



Oficina  
Internacional  
del Trabajo  
Ginebra



# Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay

Dra. Karina Batthyány

SERIE CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO NO. 34

TRABAJO

## Servicio sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo

### ***Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay***

**Dra. Karina Batthyány**<sup>1</sup>

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – GINEBRA

---

<sup>1</sup> Doctora en Sociología y Magister en Desarrollo Regional y Local. Actualmente Profesora agregada de la Facultad de Ciencias de Sociales, Universidad de la República (Uruguay) UDELAR, en el área de metodología de la investigación y en el área de relaciones sociales de género. Coordinadora de la Maestría en Sociología y del Diploma en Género y políticas públicas, ambas en UDELAR. Es consultora de varios organismos internacionales y autora de numerosas publicaciones sobre género, igualdad, políticas de cuidado, políticas sociales y de pobreza.

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Datos de catalogación en publicación de la OIT*

Batthyány, Karina

Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay / Karina Batthyány ; Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de las Condiciones de Trabajo y del Empleo. - Ginebra: OIT, 2012

Conditions of work and employment series ; No.34, ISSN: 2226-8944 ; 2226-8952 (web pdf)

International Labour Office; Conditions of Work and Employment Branch

trabajo doméstico / legislación del trabajo / comentario / texto / Uruguay

08.17.1

*Datos de catalogación de la OIT*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Impreso en Suiza

---

## Prologo

En junio de 2011, representantes de organizaciones de trabajadores, empleadores y gobiernos de todo el mundo, reunidos en la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, aprobaron el Convenio 189 sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos, primera normativa que marca el compromiso internacional para avanzar en el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de un segmento muy numeroso de la fuerza laboral.

Casi un año más tarde, Uruguay marca un precedente a nivel mundial, al ser el primer país del mundo en ratificar este instrumento internacional. Este importante paso no es casualidad. Uruguay ha tenido significativos logros en la equiparación de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas respecto al resto de los asalariados.

En el año 2006 Uruguay adoptó una ley sobre servicio doméstico que vino a equiparar sus derechos laborales con los del resto de los asalariados. El proyecto discutido en el parlamento había sido previamente consensuado al interior de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, el mecanismo de diálogo social tripartito que promueve la igualdad de género y que está por cumplir 15 años de trabajo ininterrumpido.

Uruguay es uno de los pocos países en el mundo en el cual las trabajadoras domésticas participan de la negociación colectiva. El Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas y la Liga de Amas de Casa han participado en dos rondas de negociación, logrando avances significativos, como por ejemplo un aumento salarial escalonado, que ha permitido situar el salario mínimo para trabajadoras domésticas por encima del salario mínimo nacional.

El compromiso del gobierno con los derechos laborales de las trabajadoras domésticas ha estado también detrás de las campañas de promoción de la regularización de las trabajadoras domésticas, logrando un aumento importante de la cobertura de seguridad social.

La OIT, en apoyo a sus mandantes en Uruguay ha desarrollado una serie de actividades de asistencia técnica, con el fin de fortalecer sus capacidades y promover el trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Estas actividades se han realizado a través de una fructífera colaboración entre el Equipo de Trabajo Decente para los países del Cono Sur y el Servicio de las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL) en Ginebra y con el apoyo del gobierno de Luxemburgo.

Reconociendo la importancia de generar nuevos conocimientos e indicadores que identifiquen el impacto de los cambios normativos y de las políticas públicas, se ha realizado el estudio que aquí presentamos. Su objetivo fue analizar los cambios que se han producido en la situación de las trabajadoras domésticas desde la adopción de la nueva ley.

Queremos expresar nuestro reconocimiento a nuestros equipos en la sede y en el terreno que han llevado a cabo las actividades de cooperación. Agradecemos también a Karina Batthyány, consultora de OIT que elaboró el estudio.

Guillermo Miranda  
Director  
Equipo de Trabajo Decente para  
los Países del Cono Sur

Philippe Marcadent  
Jefe, Servicio de las Condiciones de Trabajo y  
del Empleo  
Departamento de la Protección de los  
trabajadores

# Contenido

<b>Prologo</b>	<b>iii</b>
<b>Contenido</b>	<b>iv</b>
<b>Introducción</b>	<b>1</b>
<b>I. Marco normativo del trabajo doméstico: Ley 18065</b>	<b>2</b>
<i>II.1. El contexto nacional</i>	2
<i>II.2. Descripción y principales contenidos de la ley aprobada</i>	4
<i>II.3. El contexto histórico de aprobación de la Ley del Trabajo Doméstico</i>	5
<i>II.4. El Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas del Uruguay (SUTD - PIT-CNT).</i>	8
<i>II.5. La Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios</i>	9
<i>II.6. La negociación colectiva y el consejo de salarios tripartito</i>	10
<i>II.7. Logros y principales debates del primer y segundo convenio colectivo</i>	11
<i>II.8. Fortalezas, debilidades y desafíos</i>	13
<b>III. El trabajo doméstico en Uruguay (2006 – 2010)</b>	<b>15</b>
<i>III.1. Las fuentes de información</i>	15
<i>III.2. Principales características de la inequidad de género en el mercado de trabajo uruguayo</i>	16
<i>III.3. Las trabajadoras domésticas en el mercado de trabajo remunerado uruguayo</i>	18
<i>VII.4 Principales características socio demográficas de las trabajadoras domésticas</i>	20
<i>VII.5 Pobreza e ingresos</i>	30
<i>VII.6 Características del empleo</i>	32
<i>VII.7. Jubilaciones y cotizaciones al BPS</i>	37
<b>IV. Conclusiones y recomendaciones</b>	<b>42</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>44</b>
<b>Anexo 1: Ley 18.065</b>	<b>45</b>
<b>Anexo 2: Convenio 189, Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos</b>	<b>47</b>
<b>Anexo 3: Publicaciones de la OIT en castellano sobre Trabajo doméstico remunerado y el Convenio 189 en América Latina y el Caribe</b>	<b>55</b>
1. <i>Serie de NOTAS OIT: Trabajo Doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, 2011</i>	55
2. <i>Material de Información</i>	55
3. <i>Documentos de trabajo y libros</i>	56
<b>Anexo 4: Serie Condiciones de Trabajo y Empleo</b>	<b>57</b>
<b>Anexos 5: Sitios electrónicos de interés</b>	<b>60</b>

---

## Introducción

El principal objetivo de este estudio es analizar los cambios en la situación de las trabajadoras domésticas en función de los diferentes aspectos de la ley sobre trabajo doméstico aprobada en 2006 así como de las políticas llevadas a cabo para mejorar sus condiciones de trabajo.

La ley 18.065, adoptada en 2006 en Uruguay, marcó un hito en la región constituyéndose en la que otorga mayores derechos laborales a las trabajadoras domésticas. En los cuatro años desde que fue aprobada las trabajadoras domésticas han participado en dos rondas de negociación colectiva.

El estudio se propone identificar:

- cambios en la composición de la fuerza de trabajo en servicio doméstico;
- cambios en la calidad del empleo de las trabajadoras domésticas y déficit de trabajo decente, que aún persiste;
- fortalezas y debilidades en la puesta en marcha de la ley de trabajo doméstico;
- fortalezas y debilidades en el proceso de negociación colectiva del sector;
- conclusiones y recomendaciones para una mejor aplicación de la ley de trabajo doméstico.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio tuvo dos grandes etapas. La primera, de análisis documental y de entrevistas a informantes calificados, estuvo dirigida a reconstruir el proceso de aprobación e implementación de la ley mencionada. En esta etapa se entrevistó al Sindicato de Trabajadoras Domésticas (SUTD- PIT-CNT), a la Liga de Amas de casa y a las integrantes de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, y se revisaron documentos oficiales (ley de servicio doméstico, convenios de negociación colectiva, dictámenes de la Inspección del Trabajo, etc.) así como bibliografía sobre el tema, recogiendo los hallazgos realizados en otras investigaciones en Uruguay. En una segunda etapa se trabajó en base al análisis de datos secundarios provenientes de diversas fuentes. Principalmente se procesaron datos de la Encuesta Continua de Hogares (2006-2010) y se consultaron otras fuentes relevantes (BPS, OMT-MTSS, etc).

El trabajo doméstico es un ámbito clave no sólo para el bienestar de los hogares sino para el funcionamiento de la sociedad y las economías nacionales. En su forma de trabajo remunerado constituye una de las ocupaciones más feminizada que, a pesar de su importancia, ha sido tradicionalmente subvalorada e insuficientemente regulada, lo que ha llevado a convertirla en uno de los trabajos con mayor déficit en materia de seguridad social.

A su vez, el trabajo doméstico remunerado tiene una demanda creciente a nivel social, entre otros motivos debido a la creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo; a las modificaciones de la organización y la intensificación del trabajo; a la ausencia de políticas que permiten conjugar la vida laboral con la familiar y al envejecimiento de las sociedades.

Desde una perspectiva de género, el análisis del trabajo doméstico remunerado se enmarca en un debate más general acerca del trabajo productivo y reproductivo, remunerado y no remunerado. Es particularmente relevante ya que se trata de un sector de los servicios casi exclusivamente femenino, el 99% de las trabajadoras son mujeres. En términos generales, las trabajadoras provienen de sectores populares, cuentan con baja calificación, realizan un tipo de trabajo desvalorizado socialmente y presentan alta movilidad ocupacional.

El trabajo doméstico remunerado es una actividad con características particulares tanto por la relación laboral como por el ámbito de trabajo en el que se desarrolla, que provoca que quienes participan en ella sean especialmente vulnerables. La relación laboral es de tipo asalariada pero tiene la particularidad de que se realiza en hogares particulares lo que da lugar a la creación de lazos

personales que condicionan dicha relación. La convivencia, cotidiana o periódica en el hogar de los empleadores, la dependencia afectiva y la insuficiencia de garantías laborales llevan a que el escenario de las trabajadoras dependa severamente del tipo de hogar que la contrata.

Las trabajadoras ocupadas en el servicio doméstico han tenido históricamente una protección inferior al resto de las ocupaciones, incorporándose a los beneficios laborales y de la seguridad social en forma tardía e insuficiente.

En la región y en Uruguay, la regulación del trabajo doméstico implica la existencia de normas específicas, diferenciadas de los estatutos generales vigentes para el resto de los trabajadores y trabajadoras. En términos generales, esta regulación específica conlleva un menor reconocimiento de derechos.

Abramo (2006) señala que en nuestra región las personas que trabajan en el servicio doméstico suelen estar excluidas (de manera formal o real) de la protección mínima garantizada a otros trabajadores/as asalariados (jornada laboral de ocho horas, pago del salario mínimo y prestaciones sociales). Sin dudas, este es un mecanismo de discriminación que trata de manera diferenciada a una categoría específica de trabajadores/as. Las explicaciones pueden ser diversas y sin lugar a dudas factores sociales y culturales, como la desvalorización de ciertas actividades que son consideradas una extensión de las habilidades naturales de las mujeres, juegan un rol importante. Otros factores que se mencionan son: la improductividad económica del trabajo doméstico, las diferencias socio-económicas entre la trabajadora y el empleador/a, las dificultades de la inspección del trabajo para fiscalizar por tratarse del hogar el lugar de trabajo, la relación afectiva con las personas que la contratan, las dificultades para la organización sindical, entre otras.

Es importante destacar que las normas específicas para el sector de trabajo doméstico coexisten con normas generales que todos los países de la región han ratificado, que tienen que ver con los derechos a la no discriminación, a la igualdad ante la ley y a la igual protección de la ley.

## **I. Marco normativo del trabajo doméstico: Ley 18065**

### ***II.1. El contexto nacional***

Uruguay ha sido un país precursor, en varios aspectos, del proceso de modernización, democratización y legislación relativa a los derechos de las mujeres. Las primeras leyes de igualdad se ubican a principios del siglo XX y otorgan el derecho al trabajo y algunas protecciones de avanzada para la época y la región como la aprobación en el Parlamento del divorcio por sola voluntad de la mujer en el año 1912.

Estos impulsos de principios de siglo XX se detuvieron con el correr del tiempo permaneciendo el espíritu igualitario pero sin asumir las continuas desventajas a las que se enfrentaban las mujeres en la vida doméstica y social y sin implementar las acciones necesarias para superarlas.

Uno de los ámbitos críticos de desigualdad lo presenta el mercado laboral. Si bien Uruguay tiene altas tasas de participación femenina en el mundo laboral, las tasas de desempleo femenino son sistemáticamente más altas que las masculinas y no se ha podido disminuir esta brecha pese a la mejora económica del país y a la significativa caída del desempleo que se observa en los últimos 5 años.

En marzo de 2005, por primera vez en la historia de Uruguay, asume el gobierno un partido de izquierda, el Frente Amplio, desplazando con mayoría absoluta en el poder legislativo a los dos partidos que hasta el momento habían alternado el gobierno de Uruguay, el partido Colorado y el partido Nacional. La sociedad uruguaya había sufrido transformaciones muy importantes como consecuencia

---

de la crisis de 2002 que generó niveles records de pobreza e indigencia. De acuerdo a los datos oficiales del INE, en el 2004 el 41% de la población era pobre y 6% se encontraba en la indigencia.<sup>2</sup>

La institucionalidad de género en Uruguay se refunda a partir de la Ley de Presupuesto Quinquenal del gobierno que asume en marzo de 2005. Si bien al Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) se le otorga la rectoría en términos de políticas públicas de igualdad, su jerarquía no es ministerial y se lo coloca en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social, constituyéndose como una dirección más de éste.

Durante el año 2006 el Instituto Nacional de las Mujeres estuvo abocado a una extensa consulta ciudadana para elaborar el Primer Plan de Oportunidades y Derechos en base a los cinco ejes programáticos del gobierno, a saber: el Uruguay democrático; el Uruguay social; el Uruguay integrado; el Uruguay productivo; el Uruguay innovador. En 2007 se aprueba el PIODNA, primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos Nacional.

El PIODNA se estructuró a través de los cinco ejes estratégicos y para cada uno de estos ejes se formularon líneas estratégicas de igualdad (LEI) que a su vez despliegan acciones que cuentan con organismos responsables y asociados para su implementación en un cronograma que se extiende desde 2007 a 2011. Dentro de las líneas estratégicas de igualdad a resaltar, y a efectos de contextualizar el análisis que se desarrollará, se destacan las siguientes LEI:

LEI 10 Distribución equitativa de las responsabilidades familiares

LEI 25 Erradicación de las desigualdades de género en el sistema de Seguridad Social

LEI 26 Políticas activas de empleo para las mujeres

LEI 28 Erradicación del Acoso Sexual

LEI 29 Segmentación horizontal y vertical en el mercado de trabajo

LEI 30 Pasaje del empleo informal a la formalidad

LEI 33 Gestión organizacional y equidad de género

Por su parte, el Parlamento Nacional aprobó en el período 2005-2009 importantes leyes en materia de equidad de género, entre otras:

- Año 2005: Ley 17.930 – Presupuesto Nacional Quinquenal: Creación del Instituto Nacional de las Mujeres y Licencia para los padres que son funcionarios públicos. Año 2006: Ley 18.065 - Trabajo doméstico
- Año 2007: Ley 18.104 – Promoción de la Igualdad de Oportunidades y Derechos y Ley 18.227- Asignaciones familiares
- Año 2008: Ley 18.345 – Licencia paternal de trabajadores del sector privado; Ley 18.395 – Flexibilización jubilatoria; Ley 18.463 - Trabajadores públicos o privados que adoptan niños se modifica uso de licencias y horarios especiales

---

<sup>2</sup> [www.ine.gub.uy](http://www.ine.gub.uy)



- Año 2009: 18.561– Ley de Acoso sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en la relación docente-alumno. ver

Al observar las acciones llevadas adelante en los últimos 5 años por el gobierno uruguayo, en términos de garantía de los derechos de las mujeres en el mercado laboral, se destacan dos medidas. Una de ellas, en el marco de las normas de flexibilización de las condiciones de acceso a la jubilación, establece que a partir de 2008 las mujeres que inicien su trámite jubilatorio podrán contabilizar un año de trabajo por hijo/a nacido vivo o adoptado, hasta un máximo de cinco. (Ley 18.395 de octubre de 2008). (Aguirre y Scuro, 2010).

Otra norma que generó cambios en el mercado de empleo y en el vínculo de las mujeres con la seguridad social es la ley de trabajo doméstico aprobada en 2006.

En 2007, el Gabinete Social del gobierno, luego de concluido el Plan de Atención Nacional a la Emergencia Social (PANES 2005-2007), aprobó el Plan de Equidad. Dicho Plan articula políticas sociales en curso en el marco de las principales reformas sociales y económicas del gobierno, entre otras el Sistema Nacional Integrado de Salud, el nuevo sistema tributario, el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos de las Mujeres (PIODNA), las políticas activas de empleo, con la red de asistencia e integración social.

## ***II.2. Descripción y principales contenidos de la ley aprobada***

Las mujeres ocupadas en el trabajo doméstico remunerado conforman un grupo de la población de bajo nivel educativo, residente en hogares frecuentemente pobres y con un acceso al empleo inestable y precario. Esto determina que analicemos, las ventajas que la ley pueda haber traído para la mejora de las condiciones laborales de esta población pero también que reflexionemos en el efecto de reconocimiento y promoción de derechos que la implementación de la ley ha generado.

Hasta el 2006 Uruguay era el único país del MERCOSUR que no tenía una regulación legal específica en materia de trabajo doméstico. Con la finalidad de trabajar para la superación de las inequidades y con el propósito de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo por razón de género en Uruguay se legisló, en el 2006, para reglamentar el trabajo doméstico.

El 27 de noviembre de 2006 se promulgó la Ley N° 18.065 que regula los derechos laborales y amplía los beneficios de la seguridad social de las personas ocupadas en el trabajo doméstico. En su artículo primero, define el trabajo doméstico como el que presta, en relación de dependencia, "*una persona a otra u otras, a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa*". En tanto, no considera trabajo doméstico el realizado por: porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casa de apartamentos o escritorios, ni los choferes particulares, ni el personal de servicio doméstico rural (ver texto completo en anexo).

Se define entonces como trabajo doméstico el que se presta en relación de dependencia por parte de una persona a otra con el objeto de ofrecerle su cuidado y su trabajo en el hogar, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa. Esta ley, aprobada en 2006 y reglamentada en junio de 2007, produce un cambio muy importante en la regulación de aspectos laborales y de seguridad social de este tipo de trabajo.

En lo referente a los **derechos laborales**, la ley aborda en primer término la regulación de los horarios de trabajo y descanso. En primer lugar, se limita la jornada laboral a un máximo de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro horas semanales. En segundo lugar, se establece el descanso intermedio de media hora pagada en régimen denominado "con retiro", y de un mínimo de dos horas en el régimen "sin retiro". En tercer lugar, se establece el descanso semanal en treinta y seis horas ininterrumpidas. En cuarto lugar, en lo que refiere al descanso nocturno en el régimen denominado "sin retiro", tendrán

---

derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas que no podrá ser interrumpido por el empleador, así como a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica y privada.

En segundo término, en lo relacionado a los derechos laborales, la ley también aborda las condiciones del despido. Se constituye el derecho a la indemnización por despido desde los noventa días corridos de iniciada la relación laboral. A su vez, se establece una indemnización por despido especial (embarazo y post parto) que ampara a la trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, estableciéndose que tendrá derecho a la indemnización especial prevista en la Ley N° 11.577 de octubre de 1950.

En tercer término, se incorpora a las trabajadoras del servicio doméstico en el sistema de fijación de salarios y categorías (Ley N° 10.449, de noviembre de 1943) de los consejos de salarios. Recuérdese que los Consejos de Salarios son instancias tripartitas de negociación, en las que actúan representantes de los trabajadores, de los empleadores y del Estado.

En lo que respecta a las remuneraciones, el decreto fija el salario mínimo mensual y por hora para el trabajo doméstico, que difiere del general. Se prevé, asimismo, que el empleador pueda suministrar alimentación y vivienda, pudiendo en ese caso deducir a la trabajadora por estos conceptos un 20% del salario mínimo establecido, si recibe solamente alimentación la deducción no puede ser superior al 10%. A su vez, se establece en el decreto reglamentario que las horas extras se pagarán con 100% de recargo del valor de la hora común los días hábiles, y del 150% por ciento cuando se realicen en días feriados o de descanso. Finalmente, la edad mínima para desempeñarse como trabajador/a del servicio doméstico es dieciocho años. El Instituto del Niño y Adolescente puede autorizar a trabajar a partir de los quince años de edad.

En lo que refiere a los derechos de seguridad social, la ley prevé la cobertura del seguro de desempleo prevista por el Decreto-Ley N° 15.180 de agosto de 1981. También se incluye la atención de la salud en una institución de asistencia médica colectiva o en la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE) del Ministerio de Salud Pública.

Desde la promulgación de estas nuevas reglamentaciones, las trabajadoras domésticas gozan de prácticamente todos los beneficios esenciales en materia de seguridad social en Uruguay, lo que representa un avance significativo y coloca a Uruguay en una situación de privilegio en la región.

### ***II.3. El contexto histórico de aprobación de la Ley del Trabajo Doméstico***

Dos actores claves en el ámbito gubernamental en el proceso de aprobación de la Ley fueron el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el empleo (CTIOTE).

Haciendo un poco de historia, en el período en cuestión, el MTSS se comprometió a integrar la perspectiva de género en todas sus políticas. En abril de 2007 el Ministerio aprueba el Programa de Trabajo Decente para Uruguay que transversaliza la dimensión de género en cinco áreas de intervención: institucionalidad, políticas de empleo, políticas de seguridad social, protección de los derechos fundamentales en el trabajo y diálogo social.

Por su parte, al inicio del periodo de gobierno 2005-2010, la CTIOTE definió cuatro grupos de trabajo que se centrarían en: la redacción e impulso de una ley sobre trabajo doméstico, el acoso sexual en el ámbito laboral, el desarrollo de comisiones tripartitas en el interior del país y la capacitación como factor clave para avanzar en la igualdad de oportunidades y trato. Los dos últimos grupos no llegaron a desarrollarse por falta de recursos humanos y financieros, tal como se plantea en el documento

“Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo. Memoria de sus orígenes y primeros años de actuación 1997-2010” 3.

La comisión tripartita tuvo una participación muy activa en la elaboración del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA), que retoma el Plan de Igualdad de trato y oportunidades en el empleo y se recoge en el capítulo “Uruguay productivo” del PIODNA. El PIODNA 2007-2011 incorporó la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidad y Trato en el Empleo elaborado por la CTIOTE en 2004<sup>4</sup>.

La CTIOTE se comprometió, en marzo de 2008, a promover cláusulas de igualdad de género en la negociación de los consejos de salarios, haciendo énfasis en la igualdad de remuneraciones para trabajos de igual valor, el acceso igualitario a puestos de trabajo de calidad y capacitación, la eliminación de la discriminación en la selección y promoción del personal, la garantía y la protección de la maternidad, el equilibrio entre el ejercicio de la paternidad y la maternidad, la prevención y la sanción del acoso sexual y moral.

A su vez, la CTIOTE elaboró un anteproyecto de ley sobre trabajo doméstico que se presentó ante el Poder Ejecutivo en marzo de 2006 y fue aprobado y promulgado en noviembre de ese año (ley 18.065 de regulación del trabajo doméstico, ver texto completo en anexo). Finalmente, en 2009, esta comisión logra, tras un largo proceso de negociación y acuerdos entre los sectores, la aprobación de la ley 18.561 de prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumnos.

Para elaborar el proyecto de ley, la comisión Tripartita se constituyó en un grupo de trabajo y amplió su composición con representantes del Banco de Previsión Social y el Ministerio de Salud Pública. En el documento “Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo. Memoria de sus orígenes y primeros años de actuación 1997-2010” 5. se recoge el testimonio de la Doctora Libia Ferone, representante de INMUJERES en la tripartita, que relata:

*“ Cuando empezamos a estudiar el tema veíamos lejana la redacción, pero lo hicimos con mucho entusiasmo...contamos con el aporte de consultorías de OIT. En solo tres meses logramos consensuarlo. La discusión fue apasionante y fue un trabajo efectuado con gran rigor...Fueron horas y horas de trabajo, estudiamos los proyectos de ley ya presentados sobre el tema, analizando la oportunidad y la conveniencia de todos los artículos, y nos pareció que era necesario involucrar a todos los actores que tendrían que decidir sobre este tema... Un aporte invaluable fue haber trabajado con las destinatarias del proyecto, que vinieron a algunas reuniones y nos comentaban dificultades, dudas y necesidades que nos permitieron efectuar un producto que otorgaba a un grupo importante de mujeres, derechos que les habían sido históricamente negados.”*

En lo que refiere al trámite parlamentario que dio origen a la ley mencionada, la Comisión parlamentaria de Asuntos Laborales y Seguridad Social fue la encargada de llevar adelante el proyecto y contó con el asesoramiento técnico de representantes de la OIT, del Banco de Previsión Social y del Ministerio de Salud Pública.

El senador Vaillant (Frente Amplio) fundamentó la importancia de la ley en la Cámara de Senadores, en representación de la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social, para su aprobación definitiva. Sus argumentos reconocían la deuda que la legislación laboral uruguaya, pese a ser considerada de las más avanzadas en la región, mantenía con este sector. Concretamente, el senador manifestaba:

---

<sup>3</sup> CTIOTE, marzo 2011.

<sup>4</sup> Recuérdese que el PIODNA fue presentado en marzo de 2007 junto con la aprobación de la ley 18104 de Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en Uruguay.

<sup>5</sup> CTIOTE, marzo 2011.

---

*“...en esa legislación laboral nacional que en el transcurso de muchos años tuvo grandes avances -convirtiéndonos en una época en un país que se destacaba por ella, no sólo en el concierto latinoamericano, sino también internacional- y también sus retrocesos. Sin embargo, más allá de esos avances y retrocesos, siempre hubo algunos sectores -como éste, en particular- que se vieron postergados. Me estoy refiriendo al trabajo doméstico.”* (Extraído de las actas parlamentarias disponibles en [www.parlamento.gub.uy](http://www.parlamento.gub.uy))

Asimismo, en la argumentación se reconocieron las particularidades del trabajo doméstico, la feminización del sector, la dificultad para organizarse sindicalmente y para establecer el principio de igualdad de remuneraciones. Esta norma hace a un mundo del trabajo que está no sólo disperso sino altamente desprotegido y constituye un avance sobre determinadas debilidades que, a la hora de reclamar derechos, tiene la relación laboral en soledad,

*“... Ese sector también tiene como característica particular que mientras en todos los demás la relación patrón-empleado es de un patrón por varios empleados, en este es exactamente al revés, ya que en la mayoría de los casos hay un empleado con muchos patrones. Por esa misma circunstancia, a este sector le ha costado enormes esfuerzos, a lo largo de la historia, conformar organizaciones sindicales representativas, defensoras de sus intereses. Las funciones que desempeñan quienes pertenecen a este sector son múltiples y resulta difícil establecer un principio de a igual tarea, igual remuneración...”*

Por su parte, la senadora del Partido Socialista – Frente Amplio, Mónica Xavier, integrante de la bancada femenina y reconocida defensora de los derechos de las mujeres, recordaba al momento de aprobarse la ley a los diferentes actores involucrados en el proceso. Entre otros al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, el Instituto Nacional de las Mujeres (MIDES) y las Cámaras Empresariales. También mencionó el compromiso asumido en el marco de la celebración del 8 de marzo de 2005 para lograr la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y el respeto de los derechos laborales básicos de las trabajadoras domésticas.

*“uno de cada diez hogares cuenta con trabajadoras o trabajadores del servicio doméstico; el promedio salarial actual es de \$ 37 la hora, y los que cobran bien, perciben \$ 50 la hora. Esa es la lamentable realidad a la que nos enfrentamos. Esto, sin duda, fue motivo de que se generara un ámbito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, desde la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo -integrada por el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el Instituto Nacional de las Mujeres, perteneciente al MIDES, y por las Cámaras Empresariales-, a efectos de que esta temática se abordara con la mayor amplitud y consenso posible. Este compromiso fue planteado el 8 de marzo de 2005 y hoy estamos en un momento de gran alegría, a punto de lograr la aprobación de esta ley.... Creo que la igualdad de oportunidades y trato en el empleo es el objetivo fundamental de un proyecto de esta naturaleza, pero además se ha logrado articular y equilibrar el respeto a los derechos laborales básicos de las y los trabajadores domésticos con relación a los de los otros sectores.... Sin duda, la existencia de esta ley se verá muy reforzada por la convocatoria a los Consejos de Salarios, pero acá vemos claramente la dificultad de la representación de los empleadores. No obstante, es un desafío el poder encontrar las mejores formas para que en este ámbito estos trabajadores tengan acceso a una negociación en materia de salarios y condiciones laborales”.*

Por otra parte, un elemento importante en el proceso fue la campaña multimedia de difusión de la ley 18.065, que realizó el Banco de Previsión Social a partir de julio de 2007. La campaña apuntó a

sensibilizar a la población sobre los derechos de las trabajadoras domésticas<sup>6</sup>. Otros actores públicos también llevaron adelante acciones de sensibilización: Inmujeres- Mides; Intendencia Municipal de Montevideo; Comisión Tripartita de Igualdad y Trato en el Empleo.



BPS:

<http://www.bps.gub.uy/Documentos/folletos/Folleto%20domesticas%20baja.pdf>

Las campañas de difusión se acompañaron con distribución de folletos en todo el país, destinados tanto a los patrones como a las empleadas domésticas para informarles sobre sus derechos. Se complementó con acciones callejeras de promoción, colocación de colgantes en puertas, teatro en ómnibus del área metropolitana, entrevistas en medios, etc.

Por otra parte, luego de sancionada la Ley N° 18.065, la Inspección General del Trabajo comenzó a realizar inspecciones en los hogares, principalmente con propósitos informativos y de regularización de las trabajadoras domésticas.

Finalmente, corresponde mencionar que se trabajó y se continúa trabajando en la capacitación a trabajadoras domésticas a través de cursos dictados por el programa Proimujer con el financiamiento de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) y, posteriormente, por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

#### ***II.4. El Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas del Uruguay (SUTD - PIT-CNT).***

El Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) ha desempeñado un papel fundamental tanto en la aplicación de la ley como en los procesos de negociación.

El proceso de organización de las trabajadoras domésticas tiene una larga historia que se remonta al año 1963. Desde ese año y hasta 1967 grupos de trabajadoras domésticas se reunían en las parroquias de Montevideo siendo el de la Parroquia del Cordón (barrio de Montevideo contiguo al centro) el más numeroso. Fue allí que en 1967 se fundó la Asociación de Empleadas de Casas Particulares (ANECAP).

---

<sup>6</sup> Ver en el siguiente link los folletos del BPS <http://www.bps.gub.uy/Documentos/folletos/Folleto%20domesticas%20baja.pdf>

---

Eran grupos integrados principalmente por trabajadoras muy jóvenes provenientes del interior del país. Llegaron a tener un local propio y a constituir un equipo de trabajo integrado por abogados, médicos, sicólogos y asistentes sociales. En 1975 se formó la Asociación Laboral de Empleadas del Servicio Doméstico y Afines (ALESA) que en 1985 contaba con 2000 afiliadas.

Ese año se realizó una asamblea general para fundar el SUTD.

En el año 2005, ante la convocatoria del gobierno y la central de trabajadores, se reorganiza este sector. Actualmente el SUTD tiene unas 2.000 integrantes, aunque no todas cotizan.

La entonces secretaria general, Cristina Otero, manifestó en oportunidad de la aprobación del decreto reglamentario de la ley del Trabajo Doméstico que:

*"el decreto pone en funcionamiento la ley N° 18.065 del pasado 27 de noviembre de 2006, una idea conjunta entre Equidad y Género del PIT-CNT y nuestro sindicato. Antes de que se aprobara, no existía ley alguna que defendiera nuestros derechos".*

Si bien el sindicato reconoce los avances en materia de legislación y beneficios para su sector, plantea también la existencia de dificultades y la ausencia de respeto o cumplimiento de la ley. Las dificultades mayores, desde la mirada del sindicato, están asociadas al cumplimiento de la ley de ocho horas, el pago de horas extras y el respeto de los descansos. Asimismo, un punto fuerte de conflicto es el reconocimiento del día de la trabajadora doméstica como feriado no laborable.

*"Las compañeras muchas veces, para cobrar las cosas que se consiguen por los convenios del Consejo de Salarios, son despedidas. Todo lo que dice la ley, la mayoría de las veces no se cumple. La ley dice que después de las ocho horas se tiene que cobrar como extra y en la mayoría de los casos no se los pagan como extra. A las compañeras con cama, que incluso trabajan más de ocho horas, no se lo pagan y los descansos intermedios no se respetan. El Día de la Trabajadora Doméstica en algunos casos se respetó y en algunos casos no se respetó.... "*  
(Mariela Burlón, SUTD)

El sindicato también reconoce el aumento de afiliaciones al BPS pero afirma que en la mayoría de los casos las afiliaciones son por salarios menores a los reales.

*"Las condiciones de trabajo de las compañeras no son dignas, por la alimentación, por el trato. En Pocitos y en Carrasco esas cosas se dan; aumentó el número de afiliadas al BPS, pero también tenemos que decir que la mayoría están con los sueldos mínimos cuando cobran más. Tenemos compañeras que están trabajando en Punta Carretas y están como empleadas rurales".* (Otero, SUTD)

## **II.5. La Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios**

La Liga de Amas de Casa Consumidores y Usuarios del Uruguay fue fundada el 29 de junio de 1995 con el objetivo de dignificar el rol de ama de casa y la defensa de los derechos de los consumidores y usuarios. Se trata de una organización de mujeres que, entre otras reivindicaciones, demanda que el sistema de seguridad social otorgue la jubilación a aquellas que no han tenido inserción en el mercado laboral y que prueben, exclusivamente, el trabajo al servicio de sus hogares.

En la definición de la “parte empleadora” se llegó al acuerdo de que fuera la Liga de Amas de Casa la parte que hiciera de corporación empleadora e integrara los consejos de salarios del sector servicio doméstico.

La organización aceptó esta representación tras una asamblea de socios en la que por mayoría deciden que la directiva asuma el rol que el Poder Ejecutivo les solicitaba en el Grupo 21. Como uno de los objetivos de la Liga es la *"dignificación del ama de casa"*, la tarea se amoldaba a sus fines. Para la Liga representó todo un desafío ya que no existe una cámara de empleadores, como existe una de Comercio o de Industria, que congregue a la parte patronal. Su representatividad abrió el camino a una serie de negociaciones que se habían frustrado por no tener contraparte.

*"No es que defendamos la posición de los empleadores del servicio doméstico, estamos representándolos frente a los planteamientos del SUTD para lograr que se pongan las cosas en el lugar adecuado"*, (entrevista Mabel Lorenzo, Presidenta de la Liga)

## **II.6. La negociación colectiva y el consejo de salarios tripartito**

Un instrumento importante para reforzar el cumplimiento de los derechos es la negociación colectiva. El proceso de negociación provee una herramienta para la ampliación de derechos y beneficios.

Una de las primeras medidas que tomó el gobierno de izquierda que asumió en el año 2005, mediante los decretos 138/05 y 139/05, fue convocar a los consejos de salarios luego de quince años de ausencia de negociación colectiva en el país. Estos órganos de carácter tripartito, creados por Ley 1.943, son ámbitos de negociación salarial donde también se definen otros temas laborales como las condiciones de trabajo y las categorías ocupacionales. En 2005 se conforman por primera vez tres áreas de negociación: el sector privado, el sector público y el sector rural.

El gobierno retomó los procedimientos de negociación colectiva tripartita, realizando algunas modificaciones de los grupos que conforman los Consejos de Salarios e incorporando a los trabajadores rurales y a las empleadas domésticas. Esta incorporación se destaca como uno de los aspectos más novedosos del proceso de negociación colectiva ya que nunca tuvieron espacios formales de negociación salarial hasta su inclusión en la convocatoria del año 2005.

La negociación colectiva involucra a tres actores: trabajadores/as, empresarios/as y MTSS. La determinación de quién negocia en los Consejos de Salarios se dirime a la interna de cada uno de los Grupos de empresarios y trabajadores. Luego de que los mismos envían la nómina de delegados electos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social designa los delegados sectoriales. En el caso de las empleadas domésticas, su dispersión laboral y la ausencia de organizaciones que defendieran su inclusión, obligó a que la misma se realizará por iniciativa del propio gobierno lo que tuvo como consecuencia la reorganización y revitalización del SUTD en 2005.

Se creó entonces un nuevo consejo salarial tripartito, el Consejo de Salarios-Grupo 21, encargado de negociar las condiciones de empleo de las trabajadoras domésticas para quienes se introdujo una nueva categoría profesional. En el año 2005, la constitución del Consejo de Salarios de las empleadas domésticas se frustró al comienzo, ya que con al momento de comenzar las negociaciones, con la representación patronal designada en la Cámara de Comercio, ésta resolvió que no era representativa del sector patronal en este grupo.

Finalmente, el Grupo 21 se reunió por primera vez el 19 de agosto de 2008. Ese día se considera desde entonces el “Día de la trabajadora doméstica” (feriado no laborable para el sector) lo

---

que es muestra evidente de la importancia (el “hecho histórico” en palabras del SUTD) que se le otorga a esta primera reunión.

En julio de 2008 se convoca al primer consejo de salarios del “Grupo 21 Servicio Doméstico” y se comienza el trabajo de negociación entre la Liga y el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas. Los dos periódicos de mayor tiraje nacional titularon al respecto:

*“Histórico: formarán mesa con domésticas. La Liga de Amas de Casa irá a la ronda salarial como patrón” (El País, 8/7/2008)*

*“La tercera y última ronda de salarios de la administración T. Vázquez estará habilitada para comenzar hoy (...) En esta oportunidad se incorporarán cuatro nuevos grupos: Empleadas Domésticas (grupo 21), (...)” (La República, 1/7/2008).*

## **II.7. Logros y principales debates del primer y segundo convenio colectivo**

En el primer convenio colectivo de la actividad, en noviembre de 2008, se establecieron el salario mínimo, aumentos de sueldo de entre 5 y 20%, un aumento por antigüedad de 0,5% anual, y se definió el 19 de agosto como el Día de la Trabajadora Doméstica, no laborable y pago.

La creación del nuevo consejo de salarios del Grupo 21, de carácter tripartito, para negociar los salarios y otras condiciones laborales de las personas que trabajan en el sector del servicio doméstico implicó un impulso a la consolidación de las organizaciones de trabajadores y empleadores representativos de estos colectivos. La Liga de Amas de Casa del Uruguay, fundada inicialmente para reevaluar el servicio doméstico no remunerado, decidió participar como representante del sector empleador del Consejo de Salarios, y la central de trabajadores del Uruguay, PIT-CNT, convino en que el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas negociara en su nombre.

En la plataforma de negociación, presentada por los representantes de las trabajadoras domésticas en la ronda 2008, figuraban los siguientes puntos: un aumento del 1 % de la remuneración por cada dos años de antigüedad profesional; cinco días de licencia totalmente remunerada en caso de muerte de un pariente cercano o de matrimonio de la empleada; pago de las horas extraordinarias de conformidad con lo dispuesto en la legislación laboral, y pago de una compensación por reducción del número de horas de trabajo que sea proporcional a la prevista en caso de despido.

En el decreto del Poder Ejecutivo de diciembre de 2008 se ratifican los acuerdos a los que arribaron las partes (empleadoras y trabajadoras) donde además de una serie de mejoras salariales se destacan varios artículos que comienzan a diseñar la función así como los derechos y obligaciones en el vínculo laboral de las trabajadoras domésticas. Este decreto parece abarcar más, en términos simbólicos, que la negociación salarial.

De los 22 puntos acordados en las reuniones que derivaron en el primer convenio colectivo del Servicio Doméstico, varios de ellos refieren a aumentos salariales, gratificaciones extraordinarias y regulaciones para el despido. Pero parece oportuno destacar aquellos que no refiriendo estrictamente a lo salarial establecen las condiciones de trabajo y comienzan a perfilar normativamente el trabajo doméstico remunerado y formal.

El punto octavo del Convenio Colectivo establece: “Esfuerzos conjuntos en procura de la formalización y legalidad: Las partes acuerdan trabajar en conjunto a fin de sensibilizar a todo el país en la formalización del contrato de trabajo doméstico, instrumentando políticas de difusión del presente acuerdo y de las otras normas aplicables, procurando erradicar la informalidad e ilegalidad”.

En el décimo punto sobre condiciones de trabajo, se establece que, “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 integralidad psicofísica en condiciones de higiénicas adecuadas”.

El Convenio también recoge la normativa internacional y, en su punto décimo sexto, plantea el respeto a la igualdad de oportunidades aludiendo a la normativa que el país ratificó. “Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y 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° 100, 103, 111 y 156, ley N° 16.045, y Declaración Socio-laboral del MERCOSUR).

El vigésimo punto del Convenio establece el 19 de agosto como feriado pago y no laborable, lo cual se constituyó en una importante señal que también ocupó titulares periodísticos y generó visibilidad respecto al trabajo doméstico los dos siguientes años en torno a la fecha (agosto de 2009 y agosto de 2010) con notas de prensa, comunicados desde el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas y manifestaciones desde la Central Nacional de Trabajadores (PIT-CNT).

En diciembre de 2010 se firmó el segundo convenio de negociación colectiva del sector que tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012. Este convenio establece salarios mínimos por mes y por hora, ajustes salariales sucesivos según remuneración de base, correctivos para la última franja salarial, compensación por trabajo nocturno, obligación de pagar el salario íntegro aunque el empleador decida no convocar a trabajar en los días acordados, conformación de una Comisión Tripartita de Salud Laboral y ratificación de los demás beneficios establecidos en el convenio de noviembre de 2008.

En lo que refiere a los aumentos salariales el convenio marca que, a partir de diciembre de 2010 y hasta el 30 de junio de 2011, el incremento para las trabajadoras que reciben una remuneración mensual de hasta 5792<sup>7</sup> pesos (UI 2706) será del 37,5%. Además, para aquellas que perciban ingresos en la franja de 5793 pesos a 6792 pesos (UI 3174), el incremento será del 26,57% y para las trabajadoras que estén por encima de este salario equivaldrá a un 13,74%.

En términos de impacto, este segundo convenio se centró más que el primero en las definiciones salariales y en la distinción de franjas de remuneración, estableciendo los mayores porcentajes de aumento para las franjas de trabajadoras con menores salarios. En términos de difusión, las reiteradas intervenciones del Ministro de Trabajo en la prensa luego de firmado el Convenio dieron al mismo un relieve político que ocupó a la prensa en torno al tema.

Desde la Secretaría de Prensa de la Presidencia de la República se difundía lo siguiente:

*“El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Brenta, informó las principales características del convenio salarial alcanzado en el sector doméstico. Brenta calificó al convenio de ‘histórico’, ya que es el segundo convenio colectivo logrado en este sector, lo cual significa una consolidación del proceso de negociación entre las partes. (...) el Ministro destacó el proceso de formalización operado en el sector doméstico, que ha llevado a que más de la mitad de los trabajadores accedan al sistema de protección social que establece la legislación uruguaya. La idea es que este proceso se pueda incrementar a partir de las acciones de difusión y a partir de la tarea inspectiva que viene desarrollando la Inspección General del Trabajo.”*

---

<sup>7</sup> Se presentan los valores en pesos uruguayos y en unidades indexadas tomando como referencia el, valor de la UI en diciembre de 2010: \$ 2,14)

---

## II.8. Fortalezas, debilidades y desafíos

Una de las características distintivas de la actividad del servicio doméstico, como ya se mencionó, es que presenta severas dificultades en la constitución del sujeto colectivo “trabajadoras domésticas”. Pero además, se presenta la ausencia de la contraparte empleadora tampoco constituida en un actor social lo que generó un gran vacío para dirimir la integración de un Consejo de Salarios que por definición es tripartito (la parte empleada, la parte empleadora y el Estado). Esta dificultad pudo ser superada al integrarse la Liga de Ama de Casas como representante de la parte empleadora, pero no deja de otorgarle una característica particular al sector. En las entrevistas realizadas en el marco de este trabajo, ambas partes se reconocen y legitiman mutuamente, si bien reconocen las particularidades de la negociación en el sector.

Los efectos más claros de la ley aprobada son, además de la formalización de las trabajadoras, la consolidación del espacio sindical y la negociación colectiva. Estos elementos implican logros en términos salariales, de acceso a la cobertura de salud y a una jubilación digna, pero también logros vinculados al ejercicio de derechos, al empoderamiento y a la constitución de este conjunto de mujeres como actor público. Aunque aún no es totalmente respetada, y esto constituye uno de los principales desafíos reconocidos en las entrevistas realizadas tanto por el SUTD como por la Liga de Ama de Casas y la CTIOTE, la aprobación de la ley impone un cambio cultural además de derechos concretos: ingreso a la seguridad social como cualquier otro trabajador de la economía formal, derecho a indemnización por despido, al seguro de desempleo por al menos seis meses y al seguro por enfermedad.

El mérito mayor es que formaliza de modo obligatorio el trabajo doméstico, lo regula en cada una de las modalidades y da la posibilidad de fijar el sueldo por negociación colectiva. Asimismo, la ley número 18.065 cuida que las empleadas no sean despedidas si quedan embarazadas y establece para esos casos el derecho a una indemnización especial de seis mensualidades más la indemnización habitual por despido.

En el Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas del Uruguay, celebrado el 8 de mayo de 2011, el doctor Mario Pomata, asesor del Instituto Cuesta Duarte del PIT CNT, se refería a un antes y un después en la situación de quienes realizan trabajo doméstico remunerado en Uruguay, pautados por la aprobación de la Ley 18.065 en 2006, su reglamentación en 2007 y la inclusión del sector en la negociación colectiva en 2008 de la siguiente manera:

*“Hemos pasado de la clandestinidad a la legalidad. Ser invisible y no tener derechos es una forma de clandestinidad. Y pasar a la legalidad significa reconocer que una persona tiene lo que tenía que tener: derecho a ejercer su rol como ciudadana”. (La República de las Mujeres, 22/05/2011)*

El Sindicato Único de las Trabajadoras Domésticas (SUTD) plantea entre sus principales desafíos futuros el lograr establecer fueros sindicales, licencia sindical, determinar distintas categorías de pago que tengan en cuenta los diferentes trabajos que realizan las empleadas domésticas y formalizar un contrato de trabajo. A su vez, la definición de categorías, la licencia sindical y la formalización del contrato de trabajo para las domésticas son aspectos que la Liga está interesada en concretar a través de la negociación tripartita. Lorenzo resaltó la importancia del contrato de trabajo para documentar los términos de la relación laboral e impedir que ésta quede supeditada a lo que se “arregla de palabra”.

Entre los desafíos pendientes, también se destaca la necesidad de que los aportes a la seguridad social sean por el total de lo percibido y no por el mínimo, práctica que se reconoce como muy frecuente por parte de las trabajadoras.

*"Hemos detectado que muchas veces los patrones aportan (a la seguridad social) por lo mínimo y no por el sueldo real que ganan, con lo cual seremos perjudicadas en nuestra futura jubilación" (SUTD).*

Uno de los reclamos más reiterados por el sindicato tiene que ver con la regularización ante el Banco de Previsión Social. De hecho, casi cuatro años después de promulgada la Ley 18.065, que amplía los beneficios de la Seguridad Social, el 57% de las trabajadoras domésticas continúa "en negro" de acuerdo al SUTD.

Maricelda Cancela, asesora jurídica del sindicato desde 2005, enumera el no cumplimiento de los aumentos salariales obligatorios, el pago del salario vacacional y la sub-declaración como los principales temas de reclamo de las afiliadas al sindicato.

*"La mayoría de las trabajadoras no figura por el 100% del sueldo; luego, si se enferman o acceden a la licencia por maternidad, tienen los salarios disminuidos".*

Teniendo en cuenta que el universo de las trabajadoras domésticas es de aproximadamente 100.000 personas, entre los años 2007-2010 se pasó de tener un tercio a poco más de la mitad de las empleadas afiliadas, según información oficial de la Asesoría Económica y Actuarial del BPS.

Pese al marco normativo, la reivindicación de los derechos continúa provocando despidos. En diciembre de 2010 se firmó, tal como se mencionó, el segundo convenio salarial que otorgó un importante incremento, sobre todo para los sectores más sumergidos (menos de 5.792 pesos mensuales, UI 2706), que en un plazo de un año y medio recibirán 37% de aumento. Pero su aplicación no ha sido sencilla. El reclamo correspondiente al ajuste en enero ocasionó 67 despidos de acuerdo a declaraciones del SUTD. El desconocimiento del acuerdo salarial por parte de patrones y empleados es reconocido como un problema y uno de los principales desafíos futuros por la Liga de Ama de Casas. Entre sus causas se encuentra la falta de difusión, aunque se reconoce y destacan las iniciativas impulsadas por el BPS, como el reparto de folletos sobre la regularización del servicio doméstico.

Si bien de un lado y del otro existen dudas, reclamos y reproches, hay un punto en común en ambos discursos: la necesidad de valorizar una actividad históricamente invisibilizada que emplea al 17,2% de las mujeres uruguayas ocupadas e involucra aproximadamente 90.000 trabajadoras y empleadores.

En resumen, la legislación sobre trabajo doméstico y la apertura de los Consejos de Salarios para este sector implicó un fuerte avance normativo para las mujeres que se desempeñan en el trabajo doméstico remunerado. Además de la existencia de una ley que defina las características del trabajo, lo regule y establezca las condiciones de trabajo, la existencia de las instancias de negociación colectiva y la permanente presencia del sindicato de las trabajadoras, aporta a la construcción del colectivo como actor social y lo coloca en la agenda pública y en la prensa en los momentos que las rondas y ajustes de salarios se aproximan.

Existen significativos esfuerzos desde el Banco de Previsión Social y desde el Ministerio de Trabajo en sistematizar y ofrecer información a la prensa y opinión pública sobre los avances en materia de formalización de las mujeres del sector del servicio doméstico.

---

### **III. El trabajo doméstico en Uruguay (2006 – 2010)**

#### ***III.1. Las fuentes de información***

En el presente apartado se realiza un análisis descriptivo de las principales características que presenta la fuerza de trabajo ocupada en el servicio doméstico y de las condiciones de trabajo en que se desarrolla esta actividad tomando como punto de partida el año 2006, previo a la implementación de la Ley Trabajo Doméstico, y como punto final de observación el 2010 (último año disponible). Las dos principales fuentes utilizadas fueron la Encuesta Continua de Hogares y los registros administrativos del Banco de Previsión Social.

Con respecto a la Encuesta Continua de Hogares se trabajó con los microdatos para el período 2006-2010. Para captar el trabajo doméstico en sentido propiamente dicho se tomó la decisión de considerar Personal Doméstico a aquellos casos que se identifican con el código 9131 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) en la variable f71\_2 “Tarea que le proporciona mayores ingresos”.

Esta categoría incluye: Mucamas domésticas o limpiadoras de hogares, cocineras domésticas o sirvientas de cocina, empleadas o criadas domésticas. Para el año 2010 dentro de las categorías Personal Doméstico se relevaron 3423 casos. Esta es la categoría que se utiliza a lo largo de todo el trabajo, salvo en los cuadros iniciales que se incluye también a los trabajadores/as del cuidado a los efectos de dar cuenta del peso del sector.

Se optó por tomar el trabajo doméstico propiamente dicho, separando las trabajadoras que se dedican a tareas de cuidado, en el entendido de que las tareas de cuidado y las trabajadoras que en ellas se identifican no deberían integrar la categoría de trabajadoras domésticas propiamente dichas. Recordemos, al respecto, que el país asiste a un proceso de “externalización” de los cuidados, a través de la provisión mercantil e informal como parte de las estrategias que desarrollan las familias para el cuidado de sus miembros. A su vez, Uruguay está procesando el diseño de un Sistema Nacional de Cuidados y puede afirmarse que existe voluntad política de contribuir a la construcción de un nuevo derecho social: el derecho a ser cuidado y el derecho a cuidar y diseñar, por tanto, un sistema que garantice estos derechos como un asunto de equidad social, generacional y de género.

Otras fuentes utilizadas fueron los datos administrativos brindados por el Banco de Previsión Social. En este caso, se debió recurrir a información secundaria publicada en el Boletín Estadístico 2010 de la Asesoría General de Seguridad Social y en el documento Situación del Trabajo Doméstico en el Uruguay, de la Asesoría General de Seguridad Social, ya que las bases de datos del BPS, a diferencia de las del Instituto Nacional de Estadística, no son de acceso público.

Al respecto, desde el punto de vista de los datos y la información disponible, aún se registran vacíos y dificultades para un mejor conocimiento de las características de estas mujeres, su situación respecto a la cobertura de salud, capacitación y condiciones familiares, así como las características específicas de trabajo en términos de horas, modalidades, relacionamiento con las personas y familias que las emplean, entre otras dimensiones.

Sería importante, para futuras investigaciones, tener acceso a las bases administrativas del Banco de Previsión Social para poder obtener desagregaciones que no se incluyen en los documentos utilizados y contar con una encuesta de trabajadoras del sector doméstico de carácter nacional donde se releven aspectos que hacen a características específicas de este sector que no necesariamente son relevadas en las Encuestas Continuas de Hogares y/o en las bases administrativas del BPS.

### ***III.2. Principales características de la inequidad de género en el mercado de trabajo uruguayo***

En Uruguay se ha experimentado un incremento sostenido de la participación de las mujeres en la actividad laboral, creciendo en términos relativos más que la actividad laboral de los varones. Evidencia de ello es el aumento en las tasas de actividad femenina que pasaron de 41.4% en el año 1986 a 55.8% en el año 2010, mientras que para el mismo período la tasa de actividad masculina oscila entre 74% y 73%. (INE; 2010)

Estos cambios son acompañados por el aumento positivo de los niveles de escolarización femenina, siendo especialmente relevante, para la integración de las mujeres al mercado de trabajo, la formación de mano de obra calificada a nivel terciario. Si observamos la evolución del ingreso de estudiantes terciarios dentro de la educación pública, se destaca un aumento significativo de las matrículas de mujeres en el largo plazo (últimos cincuenta años). En los años que van de 1960 a 1968 las mujeres constituían alrededor del 40% de las matrículas, a partir de los años 80 alcanzan el 50%, creciendo luego varios puntos porcentuales hasta llegar, en el año 2009, a representar 63% de las matrículas.

A pesar de ello las mujeres continúan enfrentándose a barreras en el acceso efectivo y permanencia dentro del mercado de trabajo, lo que no garantiza una situación de equidad con respecto a los varones. En función de la información disponible a nivel nacional se observa que algunos de los puntos más críticos de esta inequidad dentro del mercado laboral, son:

- La disparidad persistente entre las tasas de empleo femenina y masculina. En el último período del año 2010 la tasa de empleo femenina representa un 51.4%, ubicándose 19 puntos porcentuales por debajo de la tasa de empleo masculina. (INE;2010)
- La prevalencia de la tasa de desempleo femenina sobre la masculina a lo largo de las últimas décadas. En el año 2010 la tasa de desempleo de mujeres alcanza el 8.4%, mientras que el desempleo entre los varones representa el 4%. (INE;2010)
- El acceso limitado a la protección social. Si bien este es un fenómeno global, que afecta a trabajadoras y trabajadores, los datos disponibles indican diferencias negativas para las mujeres. En el año 2007 el porcentaje de mujeres que declaran estar ocupadas, pero no se encuentran registradas en la seguridad social es de 35%, mientras los varones representan un 33.8%. (CIEDUR;2009)
- Otro factor de inequidad lo constituye la prevalencia de la desigualdad salarial entre varones y mujeres. En el año 2006 la brecha de género en la remuneración por hora es de 87.7% para asalariados privados, y de 96.7% para empleados públicos. (INMUJERES 2009). Esto significa que las mujeres asalariadas privadas ganan 12.3% menos que los varones por hora de trabajo, mientras que las empleadas públicas ganan 3.3% menos que sus colegas varones.
- Persistencia de formas de segregación ocupacional que experimentan las mujeres dentro del mercado laboral. Esta segregación se expresa en dos planos: i. la desigual participación de mujeres y varones dentro de las estructuras jerárquicas (segregación vertical) fundamentalmente a partir de la exclusión de las mujeres de puestos de poder, toma de decisión y negociación; ii. Y el ingreso diferencial dentro de rubros de actividad o tipos de ocupaciones (segregación horizontal), que se evidencia a partir de la mayor concentración de mujeres en ocupaciones consideradas de menor valor o prestigio en términos relativos.

La distribución de mujeres y varones según categoría de ocupación muestra una concentración de mujeres dentro de asalariados privados y públicos, siendo también mayor su participación como miembros del hogar no remunerados, a la vez que son minoría entre los patrones y los cuentapropistas, como se observa en el siguiente cuadro.

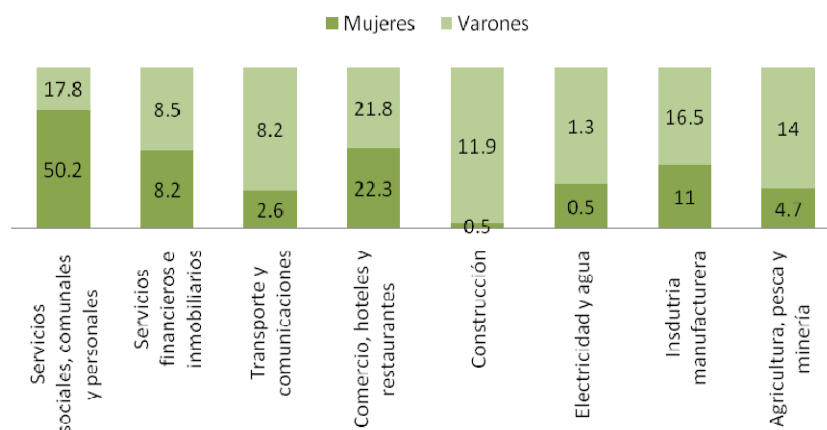
**Cuadro 1: Distribución de la población ocupada según categoría de ocupación y sexo (%) 2009**

Categorías de Ocupación	Varones	Mujeres
Asalariados Privados	56	57.1
Asalariados Públicos	12.8	15.6
Patrones	6.6	3.1
Cuenta propia con y sin local	23.5	21
Miembros del hogar no remunerados	0.8	2.8
Miembros de cooperativas de producción	0.2	0.2
Programas sociales de empleo	0.1	0.2
Total	100	100

*Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2009*

Al analizar la evolución de las categorías de ocupación se destaca que entre el año 2007 y el año 2009 la participación de mujeres como miembros del hogar no remunerados pasa de 2.1% a 2.8%. Así como también lo hace la proporción de mujeres como patrones, de 2.7% a 3.1% en el mismo periodo.

Las mujeres concentran su actividad en los sectores de servicios sociales, comunales y personales y el comercio, mientras que los varones se distribuyen de forma más variada entre las diferentes ramas de ocupación, según se observa en el siguiente gráfico. (INMUJERES; 2009)

**Gráfico 1. Rama de ocupación según sexo (%) 2009**

*Fuente: Sistema de Información de Género INMUJERES; ECH 2009*

Finalmente, como se observa en el siguiente cuadro, para el año 2010 del total de ocupados en Uruguay, un 45% son mujeres.

**Cuadro 2. Distribución de ocupados según sexo**

	Varones	Mujeres	Total
2006	56,5	43,5	100
2010	55,4	44,6	100
<i>Elaboración Propia en base a ECH</i>			

### ***III.3. Las trabajadoras domésticas en el mercado de trabajo remunerado uruguayo***

Una buena forma de mostrar la importancia del trabajo doméstico en Uruguay es elaborar un ranking con las diez principales ocupaciones en las cuales trabajan las mujeres, ranking que el Observatorio del Mercado de Trabajo presentó en su última publicación (OMT/Dinae, 2010). En el mismo se observa que más de la mitad de las mujeres trabajan en las ocupaciones que se consideran socialmente como “típicamente femeninas”. A su vez, se observa que la categoría personal doméstico ocupa el primer lugar, con 13% de mujeres ocupadas. El trabajo en el servicio doméstico es una ocupación feminizada en extremo: prácticamente la totalidad de quienes desarrollan esta actividad son mujeres.

**Cuadro 3: Ranking de las 10 principales Ocupaciones en las cuales se ocupan las mujeres. Total País, 2008.**

Ocupaciones	% sobre el total de ocupadas
1 Personal doméstico	12,9
2 Oficinistas	6,8
3 Vendedoras de tiendas y almacenes	6,2
4 Limpiadoras de oficinas, hoteles y otros	5,4
5 Dueña o gerenta de pequeña empresa	5,2
Empleadas de contabilidad y cálculo de	
6 costos	4,0
7 Niñeras	3,5
8 Acompañantes de enfermos	3,1
9 Adivinadoras, quirománticas y afines	3,0
10 Maestras	2,8

*Fuente: Elaboración del OMT/DINAE en base a ECH 2008 – INE*

**Cuadro 4. Composición de los trabajadores domésticos y peso de cada categoría en al total de la población ocupada**

	2010		2009		2008		2007		2006	
	Casos	%l total de Ocupados	Casos	%l total de Ocupados	Casos	%l total de Ocupados	Casos	%l total de Ocupados	Casos	%l total de Ocupados
Cuidadores de niños	18951	1,2	16317	1,2	16214	1,2	14852	1,1	15322	1,2
Cuidadores de enfermos	12988	0,8	10839	0,8	10814	0,8	10056	0,8	8348	0,6
Personal doméstico	88225	5,6	81174	5,8	78597	5,8	79868	6,0	81902	6,3
Total	120164	7,7	108330	7,7	105625	7,8	104776	7,9	105572	8,1
Total Ocupados	1562313	100	1402162	100	1354756	100	1328339	100	1303523	100
<i>Fuente: elaboración propia en base a datos de ECH INE</i>										

Al observar la composición de las trabajadoras domésticas de acuerdo a las especificaciones que se reseñaron en el punto anterior, se observa que las tres categorías representan un 8% del total de ocupados del país. Algo más de 1% representan las cuidadoras de niños, 0.8% las cuidadoras de enfermos y 5.6% el personal doméstico propiamente dicho.

Si consideramos en números absolutos el crecimiento en el período 2006-2010, se observa que para el total de trabajadores/as domésticas es de 9.3 y el crecimiento considerando solo el personal doméstico es 8.7.

Como se observa en el siguiente cuadro, el personal doméstico es casi completamente femenino: 98.6% en 2006 y 99.3% en 2010 de las personas que se desempeñan en estas tareas son mujeres.



**Cuadro 5. Distribución del Personal Doméstico según sexo**

	Varones	Mujeres	Total
2006	1,4	98,6	100
2010	0,7	99,3	100
<i>Elaboración Propia en base a ECH</i>			

Al analizar el peso del personal doméstico dentro de la población ocupada femenina, se aprecia que para el año 2010, 13 de cada 100 ocupadas en el mercado de empleo se desempeñaban como trabajadoras domésticas, como muestra el siguiente cuadro.

**Cuadro 6. Peso del Personal Doméstico en el total de Ocupadas femeninas**

	2006	2007	2008	2009	2010
Ocupadas Total	566559	582992	608213	625415	696861
Personal Doméstico	81902	79868	78597	81174	88225
Peso	14,5	13,7	12,9	13,0	12,7
<i>Elaboración propia en base a ECH</i>					

#### ***VII.4 Principales características socio demográficas de las trabajadoras domésticas***

La distribución según grupos de edad del personal doméstico no muestra diferencias significativas con respecto al total de ocupados/as, si bien se destaca la mayor proporción de personal doméstico entre los 35 y los 64 años de edad en comparación con el resto de ocupados/as. El personal doméstico menor de 25 años representó en el 2010 el 6% del total. Este valor asciende al 14,2% para el resto de los ocupados.

Si bien es una ocupación frecuente entre las mujeres que se incorporan como nuevas trabajadoras el mercado de trabajo, se advierte que las empleadas del trabajo doméstico muestran una estructura etaria relativamente envejecida en comparación con el resto de las asalariadas mujeres, tendencia que se incrementa entre 2006 y 2010.

**Cuadro 7. Distribución de Personal Doméstico, Ocupados y Ocupadas femeninas según tramos de edad**

	2006			2010		
	Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas	Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas
14 a 24	7,9	13,7	12	5,9	14,2	12,1
25 a 34	18,2	22,8	22,9	16,7	22	23
35 a 44	26,8	23,1	24,2	27,5	22,7	23,9
45 a 54	26,9	22,2	23,6	27,5	22,1	22,9
55 a 64	15,4	13,8	13,4	17,3	14	13,7
65 y más	4,8	4,4	3,8	5,1	5,1	4,3
Total	100	100	100	100	100	100
<i>Elaboración Propia en base a ECH</i>						

En el mismo sentido, más de la mitad de las mujeres ocupadas en el trabajo doméstico, tienen entre 35 y 54 años de edad.

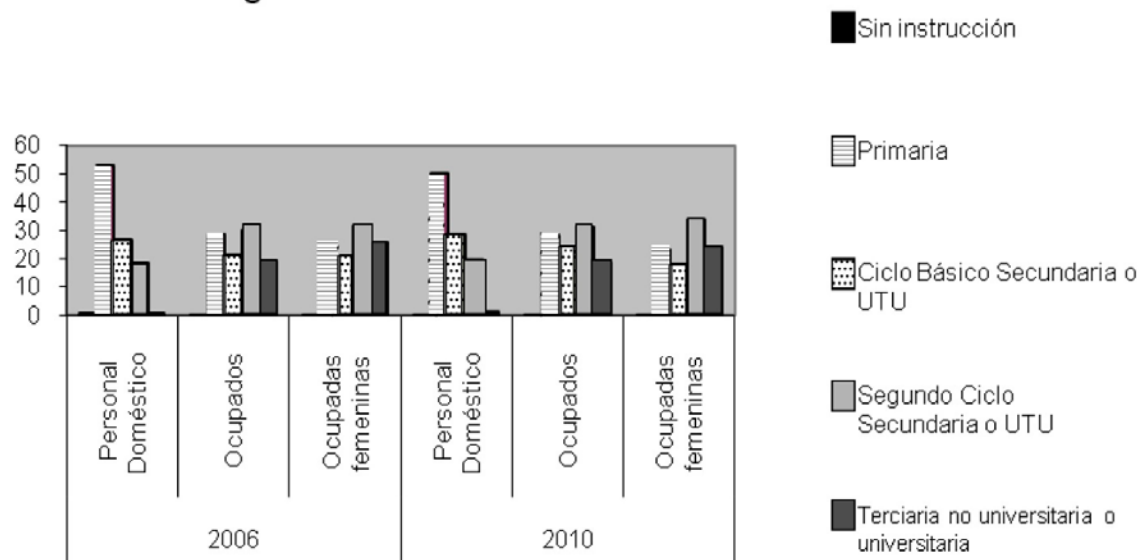
**Cuadro 8. Distribución de Personal doméstico femenino según tramos de edad**

	2006	2010
14 a 24	7,7	5,9
25 a 34	18,1	16,7
35 a 44	27	27,6
45 a 54	26,9	27,4
55 a 64	15,4	17,3
65 y más	4,7	5,1
Total	100	100
<i>Elaboración Propia en base a ECH</i>		

El personal doméstico presenta bajo nivel educativo en comparación con el total de ocupados/as. En el 2010, una de cada dos personas ocupadas como personal doméstico tenía educación primaria como máximo nivel educativo alcanzado. El 48% alcanzó el segundo ciclo, mientras, tan solo el 1% tiene enseñanza terciaria. Se trata de trabajadoras con una escolaridad promedio claramente más baja que la del resto de los asalariados/as, tal como lo muestra de manera elocuente la siguiente gráfica.

**Gráfico 2.**

**Distribución de personal doméstico, ocupados y ocupadas femeninas según máximo nivel educativo alcanzado**



*Fuente: Elaboración propia en base a datos de ECH*

Si se analiza el máximo nivel educativo alcanzado por el personal doméstico según tramos etarios se advierte que son las trabajadoras mayores de 44 años las que presentan los niveles educativos más bajos. En el 2010, el 62% de éstas tenía primaria como máximo nivel educativo alcanzado frente a un 39% del total de ocupados y un 34% del total de ocupadas mujeres. Esto muestra los bajos niveles educativos de las trabajadoras que se emplean en este sector de actividad y cómo el trabajo doméstico se vuelve un refugio laboral para las trabajadoras sin calificaciones.

Una de cada dos trabajadoras de entre 14 y 24 años tiene Ciclo Básico de Secundaria o UTU como máximo nivel educativo alcanzando, lo que evidencia mejores niveles en comparación con las de mayor edad, sin embargo, si se las compara con el resto de los/as ocupados/os, las diferencias continúan siendo notorias.

**Cuadro 9. Distribución de personal doméstico, ocupados/as y ocupadas femeninas según tramos de edad y máximo nivel educativo alcanzado**

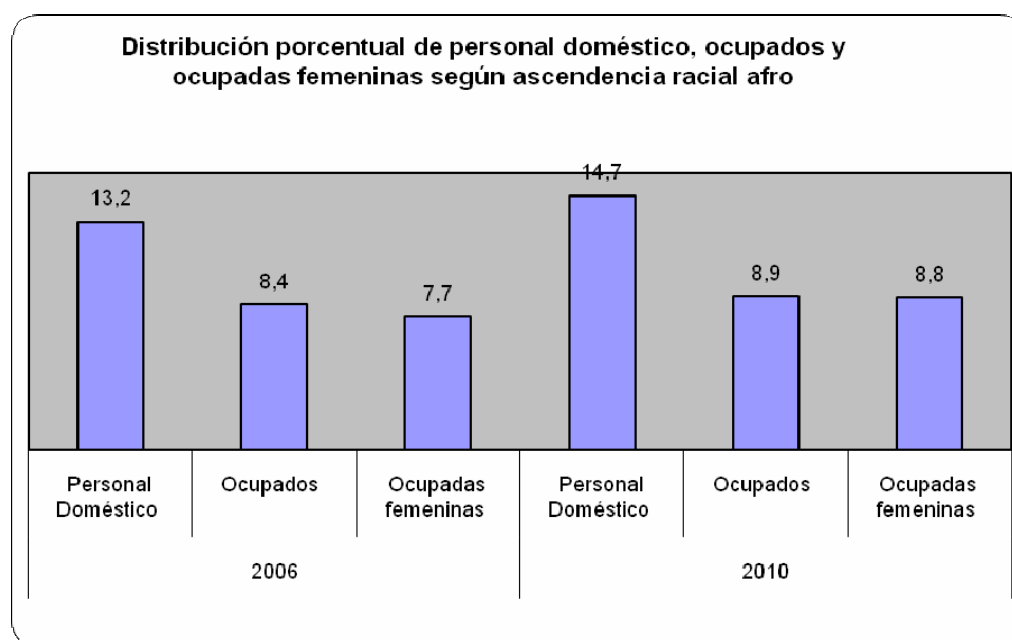
	2006								
	Personal Doméstico			Ocupados			Ocupadas femeninas		
	14 a 24	25 a 44	45 y más	14 a 24	25 a 44	45 y más	14 a 24	25 a 44	45 y más
Sin instrucción	0	0,4	1,9	0,2	0,2	1,1	0,1	0,2	0,8
Primaria	25,1	45	64,9	17,6	22,7	39,8	10,1	17,7	35,7
Ciclo Básico Secundaria o UTU	43,1	32,9	18,2	31,5	23,1	15,8	26	19	14,4
Segundo Ciclo Secundaria o UTU. Terciaria Universitaria o no Universitaria	31,8	21,7	14,9	50,8	54	43,4	63,9	63,1	49,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	2010								
	Personal Doméstico			Ocupados			Ocupadas femeninas		
	14 a 24	25 a 44	45 y más	14 a 24	25 a 44	45 y más	14 a 24	25 a 44	45 y más
Sin instrucción	0	0,1	1,2	0	0,2	0,9	0	0,1	0,8
Primaria	20,7	41,7	61,7	17,8	22,1	38,3	10,8	17,4	33,7
Ciclo Básico Secundaria o UTU	50,7	38,8	24,7	36,6	25,2	21,1	31,1	21,2	19,3

Segundo Ciclo Secundaria o UTU. Terciaria Universitaria o no Universitaria	28,5	19,3	12,3	45,5	52,5	39,7	58,1	61,3	46,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*Elaboración Propia en base a ECH*

El personal doméstico está sobre representado dentro de los trabajadores afro descendientes. En el 2010, casi el 15% del personal doméstico declaraba tener ascendencia afro, valor 6 puntos porcentuales superior al registrado en el total de ocupados. A su vez, se observa un incremento en el porcentaje de personal doméstico ocupado con ascendencia afro entre 2006 y 2010.

**Gráfico 3.**



*Fuente: Elaboración propia en base a datos de ECH*

La distribución de las trabajadoras domésticas según departamento muestra que, como en el resto de los ocupados, la mayor proporción reside en Montevideo (33.5%) y un 15% reside en Canelones.

**Cuadro 10. Distribución de personal doméstico, ocupados y ocupadas femeninas según departamento de residencia**

	2006			2010		
	Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas	Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas
Montevideo	36,4	42,9	46,7	33,5	39,1	42,3
Artigas	2,9	2,1	1,9	2,8	2,5	2,2
Canelones	14,7	15,4	14,6	14,9	15,3	15
Cerro largo	2,7	2,5	2,3	3,6	2,6	2,3
Colonia	4,3	3,7	3,6	4	4,1	3,9
Durazno	2,1	1,6	1,4	2,1	1,9	1,7
Flores	1,2	0,8	0,7	1	0,7	0,7
Florida	2	2	1,8	2,7	2,5	2,2
Lavalleja	2,3	1,7	1,7	2	1,8	1,8
Maldonado	6,4	4,8	4,7	7	5,2	5,2
Paysandú	2,9	3,1	2,9	3,3	3,4	3,1
Río negro	1,3	1,5	1,3	1,4	1,5	1,3
Rivera	4,6	3	2,7	4,5	3,1	3
Rocha	1,9	2,1	1,9	3,6	3	2,9
Salto	3,3	3,3	3,1	3,7	3,5	3,3

San José	3,3	3,2	3	2,9	3,1	2,9
Soriano	3,2	2,5	2,3	3,4	3	2,9
Tacuarembó	2,7	2,4	2,1	2,6	2,4	2,2
Treinta y tres	1,8	1,4	1,3	1,1	1,3	1,2
Total	100	100	100	100	100	100
<i>Elaboración propia en base a ECH</i>						

Al observar el tamaño medio de los hogares que conforman las trabajadoras domésticas, no se advierten diferencias significativas en relación al resto de los trabajadores, siendo el tamaño medio de los hogares de tres integrantes y medio.

**Cuadro 11. Tamaño medio de hogares de personal doméstico, ocupados y ocupadas femeninas**

2006			2010		
Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas	Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas
3,8	3,5	3,6	3,7	3,5	3,5
<i>Elaboración propia en base a ECH</i>					

Al considerar la composición de los hogares, el personal doméstico integra, en mayor proporción que los ocupados/as en general, hogares monoparentales. En el año 2010, para las trabajadoras domésticas estos hogares representan un 18%, mientras que para los trabajadores en general son un 10% y un 15% si consideramos solo las ocupadas mujeres.

A su vez, un 21% integran hogares extensos. Este tipo de hogares se asocia a grupos de menores ingresos que conforman hogares con más de un núcleo familiar como estrategias para aumentar su bienestar. Casi 3 de cada 10 personas ocupadas como personal doméstico integra hogares biparentales con hijos de ambos.

**Cuadro 12. Distribución de personal doméstico, ocupados y ocupadas femeninas según tipo de hogar**

	2006			2010		
	Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas	Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas
Unipersonal	7,2	6,9	6,6	7	7,9	7,7
Biparental sin hijos	10,2	11,8	11,3	10,8	13,3	12,9
Biparental con hijos de ambos	32	41,8	37,8	28,9	38,8	34,6
Biparental con al menos un hijo de uno	6,9	6,8	6,2	8,4	8,3	7,3
Monoparental	15,7	10,3	13,5	18,3	10,8	15,1
Extensa	23,1	17,4	19,4	20,6	15,6	16,8
Compuesto	2,1	2,1	2,1	2,4	1,9	1,9
Sin núcleo conyugal	2,7	3	3,1	3,5	3,4	3,7
Total	100	100	100	100	100	100
<i>Elaboración propia en base a ECH</i>						

Al observar los hogares de las trabajadoras domésticas según tengan integrantes en edad de dependencia demográfica (menores de 15 y/o mayores de 64 años) se aprecia que dos de cada tres hogares (66%) cuentan con al menos un integrante en estos tramos etarios. A su vez, se aprecia una diferencia en función de la condición de pobreza de estos hogares. El 84% de los hogares pobres tienen al menos un dependiente, mientras que en esa condición se encuentra el 60% de los no pobres. A su vez, los hogares de trabajadoras domésticas pobres muestran una tendencia a acumular mayor número de dependientes.



**Cuadro 13. Hogares de personal doméstico según tengan integrantes en edad de dependencia demográfica por condición de pobreza**

<15 y/o >64	No Pobre	Pobre	Total
0	39,8	16,0	33,9
1	34,5	30,7	33,6
2	17,9	25,6	19,9
3	5,1	16,5	8,0
4 o mas	2,6	11,1	4,7
Total	100	100	100

*Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2010.*

La evolución del derecho vigente de atención de salud en la población ocupada muestra un aumento sostenido a través de los últimos 5 años en la proporción de trabajadores/as con derecho de atención en Instituciones de Atención Médica Colectiva (IAMC), pasando del 59.7% en el 2006 al 63% en el año 2010.

**Cuadro 14. Distribución de personal doméstico, ocupados y ocupadas femeninas según derecho vigente de salud**

	Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas	Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas			
	2006			2007					
M.S.P (Incluye Hospital de Clínicas).*	61,3	30,9	32,5	61,7	28,8	31,4			
Sanidad Policial y/o Hospital Militar**	7,5	7,2	6,6	7,6	7	6,5			
Policlínica Municipal o BPS***	7,3	3,1	3,6	6,2	2,3	2,9			
I.A.M.C ****	31,2	59,7	60,4	30,7	61,4	61,5			
Seguros privados de salud*****	1,3	2,4	2,7	2,3	3,6	4,1			
	Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas	Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas	Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas
	2008			2009			2010		
M.S.P (Incluye Hospital de Clínicas).	60,1	26,6	29,1	56,6	25,2	27,1	56,8	26,8	29
Sanidad Policial y/o Hospital Militar	6,9	7,4	7	7,3	6,9	6,8	7	6,7	6,2
Policlínica Municipal o BPS	6,2	2,4	2,9	3,4	1,5	1,7	3,9	1,4	1,7
I.A.M.C.	32,1	62,6	62,5	34,1	63,7	63,6	35	63	62,5
Seguros privados de salud	2,6	4,9	5,3	2,4	4,5	4,9	2,2	4,4	5
Elaboración propia en base a ECH									

\*MSP: Se incluyen todas las dependencias del Ministerio de Salud Pública

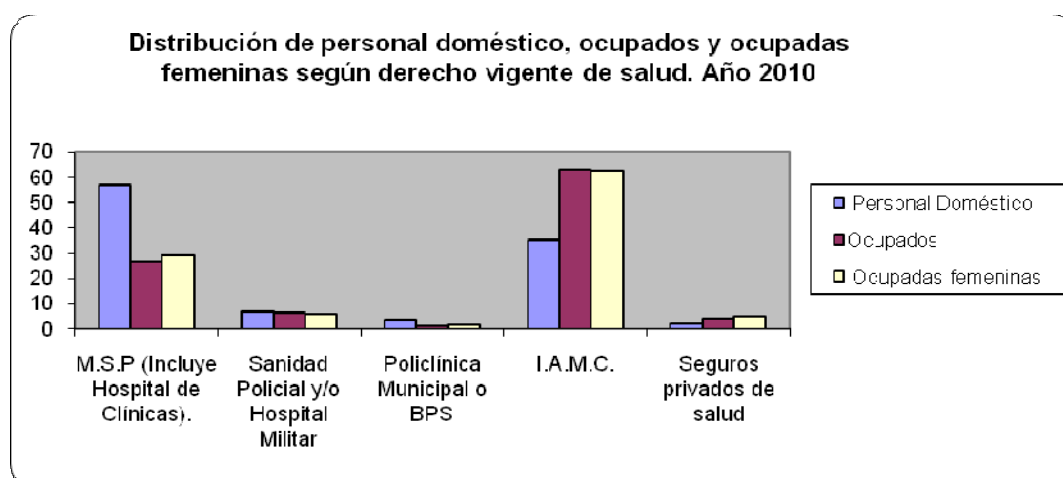
\*\*Sanidad Policial y/o Militar: la atención en Sanidad Policial/Militar puede ser un beneficio tanto para el efectivo como para sus familiares.

\*\*\*Policlínica Municipal o BPS: Se considera que tiene derechos vigentes cuando cuenta con el correspondiente carné de asistencia

\*\*\*\*Institución de Asistencia Médica Colectiva: Se registran aquí todos aquellos que tienen derecho de atención de salud en estas Instituciones

\*\*\*\*\*Seguros privados de salud: corresponde registrar a las personas que declaran tener derechos para atender su salud por medio de un seguro privado de cobertura total.

**Gráfico 4.**



*Fuente: Elaboración propia en base a datos de ECH*

Si se compara esta situación general con la situación específica del personal doméstico se advierte que estas últimas muestran valores sensiblemente más bajos de derecho de atención en IMAC. Si bien se ha dado un aumento sostenido en la proporción de personal doméstico con derecho a atención de salud en IMAC, pasando del 31.2% en el año 2006 al 35% en el 2010, la diferencia con el resto de la población ocupada se mantiene, con diferencias que oscilan en los 28 puntos porcentuales.

Más de la mitad del personal doméstico -56.8%- tiene derecho vigente de atención en Salud Pública, valor 30 puntos porcentuales superior al registrado en el total de ocupados. En las restantes categorías no se aprecian diferencias significativas. Estos resultados no sorprenden debido a que es lo esperado como consecuencia de la Reforma de la Salud vigente desde el año 2009. Para acceder a la cobertura médica, de acuerdo al nuevo régimen de salud establecido, un trabajador debe ser formal - inscripto en BPS- y cumplir con un mínimo de 13 jornadas de trabajo en el mes o 104 horas mensuales, o percibir una retribución mayor o igual a 1.25 BPC(Base de Prestaciones y Contribuciones).

### **VII.5 Pobreza e ingresos**

Al observar cómo afecta la pobreza a los hogares que conforman las trabajadoras domésticas se concluye rápidamente que la pobreza impacta de manera muy fuerte en estos hogares. En el año 2006 la pobreza afectaba al 44% de los hogares de las trabajadoras domésticas, valor ampliamente superior al 26% registrado para el resto de los hogares de los trabajadores ocupados. Con respecto a las trabajadoras ocupadas en general, las trabajadoras domésticas integran 20% más hogares bajo la línea de pobreza. En 2006, prácticamente uno de cada dos hogares de trabajadoras domésticas se encontraba bajo la línea de pobreza.

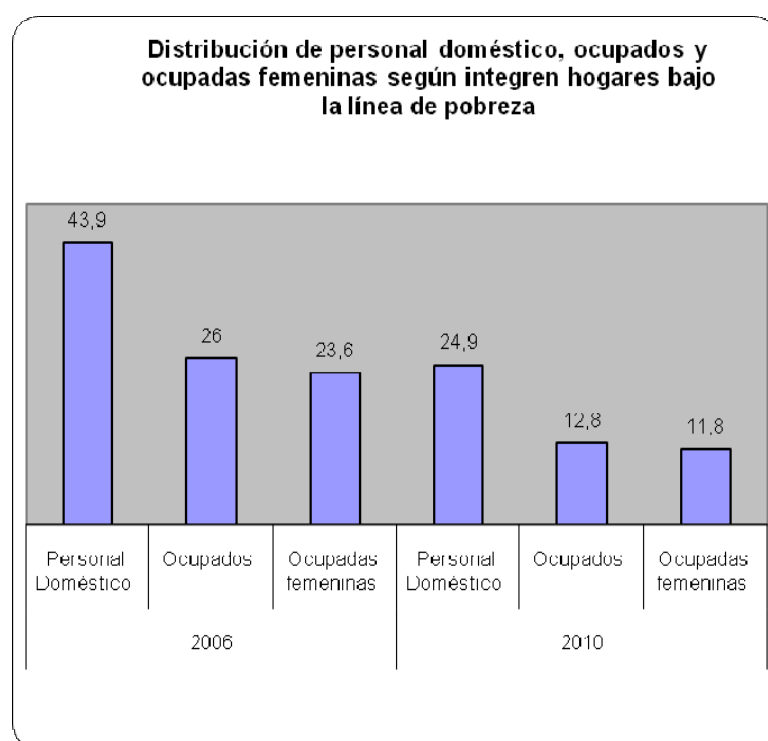
A nivel nacional, la pobreza ha registrado un descenso importante en el correr de los últimos 5 años, ubicándose para el año 2010 en el 18,6% y afectando al 12,8% de los ocupados. En consecuencia, también descendieron los valores de hogares pobres integrados por trabajadoras domésticas, ubicándose en el 2010 en el 25%. Por lo tanto, uno de cada cuatro hogares de trabajadoras domésticas es pobre. Pese al descenso observado, los hogares bajo la línea de pobreza integrados por personal doméstico son el doble que los hogares bajo la línea de pobreza de los ocupados en general.

**Cuadro 15. Distribución de personal doméstico, ocupados y ocupadas femeninas según integren hogares bajo la línea de pobreza**

	Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas
2006	43,9	26	23,6
2007	39,8	22,1	20,2
2008	28,8	15,6	14,3
2009	27,6	14,6	13,5
2010	24,9	12,8	11,8

*Elaboración Propia en base a ECH. Línea de Pobreza Metodología 2006*

**Gráfico 5.**



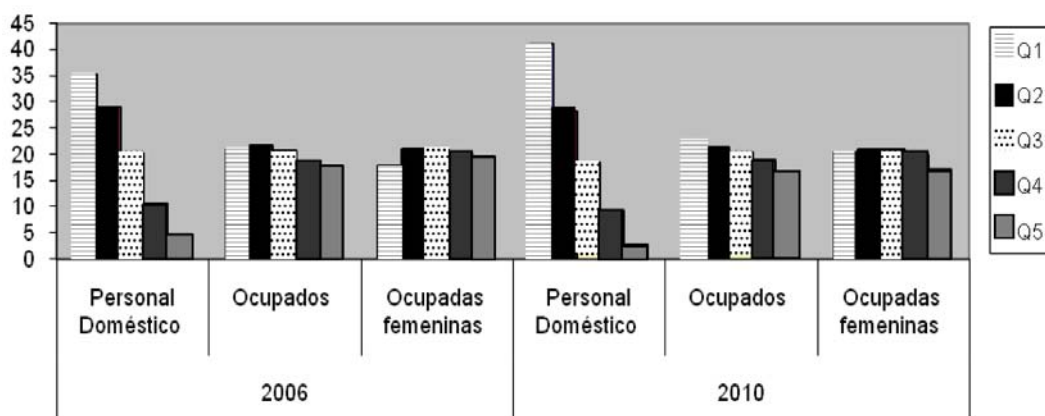
*Fuente: Elaboración propia en base a datos de ECH*

Al respecto, obsérvese también que el personal doméstico está sobre representado en los primeros dos quintiles de ingreso. En el año 2010, 4 de cada 10 personas ocupadas como personal doméstico integraban hogares del primer quintil, mientras casi 3 de cada 10 integraban hogares del segundo quintil de ingresos.

Si se compara esto con los registros del año 2006 se advierte un aumento de la proporción de personal doméstico perteneciente al primer quintil de casi 6 puntos porcentuales. Esta situación se vincula con la gran proporción de personas trabajadoras del personal doméstico que integran hogares en situación de pobreza y reafirma la situación de desventaja socioeconómica vivida por este colectivo de trabajadoras.

**Gráfico 6.**

**Distribución del personal doméstico, ocupados y ocupadas femeninas según quintiles de ingresos per cápita del hogar**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de ECH

## VII.6 Características del empleo

Entre los años 2006 y 2010 se ha registrado un aumento sostenido en la proporción de ocupados que aportan a la seguridad social, pasando del 65% al 68%. El grupo de trabajadoras del personal doméstico también registra un aumento en el período de referencia, si bien registra niveles de aportes notoriamente inferiores a los de los/as ocupados/as en general. Los niveles de aporte han crecido de modo sostenido en el correr del período pasando del 41.6% en el 2006 al 44.1% en el 2010, probablemente como efecto de la Ley de trabajo doméstico aprobada.

El aumento en la proporción de trabajadoras del personal doméstico aportantes es mayor dentro del grupo de las asalariadas privadas, pasando del 44% al 51%<sup>8</sup>. A pesar de esta mejora en el correr del

<sup>8</sup> Recuérdese que personal doméstico refiere a las personas que declaran como actividad que les proporciona mayores ingresos los trabajos domésticos, por tanto están codificados dentro de Personal Doméstico en el CIUU; a su vez quienes declaran en categoría de ocupación Asalariados Privados son clasificados como trabajadores/as domésticos asalariados privados. En este

período de referencia, vale destacar que, del total de trabajadoras domésticas que revisten como asalariadas privadas y que realizan aportes a la seguridad social, un 80% lo hace por la totalidad de su salario. Este valor se ubica casi en un 91% para los ocupados/as en general, marcando una brecha importante con las trabajadoras domésticas.

**Cuadro 16. Distribución de personal doméstico, ocupados y ocupadas femeninas según aporte a la caja, aporte de asalariado privados y aporte por totalidad de salario**

	Personal Doméstico			Ocupados			Ocupadas femeninas		
	porta*	Aporta asalariado privado**	Aporta por totalidad* **	porta	Aporta asalariado privado	Aporta por totalidad	porta	Aporta asalariado privado	Aporta por totalidad
2006	1,6	44,4	78,7	5	71,2	90,7	4,3	68,2	90,6
2007	1,6	45,8	77,3	65,4	72,2	90,5	64,7	69,7	90,1
2008	2,5	47,9	74,6	66,7	74,1	89,6	65,9	71,3	89,5
2009	2,8	48,7	78	67,8	75,5	90,8	67	73	90,3
2010	4,1	51	78,9	68,3	76,2	90,7	67,5	73,2	90,6
<i>Elaboración propia en base a ECH.</i>									

\*Aporta: % de Personal Doméstico que aporta a la caja en el total de personal doméstico

\*\*Aporta Asalariado Privado: % de Personal Doméstico que aporta la caja y que su categoría de ocupación es asalariado privado en el total del Personal Doméstico asalariado privado

\*\*\*Aporta por Totalidad: % de Personal Doméstico asalariado privado que aporta por totalidad del salario en el total de Personal Doméstico asalariado privado que aporta a la caja.

**Cuadro 17. Distribución de personal doméstico, ocupados y ocupadas femeninas según tengan derecho a aguinaldo**

	Personal doméstico asalariado privado	Ocupados asalariados privados	Ocupadas femeninas asalariadas privadas
--	---------------------------------------	-------------------------------	---

último caso están en relación de dependencia con quien los contrata. Aquellos/as que no se declaran como asalariados privados, dentro de Categoría de Ocupación están en Cuenta propia Sin local ni Inversión.

2006	61,9	76,5	76
2007	59,8	65,4	67,7
2008	64,9	79,1	78,7
2009	67,6	81,3	81
2010	67,3	80,7	80,2
<i>Elaboración propia en base a ECH</i>			

Mismas aclaraciones para ocupados y para ocupadas femeninas, cambiando Personal Doméstico por ocupados y ocupadas femeninas

También se advierte un incremento en la proporción de personal doméstico asalariado privado que cuenta con derecho a aguinaldo, pasando del 61.9% en el año 2006, al 67,3% en el 2010. Este incremento también se ha registrado en los ocupados/as en general. Este indicador, como el anterior, da cuenta de la evolución positiva que se ha registrado en la cobertura de trabajadoras domésticas y en el acceso a sus derechos.

Es conveniente subrayar que las trabajadoras del sector han accedido al beneficio del Seguro de desempleo recién a partir del año 2007, como consecuencia de la Ley N° 18.065 “Trabajo Doméstico. Normas para su regulación”. Con anterioridad a la Ley estas trabajadoras no contaban con la cobertura de seguro de desempleo. De acuerdo a los registros del BPS, a diciembre de 2009 se registran 723 beneficiarias del seguro de desempleo.

El cuadro siguiente permite observar el número de horas trabajadas por el personal doméstico. En 2010 totalizaban un promedio de 25 horas semanales. Al observar la evolución 2006-2010, se encuentra una tendencia a la disminución de las horas semanales; en todo el período disminuyó 2 horas. A su vez, la jornada de las trabajadoras domésticas es sensiblemente inferior que la de los ocupados (15 horas menos) y 10 horas menor en promedio a las ocupadas mujeres.

**Cuadro 18. Promedio de horas trabajadas por semana.**

	Personal Doméstico	Ocupadas Mujeres	Total Ocupados
2006	26,76	34,9	40,17
2007	24,88	34,1	39,51
2008	24,15	33,8	39,10

2009	24,39	34,3	39,53
2010	24,67	34,3	39,39
<i>Fuente: elaboración propia en base a ECH</i>			

El subempleo es un indicador que da cuenta de la calidad en el trabajo. Nos muestra la proporción de personas que, trabajando menos de 40 horas, desearían trabajar más; están disponibles pero no consiguen hacerlo. El subempleo afecta en mayor proporción al personal doméstico si se lo compara con el resto de los ocupados.

El indicador ha presentado un comportamiento decreciente en los últimos 5 años para la población ocupada en general pasando del 12,8% al 8,6%. La población ocupada femenina muestra niveles relativamente más altos de subempleo, 10,3% en el 2010. Ahora, si atendemos a la situación del personal doméstico, los niveles de subempleo son ampliamente superiores. El 22% de las trabajadoras domésticas se encontraban subempleadas en el 2010, el valor se ha mantenido relativamente estable en el correr del período de estudio.

#### **Cuadro 19. Evolución de subempleo en Personal Doméstico, Ocupados y Ocupadas femeninas**

	Personal Doméstico	Ocupados	Ocupadas femeninas
2006	21,1	12,8	14,4
2007	26	11,8	14,4
2008	26,1	16,5	16
2009	22	8,7	10,5
2010	22,1	8,6	10,3
<i>Elaboración propia en base a ECH</i>			

Al observar la evolución de la remuneración por hora de trabajo dentro del personal doméstico se aprecia que, más allá de que el salario por hora ha aumentado, hay diferencias importantes respecto a la del resto de los/as ocupados. Las brechas de ingreso por hora de trabajo dan cuenta de las diferencias de remuneración por hora de trabajo entre dos grupos de trabajadores/as. En el año 2010 el personal doméstico ganaba 27,5% menos que los ocupados en general por hora de trabajo.

Obsérvese también que la evolución para el sector del trabajo doméstico fue menor que para los ocupados en general y para las ocupadas femeninas.



**Cuadro 20. Evolución de la remuneración media de ocupados en Gral. y Personal Doméstico por hora de trabajo**

	Ocupados	Personal doméstico	Brecha
2006	32,8	25,6	78
2007	34,6	27,3	78,9
2008	40,4	31,3	77,5
2009	46,7	34,2	73,2
2010	51,7	37,5	72,5
<i>Elaboración propia en base a ECH</i>			

**Cuadro 21. Evolución de la remuneración media de ocupadas femeninas y Personal Doméstico por hora de trabajo**

	Ocupadas	Personal doméstico	Brecha
2006	33,3	25,6	76,9
2007	35,9	27,3	76
2008	41,1	31,3	76,2
2009	46,9	34,2	72,9
2010	51,6	37,5	72,7
<i>Elaboración propia en base a ECH</i>			

Cabe destacar el fuerte aumento que experimentó entre 2006 y 2009 el salario<sup>9</sup> por hora de las trabajadoras domésticas como porcentaje del salario por hora del total de ocupadas, lo que implica una reducción de la desigualdad de remuneraciones del mercado de trabajo. Este incremento es resultado de

---

<sup>9</sup> Recuérdese que se consulta por el ingreso líquido, es decir el monto en dinero que se percibe en efectivo y regularmente una vez realizados los descuentos por tributos y obligaciones vinculadas a la seguridad social.

la política salarial general y de la promoción de la incorporación plena a la seguridad social de estas trabajadoras. A su vez, la remuneración por hora aumentó 46% entre 2006 y 2009.

### ***VII.7. Jubilaciones y cotizaciones al BPS***

Las jubilaciones en general muestran un incremento acumulado de casi 2 puntos porcentuales, mientras la afiliación doméstica se incrementa en más del 7%. Las pensiones de sobrevivencia muestran un decrecimiento en el total de trabajadores/as, sin embargo en el caso específico de las trabajadoras domésticas las mismas tienen un crecimiento acumulado del 6%.

**Cuadro 22. Total de jubilaciones y pensiones de sobrevivencia en total y afiliaciones domésticas**

	Jubilaciones		Pensiones	
	Total	Doméstica	Total	Doméstica
2005	366.838	30.213	275.921	2.294
2007	358.691	29.820	271.346	2.359
2009	373.402	32.392	268.665	2.440
Variación Acumulada	1,79	7,21	-2,63	6,36
<i>Fuente: BPS</i>				

Las trabajadoras domésticas se mantienen en niveles relativamente iguales en el seguro de maternidad, mostrando un incremento importante tanto en seguro por Enfermedad como en seguro de desempleo.

**Cuadro 23. Total de prestaciones de actividad en total y afiliaciones domésticas**

	Seguro maternidad		Seguro por enfermedad		Seguro desempleo	
	Total	Doméstica	Total	Doméstica	Total	Doméstica
2005	1.309	96	11.234	459	16.191	+++
2007	992	94	13.130	595	20.495	399

2009	1.134	95	17.655	963	24.490	723
<i>Fuente: BPS</i>						

El número de personas del servicio doméstico que hacen uso del Seguro de Desempleo creció considerablemente en los últimos años, pasando de 13 personas en el primer semestre del 2007 a 697 en el segundo semestre del 2009.

**Cuadro 24. Altas de seguro de desempleo en total y Rama de actividad "Servicio doméstico para los hogares"**

	Total		Servicio Doméstico		%
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	
1er sem.2007	7.485	17.182	7	6	0,1
2do sem 2007	8.257	19.718	555	29	6
1er sem 2008	8.691	19.261	484	35	6
2do sem 2008	9.481	23.353	461	18	5
1er sem 2009	12.125	27.164	608	25	5
2do sem. 2009	9.847	24.001	664	33	6
<i>Fuente: BPS</i>					

La proporción de cotizantes en el BPS ha aumentado de modo sostenido en los últimos años, tanto en el sector doméstico como en el sector privado en general.

**Cuadro 25. Evolución de los puestos de cotización. Total Privados y Afiliación Servicios Domésticos**

	Privados	Variació Acumulada	Servicios doméstico	Variación Acumulada	% de Serv.Dom en Cotizantes Privados
dic-04	753.886		39.294		5,2

jun-05	808.28	7,22	40.845	3,95	5,1
dic-05	866.554	14,94	40.921	4,14	4,7
jun-06	890.430	18,11	42.559	8,31	4,8
dic-06	923.756	22,53	44.886	14,23	4,9
jun-07	955.614	26,76	46.929	19,43	4,9
dic-07	993.767	31,82	49.361	25,62	5
jun-08	1.043.98	38,46	51.047	29,91	4,9
dic-08	1.084.253	43,82	52.566	33,78	4,8
jun-09	1.068.683	41,76	55.004	39,98	5,1
dic-09	1.102.919	46,3	56.602	44,05	5,1
Fuente: BPS					

Más allá del incremento en los cotizantes, se estima desde el BPS que en torno del 60% del total de trabajadoras del personal doméstico no cotizan en el BPS. Valor que duplica al registrado en los/as trabajadores/as en general.

**Cuadro 26. Puestos potenciales y puestos cotizantes: Total y Servicio Doméstico**

	Potenciales	Cotizantes	Cobertura	Evasión
2006				
Totales	1.285.392	899.442	70%	30
Domésticos	111.204	43.579	39,2	60,8
2007				

Totales	1.389.460	979.790	70,5	29,5
Domésticos	120.434	47.766	39,7	60,3
2008				
Totales	1.448.482	1.056.155	72,9	27,1
Domésticos	130.354	47.766	39,3	60,7
Fuente: BPS				

Desde el año 95 a la fecha se ha registrado un aumento sostenido en la cotización del Servicio Doméstico en el BPS, ubicándose en el 2009 (último dato disponible) en 54.618 personas.

**Cuadro 27. Cotizantes dependientes de la actividad privada según afiliación Servicio Doméstico. Promedio mensual anual**

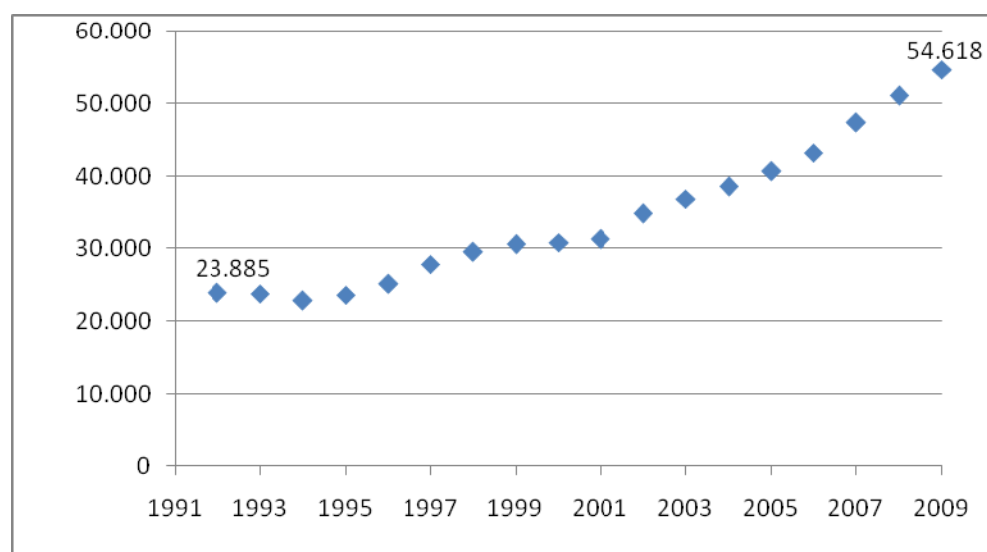
Año	Cotizantes	Variación
92	23.885	
93	23.749	-0,6
94	22.850	-3,8
95	23.586	3,2
96	25.053	6,2
97	27.803	11
98	29.484	6
99	30.502	3,5
2000	30.785	0,9

2001	31.249	1,5
2001	34.964	11,9
2003	36.905	5,6
2004	38.564	4,5
2005	40.713	5,6
2006	43.272	6,3
2007	47.393	9,5
2008	51.087	7,8
2009	54.618	6,9

*Fuente: BP*

Desde la fecha de promulgada la Ley N° 18.065 (noviembre 2006) a 2009, el número de trabajadores domésticos que aportan a la seguridad social ha tenido un incremento de 15%, con un crecimiento anual promedio de 8%.

**Gráfico 7. Trabajadoras domésticas inscriptas en la seguridad social – Banco de Previsión Social**



*Fuente: Elaboración propia en base a Boletín Estadístico 2010 – Banco de Previsión Social*

Según el Boletín Estadístico del Banco de Previsión Social, a partir del año 2006 la variación anual de inscriptas supera el 6%, llegando entre 2006 y 2007 a casi un 10%; entre el 2007 y 2008 al 8% y del 2008 al 2009 la variación anual se sitúa en el 7%.

#### **IV. Conclusiones y recomendaciones**

Las tareas domésticas y de cuidado se asocian a las funciones femeninas a partir de la división sexual del trabajo predominante, tanto sea en base al trabajo remunerado como no remunerado. El empleo en el servicio doméstico refiere a tareas remuneradas que difieren considerablemente del resto de las actividades remuneradas del ámbito económico, aunque es imprescindible para el funcionamiento de la economía de mercado.

El trabajo doméstico facilita la participación de las mujeres en el mercado laboral y contribuye al crecimiento económico y al bienestar social en todos los países, incluso en los países menos adelantados. Sin embargo, dado que en general se desarrolla en la esfera doméstica privada y que está marcado por el poco valor que se le da al trabajo sin remuneración que hacen las mujeres en el seno de la familia, el trabajo doméstico no se considera “productivo”, incluso cuando se provee a terceros y son ellos los que lo pagan.

El trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones con peor calidad de empleo: bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales. El trabajo doméstico remunerado es uno de los trabajos con mayor déficit de trabajo decente de acuerdo a la OIT.

El trabajo doméstico ha sido la puerta de entrada al mercado de trabajo para mujeres que cuentan con poca educación, no tienen calificaciones o experiencia laboral y carecen de redes sociales en las que apoyarse en el proceso de búsqueda de empleo e inserción laboral. Es una ocupación con una alta proporción de mujeres provenientes de familias de bajos recursos. Las mujeres afrodescendientes están sobre representadas.

Las remuneraciones de las trabajadoras domésticas son bajas, aunque se pueda observar un importante incremento asociado a la política de crecimiento del salario mínimo y a los resultados de la negociación colectiva, sumado, quizás, a una mayor demanda por el servicio doméstico. El crecimiento de las remuneraciones de las trabajadoras domésticas ha contribuido a mejorar su posición en la escala de remuneraciones pero continúan muy cerca de la línea de pobreza y son más bajas que las del promedio de las mujeres ocupadas.

Las principales políticas impulsadas en relación al trabajo doméstico desde el año 2006 han sido la aprobación de normas para regular el trabajo doméstico, la política salarial, las inspecciones laborales, la profesionalización del trabajo a través de capacitación y las campañas de sensibilización en relación al trabajo doméstico. A pesar de los avances legislativos y a las políticas llevadas a cabo para igualar los derechos laborales del sector, aún persiste una alta tasa de informalidad y un déficit de profesionalización en este campo.

Recientemente, la OIT ha destacado a Uruguay, junto a Francia y Marruecos, por tener la legislación para trabajadores/as domésticos/as más avanzada del mundo y los niveles de formalización más altos. Desde la perspectiva de los derechos, este grupo de mujeres insertas en el trabajo doméstico remunerado históricamente ha sido un sector con pocas garantías en sus derechos laborales y con serios problemas para la agremiación y organización colectiva. Las características del trabajo doméstico remunerado en hogares privados torna sumamente difícil la interacción y la posibilidad de encuentro de las mujeres ocupadas en el sector por no compartir un ámbito físico en la producción.

---

En el caso de las trabajadoras domésticas, en Uruguay, nunca un ámbito de negociación había demandado la presencia corporativa del colectivo de trabajadoras y los conflictos laborales se dirimían, en la mayoría de los casos, estrictamente en la esfera del contrato laboral con el hogar, sin llegar a instancias en que el Estado interviniera.

El trabajo doméstico es una actividad con características particulares tanto por la relación laboral como por el ámbito de trabajo en el que se desarrolla, que provoca que quienes participan en ella sean especialmente vulnerables.

Es una ocupación casi exclusivamente femenina, el 99% de los trabajadoras son mujeres. Éstas provienen de sectores populares, cuentan con baja calificación, realizan un tipo de trabajo aisladas de otras trabajadoras de su mismo sector de actividad, y presentan alta movilidad ocupacional. Todo esto lleva a que la propia trabajadora no siempre asuma su identidad como tal y tenga mayores dificultades para el reclamo de sus derechos.

En cuanto a los derechos laborales, es de destacar que lo que se puede considerar básico para cualquier trabajador/a, como la limitación de la jornada laboral a un máximo de ocho horas diarias, la fijación de los descansos, la indemnización por despido, que hace muchos años que la mayoría de los trabajadores uruguayos ejercen, recién se establecieron para las trabajadoras domésticas, con la Ley 18.065, en noviembre del año 2006.

En lo que respecta a los derechos de seguridad social, si bien el trabajo doméstico es una actividad amparada por los Seguros Sociales de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia desde 1942, por el Subsidio por Maternidad, y las Asignaciones Familiares desde 1980, por el Seguro de Enfermedad desde 1984, y recientemente el Seguro por Desempleo (fines de 2006), es evidente que el ejercicio de estos derechos no se ha correspondido con la cobertura “legal”.

No obstante, esta situación parece estar modificándose, por la promulgación de la Ley 18.065 de regulación del Trabajo Doméstico y por la difusión de la misma realizada desde el BPS y otras instituciones del Estado, en un esfuerzo por hacer conocer los derechos y concientizar a los empleadores y a toda la sociedad sobre la importancia y necesidad de afiliar a estas trabajadoras.

Uruguay, en relación a otros países, cuenta con una legislación más avanzada, se han realizado campañas de difusión y se han facilitado trámites para el registro. También se ha facilitado la reunión del sector sindical con el sector empleador en los Consejos de Salarios. Lo realizado se inscribe en el marco de compromisos nacionales e internacionales tendientes a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo por razón de género.

Como se mencionó, se destaca el hecho de que por primera vez quienes desempeñan estas tareas fueron incorporadas al régimen tripartito de fijación de salarios a través de los consejos de salarios, si bien se reconoce que el establecimiento de la ronda de negociaciones se vio demorada por las dificultades para conformar el sector empleador, que finalmente fue representando por la Liga de Amas de Casa, consumidores y usuarios.

Desde el punto de vista de las trabajadoras, parecería que además de las mejoras legales, se hacen necesarias políticas de empleo que contribuyan a la dignificación y/o profesionalización de su trabajo. Estas políticas deberían estar orientadas a mejorar la calificación de las empleadas del servicio doméstico con actividades de capacitación diversas, elemento importante además para el reclamo de categorización en el sector.

Se trata en definitiva de promover un marco de aplicación de la legislación vigente desde una relación laboral basada en los derechos.



## Bibliografía

Abramo, L (ed.) (2006) Trabajo decente y equidad de género en América Latina Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

Aguirre y Scuro, 2010 “Panorama del sistema previsional y género en Uruguay. Avances y desafíos. CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo No. 100. Santiago de Chile

Banco Mundial – INAMU (2008) “Uruguay: Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres”.

CIEDUR (2009). Mapa de Género. Departamento de Género y Equidad: PIT-CNT; OIT.

CTIOTE – MTSS (2011) “Comisión Tripartita para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Memoria de sus orígenes y primeros años de actuación 1997-2010”.

Espino y Amarante (2008) “Situación del servicio doméstico en Uruguay”. En: Banco Mundial – INAMU (2008) “Uruguay: Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres”.

OMT-DINAE (2010) Participación de la mujer en el mercado de trabajo (2003 - 2009). Elaborado por el Observatorio del Mercado de Trabajo. DINAE, MTSS, Montevideo.

OMT-DINAE-MTSS (2011) Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay.

OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO. Montevideo.

Valenzuela, María Elena y Claudia Mora (ed.) Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago: OIT, 2009

---

## Anexo 1: Ley 18.065

### Ley N° 18.065

#### TRABAJO DOMÉSTICO

#### NORMAS PARA SU REGULACIÓN

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

#### DECRETAN:

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

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

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

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

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

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

Artículo 5° (Descanso nocturno).- Las/os trabajadoras/es que desarrollen su actividad en el régimen denominado "sin retiro" tendrán derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas que no podrá ser interrumpido por el empleador, así como a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica y privada.

Artículo 6° (Salario y categorías).- Incorpórase a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, y demás disposiciones concordantes.

Artículo 7° (Indemnización por despido).- Las/os trabajadoras/es domésticas/os, tanto mensuales como jornaleros, tendrán derecho a indemnización por despido desde los noventa días corridos de iniciada la relación laboral, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido.

Artículo 8° (Indemnización por despido especial).- La trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tendrá derecho a la indemnización especial prevista por el artículo 17 de la Ley N° 11.577, de 14 de octubre de 1950.

Artículo 9° (Subsidio por desempleo).- Inclúyese a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico en la cobertura de desempleo prevista en el Decreto-Ley N° 15.180, de 20 de agosto de 1981, modificativas y concordantes, en las formas y condiciones que fije la reglamentación.

Artículo 10 (Cobertura a la enfermedad común).- Las/os trabajadoras/es domésticas/os incluidas/os en el seguro social de enfermedad organizado por el Decreto-Ley N° 14.407, de 22 de julio de 1975, y normas concordantes, sin perjuicio del derecho al subsidio por enfermedad dispuesto en el numeral 2) del artículo 13 de la referida norma, podrán optar por la atención de una institución de asistencia médica colectiva o por la que brinda la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE) del Ministerio de Salud Pública. A dichos efectos el Banco de Previsión Social contratará a ASSE en las condiciones económicas que fijará la reglamentación de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 275 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 287 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005.

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

Artículo 12 (Documentación de trabajo).- Los patronos de las/os trabajadoras/es del servicio doméstico, deberán extender recibo de sueldo en las condiciones dispuestas por el artículo 10 de la Ley N° 16.244, de 30 de marzo de 1992, y normas reglamentarias.

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

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

El incumplimiento a las obligaciones establecidas en la presente ley será sancionado de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 289 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, y normas reglamentarias.

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

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

---

## **Anexo 2: Convenio 189, Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos**

### **TEXTO DEL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos(2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia

Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la

Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

## **Artículo 1**

A los fines del presente Convenio:

a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;

b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;

c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

## **Artículo 2**

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:

a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y

b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.

3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

## **Artículo 3**

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

---

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

#### **Artículo 4**

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

#### **Artículo 5**

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

#### **Artículo 6**

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

#### **Artículo 7**

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;

b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;

- c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- d) el tipo de trabajo por realizar;
- e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- f) las horas normales de trabajo;
- g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i) el período de prueba, cuando proceda;
- j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

## **Artículo 8**

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

## **Artículo 9**

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

## **Artículo 10**

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las

---

vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

### **Artículo 11**

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

### **Artículo 12**

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

### **Artículo 13**

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

### **Artículo 14**

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con



organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

### **Artículo 15**

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;

c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

### **Artículo 16**

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

### **Artículo 17**

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

---

3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

#### **Artículo 18**

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

#### **Artículo 19**

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

#### **Artículo 20**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **Artículo 21**

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

#### **Artículo 22**

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### **Artículo 23**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### **Artículo 24**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

#### **Artículo 25**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### **Artículo 26**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### **Artículo 27**

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

---

## **Anexo 3: Publicaciones de la OIT en castellano sobre Trabajo doméstico remunerado y el Convenio 189 en América Latina y el Caribe**

### **1. Serie de NOTAS OIT: Trabajo Doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, 2011**

Notas OIT n°1: *Un Trabajo Decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente:*

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/OIT\\_Nota\\_1\\_TD\\_VF.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/OIT_Nota_1_TD_VF.pdf)

Notas OIT n°2: *Salarios dignos para las trabajadoras del hogar*

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/OIT\\_Notas\\_2\\_TD\\_VF.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/OIT_Notas_2_TD_VF.pdf)

Notas OIT n°3: *Erradicar el Trabajo Infantil Doméstico*

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/OIT\\_Notas\\_3\\_TD\\_VF.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/OIT_Notas_3_TD_VF.pdf)

Notas OIT n°4: *Ampliar la protección de la seguridad social para las trabajadoras domésticas*

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/NOTAS\\_OIT\\_4\\_VF.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/NOTAS_OIT_4_VF.pdf)

Notas OIT n°5: *Una jornada de trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas*

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/Notas\\_OIT\\_5.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/Notas_OIT_5.pdf)

Notas OIT n°6: *Protección a la maternidad, un derecho de las trabajadoras domésticas remuneradas*

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/Notas\\_OIT\\_6\\_VF.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/Notas_OIT_6_VF.pdf)

Notas OIT n°7: *"El derecho a la organización de las trabajadoras domésticas remuneradas"*

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/Notas\\_OIT\\_7\\_VF.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/Notas_OIT_7_VF.pdf)

Notas OIT n°8: *"Pasos para la ratificación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos"*

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/Notas\\_OIT\\_8\\_final.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/Notas_OIT_8_final.pdf)

### **2. Material de Información**

Nota Informativa n° 1: Adopción de normas en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Trabajo decente para los/as trabajadores/as domésticos/as. OIT, 2011

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/Nota\\_Informativa\\_VF.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/Nota_Informativa_VF.pdf)

Nota Informativa n° 2: OIT adopta nuevas normas laborales para trabajadoras y trabajadores domésticos, OIT 2011

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/Nota\\_Informativa\\_2.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/Nota_Informativa_2.pdf)

Policy Briefs "Trabajo doméstico remunerado", OIT, TRAVAIL, 2011

[http://www.ilo.org/travail/info/WCMS\\_155773/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/travail/info/WCMS_155773/lang-es/index.htm)

Preguntas y Respuestas: Convenio 189 "Trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos" (OIT, TRAVAIL 2011)

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/empleo\\_domestico/QandA\\_C189\\_Esp.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/empleo_domestico/QandA_C189_Esp.pdf)

Documento De Posicionamiento De Las organizaciones de Trabajadoras Domésticas del MERCOSUR y Chile, 2011

[http://www.cotidianomujer.org.uy/posicionamiento\\_may11.pdf](http://www.cotidianomujer.org.uy/posicionamiento_may11.pdf)

### **3. Documentos de trabajo y libros**

"C189 y R201 en pocas palabras: Trabajo decente para las Trabajadoras y los Trabajadores domésticos", OIT, TRAVAIL, 2011

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/empleo\\_domestico/C189\\_en\\_pocas\\_palabras\\_Travail.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/empleo_domestico/C189_en_pocas_palabras_Travail.pdf)

Trabajo Doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente (María Elena Valenzuela y Claudia Moras, 2009)

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/Trabajo\\_Domestico\\_ME\\_Valenzuela.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/Trabajo_Domestico_ME_Valenzuela.pdf)

Informe IV (1) OIT 2009: Trabajo Decente para los trabajadores domésticos

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/empleo\\_domestico/informe\\_cit\\_2009.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/empleo_domestico/informe_cit_2009.pdf)

Informe IV (2) OIT 2010: Trabajo Decente para los trabajadores domésticos,

[http://igenero.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&task=view&id=309&Itemid=138](http://igenero.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=309&Itemid=138)

Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT, (Documento de trabajo 2/2010)

[http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/gender/documents/publication/wcms\\_142907.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/gender/documents/publication/wcms_142907.pdf)

Informe IV (1) OIT 2011: Trabajo Decente para los trabajadores domésticos

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/empleo\\_domestico/informe\\_cit\\_2011.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/empleo_domestico/informe_cit_2011.pdf)

Informe IV (2B) OIT 2011: Trabajo Decente para los trabajadores domésticos

[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/empleo\\_domestico/Informe\\_IV\\_2B\\_2011.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/empleo_domestico/Informe_IV_2B_2011.pdf)

---

## **Anexo 4: Serie Condiciones de Trabajo y Empleo**

### **Conditions of Work and Employment Series**

- No. 1 Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements (2003), by H. Gospel
- No. 2 Sexual harassment at work: A review of preventive measures (2005), by D. McCann
- No. 3 Statistics on working time arrangements based on time-use survey data (2003), by A. S. Harvey, J. Gershuny, K. Fisher & A. Akbari
- No. 4 The definition, classification and measurement of working time arrangements (2003), by D. Bell & P. Elias
- No. 5 Reconciling work and family: Issues and policies in Japan (2003), by M. Abe, C. Hamamoto & S. Tanaka
- No. 6 Reconciling work and family: Issues and policies in the Republic of Korea (2004), by T.H. Kim & K.K. Kim
- No. 7 Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective (2003), by J.M. Ramirez-Machado
- No. 8 Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil (2004), by B. Sorj
- No. 9 Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge (2004), by A. Jolivet & S. Lee
- No. 10 Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: A literature review (2004), by Dr. R.D. Rinehart
- No. 11 Working time in transition: The dual task of standardization and flexibilization in China (2005), by X. Zeng, L. Lu & S.U. Idris
- No. 12 Compressed working weeks (2006), by P. Tucker
- No. 13 Étude sur les temps de travail et l'organisation du travail: Le cas du Sénégal. Analyse juridique et enquête auprès des entreprises (2006), by A. Ndiaye
- No. 14 Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand (2006), by K. Kusakabe
- No. 15 Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues (2006), by N.S. Ghosheh Jr., S. Lee & D. McCann
- No. 16 Wage fixing in the informal economy: Evidence from Brazil, India, Indonesia and South Africa (2006) by C. Saget

- No. 18 Reconciling work and family: Issues and policies in Trinidad and Tobago (2008), by R. Reddock & Y. Bobb-Smith
- No. 19 Minding the gaps: Non-regular employment and labour market segmentation in the Republic of Korea (2007) by B.H. Lee & S. Lee
- No. 20 Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context (2008), by N. Ghosheh
- No. 21 Labour market regulation: Motives, measures, effects (2009), by G. Bertola
- No. 22 Reconciling work and family: Issues and policies in China (2009), by Liu Bohong, Zhang Yongying & Li Yani
- No. 23 Domestic work and domestic workers in Ghana: An overview of the legal regime and practice (2009), by D. Tsikata
- No. 24 A comparison of public and private sector earnings in Jordan (2010), by C. Dougherty
- No. 25 The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis (2010), by A. Crimmann, F. Weissner, L. Bellmann
- No. 26 Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data (2010), by P. Belser & U. Rani
- No. 27 The legal regulation of working time in domestic work (2010), by Deirdre Mc Cann & Jill Murray
- No. 28 What do we know about low-wage work and low-wage workers (2011), by Damian Grimshaw
- No. 29 Estimating a living wage: a methodological review (2011), by Richard Anker
- No. 30 Measuring the economic and social value of domestic work: conceptual and methodological framework (2011), by Debbie Budlender
- No. 31 Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper (2012), prepared by Philip Tucker and Simon Folkard, on behalf of Simon Folkard Associates Ltd
- No. 32 The influence of working time arrangements on work-life integration or ‘balance’: A review of the international evidence (2012), by Colette Fagan, Clare Lyonette, Mark Smith and Abril Saldaña-Tejeda
- No. 33 The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a research synthesis paper (2012), by Lonnie Golden
- No. 34 Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay (2012), by Dra. Karina Batthyány
- No. 35 Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution (2012), by Engelbert Stockhammer
- No. 36 Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment (2012), by Servaas Storm & C.W.M. Naastepad
- No. 37 Financialisation and the requirements and potentials for wage-led recovery – a review focussing on the G20 (2012), by Eckhard Hein and Matthias Mundt

- 
- No 38 Wage Protection Legislation in Africa (2012), by Najati Ghosheh
- No. 39 Income inequality as a cause of the Great Recession? A survey of current debates (2012), by Simon Sturn & Till van Treeck
- No. 40 Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects (2012), by Özlem Onaran & Giorgos Galanis
- No. 41 Wage-led growth: Concept, theories and policies (2012), by Marc Lavoie & Engelbert Stockhammer



## **Anexos 5: Sitios electrónicos de interés**

Pagina Web del Programa regional de Género y Trabajo decente de la OIT  
<http://igenero.oit.org.pe>

Pagina Web de TRAVAIL, OIT, sobre Trabajo doméstico  
<http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--es/index.htm>

Pagina Web sobre Trabajo Doméstico de CSA-CSI  
<http://www.ituc-csi.org/decent-work-decent-life-for-women.html?lang=es>

Pagina Web de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, CONLACTRAHO  
<http://conlactraho.org/index.html>

Campaña “Por un Trabajo Digno” de CONLACTRAHO  
<http://poruntrabajodigno.com/>

Pagina Web de las Trabajadoras domésticas del MERCOSUR:  
<http://trabajadorasdomesticasdelmercosur.blogspot.com/>