituto de seguridad social.

CONLACTRAHO - Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar.

DEMEQUI - Departamento Médico Quirúrgico, perteneciente al BPS.

DGE - Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT.

DNSS - Diálogo Nacional en Seguridad Social.

ERT - Equipo de Representación de los Trabajadores del PIT-CNT en el BPS.

INAMU - Instituto Nacional de las Mujeres, en la órbita del MIDES.

MIDES - Ministerio de Desarrollo Social.

MSP - Ministerio de Salud Pública.

MTSS - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PANES - Plan de Asistencia Nacional a la Emergencia Social.

PAT - Propuesta Alternativa de los Trabajadores en el sistema de seguridad social nacional.

PIT-CNT - Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores.

SNIS - Sistema Nacional Integrado de Salud, implementado a partir de enero de 2008.

TNR - Trabajo no remunerado.

A N Ā L I S I S Y P R O P U E S T A S
O T R O S T Í T U L O S

KJELD JAKOBSEN	El monitoreo de las empresas multinacionales desde una perspectiva sindical
KJELD JAKOBSEN	O monitoramento de empresas multinacionais
FLAVIO BENITES	Los comités de empresa: ¿una estrategia para la acción del sindicalismo trasnacional en América Latina?
THOMAS GREVEN	Las normas sociales de los acuerdos comerciales y de inversión bilaterales y regionales
FLAVIO BENITES	Tendencias actuales de las relaciones laborales en Europa
ERNESTO MURRO	Seguridad social en América Latina y Cono Sur: mitos, desafíos, estrategias y propuestas desde una visión sindical
ÁLVARO CORONEL	Evaluación y perspectivas de la acción sindical en el Mercosur

