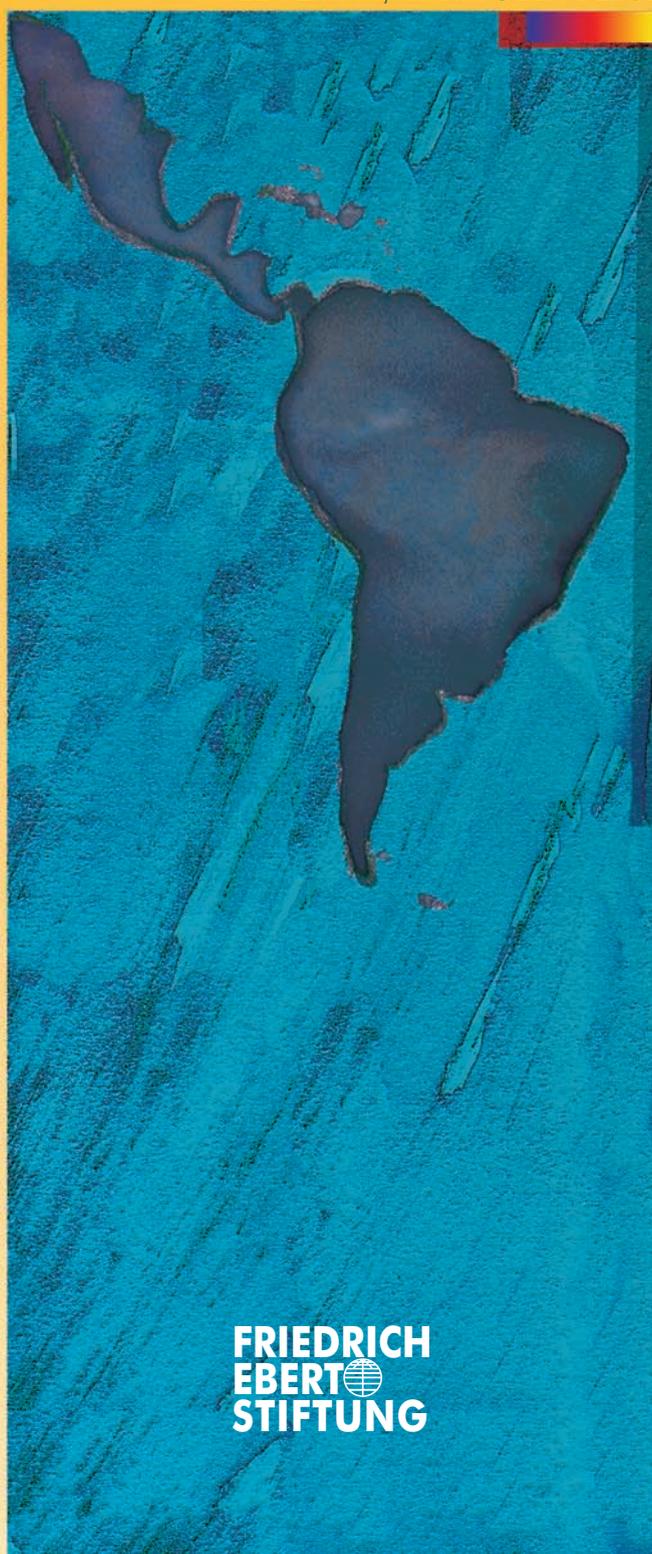


Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina

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



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

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

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



mayo 2010

A N Á L I S I S Y P R O P U E S T A S

Mary Rosaria Goldsmith Connelly

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

Rosario Baptista Canedo

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

Ariel Ferrari y María Celia Vence

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

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

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

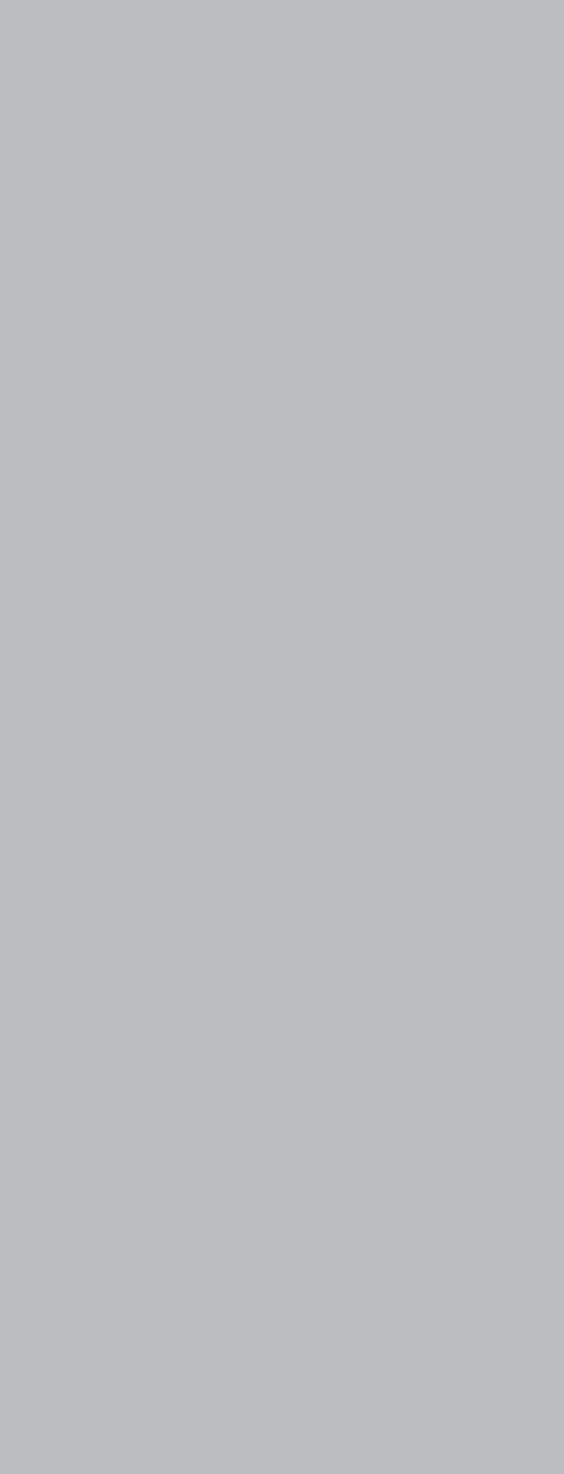
Corrección: María Lila Ltaif

Diseño y diagramación: www.glyphosxp.com

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

Índice

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



La experiencia de CONLACTRAHO como organización internacional de trabajadores y trabajadoras domésticas

MARY ROSARIA GOLDSMITH CONNELLY



Resumen

La CONLACTRAHO (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar), creada en 1988 por las representantes de grupos de trabajadoras del hogar remuneradas de 11 países latinoamericanos, es la primera organización regional de trabajadoras del hogar a nivel mundial. Aglutina principalmente asociaciones y sindicatos y en menor grado, federaciones nacionales. No está afiliada a ningún central laboral a nivel internacional y hasta la fecha la Conlactraho no tiene personalidad jurídica.

Fue fundada con los fines de visibilizar y valorar el trabajo del hogar remunerado y quienes lo realizan; fomentar la creación de sindicatos de trabajadoras del hogar en países donde no existían tales; promover sus reivindicaciones, llevando éstas a organismos internacionales; capacitar a las trabajadoras del hogar; facilitar el intercambio de experiencias entre ellas y apoyar la participación de sus dirigentas en espacios vinculados a las y los trabajadoras; combatir la discriminación de clase, raza, etnia, edad y género.

Se subrayó la importancia de que las trabajadoras del hogar fueran las protagonistas de su lucha y no fueran sometidas a las decisiones de otras personas. Congruente a lo anterior, sólo se permitía la afiliación de organizaciones autónomas y conducidas por trabajadoras del hogar.

El trabajo del hogar remunerado es una actividad mayoritariamente femenina en todos los países latinoamericanos donde las mujeres conforman más del 90% de las personas que la desarrollan. El trabajo del hogar remunerado es emblemático de la subordinación de las mujeres, y en él se entrecruzan desigualdades étnicas, nacionales, de raza y de clase. De

acuerdo con la OIT, el 15.8.6% de la población ocupada femenina se concentraba en dicha actividad en 2008.

Con miras a transformar estas condiciones persistentes de discriminación y explotación que prevalecen en esta ocupación, la CONLACTRAHO durante sus veintidós años de existencia ha celebrado cinco congresos y múltiples seminarios de capacitación sobre derechos laborales, liderazgo, género, trata y tráfico de personas, migración, interculturalidad, fortalecimiento institucional, resolución de conflicto y diseño y administración de proyectos, entre otros temas, además ha llevado a cabo estudios sobre el servicio doméstico.

En este momento participan en la CONLACTRAHO alrededor de 30 organizaciones (incluyendo dos federaciones nacionales) de Argentina, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, Republica Dominicana, y Uruguay. Hay un mayor número y diversidad de organizaciones afiliadas. Cabe señalar que sólo una minoría de las trabajadoras del hogar en la región está sindicalizada. Sin embargo, aunque no tengan una base muy amplia, las sus organizaciones afiliadas han tenido logros congruentes con los objetivos de la CONLACTRAHO, especialmente en el terreno de la reforma laboral.

La CONLACTRAHO ha contribuido a visibilizar la problemática del trabajo del hogar remunerado en la agenda política internacional y de los países de las afiliadas. Se ha constituido en un interlocutor reconocido por otros actores sociales nacionales, regionales e internacionales. La Conlactraho ha privilegiado en su plan de acción la campaña por la adopción de un instrumento internacional que promoverá condiciones de vida decentes y el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar.

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), creada en 1988, es la primera organización regional de trabajadoras del hogar en el mundo. Aglutina principalmente asociaciones y sindicatos y, en menor grado, federaciones nacionales. No está afiliada a ninguna central laboral internacional y hasta la fecha no tiene personalidad jurídica.

La CONLACTRAHO se gestionó a partir del contacto entre dirigentes de organizaciones de Brasil, Chile, Colombia y Perú en la década de 1980.¹ En Bogotá en 1988 se reunieron las representantes de 19 grupos de 11 países (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela)² para reflexionar en

torno a sus experiencias como trabajadoras y activistas y para definir estrategias conducentes a la organización de las trabajadoras del hogar en la región. En esa reunión hubo consenso en cuanto a la fragilidad de sus organizaciones y a que estas podrían fortalecerse mediante una asociación regional. Allí, el 30 de marzo, nació la CONLACTRAHO con el lema «No basta tener derechos, hay que tener conciencia para defenderlos».

Elaboraron estatutos, eligieron un comité ejecutivo y redactaron una plataforma de lucha y un plan de acción centrado en la capacitación, la conformación de nuevos grupos, la promoción de legislación laboral adecuada y la divulgación

1 Elsa M. Chaney: «Ni muchacha ni criada. Las trabajadoras del hogar y su lucha por organizarse», en María Luisa Tarrés (coord.): *Género y cultura en América Latina*, México: El Colegio de México, 1998, pp. 265. Cabe señalar que la politóloga estadounidense Elsa M. Chaney jugó un papel fundamental en la CONLACTRAHO hasta su deceso en 2000; propició el contacto entre las dirigentes antes de 1988, y después buscó financiamiento, apoyó con tareas logísticas y administrativas y proporcionó asesoría a las dirigentes, tratando de no usurpar sus funciones. Fuente: Archivo personal de Elsa Chaney.

2 Al congreso constituyente asistieron representantes de Argentina del Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Viedma-Río Negro (SITRADVIN); de Bolivia, de dos sindicatos, el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de La Paz y el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Cochabamba; de Brasil, de cuatro asociaciones, la Associação Profissional dos Empregados Domésticos do Estado do Rio de Janeiro, la Associação Profissional dos Empregados Domésticos de São Paulo, la Associação

Profissional dos Empregados Domésticos na Área Metropolitana da Cidade do Recife y la Associação Profissional dos Empregados Domésticos do Rio Grande do Sul; de Chile, de tres organizaciones, la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP), el Sindicato Interempresa de Casa Particular Metropolitana (SINTRACAP) y la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular (FENSTRACAP); de Colombia, del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico (SINTRASEDOM); de México, de dos grupos, el Centro de Apoyo de la Trabajadora Doméstica Asalariada y La Esperanza del Colectivo Atabal; de Paraguay, la Asociación de Empleadas Domésticas; de Perú, de la Coordinadora Sindical de Trabajadoras del Hogar de Lima Metropolitana (COSINTRAHOL), el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Cusco y la Asociación de Capacitación y Servicio de Trabajadoras del Hogar (ACSTH); de República Dominicana, la Asociación de Trabajadoras del Hogar, de Uruguay, el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas y de Venezuela, la Red Todas Juntas, Centro Servicio de Acción Popular. Fuente: Directorio del participantes en el primer encuentro, 1988 (no publicado).

de la problemática enfrentada por las trabajadoras del hogar con el fin de fortalecer su movimiento y lograr la valoración de sus integrantes como trabajadoras y mujeres. En sus estatutos fijaban como objetivos: fomentar la creación de sindicatos de trabajadoras del hogar en países donde no existían tales organizaciones o similares; promover sus reivindicaciones y llevarlas a organismos internacionales; capacitar a las trabajadoras del hogar; facilitar el intercambio de experiencias entre ellas y apoyar la participación de sus dirigentes en espacios vinculados a las y los trabajadores en general.³

Se subrayó la importancia de que las trabajadoras del hogar fueran protagonistas de su lucha y no fueran sometidas a decisiones de otras personas. Congruente con lo anterior, solo se permitía la afiliación de organizaciones autónomas y conducidas por trabajadoras del hogar. Y en las reuniones se pedía que las personas que no fueran trabajadoras del hogar limitaran el tiempo de sus intervenciones. De todos modos había (y hasta la fecha hay) contacto con grupos sororales de mujeres que tenían interés en promover la organización del gremio (entre otros, el Colectivo Atabal, la Alianza de Mujeres de Costa Rica, la Casa de la Mujer de República Dominicana, SOS CORPO de Brasil) y con grupos mixtos como la Fundación Solón (Bolivia). Son relaciones marcadas por diferencias de clase y raza, en las cuales las trabajadoras del hogar a veces han tenido que reafirmar sus intereses, voces y decisiones.

La mayoría de las agrupaciones que asistieron a ese primer encuentro latinoamericano de trabajadoras del hogar había nacido durante las dos décadas previas. Cabe señalar que un elemento común en los orígenes de varias organizaciones fue la influencia de grupos católicos, particularmente de la Juventud Obrera Católica (JOC) y, más recientemente, de religiosas inspiradas en la teología de la liberación. La JOC tuvo un papel destacado en el surgimiento y la consolidación del movi-

miento de las trabajadoras del hogar en Chile a mediados del siglo XX, lo que dio lugar a la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP) en 1964, que todavía existe, con filiales ahora en 13 localidades.⁴ La experiencia fue replicada en Perú con el trabajo de Alexander Cussiánovich y en Brasil con la formación de asociaciones en distintas localidades y la celebración del primer congreso nacional en 1960.⁵ En estas iniciativas se pueden vislumbrar los orígenes de dos de las organizaciones actuales de Perú, el Centro de Apoyo y Capacitación para las Trabajadoras del Hogar (CCTH) y el Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar Luisa V. de Cardijn (IPROFOTH). Algunas de las actuales líderes de la CONLACTRAHO, provenientes de México, Colombia, Brasil y Paraguay, pasaron por procesos de formación en la JOC.⁶ Hoy en día, si bien la ANECAP en Chile se define

³ Estatutos de la Conferencia Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, Bogotá, 1988. Reformados en Santiago de Chile, 1991.

⁴ Página de la ANECAP, <http://anecap.cl/web/index.php?option=com_content&view=category&id=37&Itemid=62>. Consulta: 20 de abril de 2010.

⁵ Sobre Chile: Aída Moreno Valenzuela, «History of the Household Workers' Movement in Chile, 1926-1983», en Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.): *Muchachas No More. Household Workers in Latin America and the Caribbean*, Philadelphia: Temple University Press, 1989, pp. 407-417 (en español: Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.): *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... nada más. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*, Caracas: Editorial Nueva Sociedad, 1993; Elizabeth Quayle Hutchinson, «Many Zitas. The Young Catholic Worker and Household Workers in Cold War Chile», en *Labor* 2009, 6 (4): 67-94. Sobre Perú: Alejandro Cussiánovich, *Llamados a ser libres*, Lima: CEP, 1974; Martha Loza, Paulina Luza, Rosa Mendoza y Flor Valverde: *Así, ando, ando como empleada*, Lima: IPEC e IPROFOTH, 1990, pp. 176-180. Sobre Brasil: Anazir Maria de Oliveira y Odete Maria da Conceição con Hildete Pereira de Melo: «Domestic Workers in Rio de Janeiro: Their Struggle to Organize», en Chaney y Castro, pp. 363-372, y Joaze Bernardino-Costa: «Sindicatos das Trabalhadoras Domésticas no Brasil. Teorias da descolonização e saberes subalternos», tesis doctoral en sociología, Universidad de Brasilia, 2007.

⁶ En el otro extremo ideológico está el Opus Dei, que capacita a las trabajadoras del hogar en sus oficios, con el fin de que mediante el buen desempeño de su profesión lleguen a la santificación. En la mayoría de los países también hay congregaciones religiosas, como las Hermanas de la Inmaculada Concepción y las escalabinianas, que tienen programas (tales como hospedaje temporal, educación básica, capacitación) para las trabajadoras del hogar.

a partir de su vocación de servicio, pastoral y educativa, busca la dignificación de las trabajadoras no solo por su valoración como personas, sino también por el reconocimiento de sus derechos y obligaciones. El discurso de la dignidad que orienta la lucha de la CONLACTRAHO está afincado en esta historia.⁷

Condiciones del trabajo del hogar remunerado en América Latina

Para contextualizar el surgimiento y la trayectoria de la CONLACTRAHO hay que recordar que el trabajo del hogar remunerado es una actividad mayoritariamente femenina en todos los países latinoamericanos, donde las mujeres son más del 90% de las personas que lo desarrollan. Esta situación ha contribuido a que la CONLACTRAHO se haya identificado como una organización de mujeres y hasta la fecha no se haya registrado la participación de hombres en sus actividades ni directivo. El trabajo del hogar remunerado es emblemático de la subordinación de las mujeres, en él se entrecruzan desigualdades étnicas, nacionales, de raza y de clase. Hace 30 años se lo llamó «el trabajo de la cuarta parte», porque alrededor de una de cada cuatro mujeres ocupadas en América Latina era trabajadora del servicio doméstico.⁸ Hubo una tendencia general a su disminución en la región durante el siglo XX, que continúa en el siglo XXI. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 18,6% de la población ocupada femenina se concentraba en esa actividad, y descendió al 15,8% en 2008. Sin embargo, habría que considerar que estas tendencias varían por país y en períodos más cortos. Como se puede observar, los países en los cuales el trabajo doméstico remunerado tiene mayor peso para la población ocupada femenina son Paraguay (20,6%), Uruguay (18,6%),

Argentina (17,3%) y Brasil (17%), y en el otro extremo están Perú (7%) y Venezuela (4,3%).⁹ La última crisis financiera tuvo resonancia en esta ocupación; en conjunto Chile, Colombia, Ecuador, México, Panamá y Perú registraron un descenso del 4,3% en 2008, y un repunte del 2,1% en 2009.¹⁰ Se puede pensar que hay un descenso en la demanda por servicio doméstico debido a la menor capacidad adquisitiva de los sectores medios; por otro lado, hay una mayor oferta por el desempleo generado por la crisis.

El trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones con peores condiciones de explotación; en todos los países latinoamericanos hay discriminación en la legislación laboral e incumplimiento con lo que marcan las leyes. Una encuesta a 2.242 trabajadoras en Bolivia, Brasil, Costa Rica, Guatemala, México, Perú y República Dominicana realizada en la década de 1990 bajo la conducción de la CONLACTRAHO arrojó resultados alarmantes: 69,1% trabajaba jornadas de más de 48 horas y 16,4% no disfrutaba de un día de descanso semanal; en Brasil, Guatemala y República Dominicana la mayoría ganaba menos del salario mínimo.¹¹ A mediados de la primera década de este siglo, menos de una de cada 10 de las mujeres en esta ocupación cuentan con protección en salud y/o pensiones. Chile reportó la cobertura más alta, con 40,7%, seguido por Costa Rica con 17,2%, Paraguay

7 La noción de la dignidad ha sido enriquecida por la lucha por los derechos humanos que ganó ímpetu en el siglo XX.

8 Elsa M. Chaney y Mary García Castro (eds.): *Muchachas No More. Household Workers in Latin America and the Caribbean*, Philadelphia: Temple University Press, 1989.

9 Hay algunas ligeras diferencias para algunos países con los datos proporcionados por la OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, *Panorama laboral 2009 de América Latina y el Caribe*, Lima: OIT, 2009, pp. 93-95. Según esta fuente, el trabajo del hogar remunerado concentra: 9,0% de la población ocupada de Colombia, 11,3% de la de Chile, 8,9% de la de Ecuador, 9,3% de la de México, 11,2% de la de Perú, 12,8% de la de República Dominicana, 16% de la de Uruguay y 4,2% de la de Venezuela. Se reportan las mismas cifras para Brasil, Costa Rica y Paraguay. No hay datos para Guatemala. En general se reporta un porcentaje de la población ocupada femenina en esta actividad inferior al indicado por CEPAL.

10 OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2009, p. 53.

11 CONLACTRAHO: *Humanizando el trabajo doméstico: Hacer visible lo invisible*, cuadernillo resumen, Santiago, 2004.

y Ecuador con 2,5%, Perú con 1,9% y México con 1,5%.¹²

CUADRO 1. POBLACIÓN FEMENINA OCUPADA EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN ZONAS URBANAS DE ALGUNOS PAÍSES LATINOAMERICANOS, 2005-2008

País	Porcentaje de la población femenina ocupada en el servicio doméstico
Argentina [•]	17,3
Bolivia [■]	11,6
Brasil	17,0
Chile [•]	14,3
Colombia [▲]	11,1
Costa Rica	10,2
Ecuador	9,6
Guatemala [•]	9,1
México	10,5
Paraguay	20,6
Perú	7,0
República Dominicana	13,0
Uruguay	18,6
Venezuela	4,3

Nota: Datos correspondientes a 2008, si no hay otra indicación.

▲ Datos de 2005.

• Datos de 2006.

■ Datos de 2007.

Fuente: Cepalstat Estadísticas de América Latina y el Caribe <<http://websie.eclac.cl/sisgen/ConsultaIntegrada.asp>>.

Consulta: 25 de abril de 2010.

Demandas, acciones y logros de la CONLACTRAHO

Las integrantes de la CONLACTRAHO plantearon en su primera plataforma de lucha demandas que aún siguen vigentes:

- ▲ Hacer conciencia en todos los niveles sociales de cada país sobre el rol y las condiciones en que se desempeñan las trabajadoras del hogar.
- ▲ El respeto y la aplicación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas a las trabajadoras del hogar.
- ▲ Derecho de participar y organizarse en sindicatos que representen los intereses del gremio.
- ▲ Que no se excluya el sector de trabajadoras del hogar de ninguna ley que beneficie al resto de los trabajadores.
- ▲ Que todas las trabajadoras del hogar tengan derecho a una previsión social justa que les permita tener una pensión de vejez digna.
- ▲ Derecho a un empleo y una remuneración que les permitan vivir dignamente.
- ▲ Derecho a un horario de trabajo claramente establecido.
- ▲ Derecho a la educación.¹³

Un eje de la CONLACTRAHO ha sido la visibilización de las trabajadoras del hogar como personas, como trabajadoras, en sociedades en las cuales son excluidas. Esto se evidencia en sus lemas y los de sus afiliadas: «Basta de ignorarnos» y «No somos sirvientas. No somos domésticas. Somos trabajadoras del hogar». Como plantea Joaze Bernardino Costa en referencia a la experiencia brasileña, el movimiento de las trabajadoras del hogar es tanto de resistencia en el sentido de que resisten la explotación económica y la marginalidad, como de reexistencia, porque estas organizaciones políticas luchan en el plano individual por la reafirmación de la existencia humana de cada trabajadora, y en el colectivo por la refundación de una sociedad basada en los

¹² OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe: *Panorama laboral 2006*, Lima, 2006.

¹³ *Por un nuevo despertar*, Informativo 4 de la CONLACTRAHO, Santiago de Chile, sin fecha; por el contenido, probablemente fue publicado en 1989.

principios de igualdad, justicia social, respeto por todos los seres humanos y dignidad.¹⁴

La CONLACTRAHO reivindica la valoración del trabajo del hogar remunerado, y, de manera colateral, del trabajo del hogar no remunerado que realizan principalmente las mujeres en sus papeles de madres, esposas e hijas. Se plantea que la naturalización y obligatoriedad del trabajo doméstico como tareas femeninas han contribuido al no reconocimiento de las trabajadoras del hogar como *trabajadoras* con derechos. Afiliadas de la CONLACTRAHO se han sumado a las movilizaciones en torno al Día Internacional del Trabajo Doméstico (22 de julio),¹⁵ y algunas han adherido a la huelga internacional de brazos caídos para demostrar cómo sería un mundo sin los aportes de las trabajadoras del hogar; han hecho suya la reivindicación por los derechos económicos y sociales de las amas, agregando a esta campaña su demanda para la extensión de los derechos generales de las y los trabajadores en general.¹⁶

Relacionado con lo anterior, algunas afiliadas reivindican la profesionalización del trabajo del hogar remunerado, y destacan que es una actividad con cierto grado de cualificación, que implica la adquisición de conocimientos y capacitación. Esto es un elemento de los programas de capacitación, evaluación y certificación laboral impulsados por algunos gobiernos de la región, como Costa Rica, Chile, México y Perú, a veces con la colaboración de las organizaciones de trabajadoras. Al destacar las competencias que implica el trabajo del hogar, su profesionalización ha servido como parte de una estrategia de las organizaciones

para acotar las actividades y plantear que se debería de contratar una persona solo para determinadas funciones, ya que realizar otras implicaría otras competencias y una remuneración adicional.¹⁷

Por otro lado, la CONLACTRAHO ha promovido que el 30 de marzo —aniversario de su fundación— sea reconocido como el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar Remuneradas. No obstante las resistencias iniciales en algunos países en los cuales ya se festejaban otras fechas que coincidían con los días de las santas asociadas con el trabajo del hogar (santa Zita, 27 de abril; santa Marta, 29 de julio),¹⁸ las afiliadas se coordinan para incursionar en los medios y organizar eventos públicos en todos los países para denunciar sus condiciones de explotación, plantear sus demandas, visibilizar sus luchas y recordar a las sociedades latinoamericanas la persistencia de la desigualdad. En Bolivia y Perú, se ha instituido, mediante decretos presidenciales (respectivamente en 2006 y 2007), el 30 de marzo como el Día de las Trabajadoras del Hogar Remuneradas. En otros países, para conciliar sus compromisos con la CONLACTRAHO y las costumbres locales, las afiliadas celebran el 30 de marzo como el Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, y otras fechas —que varían por país— como el día nacional del gremio.¹⁹ La CONLACTRAHO

14 Joaze Bernardino-Costa: *Sindicatos das Trabalhadoras Domésticas no Brasil. Teorias da descolonização e saberes subalternos*, tesis doctoral en sociología, Universidad de Brasilia, 2007, p. 77.

15 Servicio informativo Alai amlatina, 2000: «22 de julio: Día del Trabajo Doméstico», en <http://listas.ecuamex.net/ec/pipermail/alai-amlatina/200093/000114.html>. En el Segundo Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe, realizado en Lima en 1983, se instauró el 22 de julio como el Día Internacional del Trabajo Doméstico.

16 Cartel «¡Paremos el mundo para cambiarlo!» de la Coordinación Huelga Mundial de Mujeres 8 de marzo de 2001, Lima, Perú.

17 La capacitación en el trabajo del hogar no es nueva, ha sido una actividad privilegiada por el Opus Dei desde hace muchos años. Habría que pensar que si esa capacitación no está enmarcada en una estrategia más general que reivindica los derechos de las trabajadoras, no necesariamente las beneficia; si esta capacitación está orientada al acceso a ocupaciones alternativas al trabajo del hogar remunerado, el mensaje oculto es que la única manera de tener un trabajo digno es dejando el servicio doméstico. Esas consideraciones forman parte de los resultados de la investigación «La incorporación de la perspectiva de género a la política laboral y social: Los programas de atención a las empleadas del hogar en México», desarrollada por Mary Goldsmith, Ana Lau Jaiven y M.^a Pilar Cruz Pérez, auspiciada por el Instituto Nacional de Desarrollo Social y la Universidad Autónoma Metropolitana en 2004.

18 Ambas santas son modelos de abnegación femenina y entrega a los trabajos del hogar.

19 En Brasil, el Día de Santa Zita; en Argentina, el Día de Santa Marta; en Guatemala, el aniversario del Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular; en

ha aprovechado otras fechas conmemorativas, tales como los días internacionales del Trabajo (1.º de mayo), de la Mujer (8 de marzo) y de los Derechos Humanos (10 de diciembre) para difundir su lucha.

Con el fin de promover el acceso de las mujeres a un empleo digno, algunas agrupaciones han tomado medidas para remediar las carencias en la política social y laboral de los gobiernos de sus países. Así, el Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Paraguay (SINTRADOP) y el IPROFOTH (Lima) establecieron guarderías para los hijos e hijas de las agremiadas, bajo el lema «¡No se puede buscar un empleo con un niño en brazos!». Se partía de la idea de que tener resuelto el cuidado de su hijo permitía a una madre negociar mejores condiciones laborales.²⁰ Muchos grupos brindaron servicios de colocación para responder a la necesidad de las mujeres de encontrar empleo, y mediante su intervención en el proceso de contratación lograban condiciones más justas. En vista de la limitada protección jurídica de los derechos de las trabajadoras del hogar, la CONLACTRAHO ha buscado mecanismos más inmediatos para mejorar sus condiciones, tales como la preferencia por el trabajo de entrada por salida, porque permite fijar un límite a la jornada laboral, evitar el escrutinio continuo de los empleadores, tener una vida propia y contar con tiempo para la organización.

Con miras a transformar las condiciones persistentes de discriminación y explotación, durante sus 22 años de existencia la CONLACTRAHO ha celebrado cinco congresos y múltiples seminarios de capacitación sobre derechos laborales, liderazgo, género, trata y tráfico de

personas, migración, interculturalidad, fortalecimiento institucional, resolución de conflictos y diseño y administración de proyectos, entre otros temas, además de llevar a cabo estudios sobre el servicio doméstico. Casi desde su inicio se propuso que las propias líderes fueran talleristas, capacitadoras y coordinadoras de estudios; de este modo se reconocían los conocimientos y las habilidades adquiridas en las propias experiencias. No queda claro hasta qué punto esos conocimientos han sido apropiados por las participantes e integrados a su quehacer político al regresar a sus lugares de origen. Un indicador fundamental para mostrar el alcance de los programas de capacitación sería la réplica por las participantes.

Desde sus inicios, las integrantes del Secretariado y otras líderes de la CONLACTRAHO han hecho recorridos por los países para visitar a las organizaciones, conocer de cerca sus actividades y motivar y asesorar a sus agremiadas. Transmitirles que no están solas en sus luchas ha sido un elemento importante para su movimiento.²¹ Mediante el intercambio de experiencias las trabajadoras han podido conocer nuevas tácticas para llegar a sus compañeras y difundir sus actividades, tales como programas de radio (con transmisiones en lenguas originarias), estrategias organizativas como el cooperativismo, nuevas alianzas y los beneficios y las desventajas de ofrecer servicios (bolsas de empleo, guarderías, hospedaje temporal) y capacitación profesional y laboral.²²

Un denominador común del marco jurídico de los países latinoamericanos ha sido la exclusión de las trabajadoras del hogar de muchos

Chile, el reconocimiento gubernamental al valor de este trabajo (21 de noviembre); en Uruguay, la formación de la tripartita para la firma de un convenio colectivo entre el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas y La Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay (19 de agosto).

20 Esto tenía dos sentidos: que la trabajadora podría dedicarse más llanamente a sus actividades, y evitar una situación de desventaja en la cual la empleadora le «hacía el favor de aceptarla con un hijo», favor que podría ser cobrado emocional y materialmente después.

21 Vale la pena destacar en este sentido los recorridos en autobús de la colombiana Yenny Hurtado por los países del Cono Sur en los primeros años de la CONLACTRAHO.

22 Ameritarían una larga reflexión las experiencias en torno a la oferta de servicios; si bien pueden atraer a las bases y ayudar a resolver sus necesidades inmediatas y *nivelar* el terreno de la negociación, también absorben una parte enorme de los recursos humanos y materiales de las organizaciones y pueden generar relaciones clientelares entre la organización y su base, o pasividad en las propias trabajadoras que se transforman en *usuarias* o *beneficiarias* y no en participantes.

derechos de las y los trabajadores en general, situación que se observa todavía hoy en gran medida. Se parte de la caracterización del trabajo doméstico como un trabajo especial, pero en lugar de considerar sus particularidades en función de los derechos de las trabajadoras, se utilizan para privilegiar las necesidades de los empleadores con el argumento de que un hogar no se puede regir por las mismas normas que una empresa.²³ Hay algunos ejes comunes con respecto a la definición de una trabajadora del hogar, tales como que sus labores sean realizadas en un hogar, que estas consistan en servicios o asistencia para una familia y que no tengan fines de lucro.²⁴ En algunos países se incluyen o se excluyen específicamente algunas ocupaciones y se introducen consideraciones tales como la existencia de lazos de parentesco con el contratante o un número mínimo de horas trabajadas semanalmente.

Cuando se creó la CONLACTRAHO en 1988, el marco jurídico con respecto al trabajo del hogar remunerado en todos los países latinoamericanos era profundamente discriminatorio. En algunos países como Brasil, Perú y Colombia, las organizaciones de las trabajadoras del hogar ya tenían experiencia en la formulación y presentación de propuestas para reformar las leyes o luchar por la seguridad social. En Brasil, en la nueva Constitución —promulgada en 1988 a raíz de la caída de la dictadura militar— les fueron reconocidos algunos derechos a las trabajadoras del hogar: salario mínimo, día semanal de descanso, preaviso, aguinaldo y licencia por maternidad.²⁵

23 Sobra decir que para los empleadores es un hogar, pero para las trabajadoras es un sitio de trabajo. Es evidente el sesgo de las y los legisladores.

24 Esta noción se ha puesto en duda al reflexionar sobre el hecho de que al tener sus necesidades reproductivas resueltas, un/a empleador/a puede desempeñar sus actividades profesionales con más soltura y quizás generar mayores ingresos. También está la consideración de que contratar una trabajadora del hogar es menos costoso que otros bienes y servicios en el mercado.

25 Creuza Maria Oliveira: «Situação do trabalho doméstico e da organização sindical das trabalhadoras domésticas no Brasil», en *Seminario Internacional sobre Mujeres*

Todas las afiliadas a la CONLACTRAHO han luchado por reformas laborales en sus países a lo largo de estos años. Han compartido sus propuestas, experiencias, logros y derrotas en las reuniones y los boletines de la Confederación. Han intercambiado sus reflexiones sobre las resistencias y los argumentos comunes en contra de estas iniciativas, las alianzas y coyunturas que puedan favorecer su aprobación y las dificultades para el cumplimiento de las leyes (por muy imperfectas que sean). Cabe señalar que el marco jurídico del servicio doméstico fue tema de la capacitación previa al II Congreso de la CONLACTRAHO, celebrado en Santiago de Chile en 1991.

En casi todos los países de las afiliadas ha habido reformas laborales que favorecen a las trabajadoras del hogar.²⁶ Algunas han sido más integrales y otras paulatinas y parciales (incluso a veces acompañadas por cláusulas discriminatorias). Vale la pena notar que durante la década de 1990 predominaron las reformas parciales. Por ejemplo, en Chile se les reconoció el derecho a la indemnización en 1990, hubo reformas con respecto a la jornada diaria, los descansos y la remuneración en 1993, y otras con respecto a la jornada y —por primera vez— sobre el salario mínimo en 1998, y sobre el derecho al fuero maternal en 1998.²⁷ En Paraguay se enmendó el Código de Trabajo en 1993, se estipuló que las trabajadoras del hogar debían de tener un descanso diario mínimo de 12 horas, vacaciones iguales a las

Trabajadoras Domésticas, 5 a 9 de diciembre de 2005, Montevideo, Uruguay.

26 México es la excepción. Ninguna de las iniciativas presentadas ha prosperado. Esto es en parte por las coyunturas políticas, las resistencias de las y los legisladores y porque algunos derechos como salario mínimo, vacaciones, días feriados, vacaciones y aguinaldo ya fueron consagrados en la Ley Federal de Trabajo de 1931. O sea, eran más ambiciosas las iniciativas mexicanas. En cambio, el punto de partida de la legislación laboral de la mayoría de los países latinoamericanos era menos avanzado a finales de la década de 1980.

27 Recuento de reformas de derechos laborales de la ANE-CAP. <http://anecap.cl/web/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=36&Itemid=59>. Consulta: 30 de abril de 2010.

de otros trabajadores y preaviso.²⁸ En la República Dominicana, en 1998 se introdujeron enmiendas al Código del Trabajo que reconocen el derecho a dos semanas de vacaciones, aguinaldo y permisos para atención médica y otras más integrales.²⁹ En este período también la Corte Constitucional de Colombia estableció la inconstitucionalidad del artículo 162 del Código de Trabajo, que excluía a las y los trabajadores domésticos de una jornada máxima. La Corte dictaminó como máximo una jornada de 10 horas.³⁰

En los últimos 10 años ha habido reformas laborales más profundas en muchos países: en Brasil, desde 2000 las trabajadoras del hogar son sujetos de un seguro de desempleo y desde 2006 tienen derecho a días feriados y vacaciones pagadas y se prohíben descuentos a su salario por concepto de alimentos y hospedaje. En 2003, en Argentina se aprobó la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, que establece una jornada laboral de ocho horas diarias para las trabajadoras de entrada por salida y de 10 para las de planta, y está en discusión en el Congreso una propuesta presentada por el Poder Ejecutivo en marzo de 2010, el «Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas», que pretende igualar los derechos de las trabajadoras del hogar con los de los trabajadores en general.

Hay tres casos de reforma legislativa que merecen particular atención: Bolivia, Perú y Costa Rica. En el caso de Bolivia, la Federación de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) tuvo un papel preponderante en la aprobación de la Ley de Regularización del Trabajo Asalariado del Hogar (ley n.º 2450). La

FENATRAHOB promovió un proyecto de ley a inicios de la década de 1990 que pasó casi una década sin ser acogida por algún legislador. En 2000, la única senadora mujer, Erika Brockman, retomó esta iniciativa, pero ni ella ni las 14.000 firmas en su apoyo recopiladas por la FENATRAHOB pudieron vencer los argumentos feudales de sus colegas; la FENATRAHOB siguió organizando movilizaciones populares. Un elemento que cambió radicalmente la balanza de fuerzas en el escenario político fue el ascenso masivo de legisladores indígenas al Congreso en 2003, quienes aprobaron una versión muy modificada de la propuesta.³¹ La ley establece una jornada máxima de 10 horas para el personal de planta y de ocho para el de entrada por salida y el pago de un salario mínimo, y prohíbe la remuneración en especie; además incluye los derechos (entre otros) a aguinaldo, indemnización, un día de descanso semanal, vacaciones y licencia por maternidad. Casi seis años después, la FENATRAHOB propone reformas a esta ley que incluyen jornada de ocho horas, jubilación y seguridad social y la necesidad de difundir la ley entre la población y construir mecanismos para velar por su cumplimiento.

La promulgación en junio de 2003 de la Ley de los Trabajadores del Hogar (ley n.º 27986) fue producto de los esfuerzos de una gama de organizaciones de trabajadoras del hogar en Perú, algunas con una larga historia como el CCTH y el IPROFOTH, y otras relativamente nuevas como Casa de La Panchita; se hicieron marchas y una de las dirigentes del CCTH, Adelinda Díaz Uriarte, debatió con una legisladora, a la que, entre otras cosas, le señaló que su presencia en el Congreso se debía al trabajo de otra mujer. Esta ley fija una jornada de ocho horas para las trabajadoras de planta (sin hacer referencia a las de entrada por salida), aguinaldo escalonado, indemnización y preaviso, descanso semanal, días feriados, vacaciones y seguridad social. Sin embargo, tiene sus limitaciones, por ejemplo el período vacacional, el preaviso y la indemnización son

28 Paraguay, Código del Trabajo, ley n.º 213, 29 de octubre de 1993.

29 República Dominicana, ley n.º 103-99. <<http://www.fiscaliadn.gob.do/LinkClick.aspx?fileticket=jl1ZBDNgA%2Fo%3D&tabid=322&mid=781>>. Consulta: 30 de abril de 2010.

30 Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia C-372, Inconstitucionalidad del artículo del Código Laboral que no fija un límite a la jornada laboral de las trabajadoras domésticas.

31 Merike Blofield: «Feudal Enclaves and Political Reforms: Domestic Workers in Latin America», en *Latin American Research Review*, vol. 44, n.º 1, 2009, p. 182.

inferiores a los mercados para otros trabajadores, y no se estipula un salario mínimo, sino que esto puede ser pactado entre las partes. Con la aprobación de la ley, las consignas de las organizaciones cambiaron, pasaron a depositar la responsabilidad en las propias trabajadoras: «Tú tienes estos derechos y ahora depende de ti hacerlos cumplir».³² Las líderes de las organizaciones reconocen que esta ley es un logro parcial, ahora buscan su cumplimiento y reformas para fijar un salario mínimo y el contrato por escrito obligatorio.

El Código de Trabajo de Costa Rica hasta hace poco reconocía solo unos cuantos derechos a quienes denominaba *servidores domésticos*: el pago de un salario mínimo, de tiempo extraordinario y de indemnización; mostraba serias limitantes, entre estas, fijaba una jornada máxima de 12 horas (que podían ser distribuidas en varios intervalos durante un lapso de 15 horas) y solo medio día de descanso cada semana y en los días feriados. Desde su nacimiento en 1991, la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOME) propuso una reforma laboral que igualaba los derechos del gremio con los de otros trabajadores. En 2007, hubo un pequeño avance cuando se amplió el período de descanso semanal y en los feriados al día completo, pero la aprobación de la Ley de Trabajo Doméstico (15417) en junio de 2009 marcó un cambio dramático en el marco jurídico de las trabajadoras del hogar en ese país, ya que quedaron establecidos el pago de garantías laborales, como pólizas de seguro por riesgo de trabajo, y la jornada de ocho horas. Llevó casi 20 años lograr que la propuesta de ASTRADOME prosperara; este éxito fue fruto de la paciencia y tenacidad de esta organización, en particular de su presidenta, Rosita Acosta, y del apoyo de amplios sectores de la sociedad, entre ellos organizaciones laborales y feministas, diputadas/os de diversos partidos y oficinas del gobierno.

³² IPROFOTH: «Promoviendo y difundiendo los derechos de los y las trabajadoras(es) del hogar», ley n.º 27986 promulgada el 3 de junio del 2003, Lima, s.f.

La aprobación de estas reformas puede ser atribuida en gran parte a la perseverancia, creatividad y valentía de las organizaciones de las trabajadoras del hogar afiliadas de la CONLACTRAHO. En ningún caso una respuesta favorable ha sido inmediata. No obstante las mejorías, persiste la desigualdad jurídica.³³ A esto se suma que no hay medidas gubernamentales para garantizar el cumplimiento de las leyes, y está por verse cómo ha sido el acceso de las trabajadoras a la justicia laboral.

Por otro lado ha habido logros en el terreno legal que se remiten a cuestiones de valoración y dignidad humana, que van más allá de los derechos laborales. Por ejemplo, en Perú después de una amplia movilización muy creativa para denunciar la discriminación contra las trabajadoras del hogar en las playas de Lima, en marzo de 2009 se emitió un decreto presidencial en el cual se sanciona a quienes obligan a una trabajadora del hogar a utilizar uniforme en espacios y establecimientos públicos, y a los responsables de establecimientos públicos y privados cuyas normas resulten en actos discriminatorios en contra de una trabajadora del hogar.³⁴

La CONLACTRAHO ha incorporado nuevos grupos de trabajadoras del hogar, algunos de países donde ya había afiliados, como Argentina, Colombia, México y Perú, con el ingreso respectivamente del Sindicato de Personal de Casas de Familia (Córdoba), la Unión de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (Cali), el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (México DF) y el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú

³³ Véanse *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela* (Articulación Feminista Marcosur y OXFAM, s.f.) y Milena Pereira y Hugo Valiente: *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los estados del Mercosur*, s.f.

³⁴ Precisan actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar, decreto supremo n.º 004-2009-TR <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_004_2009_TR.pdf>. Consulta: 28 de abril de 2010.

(SINTRAHOGARP),³⁵ y otros de países donde no había participación previa como Costa Rica (la ASTRADOMES) y Ecuador (la Asociación con Trabajadoras Remuneradas del Hogar). Hay agrupaciones que se han retirado de manera temporal o permanente —sin desafiliarse—, como el Sindicato de Empleadas del Hogar y el Programa Mujeres de CESAP, ambos de Venezuela, y el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) de Uruguay. En 2010 participan en la CONLACTRAHO una treintena de organizaciones (sin contar las numerosas afiliadas a las dos federaciones) de Argentina, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.³⁶ El

³⁵ La afiliada más reciente de la CONLACTRAHO (febrero 2008). Hay otras dos organizaciones (la Asociación de Empleadoras Domésticas Aurora de la Libertad, Quito, Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región, Lima, SINTRAHHOL) que han pedido su afiliación formal, pero esas solicitudes, por sus particularidades, volverán a la asamblea en el próximo congreso, máxima autoridad de la CONLACTRAHO.

³⁶ En su último congreso, el V Seminario-Congreso de la CONLACTRAHO (Lima, 2006), asistieron representantes de las siguientes organizaciones: de Argentina, el Sindicato de Personal de Casa de Familias (Córdoba); de Bolivia, la Federación de Trabajadoras del Hogar de Bolivia con delegadas de sindicatos de Oruro, Beni, San Ignacio Moxos, Santa Cruz, Sucre, Tarija, Sopocachi, San Pedro, Max Paredes, Zona Sur, Cochabamba y Potosí; de Brasil, la Federação dos Trabalhadores Domésticos, con representantes de los sindicatos de Bahía, Recife, Río de Janeiro, San Pablo y Campinas e Região; de Chile, la Mutual Caminando Juntas, el Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casa Particular; de Colombia, la Asociación Unión de Trabajo del Hogar Remuneradas (Utrahogar-Cali), el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico (Bogotá) y la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Santander; de Costa Rica, la Asociación de Trabajadoras Domésticas; de Ecuador, la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (Guayaquil) y la Asociación de Empleadas Domésticas Aurora de la Libertad (Quito); de Estados Unidos, la Casa de Maryland; de Guatemala, el Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular y Rosetcasa; de México, el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (México) y el Centro de Apoyo a la Trabajadora de Casa (Cuernavaca); de Perú, la Asociación de Trabajadoras del Hogar (Cajamarca), el Centro de Promoción y Desarrollo de Trabajadoras del Hogar (Ilo-Moquegua), el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Cusco, el Centro de Apoyo y Capacitación para las Trabajadoras del Hogar, el Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar y la Casa de Panchita-Grupo Redes (todos estos de Lima); de Paraguay,

grado y la calidad de participación varían mucho según el país, por lo general se acentúan en las coyunturas de la celebración de congresos y otras reuniones, y de conflicto interno en los países de las afiliadas. Las dificultades de comunicación entre las afiliadas son reflejo de y contribuyen a esta situación.

En los últimos años han nacido nuevas organizaciones de trabajadoras del hogar que no han solicitado su afiliación a la CONLACTRAHO: la Asociación de Empleadas Domésticas del Paraguay, el Sindicato Nacional Unitario de Trabajadoras de Casa Particular de Chile y la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM) de Guatemala. Sin embargo hay que notar que a lo largo de los años han surgido agrupaciones con trayectorias efímeras. Un proyecto muy prometedor a corto plazo, impulsado por Rosita Acosta, presidenta de la Asociación de Trabajadoras Domésticas de Costa Rica y actual secretaria de Finanzas de la CONLACTRAHO, es establecer agrupaciones gremiales en El Salvador y Nicaragua.

No hay homogeneidad con respecto al modelo de organización en la CONLACTRAHO. En algunos países como Costa Rica, México y Guatemala hay grupos dirigidos por empleadas del hogar³⁷ que proporcionan capacitación y apoyo y luchan por la defensa de sus derechos. En Perú, Chile, Colombia y Uruguay coexisten sindicatos y otros tipos de organizaciones. Hay distintas posturas con respecto a cuál estrategia organizativa es más efectiva y cuál esquema de organización beneficia más a las trabajadoras del hogar. Shireen Ally, en una revisión de experiencias organizativas de las trabajadoras del hogar en Estados Unidos, Sudáfrica y varios países de Asia y América del Norte, señala que las asociaciones

el Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Paraguay; de República Dominicana, la Asociación de Trabajadoras del Hogar de República Dominicana; de Uruguay, el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas. No todas estas organizaciones están afiliadas a la CONLACTRAHO, ni aparecen en esta lista todas las afiliadas.

³⁷ O mujeres que una gran parte de su vida fueron trabajadoras remuneradas del hogar.

de trabajadoras del hogar pueden presentar tres problemas: que la dirección recaiga en manos de personas que no son trabajadoras del hogar, restando así agencia a las propias trabajadoras, la falta de transparencia sobre los procesos de decisión y la usurpación de las funciones de un sindicato, frenando así las posibilidades para la sindicalización del gremio.³⁸ Suzana Prates en su análisis de agrupaciones en Uruguay plantea que existe el peligro de que las trabajadoras sean objetos y no sujetos de sus acciones.³⁹ En contraste, Sarah Swider⁴⁰ presenta argumentos contra el modelo del sindicato, tomando como ejemplo los problemas de la Asian Domestic Workers Union, que no logró superar la falta de representación equitativa de trabajadoras de etnias minoritarias impuesta por la rígida estructura sindical. Ella aboga por la gestión de organizaciones económicas alternativas que ofrezcan bolsas de trabajo o cajas de ahorro o que funcionen como grupos de presión y puedan dar lugar a redes y coaliciones. Sin embargo, habría que pensar que en la práctica puede haber mucha más flexibilidad. En América Latina, la mayoría de las asociaciones afiliadas a la CONLACTRAHO tiene actividades en torno a cuestiones más relacionadas con los sindicatos (capacitación laboral, defensa de los derechos, promoción de contratos laborales), y muchos sindicatos ofrecen a sus agremiadas espacios de sociabilidad, talleres de índole diversa (derechos culturales, género, autoestima) y servicios de apoyo (cajas de ahorro, hospedaje temporal, guarderías). Y en Chile se han ensayado varios tipos de organización que respondan a las necesidades de mujeres

38 Shireen Ally: «Caring about Care Workers. Organizing in the Female Shadow of Globalization», ponencia presentada en la II Conferencia: *Women and Globalization* organizada por el Centro para la Justicia Global, 27 de agosto al 3 de agosto de 2005, San Miguel Allende.

39 Suzana Prates: «Organizations for Domestic Workers in Montevideo: Reinforcing Marginality?», en Chaney y García, 1989, pp. 281-283.

40 Sarah Swider: «Working Women of the World Unite? Labor Organizing and Transnational Gender Solidarity among Domestic Workers in Hong Kong», en Myra Marx Ferree y Aili Mari Tripp (eds.): *Global Feminism: Transnational Women's Activism, Organizing and Human Rights*, Nueva York: New York University Press, 2006, pp. 110-140.

en distintas etapas de la vida: la organización de una cooperativa de servicio de limpieza, una caja de ahorro y una mutual para adultas mayores.

La CONLACTRAHO propuso privilegiar la sindicalización, sin embargo esta no se ha logrado en muchos países por varias razones; a menudo por el propio contexto político nacional. Sindicalizarse no es necesariamente una cuestión de elección, por ejemplo la solicitud del grupo El Porvenir para registrar su sindicato fue rechazada por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Morelos so pretexto de que no se comprobó que sus afiliadas fueran trabajadoras del hogar; sin embargo la versión extraoficial fue que la solicitud desconcertó a las autoridades de la junta. La Coordinadora Sindical de Trabajadoras del Hogar de Lima Metropolitana (COSINTRAHOL) se desmanteló a principios de los años noventa por problemas personales entre las agremiadas y por el clima de represión política en Perú tanto por parte del gobierno como del movimiento guerrillero. La decisión de no sindicalizarse también puede reflejar una astuta lectura del ámbito en el cual se desarrolla la organización de las trabajadoras del hogar; por ejemplo, la Asociación de Trabajadoras Domésticas de Costa Rica optó por la personalidad jurídica de una asociación para permitir la participación de extranjeras en su directivo, en vista de que un alto porcentaje del gremio son migrantes nicaragüenses.

En Bolivia y Brasil, el movimiento de las trabajadoras del hogar es tan amplio y consolidado que incluye numerosos sindicatos que están incorporados a federaciones de trabajadoras del hogar. En el caso de Bolivia, los sindicatos actuales de las trabajadoras del hogar datan de principios de la década de 1980, los primeros se formaron en La Paz y Cochabamba, siguieron en Sucre, Potosí, Santa Cruz, Trinidad, Tarija y Cobija. En 1993 fundaron la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), que logró su reconocimiento oficial en 1999. Ahora cuenta con 15 sindicatos en nueve departamentos. La fortaleza y consolidación de la FENATRAHOB en parte se puede atribuir a la identidad indígena como un elemento

unificador y a la trascendencia de la sindicalización en la vida política de Bolivia.

En Brasil, si bien la historia de las trabajadoras del hogar data de la primera mitad del siglo XX, la nueva ola de agrupaciones empezó en la década de 1960 apoyada por la JOC, como se mencionó al inicio de este documento, y su despegue se debe al trabajo con la JOC, junto con el auge del movimiento negro y la fuerza de lucha sindical en general.⁴¹ Se celebró el primer congreso nacional en 1968, y se estableció un equipo nacional de coordinación en 1981, que en 1985 se transformó en el Conselho Nacional das Trabalhadoras Domésticas. Con la nueva Constitución política de 1988, las asociaciones profesionales de trabajadoras domésticas se convirtieron en sindicatos. Sobre estas bases se fundó la Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas en 1997, que cuenta ahora con alrededor de 30 sindicatos. Entre sus reivindicaciones actuales están el salario familiar, el fondo de garantía por antigüedad y el pago de horas extras y seguro por accidente de trabajo. Ha tenido incidencia en la formulación del programa gubernamental Cidadão Trabalho Doméstico, que tiene tres vertientes: capacitación social y profesional para elevar el nivel educativo de las trabajadoras, capacitación social y profesional para el fortalecimiento de sus organizaciones y desarrollo de políticas encaminadas a la eliminación del trabajo doméstico infantil y la ampliación de los derechos de las trabajadoras del hogar. Las representantes de ambas federaciones han llevado a la CONLACTRAHO prácticas políticas excepcionalmente maduras, en las cuales se observa la experiencia de trabajo en equipo, de planear y ejecutar acciones y de forjar alianzas para alcanzar sus metas.

Las trayectorias de las afiliadas de la CONLACTRAHO han sido discontinuas, hay asociaciones que se han transformado en sindicatos y hasta han servido como impulsoras de una

41 Joaze Bernardino-Costa: *Sindicatos das Trabalhadoras Domésticas no Brasil. Teorias da descolonização e saberes subalternos*, tesis doctoral en sociología, Universidad de Brasilia, 2007, p. 77.

federación; pero también ha habido federaciones con mucha fuerza al inicio que después se desarticularon, y sindicatos que a lo largo de los años perdieron su fuerza inicial y que en el mejor de los casos funcionan como grupos de apoyo.

Varios de las afiliadas a la CONLACTRAHO están afiliadas a o colaboran con centrales laborales en sus respectivos países, tales como el Sindicato de Personal de Casas de Familia (SINPECAF) con la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) con la Central Obrera Boliviana (COB), la Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas con la Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (CONTRACS) y la Central Única dos Trabalhadores (CUT) de Brasil, la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP) y el Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP) con la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT), el Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Paraguay (SINTRADOP) a la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A) y el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas de Uruguay al Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional Trabajadores (PIT-CNT). Las relaciones más duraderas y fructíferas parecen ser las de Bolivia y Brasil, donde las trabajadoras del hogar tienen federaciones nacionales basadas en numerosos y sólidos sindicatos. No necesariamente la vinculación de las organizaciones de trabajadoras del hogar con centrales obreras ha conducido a su fortalecimiento y consolidación. Por ejemplo, la ahora desaparecida Federación Nacional de Trabajadores Domésticos de Argentina, que participó brevemente en la CONLACTRAHO a finales de la década de 1990, tuvo lazos con la Confederación General de Trabajadores de la República Argentina (CGTRA).⁴²

42 La federación argentina contaba con sindicatos en Córdoba, Salta, Catamarca, La Rioja, Mendoza, Tucumán, Río Negro, Valle Medio, El Boica, Santa Fe, Reconquista, Rosario, Juan Almirante Brown, Florencio Varela, Moreno, Lomas de Zamora y Capital Federal. De estos sindicatos solo participaron —de manera separada— en

Cabe señalar que aun en los países donde hay federaciones de trabajadoras del hogar solo una minoría de las trabajadoras está sindicalizada. Sin embargo, aunque no tengan una base muy amplia, han tenido logros congruentes con los objetivos de la CONLACTRAHO y de sus agrupaciones, especialmente en el terreno de reforma laboral.

Las coordenadas cambiantes de la migración femenina y el trabajo de la reproducción presentan nuevos retos para las organizaciones de trabajadoras del hogar.

Esto ha llevado a las organizaciones peruanas y dominicanas a realizar acciones en apoyo a mujeres que se desplazan tanto al norte como dentro de la propia región para trabajar en el servicio doméstico, a las asociaciones de migrantes en Canadá y Estados Unidos a entablar contacto con la CONLACTRAHO y asistir a sus congresos, y al Sindicato del Personal de Casa de Familias de Córdoba (Argentina) a ofrecer asesoría legal y laboral a las bolivianas y peruanas.

La CONLACTRAHO en el escenario internacional

La CONLACTRAHO ha entrado en contacto con organizaciones afines de Canadá, Estados Unidos, el Caribe, Europa y África. Delegadas de la CONLACTRAHO han participado en encuentros de la Organización de Naciones Unidas (ONU), del movimiento feminista, de centrales obreras y organizaciones civiles, y han colocado el tema de las trabajadoras del

la CONLACTRAHO los de Córdoba, Catamarca, La Rioja y Río Negro. Solo está activo el sindicato de Córdoba, que ahora está afiliado a la CTA. El debilitamiento de la federación se explica por la falta de articulación entre las filiales y por la represión política. De acuerdo con Álvaro Orsatti («Organización de las trabajadoras del hogar», en serie *Colectivos no organizados*, GTAS-OIT-DFID-ACTRAV, 2010), existe la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares. Según su página web (<http://www.upacp.com.ar/>) (consulta: 30 abril 2010), fue fundada en 1901, tiene delegaciones en varias localidades y está afiliada a la CGTRA. No hay referencia a la federación. Esta unión no ha colaborado con la CONLACTRAHO.

hogar en agendas políticas internacionales. Esta participación les ha conferido legitimidad en los países de las afiliadas, donde se han obtenido ganancias importantes en el terreno de la legislación laboral (Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica y Perú) y en el reconocimiento de las organizaciones de trabajadoras del hogar como interlocutoras políticas.

En el foro paralelo de las ONG a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU, celebrada en Beijing en 1995, la CONLACTRAHO fue representada por cinco dirigentes, cuatro de las fundadoras, Adelinda Díaz Uriarte, Amalia Romero, Aída Moreno y Nair Jane de Castro Lima, y una de las líderes jóvenes, Imelda Hernández.⁴³ En Beijing se reunieron con sus pares de Sudáfrica, Trinidad y Tobago y Filipinas, y tomaron la decisión de formar una red internacional para promover los derechos de las trabajadoras del hogar (International Network of Workers in Domestic Service [INWDS]).⁴⁴ Y si bien esta red no tuvo continuidad, fue un antecedente significativo porque les permitió vislumbrar la relevancia de compartir y aprender de sus historias, conocer su potencial político a nivel global y la posibilidad de crear alianzas con otros grupos de mujeres (como la campaña de salario para el trabajo doméstico).

43 «Informes de las participantes en la IV Conferencia de la Mujer en Beijing septiembre 1995», en *Memoria del III Congreso de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar*, Santiago de Chile, 1996.

44 En la red participaron la Unión Nacional de Empleadas Domésticas (National Union of Domestic Employees [NUDE]) de Trinidad Tobago, el Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Sudáfrica (South African Domestic Workers Union), la Red de Trabajadoras Domésticas en Europa (con base en Italia), la Unión de Trabajadoras Domésticas de Asia (Asian Domestic Workers Union, con base en Hong Kong) y la Coalición de Derechos Humanos de Inmigrantes-Chirla (Los Ángeles). Las demandas de INWDS incluían: el derecho a sindicalizarse sin represalias, un instrumento internacional para estandarizar las condiciones laborales, igualdad de derechos frente a otros trabajadores, leyes y su cumplimiento para tener condiciones justas, sin discriminación, fuero maternal, jornada de ocho horas, salario digno, seguridad social, aviso de 30 días, indemnización, 30 días pagados de vacaciones, día semanal de descanso y feriados y tiempo para estudiar. Fuente: Documento de INWDS, sin fecha, archivo personal.

De manera paralela, a partir de mediados de la década de 1990 hubo un renovado interés en el servicio doméstico por parte de la OIT.⁴⁵ Treinta años antes esta había adoptado una resolución sobre las condiciones del empleo de las y los trabajadores domésticos⁴⁶ en la cual alentaba a los estados miembros a introducir legislación y medidas protectoras para este sector, pero no tuvo eco en los gobiernos. Este nuevo interés se relaciona con las conferencias mundiales de las mujeres, el movimiento feminista, el crecimiento del sector informal, la feminización de la migración y los convenios con respecto al trabajo infantil y los trabajos forzados y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1979. Esto se ha traducido en la celebración de foros, la realización de algunas investigaciones relativas a aspectos jurídicos del servicio doméstico y la implementación de unos cuantos proyectos específicos sobre el trabajo doméstico,⁴⁷ vinculando esto con los problemas de la trata de personas y la explotación infantil.⁴⁸ Las oficinas regionales de la OIT en América Latina han retomado la cuestión del servicio doméstico en campañas en torno al trabajo decente y la erradicación del trabajo infantil. Esta última ha tenido mucha resonancia, se desarrollaron estudios en 11 países cuyos resultados sirvieron como base

para formular propuestas para la prevención y eliminación del trabajo infantil.

En América Latina, en los últimos años algunas oficinas regionales de la OIT —a veces en colaboración con la CONLACTRAHO— han promovido la capacitación de las trabajadoras en seminarios sobre temas como igualdad de derechos de las trabajadoras migrantes (Montevideo 2005, Asunción 2007) y normas internacionales con miras a la adopción de un convenio en la 99.ª CIT (Brasilia 2010, y próximamente Lima). Las asociaciones y los sindicatos de las trabajadoras del hogar han aprovechado este interés para adelantar sus demandas, para lo cual iniciaron una relación de colaboración con algunas de las oficinas regionales de esta agencia, y con otra actora importante, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Al finalizar el seminario de Montevideo de 2005, todas las participantes suscribieron la Declaración de Montevideo, en la cual comprometieron a las centrales laborales que representaban a luchar por las reivindicaciones del gremio.⁴⁹

El trabajo del hogar remunerado fue tema de discusión en la Décima Conferencia Regional organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y en el foro no gubernamental en Quito en agosto de 2007; los acuerdos de ambos espacios incluyen el reconocimiento de y el compromiso con las trabajadoras del hogar remuneradas. En el Consenso de Quito los gobiernos se comprometieron a igualar los derechos y las condiciones de las trabajadoras del hogar remuneradas con los del resto de las y los trabajadores y las redes. Las articulaciones y campañas feministas denunciaron en su declaración la discriminación y la explotación de las trabajadoras del hogar y, si bien en sus demandas no hacen referencia específicamente a estas trabajadoras, exigen a los gobiernos el cumplimiento de los convenios de la OIT, la plataforma de Beijing y las recomendaciones

45 Para más detalles sobre las acciones de la OIT con respecto a las trabajadoras domésticas, véase Gloria Moreno Fontes Chammartin: «The Feminization of International Migration», en *Labor Education/Migrant Workers*, OIT, vol. 4, n.º 123, 2004, pp. 39-47.

46 OIT: «Resolution Concerning the Conditions of Employment of Domestic Workers», en *International Labor Conference*, Ginebra, sesión 49, 1965.

47 Entre estos, dos investigaciones comparativas sobre el marco jurídico del servicio doméstico, Adele Blackett: *Making Domestic Work Visible: The Case for Specific Regulation*, Ginebra, OIT, 1998, y J. M. Ramírez Machado: «Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective», en *Conditions of Work and Employment Series* n.º 7, Ginebra, OIT, 2003.

48 Por ejemplo, *Project on Mobilising Action for the Protection of Domestic Workers from Forced Labour and Trafficking in Southeast Asia* y el *Programa Internacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil* (IPEC por su sigla en inglés, *International Program for the Eradication of Child Labor*).

49 <http://www.oitchile.cl/pdf/decmontevideo.pdf>. Consulta: 29 de abril de 2010.

del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), lo cual les repercutiría positivamente. Con relación a lo anterior, la Articulación Feminista Marcosur lanzó la campaña «Alzando su voz: trabajadoras domésticas», en la cual colabora con algunas afiliadas a la CONLACTRAHO mediante la capacitación y la divulgación; sus integrantes contribuyeron a la creación de la Asociación de Empleadas del Servicio Doméstico, que no se ha afiliado a la CONLACTRAHO. Integrantes de la Articulación Feminista Marcosur llevaron a cabo diagnósticos sobre el marco jurídico de las trabajadoras del hogar en sus respectivos países, armaron un blog⁵⁰ para difundir noticias sobre el gremio y elaboraron una propuesta para la armonización de normas sobre el régimen laboral del personal de servicio doméstico que fue aprobada por el Parlamento del Mercosur en noviembre de 2009. Estas circunstancias han proporcionado un terreno más fértil para que prosperen las demandas de las afiliadas a CONLACTRAHO, como se evidencia en los recientes avances en las leyes de varios países.

En 2006 representantes de la CONLACTRAHO participaron junto con dirigentes de organizaciones sindicales y de apoyo de Asia, África, Europa y Estados Unidos en una conferencia en Ámsterdam para intercambiar experiencias y discutir estrategias para proteger los derechos de las trabajadoras del hogar; la conferencia fue convocada por la Red Internacional para Reestructurar la Educación Europa (IRENE) y el Comité para Mujeres Asiáticas (CAW), ambos integrantes de Mujeres en la Economía Informal (WIEGO) y FNV Mondiaal. Cabe señalar que en la conferencia estuvieron presentes algunas de las mismas que estuvieron en Beijing (NUDE, South African Domestic Workers Union). Las participantes acordaron crear una nueva Red Internacional de Trabajadoras Domésticas cuyos objetivos coinciden en gran medida con los de la CONLACTRAHO y cuyo plan de acción privilegia la adopción de una

norma internacional de la OIT sobre los derechos de las trabajadoras del hogar. Para su campaña «Por un trabajo digno para las trabajadoras y trabajadores del hogar» cuentan con el apoyo y la asesoría de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), WIEGO, Global Unions y la OIT. La campaña está organizada por regiones, y la CONLACTRAHO es la responsable de la región América Latina. Durante los últimos dos años, el trabajo de la CONLACTRAHO se ha centrado en parte en esta campaña y en el fortalecimiento de su organización.

Muchas de estas experiencias demuestran cómo las integrantes de CONLACTRAHO han aprovechado las estructuras globales de oportunidad política para avanzar en las luchas por la justicia de las trabajadoras del hogar, sobre todo de las migrantes. Actualmente el trabajo de la reproducción tiene una dimensión transnacional, y el trabajo político de quienes lo realizan también. Justo es en el espacio transnacional que las trabajadoras del hogar han logrado organizarse invocando los convenios internacionales y construyendo coaliciones amplias que rebasan las fronteras.

Un balance

La CONLACTRAHO enfrenta varios problemas, la mayoría de los cuales ha sido parte de su historia a lo largo de los años. Algunos de estos son de carácter más interno y otros estructurales. Entre los más apremiantes están:

- Comunicación inestable. Tanto entre las integrantes del secretariado como sobre todo entre estas y las organizaciones afiliadas la comunicación ha sido muy accidentada. Al inicio, se comunicaban vía correo normal o por medio de la doctora Chaney, quien recibía la información y la diseminaba entre los grupos. Con el correo electrónico se observa que los mensajes son más telegráficos y a veces no hay dominio de las nuevas tecnologías. Sin embargo, vale la pena notar que ya a

50 <<http://trabajadorasdomesticasdelmercosur.blogspot.com>>. Consulta: 25 de abril de 2010.

finales de los años noventa se manifestaba malestar por la falta de comunicación fluida dentro del Secretariado y entre este y las afiliadas.

- ▶ Incumplimiento parcial por parte de la mayoría de las afiliadas con sus obligaciones estatutarias. Las organizaciones invocan su pertinencia a la CONLACTRAHO en foros públicos y en general se suman a sus campañas. Sin embargo, entre los congresos no informan habitualmente al Secretariado sobre sus actividades, composición ni directivo. Esto lleva a un conocimiento muy fragmentado y a menudo desfasado del estado del movimiento de las trabajadoras del hogar en cada país.
- ▶ Cumplimiento desperejo de las funciones del Secretariado. En cada gestión del directivo se observa que solo una parte del Secretariado funciona (normalmente, la secretaria general, la de Finanzas, y, según la gestión, otras dos personas). Esto dificulta el desarrollo del plan de acción, además de generar resentimientos y propiciar la acción no institucional.
- ▶ Falta de renovación del liderazgo de la CONLACTRAHO. Las fundadoras y delegadas iniciales de la CONLACTRAHO se han convertido en las representantes casi permanentes de sus organizaciones. Por otro lado, no se ha logrado retener nuevas líderes, quienes a veces capacitadas y fortalecidas abandonan el gremio por otras actividades. Esto lleva a cierto desgaste y no permite aprovechar y fortalecer plenamente los talentos de las afiliadas.
- ▶ Ausencia de personalidad jurídica de la CONLACTRAHO. No se ha encontrado un canal para la formalización de la CONLACTRAHO; no tiene una sede estable ni posibilidad de gestionar y recibir financiamiento por cuenta propia. Sin embargo, tener una sede permanente implicaría cambiar a fondo la dinámica, dado que probablemente una parte del directivo tendría que dedicarse de tiempo completo a sus funciones con un salario y radicarse en el país de la sede.

- ▶ La vulnerabilidad económica de la CONLACTRAHO. La CONLACTRAHO —igual que muchas de sus afiliadas— se ha mantenido económicamente a partir del financiamiento eventual de agencias internacionales. Esto porque no tiene posibilidad de sostenerse con las cuotas de organizaciones con ingresos raquíticos, reflejo en parte de la pobreza del mismo gremio. Por otro lado, no hay personal asalariado en la CONLACTRAHO, entonces las integrantes del Secretariado tienen que utilizar los recursos de sus propias organizaciones para cumplir las tareas.

Entre los logros principales de la CONLACTRAHO se encuentran:

- ▶ La continuidad de su existencia. No obstante los embates del neoliberalismo, el declive de los movimientos sindicales, los conflictos internos y los recursos limitados de los grupos, los temores y el desinterés, comunes en el gremio, la CONLACTRAHO sigue en pie de lucha. La mayoría de las organizaciones iniciales y muchas de sus líderes siguen en la CONLACTRAHO, lo que refleja la tenacidad de estas mujeres, su convicción de que su lucha es justa y solo puede ser dirigida por ellas. Incluso hay trabajadoras jubiladas que demuestran un compromiso casi místico con su gremio y siguen fieles a sus principios y objetivos iniciales. En este sentido son diferentes de grupos de otras partes del mundo donde las trabajadoras del hogar no ocupan la dirección.
- ▶ Mejorías en el marco normativo con respecto al trabajo del hogar remunerado en muchos países donde hay afiliadas de la CONLACTRAHO. Los avances que se han dado con respecto a la legislación laboral en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica y Perú pueden ser atribuidos a los esfuerzos de las organizaciones de las trabajadoras del hogar en esos países. En todos los casos, celebran los logros —incluso parciales— sin conformarse hasta que las trabajadoras del hogar tengan *todos* los derechos de las y los trabajadores en general, y se generen mecanismos para garantizar su cumplimiento.

- ▶ Visibilización y valoración del trabajo del hogar remunerado. La CONLACTRAHO ha introducido el tema del trabajo del hogar remunerado en los medios, en múltiples foros públicos nacionales e internacionales y en la agenda de sus respectivos gobiernos.
- ▶ Un acervo de conocimiento basado en experiencias de alianzas y coaliciones con distintos sectores. Para denunciar los atropellos contra las trabajadoras, difundir sus demandas, avanzar en su formación y lograr reformas legislativas, las organizaciones de trabajadoras han ensayado la colaboración con centrales laborales, grupos feministas, de migrantes, afrodescendientes, agencias internacionales, funcionarios públicos y representantes políticos.
- ▶ Reconocimiento de las organizaciones de trabajadoras del hogar como interlocutoras legítimas por otros actores políticos, y de la calidad, competencia y autoridad de sus líderes, a tal grado que han sido invitadas a contender como candidatas en elecciones, a representar centrales y a participar como consejeras en programas gubernamentales y no gubernamentales (no necesariamente dirigidos al gremio) e incluso en un caso, miembro de un gabinete presidencial (Casimira Rodríguez era secretaria general de la CONLACTRAHO cuando fue nombrada ministra de Justicia del gobierno de Evo Morales). Una parte del reconocimiento en sus propios países ha derivado del reconocimiento externo.

Trabajo doméstico: experiencias sobre regulación y sindicalización en Bolivia

ROSARIO BAPTISTA CANEDO



1. Descripción de la situación del trabajo doméstico en Bolivia

Para entender mejor el contexto de este documento, el análisis se basa en dos puntos de partida centrales:

I) El primero se refiere al trabajo doméstico como tal, entendido como el que realiza la mujer en el interior del hogar, el espacio privado en el que se reproduce la vida de las personas, que por los roles culturales de género asignados en Bolivia corresponde exclusivamente a las mujeres. Es, por tanto, un espacio femenino que en la escala de valoración social no tiene un reconocimiento efectivo («no trabajo, soy solo ama de casa») y constituye más bien un parámetro para juzgar la cualidad personal de quien lo cumple eficazmente («es una buena mujer, una buena esposa, una abnegada madre»). No tiene ningún reconocimiento económico ni valoración en cuanto aporte a la sociedad. Es por tanto un trabajo invisible, independientemente de si es realizado por la mujer en su propia casa o por otra mujer asalariada contratada para ello.

Este es un punto de partida importante, pues demarca el plano ideológico que ha signado el reconocimiento legal de la prestación de trabajo remunerado para terceros, y constituye una de las bases sobre las que se ha construido el andamiaje jurídico actual.

II) El segundo, referido a la valoración y situación de las personas que prestan servicios de manera asalariada en el ámbito doméstico. En Bolivia esta forma de trabajo para terceros tiene su origen en las prestaciones de trabajo gratuito que durante la colonia debían realizar las y los indígenas asignados en diferentes ámbitos (servicios personales de indios), sobre todo minería, agricultura y los dirigidos al servicio de autoridades civiles, militares y eclesiásticas.

Estos servicios personales se aplicaban a toda la familia indígena, también a los niños, y no se limitaban a servicios laborales, sino que incluían aquellos de carácter personal, en el ámbito doméstico. En el ámbito agrícola, comunidades indígenas íntegras pasaron a ser propiedad de las haciendas en el sistema de servidumbre semifeudal denominado *pongueaje*. Como forma extendida de este sistema servidumbral, las mujeres fueron incorporadas

al servicio doméstico tanto en haciendas como en viviendas urbanas, adonde las niñas eran llevadas para ser *criadas*, es decir, sacadas de sus familias para servir en casa de los patrones, donde pasarían el resto de sus vidas en el servicio doméstico.

Esta forma de vida, en la que estas mujeres eran de alguna manera *propiedad* de los patrones, implicaba que pasaran su vida al servicio de la familia; solo en algunos casos lograban tener una familia propia, generalmente con otras personas en igual condición de servidumbre, proporcionando así mano de obra gratuita al patrón por varias generaciones. Esta situación fue cambiando en sus formas a partir de la guerra del Chaco, que generó transformaciones en las relaciones laborales, y luego ya con mayor impacto como consecuencia de la reforma agraria que en 1953, al abolir el sistema de pongueaje o servidumbre. Esto modificó ese sentido de propiedad sobre las personas, lo que cambió también la situación de las mujeres en el servicio doméstico: empezaron a percibir un salario y a tener la opción de irse de la casa de los patrones a buscar por su cuenta mejores oportunidades de trabajo y de vida o, por último, volver al seno de la familia de origen.

En todo caso, para las mujeres incorporadas al servicio doméstico para terceros, ya sea bajo la inicial forma gratuita y vitalicia o bajo el sistema vigente de trabajo asalariado, este ha implicado una serie de situaciones de vida que se ha debatido entre lo urbano y lo rural, en la construcción de dos identidades que han lidiado en marcos muy contradictorios para ellas y que en los últimos años se han extendido incluso más allá, por medio de las migraciones al exterior, sobre todo a Estados Unidos y Europa.

A las mujeres indígenas migrantes, además del trabajo doméstico, una de las pocas alternativas laborales que les permiten mantenerse en este espacio dual y compartido entre lo urbano y rural es el comercio. Por tanto en la fluctuación entre el trabajo por cuenta propia y el asalariado las mujeres migrantes del área

rural no han tenido más que estas dos opciones que les han permitido mantener su vínculo con el campo, donde no pueden perder su relación familiar y comunal para mantener su derecho a una porción de tierra. Aunque este lazo es cada vez más débil en la medida en que echa raíces en espacios urbanos, donde también se le abre la posibilidad de acceso a un terreno y una vivienda propios, que le dan autonomía respecto a la forma patrilineal de dependencia al casarse o formar una nueva familia bajo el mando de la suegra.

Como se ve, las transformaciones políticas, sociales y culturales tienen un importante impacto en el ámbito laboral del trabajo asalariado del hogar. Pues este también está íntimamente ligado a la movilidad social de las empleadoras, su situación y valoración social como mujeres responsables de sus propios hogares, su rol como mujeres ante la sociedad, en la cual asumen cada vez mayores espacios y retos como profesionales, asalariadas, políticas y en las actividades más diversas. Esto implica delegar cada vez más funciones de su propio mundo doméstico en estas mujeres que las reemplazan en sus hogares, con lo que se da una remezón en las relaciones empleadora-trabajadora del hogar.

Este documento está elaborado bajo estas premisas iniciales de subvaloración del trabajo doméstico y los aspectos subjetivos de discriminación de género, raza, clase y cultura hacia quienes lo realizan de manera asalariada.

1.1. Niveles de informalidad y precariedad laboral

Está claro que el trabajo asalariado doméstico reviste casi las mismas características en todo el mundo, tanto respecto a quienes lo prestan (mujeres marginadas por sexo, origen, situación económica y cultural) como a las condiciones en las que se realiza (maltrato, discriminación, violencia).

En Bolivia, los niveles de informalidad y precariedad laboral se explican en dos niveles, uno

subjetivo que se manifiesta en tres planos, y otro objetivo que se materializa en las normas y en el ejercicio de los derechos.

1) El nivel subjetivo

Se refiere a la valoración de las personas y sus consecuencias en el trabajo. Las trabajadoras del hogar son mujeres de ascendencia indígena, lo cual en el imaginario colectivo de las empleadoras está aún ligado al viejo concepto de servidumbre ya descrito (la sirvienta, la chola, frases como «estas indias», o «la servidumbre de casa» cuando hay más de una persona en el servicio doméstico). Esto implica su condición intrínseca de ser personas que nacieron para servir, para trabajar al servicio de otros (de los blancos, de quienes tienen recursos económicos, de quienes «merecen ser servidos»). Tiene por tanto una connotación también racial y de clase que prevalece hasta ahora y marca las relaciones laborales en este ámbito, que se suma a la de género, que define lo doméstico como atributo femenino. Este es un primer plano subjetivo.

El segundo plano se refiere a que el trabajo doméstico no genera lucro directo al empleador y se realiza en el espacio íntimo de cada familia donde nadie tiene derecho a mirar, por tanto está sujeto a las condiciones que el empleador quiera imponer para su realización. Estos dos aspectos generan el tercer plano, que determina el control casi total de la relación laboral por el empleador, ya que la trabajadora del hogar es por lo general una mujer sometida por las convenciones sociales y culturales, que no tiene mayores posibilidades de negociar mejores condiciones laborales, no tiene conocimiento de sus derechos y tiene muchas limitaciones para formar parte de un sindicato u organización en la cual pueda encontrar respaldo.

En este contexto, el trabajo del hogar tiene muchas características que lo hacen distinto de todo otro trabajo asalariado y que explican las condiciones de precariedad en que se desarrolla. Como ya se dijo, partimos de conceptos subjetivos de valoración del trabajo doméstico propiamente dicho y de la persona

que lo realiza, pero existen otros aspectos colaterales dignos de tomarse en cuenta, por lo que haremos un recuento que permita tener una idea general de todos ellos.

- ▶ Es realizado por mujeres indígenas, por lo general migrantes o hijas de migrantes, que todavía conservan un vínculo rural que las mantiene en una dualidad identitaria respecto a su familia y lugar de origen. Esto las pone en conflicto y contradicción con su deseo de ascenso social (volverse *de vestido* o *señoritas*, mantenerse como indígenas, o adoptar la identidad de la chola, birlocha o mujer de pueblo, dependiendo de la región del país de que se trate), en condiciones de presión social, interna y externa, es decir, tanto de su propio ámbito de origen como de los espacios de movilidad social a los que se introduce al migrar y que le son permitidos.
- ▶ Tiene una base de discriminación de género, raza y clase que supone una condición de mujeres nacidas para servir a otras mujeres que viven en el área urbana, que se creen étnica, cultural y económicamente superiores, lo que deriva en condiciones de sumisión, malos tratos y precariedad laboral. Conlleva en muchos casos la imposibilidad de conciliar con una vida familiar propia, lo que obliga a estas mujeres a criar lejos de sí a sus hijos (a cargo de familiares) o a renunciar a tener una familia.
- ▶ Vive y trabaja en un mismo lugar, pero en condiciones de notoria discriminación respecto de la calidad de vida del empleador, en un espacio ajeno, donde no puede tener sus pertenencias, recibir visitas, compartir con otras personas de su entorno familiar o social, a veces sin un cuarto propio que le dé cierta intimidad (a veces ponen un colchón en algún lugar de la casa en la noche). Come sola en la cocina y solo aquello que se le permite (sobras, o en cantidades definidas por la empleadora), es encerrada, tiene limitaciones en cuanto al uso de servicios (luz, teléfono, incluso el agua). Esto afecta su autoestima, genera situaciones de maltrato, soledad, marginación e indefensión.

- ▶ Es un trabajo heterogéneo, puede variar según la destreza de quien lo realiza y para quién lo realiza. Aquellas trabajadoras que ya tienen habilidades adquiridas pueden optar por familias de extranjeros o de clase alta que tienen varias personas a su servicio por especialidad (cocina, limpieza, cuidado de niños o adultos mayores), con salarios elevados, mejores condiciones laborales y acceso a mejores condiciones de vida en las casas donde trabajan. Aquellas con pocas o ninguna destreza no pueden negociar las condiciones que se les ofrecen, no tienen estabilidad, no cuentan con mecanismos de capacitación por cuenta propia, y como las condiciones de vida de las familias empleadoras de clase media son más limitadas, viven en peores condiciones que las otras. Finalmente, existen quienes a título de relaciones espirituales (madrinas-ahijadas, parientes migrantes) prestan servicios de manera casi gratuita en las peores condiciones de explotación y maltrato.
- ▶ Las formas de explotación adquieren diferentes manifestaciones. Las empleadoras manipulan los salarios, documentos, permisos, para mantener más tiempo a las trabajadoras, pues otro problema es la alta movilidad por la búsqueda de mejores condiciones laborales. Por tanto si a una trabajadora le ofrecen un poco más de salario, mejor horario, la oportunidad de estudiar, un descanso más prolongado o la posibilidad de cuidar ella misma a su hijo o hija, que por lo general está al cuidado de un familiar, es suficiente para que abandone un trabajo para irse a otro.
- ▶ No existe una contraparte patronal organizada, visible; es el único ámbito en que esta contraparte es o se presume mayoritariamente femenina. El rol de género que implica lo doméstico lleva a suponer que cada empleadora actúa por cuenta propia, no hay forma de contar con un sector empleador organizado con el cual debatir el problema. Esto deja librada la suerte de la trabajadora al ámbito subjetivo de quien la emplea, a su buena voluntad de

reconocerle un margen de mayor o menor dignidad.

- ▶ El tener una trabajadora del hogar ya no es más un símbolo de estatus social como era antes de que las mujeres empleadoras tuvieran que buscar ellas un trabajo propio. Antes eran amas de casa que tenían a su servicio la cantidad de personas que su estatus les permitía, pero ahora la trabajadora del hogar es un apoyo necesario para garantizar su ingreso, lo que cambia la relación que se establece entre ambas.

II) El nivel objetivo

Este nivel es producto del anterior, pues lo subjetivo marca y define el campo ideológico del derecho positivo, de la norma, de lo objetivo. La legislación laboral para las trabajadoras del hogar está signada por esos preconceptos de subvaloración del trabajo en sí mismo y de quienes lo realizan. Esto se traduce en la valoración jurídica del reconocimiento mínimo de derechos, incluso después de la promulgación de la ley n.º 2450 de 3 de abril de 2003, en la que si bien algunos derechos se equiparan a los del común de trabajadores asalariados, muchos otros aún quedan pendientes de reconocimiento y garantía, como la seguridad social de corto y largo plazo, la maternidad, la jornada de ocho horas, etcétera. Eso en el plano formal, pues en el plano subjetivo todavía no se ha logrado el mínimo respeto deseable a la normativa.

El trabajo asalariado del hogar se realiza aún en dos modalidades: la denominada *cama adentro*, que implica que la trabajadora vive en la casa de la familia empleadora, y *cama afuera*, cuando vive en lugar distinto de la casa donde trabaja. Las condiciones de trabajo varían en cada una de estas modalidades.

Las condiciones se pactan generalmente de manera verbal y pueden estar muy alejadas de las disposiciones de la ley. Por ejemplo es muy frecuente que los domingos el descanso se realice solamente por la tarde, después de que ha servido el almuerzo y dejado todo limpio. Entonces puede salir, para regresar al

final de la tarde, para comenzar el lunes muy temprano una nueva semana.

El salario promedio que se paga es menor que el mínimo nacional, según la Federación de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) estaría entre 400 y 500 bolivianos.¹ Existen incluso casos extremos de salarios menores que estos, casos de mujeres o adolescentes y niñas que no perciben remuneración con el pretexto de una relación de afinidad (padrinazgo de los empleadores). Con el argumento de que harán estudiar a la ahijada la ponen a trabajar, muchas veces sin cumplir siquiera la promesa de enviarla a la escuela, porque ahí las niñas «se echan a perder, consiguen novio, se van por mal camino». En otros casos, les pagan poco a poco para evitar que se vayan, por tanto ellas pierden la noción del monto real de su salario.

La intimidad del hogar, donde se realiza el trabajo asalariado doméstico, es un espacio que se presta para toda forma de violencia, desde malos tratos, presión psicológica, amedrentamiento, manipulación de salarios, hasta violencia física y en ocasiones sexual, retención de documentos, hostigamiento para renunciar a algunos derechos, jornadas prolongadas de trabajo, limitaciones en la alimentación, ambientes poco adecuados para el descanso (muchas no tienen un dormitorio, tienen que extender un colchón o payasa en la cocina, un pasillo, debajo de la grada o en espacios inverosímiles de la casa) que les impiden tener un espacio de intimidad, no solamente para el descanso sino para tener objetos personales, espacios de reflexión, lectura, esparcimiento propio y reservado, tan necesarios para la reposición del desgaste físico y emocional y el desarrollo personal.

1.2. *Respeto a normas laborales*

El proceso de regulación del trabajo doméstico tiene su origen más remoto en las disposicio-

nes de las servidumbres personales de indios que establecían el trabajo de las mitanis como obligación de las mujeres indígenas de prestar servicios gratuitos a familias españolas, eclesiásticos y religiosos (hombres y mujeres), ya fuera de manera obligatoria o voluntaria para pagar los tributos que les eran exigidos.

Recién en 1939, cuando se adopta la Ley General del Trabajo, se incluyó una regulación mínima, muy inferior en cuanto al reconocimiento de derechos respecto a los demás trabajadores protegidos por esta norma, pero que visibilizaba y consideraba a las trabajadoras del hogar como asalariadas merecedoras de un trato como tales, pese a la discriminación legal aún subsistente.

Esta visión del reconocimiento de derechos mínimos que responde a la baja valoración del trabajo doméstico, ligada, como ya se dijo, al carácter natural del rol que se les asigna a las mujeres como responsables del trabajo doméstico, de la reproducción humana en el espacio doméstico privado, constituye la base subjetiva de la construcción ideológica del derecho y las normas positivas, no solo nacionales sino también de los instrumentos internacionales.

Un ejemplo que ilustra esto se encuentra en el texto de las convenciones americanas sobre Concesión de los Derechos Civiles y de los Derechos Políticos a la Mujer, respectivamente, que en su misma terminología condicionan una *concesión* de derechos que supelementalmente hacen los hombres (en vez de *reconocimiento*, utilizado en otros instrumentos de derechos humanos), como un efecto de merecimiento frente al cumplimiento de esta su condición de responsable de la reproducción de la vida doméstica, al expresar que «la mujer de América, mucho antes de reclamar sus derechos, ha sabido cumplir noblemente todas sus responsabilidades como compañera del hombre». Esta frase más bien deslegitima y establece un plano de incontrovertible discriminación a las mujeres en su condición de sumisión y servicio al hombre como condición previa a ser sujeto de derechos como ser

¹ El salario mínimo es de 660 bolivianos, equivalentes a 94 dólares.

humano, consolidando la discriminación en el plano subjetivo.

La ley n.º 2450 de 3 de abril de 2003, que regula el trabajo asalariado del hogar, constituye un gran avance como efecto de una acción directa, decidida y sostenida por más de 11 años por la FENATRAHOB. Pero hasta la fecha no ha logrado plena vigencia social, no se aplica ni existen suficientes mecanismos para garantizar de manera efectiva los derechos que reconoce, sobre todo porque no se ha atacado aún este aspecto subjetivo de *naturalidad* de las tareas realizadas, que les resta valor económico.

Sin embargo, todas estas condiciones positivas de regulación no han sido ni son suficientes para cambiar, mejorar ni transformar las actuales condiciones de vida de las miles de mujeres que trabajan en el sector asalariado del hogar, por lo que será necesario modificar la ideología dominante, clasista y patriarcal.

Sumados a esta prevaleciente subvaloración de lo doméstico, en un plano más objetivo, los aspectos identificados que contribuyen al incumplimiento de las normas laborales son:

- ▶ Desconocimiento, tanto de empleadoras como de trabajadoras, de la ley que regula el trabajo de este sector, falta de interés de las empleadoras en conocerla y aplicarla, y desconocimiento de las mismas trabajadoras del hogar de sus derechos. Esto se debe, entre otras cosas, al alto índice de analfabetismo, la falta de acceso a información, la ausencia de referentes entre pares, la imposibilidad material para negociar mejores condiciones, la indefensión aprendida en el núcleo familiar de origen extendida a los demás.
- ▶ Ausencia de control estatal, poca o ninguna efectividad de las vías administrativa (Ministerio de Trabajo) y judicial (juzgados del trabajo y seguridad social), que no resuelven de manera aceptable las formas de explotación.

- ▶ Incumplimiento de las instancias responsables del sistema de seguridad social, tanto de corto como de largo plazo, de realizar los estudios actuariales para hacer efectiva la afiliación de estas personas, a que están obligadas por la ley n.º 2450.

1.3. Derecho de sindicalización

La organización de las trabajadoras del hogar está viviendo un proceso fundado en una conciencia emergente en muchas de ellas de que estas condiciones precarias, esta forma de trabajo y de vida a la que están sometidas no pueden ser sostenibles. Por lo tanto se cuestionaron y decidieron emprender la aventura de cambiar las cosas, de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de su sector. Así nació la FENATRAHOB el 28 de marzo de 1993, con la finalidad de fortalecer la representatividad nacional y sus sindicatos departamentales.

Pero esta organización no surge de la nada, tiene una sólida base, una trayectoria previa, un antecedente en otras mujeres que recorrieron este camino y dejaron una huella y un importante legado para avanzar. El camino ya había sido abierto por mujeres como Petronila Infantes, una de las fundadoras del Sindicato de Culinarias, que se formó en 1935 poco después de la guerra del Chaco y se afilió a la Federación Obrera Local (FOL) planteando sus principales reivindicaciones: la libre expresión de ideas, la libertad de prensa, el reconocimiento del trabajo culinario como profesión, la jornada de ocho horas, el descanso dominical, la sustitución de la palabra *doméstica* por la expresión *empleada de labores del hogar*. Estas reivindicaciones fueron aprobadas como Resoluciones Finales por el Congreso Obrero.

Este espacio, además de servir para plantear sus reivindicaciones políticas y sindicales, para estas mujeres fue también un lugar de socialización, de apoyo mutuo, donde se podía estar entre amigas y capacitarse con cursos técnicos y formarse culturalmente. El hecho de que ellas mismas valoraran así a su organización muestra esa realidad de mujeres migrantes re-

flejada en la soledad de estar en un espacio ajeno, lejos de su familia y su comunidad. Para muchas, el sindicato fue un reducto de solidaridad clave para su superación.

El Pliego Petitorio elaborado por las culinarias contenía los siguientes aspectos:

Jornada. La aplicación de la ley que establece la jornada de ocho horas. Después de 60 años de haberse logrado el reconocimiento de este derecho para los otros sectores, aún no se cumple con relación a las trabajadoras asalariadas del hogar, pues la mayoría trabaja entre 16 y 19 horas sin ninguna consideración.

Salario. El salario no fue incrementado con un bono establecido por un decreto del gobierno socialista de David Toro que aumentó salarios a los demás sectores. El salario promedio de las culinarias quedó en 35 bolivianos mensuales, muy por debajo de lo que recibía el resto de los trabajadores.

Guarderías. La mayor parte de las mujeres trabajadoras del hogar de la época tenía entre tres y cinco hijos, por lo que plantearon con éxito la implementación de casas cuna donde dejar a sus niñas y niños en el horario de trabajo.

Uso del tranvía sin discriminación. Suspensión de las medidas que prohibían el ingreso de las mujeres indígenas, denominadas en la época *del pueblo*, a los tranvías. Esta petición generó marchas, protestas y manifestaciones de diversa índole que lograron que se levantara esa restricción el 24 de agosto de 1935, pero dejó la autorización al criterio de los cobradores, que debían evaluar si las canastas de las culinarias no molestaban u ocupaban espacios de otros pasajeros.

Estos derechos de las trabajadoras no eran reconocidos por ir contra los intereses de los empleadores, en tanto otros sectores lograron además algunos derechos como la seguridad social, vacaciones, indemnización por años de servicio, horario fijo, derecho a la sindicalización. Quedó como el sector más rezagado en cuanto al reconocimiento y el respeto de sus derechos.

La República

El sindicato de culinarias pide con amplio derecho y justicia que se suspendan las medidas que prohíben el ingreso de las mujeres del pueblo a los tranvías, aduciendo el fútil pretexto de que sus canastas molestan a las señoritas y les ensucian sus costosos vestidos de seda y rasgan las medias.

La República, agosto 24 de 1935

Las protestas y manifestaciones de las culinarias organizadas no fueron en vano. Finalmente ellas ganaron la pelea. Las autoridades resolvieron que nuevamente podían trasladarse en el tranvía. No debe prohibirse radicalmente la entrada de bultos sino que el buen criterio de los cobradores debe apreciar cuando tales bultos puedan manchar a los demás pasajeros u ocupar el espacio de estos, prohibiendo entonces su entrada.

El Diario, 28 de agosto de 1935

En este primer enfrentamiento, las culinarias se vincularon a la «FOL» FEDERACIÓN OBRERA LOCAL.

«NOS HEMOS ADHERIDO A LA FOL PARA TENER MÁS FUERZA Y PARA QUE SEA MÁS GRANDE LA FOL. PARA QUE TENGA MÁS RESISTENCIA. EN LA FOL ESTABAN LOS ZAPATEROS, SASTRES, ALBAÑILES, TODOS».

Después de las culinarias, en 1936 se organizaron las floristas para demandar la asignación de un mercado. Así, culinarias y floristas hicieron renacer la Federación Obrera Femenina, que había sido fundada en 1927 y era parte de la FOL. Estos dos sindicatos apoyaron la organización de las vendedoras y otros gremios. El Sindicato de Culinarias se disolvió a fines de los años cincuenta, cuando el régimen del presidente René Barrientos Ortuño atropelló el fuero sindical impidiendo la vigencia de las organizaciones populares.

El 20 de mayo de 1984 se organizó el primer Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar en la zona de Sopocachi de la ciudad de La Paz, y gradualmente se fueron organizando otros sindicatos en Cochabamba, Potosí,

Sucre, Santa Cruz, Trinidad, Tarija y Cobija. fortaleciendo así la representación nacional y departamental.

El 28 de marzo de 1993 se realizó en Cochabamba el Primer Congreso Nacional de las Trabajadoras del Hogar, que como principal resolución fundó la FENATRAHOB para defender los derechos humanos y laborales de las trabajadoras asalariadas del hogar del país. La FENATRAHOB, con sede en la ciudad de La Paz, logró el reconocimiento de su personalidad jurídica el 15 de julio de 1999. Actualmente aglutina 15 sindicatos (cuatro de La Paz, cuatro de Beni, uno por los departamentos de Cochabamba, Potosí, Oruro, Tarija, Cobija y Santa Cruz), está afiliada a la Central Obrera Boliviana (COB) y a nivel internacional a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO).²

Su estructura contempla un Comité Ejecutivo Nacional conformado por cinco secretarías: Ejecutiva, Relaciones, Organización, Educación y Cultura, Actas, Prensa y Propaganda. Sus objetivos específicos son:

1. Continuar organizando a las trabajadoras del hogar en ciudades y zonas para fortalecer la FENATRAHOB.
2. Conseguir la valoración del trabajo del hogar dentro y fuera del país.
3. Hacer talleres para dirigentes nuevas y promocionar a nuevas líderes del sector.
4. Promover la participación de las trabajadoras del hogar en defensa de los derechos laborales y humanos y sus obligaciones.

² Esta organización internacional fue concebida en 1983 como acción colectiva impulsada, entre otras, por Adelinda Díaz del Perú, Jenny Hurtado de Colombia y Aída Moreno de Chile, y se concretó como colectivo latinoamericano y del Caribe en marzo de 1988 en el primer Congreso Latinoamericano y del Caribe de Trabajadoras del Hogar realizado en Bogotá, Colombia, con la participación de organizaciones de 11 países, entre los cuales estuvo Bolivia, como fundador. En la actualidad está integrada por 13 organizaciones de México, Guatemala, República Dominicana, Costa Rica, Colombia, Paraguay, Brasil, Argentina, Ecuador, Perú, Chile, Bolivia y Uruguay.

5. Mejorar la comunicación entre dirigentes y bases en el país, motivando a las bases con el intercambio de experiencias.
6. Concientizar y sensibilizar a las trabajadoras del hogar y a la sociedad en general sobre la aplicación de Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.
7. Estimular la autoestima como mujeres y el valor de su trabajo en el hogar.
8. Promocionar a las antiguas participantes como promotoras con temas de la ley y asesoramiento legal.
9. Brindar apoyo social y legal a las trabajadoras del hogar en situaciones de violación de sus derechos laborales y humanos.

Entre sus principales acciones, aun antes de su nacimiento formal estuvo la elaboración del anteproyecto de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. El proceso se inició en el año 1992 con la presentación de la propuesta al Congreso y la conformación de un comité impulsor para su aprobación, que convocó a instituciones, ONG, especialistas, sindicatos, Iglesia y cooperación internacional para apoyar su iniciativa; recibió por esta vía apoyo técnico y económico para lograr su propósito. Tras algo más de una década, el 9 de abril de 2003 se aprobó la ley n.º 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.

Una de las principales dirigentes de la FENATRAHOB, Casimira Rodríguez, fue designada ministra de Justicia por el presidente Evo Morales Ayma en el año 2006, cargo en el que se desempeñó por un año. Durante su gestión se aprobó el decreto supremo n.º 28655, que establece el 30 de marzo como Día de la Trabajadora Asalariada del Hogar y dispone ese día como feriado para el sector.

1.4. Análisis cuantitativo del trabajo doméstico formal y los niveles de sindicalización

Si bien existen muchas limitaciones para cuantificar el trabajo asalariado del hogar, según datos de la propia FENATRAHOB se presume

que hay aproximadamente 137.000 personas dedicadas a esta actividad,³ de las cuales solamente el 3% son hombres. Es muy difícil estimar la cantidad de ellas que está afiliada a algún sindicato, porque hay una alta movilidad. La asistencia y permanencia son muy variables, ya que al cambiar de fuente de trabajo cambian de zona, son pocas las que mantienen una vida orgánica regular y estable. Esta es una dificultad para conformar sindicatos masivos de trabajadoras que modifiquen de manera efectiva la realidad del sector, ejerzan sus derechos y confieran verdadero poder a la organización, a fin de lograr mayores espacios de participación en organizaciones más grandes que aquellas a las que está vinculada, como la COB.

Si bien puede considerarse que el proceso de organización del sector está consolidado, aún tiene limitaciones en cuanto a lograr una masiva afiliación de trabajadoras. Esto se explica por la alta movilidad laboral, el trabajo individual en hogares y no en centros de trabajo colectivo como un centro productivo, la poca disposición de tiempo para participar en estas actividades (su único día libre es dedicado al esparcimiento, vida familiar o social, difícilmente priorizan la actividad sindical), las prohibiciones expresas de participar provenientes no solo de las empleadoras sino también de familiares, que ven en la actividad sindical un riesgo de *malas influencias*.

Por otra parte, aunque cada vez menos, también existe cierto temor o reticencia a acercarse de manera espontánea al sindicato. Por lo general asisten si alguien las invita, su asistencia es muy esporádica, a veces condicionada por la posibilidad de recibir capacitación técnica con miras a actividades productivas alternativas (cursos de pollería, macramé,

pintura en tela, tejidos, repostería, cocina, etc.), y adicionalmente, aunque menos atractivos, talleres sobre derechos, liderazgo, apoyo escolar y otros temas de interés, pero sin fines económicos.

Un mecanismo que ha facilitado mucho la sindicalización ha sido la radio, medio por el que muchas han conocido la existencia de los sindicatos, han escuchado sobre sus derechos, se han vinculado a actividades aunque fuera de manera esporádica, por tanto puede ser un buen vehículo de promoción del crecimiento sindical.

En este proceso, la FENATRAHOB se vinculó también a la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, creada por mujeres gremiales y sindicalistas con miras a formular estrategias y propuestas para lograr una mayor participación sindical en las organizaciones de trabajadores a nivel nacional y departamental (COB, centrales obreras departamentales, confederaciones nacionales, etc.) y que implica una experiencia de acción propositiva, coordinación, construcción de alianzas de mujeres de varios sectores.

Un desafío que podría plantearse hacia adelante es la extensión de sus acciones y convocatoria de afiliación a aquellas mujeres que han migrado como trabajadoras asalariadas del hogar a otros países, sobre todo industrializados, donde se ven desprotegidas por su condición de extranjeras, en situaciones a veces agravadas por aspectos objetivos (ilegalidad, delito de trata de personas, desconocimiento del idioma, desconocimiento de la legislación de los países y por ende de sus derechos) y subjetivos (discriminación, maltrato, soledad, choque cultural, etc.).

Este es otro aspecto que cabe analizar, pues la creciente migración de mujeres ha modificado la realidad del trabajo doméstico de los países receptores de esta mano de obra barata. En esas sociedades desarrolladas la valoración y los roles domésticos habían sido ya modificados y equilibrados entre hombres y mujeres, pero en la actualidad han vuelto a ser

3 En el ámbito internacional, se presume que el trabajo asalariado del hogar constituye entre el 4 y el 10% del empleo total en países en desarrollo frente al 1 a 2,5% en países desarrollados. En Bolivia, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2002), existen 114.000 trabajadoras asalariadas del hogar, y entre el 25 y el 28% de las familias urbanas cuenta con servicio doméstico.

subvalorados, feminizados y delegados en terceras marginadas, lo que recrea situaciones de discriminación y violencia que se creían superadas.

2. Análisis de la experiencia de políticas laborales relativas al trabajo doméstico en el país

Si bien en el país no se han adoptado nunca políticas específicas destinadas al trabajo doméstico, ha habido políticas dirigidas a mujeres o niñas que pueden haber tenido un impacto específico en las mujeres que trabajan en este sector. Un ejemplo de ello son las acciones destinadas a promover el acceso y la permanencia en la escuela de las niñas y adolescentes, la creación de guarderías barriales para mujeres trabajadoras en general, el acceso a la salud por el Servicio Universal Materno Infantil (SUMI), las políticas de control de agencias privadas de empleo, el programa de trata de personas, las políticas del Ministerio de Trabajo de promoción del empleo, inspección del trabajo y programas de emprendimientos productivos.

Estas políticas pueden indirectamente haber contribuido a mejorar las condiciones de vida de estas mujeres, pero de manera colateral, por lo que sería deseable una política específica para el sector que tome en cuenta su realidad concreta, no solo desde el punto de vista laboral, sino integralmente (ejercicio de

derechos humanos [laborales en especial], violencia, migración, acceso a servicios, documentos, escolaridad, salud).

2.1. Análisis del impacto de la adopción de normas internacionales y nacionales sobre trabajo doméstico

I) Impacto de las normas nacionales

El desarrollo de la legislación nacional para regular el trabajo asalariado del hogar es el resultado de una larga y penosa lucha de las mujeres del sector, no un acto deliberado y de expresión de voluntad política del Estado de restablecimiento de sus derechos. Por tanto son previsibles la debilidad en el funcionamiento óptimo de los mecanismos administrativos y judiciales de garantía y la ausencia de políticas públicas dirigidas al sector. Sin embargo, el hecho de haberse adoptado normas específicas constituye un avance que permite mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, visualizar situaciones específicas como trabajo forzoso, explotación laboral, trabajo doméstico de niños y niñas, trata de personas, migración interna y externa, etcétera.

El siguiente cuadro permite identificar y visualizar el avance normativo que se ha dado en el reconocimiento de los derechos laborales del trabajo asalariado del hogar, los aspectos superados, los pendientes y las aspiraciones del sector.

Ley General del Trabajo	Legislación vigente	Temas pendientes y propuestas de modificación
<p>Título III. De ciertas clases de trabajo. Capítulo II. Del trabajo doméstico</p> <p>Art. 36. Define el trabajo doméstico, la contratación verbal o escrita y su registro obligatorio en la Policía de Seguridad, si es por más de un año.</p>	<p>Ley n.º 2450 de 3/4/2003</p> <p>Art. 1. Define el trabajo asalariado del hogar, excluyendo el que se realiza en locales de servicio y comercio, aunque se preste en casas particulares.</p> <p>Art. 2. Establece la irrenunciabilidad de derechos.</p> <p>Art. 3. Regula las condiciones de contratación verbal o escrita, presume el carácter indefinido si es por más de un año, regula el contrato discontinuo y la aplicación de principios procesales en caso de conflicto.</p> <p>Art. 8. Establece derechos generales, similares a los de cualquier trabajador, en el marco de la LGT, D. R., Código de Seguridad Social y disposiciones conexas.</p>	

Ley General del Trabajo	Legislación vigente	Temas pendientes y propuestas de modificación
<p>Art. 37. Establece preaviso de despido de 15 días o una indemnización equivalente, salvo que opere por causa de hurto, robo, inmoralidad, enfermedad contagiosa, etc. Preaviso para los domésticos de 15 días, perdiendo, si no lo hacen, el salario de ese tiempo, salvo malos tratamientos, injurias graves, ataques a la moral o enfermedad infectocontagiosa.</p>	<p>Art. 4. Prohíbe el despido si el contrato está en suspenso por inasistencia injustificada, por menos de seis días continuos, enfermedad, vacaciones, descanso pre y posnatal, licencia o interrupciones originadas por causa ajena.</p> <p>Art. 6. Sujeta a término de prueba de 90 días, pasados los cuales consolida los derechos desde el inicio del contrato.</p> <p>Art. 7. Preaviso de 45 días para el empleador y de 15 para la trabajadora; pago de desahucio por la suma equivalente al salario de esos períodos en caso de omisión.</p>	<p>Se propone incluir despido indirecto por rebaja o falta de pago de dos salarios, discriminación, malos tratos, violencia sexual o psicológica.</p>
<p>Art. 38. Vacación anual de diez días, con goce de salario íntegro.</p>	<p>Art. 13. Vacación en los días y escalas previstos en la LGT y en el caso de menores de acuerdo a lo establecido en el Código Niño, Niña y Adolescente.</p>	
<p>Art. 39. Los domésticos no estarán sujetos a horario, acomodándose su trabajo a la naturaleza de su labor; pero deberán tener normalmente un descanso diario de ocho horas por lo menos, y de seis horas un día de cada semana.</p>	<p>Art. 11. Jornada efectiva de trabajo de 10 horas para las que habitan en el hogar donde trabajan, y de ocho horas para las que habitan fuera, excluyendo el tiempo destinado a la alimentación; la jornada y el descanso de menores se regulan por el Código Niño, Niña y Adolescente.</p> <p>Art. 12. Descanso semanal de un día fijado por acuerdo de partes, descanso en días feriados ley.</p> <p>D.S. n.º 28655 de 25/4/2006. Declara Día de la Trabajadora del Hogar Boliviano el día 30 de marzo de cada año, con tolerancia del trabajo remunerado.</p>	<p>La jornada es todavía más larga que la normal de ocho horas. El argumento es que compensa el pago de alimentación y vivienda provistas por el empleador. Se propone jornada de ocho horas, 40 semanales.</p>
<p>Art. 40. En caso de enfermedad del doméstico, el patrono le proporcionará los primeros auxilios médicos y lo trasladará de su cuenta a un hospital.</p>	<p>Art. 9. Afiliación a la Caja Nacional de Salud, con aportes y descuentos dispuestos por el Código de Seguridad Social, a partir de los tres meses de trabajo, demostrada la estabilidad.</p> <p>Art. 10. Al inicio de la relación laboral podrá exigirse una certificación médica laboral, cubierta por el empleador.</p> <p>Art. 24. Deja para la reglamentación el trámite de afiliación en la Caja Nacional de Salud, que debe ser regulada por decreto.</p>	<p>No se han hecho efectivos la afiliación al sistema de pensiones y al seguro de corto plazo, ni el pago de subsidios por maternidad.</p>
<p>Art. 60. Las mujeres y los menores de 18 años solo podrán trabajar durante el día, con excepción de labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán.</p>	<p>Art. 5. Regula el trabajo de niños, niñas y adolescentes sujeto al Código Niño, Niña y Adolescente, la Ley General de Trabajo, su decreto reglamentario y normas conexas.</p>	
<p>Decreto reglamentario de 23/8/1943</p> <p>Art. 27. En todo contrato de trabajo doméstico con menores se entenderá por estipulada la cláusula que obligue al patrono a otorgar al doméstico las horas necesarias para asistir a la escuela.</p> <p>El inspector del trabajo y la Policía de Seguridad vigilarán el cumplimiento de este artículo.</p>		
<p>Art. 38. A los efectos del primer período del art. 37 de la ley, se tomará únicamente en cuenta la remuneración mensual en dinero que perciba el doméstico.</p>	<p>Art. 14. Remuneración mensual en efectivo; prohíbe el pago fraccionado y en especie, el salario inferior al mínimo nacional por jornada completa, y proporcional por tiempo de trabajo parcial.</p> <p>Especifica posibilidad de pactar salarios superiores al mínimo nacional y obliga al pago de horas extraordinarias, según la LGT.</p>	<p>La aspiración actual del sector es la remuneración por especialidad. Según la FENATRAHOB, en la práctica, el promedio salarial no llega al mínimo nacional.</p> <p>Se pretenden el bono de antigüedad y un incentivo de transporte.</p>

Ley General del Trabajo	Legislación vigente	Temas pendientes y propuestas de modificación
	<p>Art. 15. Reconoce el pago de aguinaldo de Navidad, computable a partir del tercer mes, por duodécimas si es inferior a un año.</p>	
	<p>Art. 16. Prohíbe la retención por el empleador de los efectos personales de la trabajadora, obligación de acudir a la autoridad competente si alega causales legales para despido sin beneficios.</p>	
	<p>Art. 17. Establece indemnización por tiempo de servicios por retiro injustificado y causal ajena a su voluntad, con un mes de sueldo por cada año de trabajo continuo o proporcional por duodécimas si es menor que un año, incluyendo los tres meses de prueba, sobre el salario de tres últimos meses.</p>	
	<p>Art. 18. Indemnización por quinquenios consolidados, incluso en caso de retiro voluntario, y su pérdida si es antes de cumplir los cinco años, al igual que desahucio.</p>	<p>Se aplica disposición general que establece la consolidación de años de servicio, incluso en caso de renuncia.</p>
	<p>Art. 19. Los derechos adquiridos cada cinco años serán acumulados, sin pérdida, por quinquenio consolidado en caso de despido en aplicación del art. 20.</p>	
	<p>Art. 20. Pérdida de beneficios sociales por daño intencional a bienes del empleador; inasistencia injustificada por más de seis días continuos; incumplimiento parcial o total del contrato de trabajo; abuso de confianza, robo, hurto; vías de hecho e injurias en el trabajo y maltrato comprobado a niños o ancianos.</p>	
	<p>Art. 21. Establece obligaciones del empleador: trato respetuoso y digno; habitación adecuada con baño y ducha, alimentación igual a la del empleador; precautelar su vida y su salud, permiso para estudios básicos, técnicos o profesionales, atención en casos de enfermedad, accidente o maternidad por cuenta del empleador si no estuviere asegurada a la CNS; otorgar certificado de trabajo; descanso legal pre y posnatal; respeto a la identidad cultural.</p>	<p>Se proponen reconocimiento de hora de lactancia hasta el año del hijo o hija y respeto a la religión.</p>
	<p>Art. 22. Establece obligaciones de respeto, cuidado de bienes bajo su responsabilidad, desempeño responsable; facilitar sus documentos para su afiliación al seguro social, comunicar afecciones en su salud para su atención médica oportuna.</p>	
	<p>Art. 23. Obligación de autoridades de atender casos de violencia física, sexual u otra conferida por empleadores a las trabajadoras, remisión a la Inspección del Trabajo para el pago de derechos laborales, sin suspensión de otras acciones legales. Igual procedimiento en caso inverso, de abusos, agresión física u otros cometidos por la trabajadora contra la familia para la que trabaja.</p>	
	<p>Art. 25. Abroga la resolución ministerial de 19/5/1954; deroga los arts. 36 a 40 de la LGT, y 27 y 28 del D. R.</p>	

Es evidente el débil reconocimiento de derechos que se hizo en la Ley General del Trabajo de 1939 a las trabajadoras del hogar, lo que explica la necesidad de modificar mediante otra ley esta situación. La ley n.º 2450 constituye esta conquista del sector, aunque con mucho esfuerzo personal e institucional para lograr apenas unos derechos iguales a los de cualquier otro trabajador, y solo de manera parcial, pues quedan aún derechos no reconocidos.

II) Impacto de las normas internacionales

En el ámbito internacional, la OIT identificó la necesidad de contribuir a mejorar las condiciones de empleo de las personas en el trabajo doméstico. Por tanto, en 1948 adoptó una resolución relativa a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, en 1965 adoptó otra resolución en la que instaba a los estados a adoptar medidas normativas en esta esfera, y en 1970 publicó el primer estudio sobre la condición de los trabajadores domésticos en el mundo. El Programa de Trabajo Decente abrió una vía nueva y prometedora hacia el respeto y la visibilidad de los trabajadores domésticos.

A fin de articular normas sobre el trabajo digno, en condiciones de seguridad y libertad para las y los trabajadores domésticos, la OIT deberá definir en la 99.ª Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 no solo los supuestos casos de incumplimiento de sus derechos, sino también las pautas de orientación específicas y constructivas sobre la mejor forma de regular las condiciones laborales de esta categoría de trabajadores mediante la adopción de un convenio.

La posibilidad de adopción de un instrumento internacional sobre trabajo doméstico es una oportunidad invaluable, que puede constituir el marco necesario para mejorar la legislación interna, obligar al Estado a adoptar políticas públicas y económicas de prevención, acción positiva y regulación suficientes para transformar la realidad de estas mujeres. Por tanto deben apoyarse iniciativas específicas de par-

ticipación efectiva en el proceso de redacción y adopción de este convenio en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo a realizarse en junio de 2010 en Ginebra. Para ello será necesario designar una delegación preparada, propositiva y sólida de trabajadoras del hogar, articulada con las organizaciones internacionales como la Confederación Sindical Internacional (CSI), la CONLACTRAHO, el Comité de la Mujer de la Unión Internacional de Trabajadores en Alimentos (UITA) y otras que están en una campaña activa para promover la adopción de este convenio.

2.2. *Análisis de las estrategias de sindicalización a nivel nacional de trabajadoras y trabajadores domésticos*

La FENATRAHOB tiene una estrategia para promover la sindicalización de trabajadoras mediante actividades de sensibilización e información sobre sus derechos, la legislación existente, cursos de formación y capacitación en diferentes temas, tanto productivos como de derechos, liderazgo y capacidades técnicas y académicas.

Desde su creación la FENATRAHOB centró toda su energía en el proceso de promoción de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, que duró más de 10 años. Concluido el proceso, se encontraron con que el simple hecho de su aprobación no era suficiente para resolver de manera automática los problemas que enfrentan las trabajadoras del hogar, su realidad no cambió de la noche a la mañana, como ellas creyeron que sucedería. Esto las puso frente a la realidad de que las condiciones de la lucha sindical habían cambiado.

Antes luchábamos para hacer aprobar la Ley, como si fuera nuestro único objetivo. Además, algunas habíamos supuesto que una vez promulgada la Ley nuestros problemas se resolverían inmediatamente.

No fue así. Ahora debemos luchar para que se profundice la aplicación correcta, la aplicación justa de la ley.

El plantearse nuevos objetivos, como la implementación, la difusión, la revisión y los ajustes a la nueva ley, también ha llevado a la FENATRAHOB a revisar sus estrategias para promover su crecimiento. Se perciben como limitaciones la gran dispersión de las trabajadoras (una o dos en cada hogar ciudadano) y el escaso tiempo disponible para actividades de capacitación y formación (unas horas cada domingo).

Es destacable en su estrategia su articulación activa con otras organizaciones de mujeres afines como la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa, la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, su participación activa en acciones articuladas como el Movimiento de Mujeres Presentes en la Historia, que participó activamente para la inclusión de las propuestas de las mujeres en la Asamblea Constituyente y en las acciones actuales de incidencia en la formulación de las leyes derivadas de la Constitución. Esta estrategia de participación es un buen camino para lograr una mejor posición en la adopción de leyes y políticas beneficiosas para el sector.

Las nuevas políticas públicas de inclusión social de sectores tradicionalmente excluidos plasmadas en el Plan Nacional de Desarrollo son vistas por la FENATRAHOB como una oportunidad a aprovechar para formular propuestas y demandar acciones específicas por parte del Estado, para hacer efectivas las disposiciones de la ley y adoptar políticas sectoriales focalizadas.

2.3. Análisis de la importancia de la sensibilización de la opinión pública sobre la situación laboral de las y los trabajadores domésticos

Una forma de cambiar la realidad para mejorarla, para asegurar el ejercicio de derechos de este sector tan discriminado, es indudablemente la sensibilización sobre su situación laboral. Si bien puede parecer obvio y por tanto inútil describir una realidad que muchos conocen porque son protagonistas, el hacerla visible tomando una distancia objetiva que la muestra puede contribuir a modificar comportamientos.

Sin embargo, la sensibilización no debe comprender solamente la situación laboral, sino la situación de vida de la persona, debe visibilizar que la trabajadora tiene una vida privada, una familia que por lo general ha dejado para aislarse en un hogar ajeno, que ha renunciado a tener una familia propia, que renuncia a oportunidades de educación, en fin, mostrar el aspecto humano que es el ignorado. Es también importante trabajar en la sensibilización sobre el impacto que tiene en la capacidad de trabajo y por tanto de generar ingresos de la empleadora, quien se ve relevada de realizar personalmente las tareas domésticas, lo que le permite generar más que lo que lograría sola.

También es evidente que el cumplimiento de la ley n.º 2450 y el respeto a los derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar pueden ser promovidos mediante acciones de sensibilización general hacia la opinión pública, particularmente hacia los actores específicos, concretamente a empleadores y empleadoras, respecto de su obligación de respetar los derechos de esas mujeres que las reemplazan en sus tareas domésticas; a las trabajadoras para informar de sus derechos, en especial el de sindicalización, y a las autoridades responsables de garantizar su cumplimiento.

Para ello, deben identificarse los medios más efectivos a los efectos de lograr un impacto importante. Al parecer, por los testimonios de vida, el mejor mecanismo mediático es la radio, que por sus características es al que mayor acceso tienen las trabajadoras del hogar y un buen porcentaje de empleadoras. Es accesible para financiar campañas, acompaña en los quehaceres casi sin interferir en la concentración, pues no requiere que se fije la vista como la televisión, ni es como la prensa que es de circulación poco masiva y requiere una atención concentrada. Adicionalmente, la radio ofrece muchas posibilidades, que van desde la publicidad hasta la elaboración de dramatizaciones, radionovelas, programas interactivos que permiten la participación telefónica, escrita o presencial, entrevistas, información, noticias, concursos, etcétera.

Otra estrategia utilizada por las trabajadoras del hogar para convocar más afiliadas es ir a los lugares de esparcimiento los domingos a distribuir panfletos, trípticos, hablar y establecer contactos personalizados, organizar campeonatos de fútbol u otros eventos deportivos, exposiciones de trabajos realizados en sus talleres de capacitación, ferias y festivales en plazas y calles, participación en ferias, kermeses, paneles con periódicos murales en ferias municipales, marchas. Pueden diseñarse otras estrategias creativas que generen confianza para una asistencia más atractiva y constante de las afiliadas, respondiendo a las expectativas y necesidades que sus bases expresen, para no invertir tiempo y recursos en actividades poco exitosas.

2.4. Análisis de las estrategias de aplicación y control de las normas laborales referidas al trabajo doméstico

Según varios estudios, entrevistas y testimonios de vida en diversos países, se han identificado características comunes respecto a las condiciones laborales en las que se realiza el trabajo del hogar:

- ▶ ausencia de contrato de trabajo;
- ▶ ausencia de seguridad social;
- ▶ salarios inferiores a los que se perciben en el resto del mercado de trabajo;
- ▶ discriminación salarial por motivos de género y nacionalidad;
- ▶ en ocasiones no se recibe un salario, se trabaja por la comida o por un techo;
- ▶ maltrato físico, psicológico y sexual (golpes, gritos, encierro, acoso sexual y violación, retención de documentos, de pertenencias, denuncias falsas, impedimento para estudiar, etc.);
- ▶ terminación laboral sin una causa justificada y en muchos casos como consecuencia de la maternidad;
- ▶ ausencia de leyes de protección laboral;
- ▶ inexistencia de visitas de inspección a este tipo de trabajo;
- ▶ prohibición del derecho de sindicalización en algunos países;
- ▶ inexistencia de un horario de trabajo;
- ▶ inexistencia de posibilidades de acceso efectivo a mecanismos judiciales.
- ▶ Las necesidades y los intereses de las trabajadoras del hogar suelen permanecer ocultos, no se integran a los debates sobre las políticas de los estados. La exclusión y discriminación que viven las trabajadoras del hogar han llevado a varias organizaciones, incluso a la OIT, a impulsar el reconocimiento y garantizar el respeto de sus derechos humanos laborales.⁴
- ▶ El Estado ejerce poco o ningún control sobre estas relaciones laborales, por realizarse en viviendas privadas. Un mínimo control solo se activa cuando la propia trabajadora formula una denuncia ante el Ministerio de Trabajo, que tampoco tiene mecanismos de seguimiento, ni estadísticas sobre el tipo de denuncias y soluciones que se dan que permitan adoptar políticas públicas para mejorar las condiciones de trabajo del sector.
- ▶ No existe una cultura de hacer contratos escritos de trabajo, pero actualmente la proliferación de agencias de empleo que ofrecen su intermediación en la formalización contractual de estas relaciones laborales, al no recibir ningún control estatal, han desarrollado mecanismos que contribuyen a la explotación laboral y que fácilmente pueden derivar en trata de personas, prostitución y tráfico hacia otros países en condiciones de mayor riesgo y discriminación.
- ▶ No existe una conciencia social ni estatal de las importantes implicaciones económicas que tiene el trabajo doméstico de cuidado y supervivencia humana dentro de los hogares, su carácter esencial para que la

⁴ Campaña internacional «Trabajo digno para las trabajadoras y trabajadores del hogar», Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar, UITA, 2010.

economía también funcione fuera de ellos, y su condición de factor coadyuvante para la perpetuación de las sociedades y al ágil funcionamiento de los mercados de trabajo a escala mundial.⁵

- ▶ La cuantificación estadística del trabajo asalariado del hogar es difícil, pues es un trabajo no siempre declarado, de alta movilidad y que no siempre se registra como tal en las encuestas. Muchas mujeres no lo declaran por considerarlo transitorio, y formas de trabajo realizadas mayoritariamente por hombres no son tomadas en cuenta en esta categoría (jardineros, mayordomos, asistentes personales, choferes de vehículos particulares familiares, personas a cargo del cuidado de ancianos, criadas, niños y niñas).

Todas estas características permiten comprender las dificultades de regulación, garantía y organización del trabajo asalariado del hogar. Para modificarlo no es suficiente con legislar, sino que se requiere además la construcción de indicadores que permitan al Estado cambiar varias de las condiciones subjetivas y de sentidos comunes socialmente establecidos que den al trabajo doméstico una valoración distinta. Es decir, el reconocimiento económico por parte del Estado del aporte que constituye para el desarrollo, las cuentas públicas, la reproducción humana en todos los planos, por tanto para la reproducción de la sociedad. Es necesario construir un nuevo andamiaje ideológico para que la plataforma de protección legal funcione.

3. Recomendaciones

3.1. *Análisis de desafíos de la regulación del trabajo doméstico hacia el futuro*

Es especialmente relevante con relación al trabajo doméstico el artículo 338 de la Cons-

⁵ Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, OIT, 2010.

titución Política del Estado que reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y su cuantificación en las cuentas públicas. Esto revaloriza este trabajo, lo que contribuirá a cambiar el aspecto subjetivo ideológico, y por tanto facilitará no solo la adopción de una legislación sobre la base de valores diferentes, sino su cumplimiento mediante la construcción de indicadores que le confieran un valor económico real, lo que redundará en el reconocimiento de derechos de las mujeres que realizan esta actividad de manera remunerada.

En este marco, también contribuyen a mejorar las posibilidades de garantía de derechos del sector la interpretación y la aplicación efectiva de los convenios de derechos humanos, con carácter incluso preferente a la propia Constitución, por tanto la perspectiva de adopción de un convenio específico por parte de la OIT que pueda ser ratificado por Bolivia sería muy significativa para las trabajadoras asalariadas del hogar.

De hecho, es una buena base la ratificación de los ocho convenios fundamentales de la OIT sobre libertad sindical, discriminación e igualdad de oportunidades, trabajo infantil y trabajo forzoso, así como otros sobre protección del salario, inspección del trabajo, maternidad, trabajadores con responsabilidades familiares, agencias privadas de colocación, seguridad social, etcétera.

Hacia adelante, los aspectos que tendrían que plantearse para modificar la legislación son básicamente los siguientes:

- ▶ Aplicación efectiva de la disposición constitucional referida a la cuantificación en las cuentas públicas del trabajo del hogar, lo cual implica una nueva valoración de lo doméstico como un aporte real a la reproducción de la vida, pero además a la economía de cada familia, de la sociedad y del Estado. Esto implica no solamente adoptar una legislación apropiada, sino diseñar indicadores, políticas económicas, políticas públicas que reasignen roles y valores

nuevos por razón de género, raza y clase, normas que faciliten la compatibilidad de la vida familiar y laboral de las personas que trabajan y disposiciones para asegurar a las mujeres una vida digna, libre de violencia en el ámbito doméstico, privado.

- ▶ Regulación del pago de subsidios por maternidad y lactancia, realización de los estudios matemático-actuariales para hacer efectiva su afiliación al sistema de seguridad social, tanto de corto como de largo plazo.
- ▶ Equiparación plena de los derechos que todavía son más reducidos que para los demás trabajadores, como jornada de ocho horas, indemnizaciones plenas, estabilidad laboral.
- ▶ Incorporación de mecanismos para garantizar el cumplimiento de derechos, un sistema más efectivo y especializado de inspección del trabajo que resuelva el problema de las inspecciones en domicilios, garantías administrativas y judiciales efectivas para el cumplimiento de la norma, que acorten la brecha entre la legislación y su aplicación efectiva.

Estos aspectos objetivos de regulación tienen que estar acompañados por otros que impliquen difusión de derechos, políticas públicas de seguimiento, control y garantía de derechos, intervenciones más efectivas en el interior de los hogares para preservar estos derechos, programas de prevención, difusión y alternativas que permitan asegurar la dignidad, el respeto y la integridad en libertad de las trabajadoras asalariadas del hogar. Todo esto conlleva una revalorización del trabajo que realizan y su protección especial en consideración de su situación de mayor vulnerabilidad.

Un avance significativo que se debe destacar es la amplitud de los derechos laborales incluidos en la Constitución Política del Estado aprobada el 7 de febrero de 2009, la inclusión transversal de la igualdad y equidad de género y los derechos colectivos, y la valoración de lo indígena como identidad.

3.2. Recomendaciones desde la experiencia del país para modificaciones en otras legislaciones nacionales y en la normativa internacional para estimular la sindicalización de las y los trabajadores domésticos, y para la mejora de sus condiciones de trabajo a ser incorporadas en la discusión de la 99.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2010) de la OIT

Las actuales condiciones políticas, como resultado de un período de más de 15 años que culmina con el actual proceso de cambio propugnado por el gobierno, han tenido un impacto importante en una mayor valoración de lo indígena. Esto ha repercutido en la autoestima de estas mujeres que se ven frente a una mayor valoración general, se abren como consecuencia a posibilidades de inclusión en espacios antes vedados a ellas como el sector público, las universidades y otros centros de formación. Por tanto en su proyección personal ahora aspiran a estudiar, a compatibilizar el espacio del trabajo asalariado del hogar con sus posibilidades de superación personal y de establecer cambios incluso en su ámbito familiar, social y cultural, ya que la independencia económica les ha dado posibilidades de mayor decisión sobre sí mismas.

La valoración del trabajo doméstico y su cuantificación en las cuentas públicas como un aporte real a la economía de cada familia, de la sociedad y del Estado implicarán no solo adoptar una legislación apropiada, sino tomarlo en cuenta en el diseño de la política económica, en políticas públicas, reasignar roles de género, adoptar normas que faciliten la compatibilidad de la vida familiar y laboral de las personas que trabajan y hacerlo visible en las disposiciones para asegurar a las mujeres una vida digna, libre de violencia.

Legislaciones como las de Brasil, Chile, Colombia, Argentina y Uruguay sobre el trabajo asalariado del hogar pueden significar un buen ejemplo comparativo. En esas legislaciones vemos

aspectos a favor y en contra, pero nos permiten evaluar nuestro nivel de avance formal y real. Con igual nivel de importancia se requiere también un desarrollo mayor de los mecanismos de garantía, pues de ello depende el ejercicio real, más allá del reconocimiento formal y legal de los derechos. Son imprescindibles un buen sistema de inspección de trabajo, procedimientos administrativos ágiles de consulta, asesoramiento, conciliación laboral en el Ministerio de Trabajo y el registro y la sistematización de resultados en el observatorio laboral (estadísticas

sobre causas de denuncias, datos desagregados por sexo, actividad, edad, nivel educativo, soluciones logradas, etc.).

Existen otras alternativas de organización en otros países, como las cooperativas de trabajadores domésticos, no con fines sustitutos de los sindicatos sino más bien de reemplazo de las agencias privadas de empleo para controlar mejor el mercado de trabajo y las posibilidades de capacitación.

Anexo

Para comprender las condiciones en las que se realiza una actividad, nada mejor que abordarla desde lo cotidiano. La base testimonial de algunas mujeres que han alcanzado un nivel de liderazgo permite lograr este objetivo.

Petronila Infante

Nació en La Paz, pero poco después se fue con su familia a vivir a Eucaliptus porque su papá iba a trabajar en la zona. Cuando él murió Petronila era jovencita, por lo que tuvo que empezar a trabajar como cocinera en una empresa extranjera que buscaba oro, en la que su mamá trabajaba como camarera. Peta, como le decían, tenía que cocinar para unas 40 personas, lo que al principio no le resultaba nada fácil.

En 1932, ya casada, se inició la guerra del Chaco y su esposo fue reclutado, y partió para no regresar más; en los periódicos figuraba como desaparecido y luego fue dado por muerto. Ella quedó sola con sus hijos pequeños, y la empresa donde trabajaba cerró sus puertas, por lo que quedó sin trabajo.

Con su madre y sus dos hijos regresó a la ciudad de La Paz a ganarse la vida, consiguió trabajo de cocinera, y no tardó mucho en asumir el liderazgo de las culinarias cuando rechazó las restricciones para subir a los tranvías con las canastas de compras para la casa donde trabajaba. Así, lideró una manifestación delante de la municipalidad, convocó a cocineras, cholas, medio cholitas... ¡Llenita la municipalidad!

Hemos dicho:

¿Por qué no podemos subir al tranvía? Cuando los tranvías están para las empleadas, no para las señoras. Las señoras ocupan automóviles, el tranvía es para las que trabajan.

Las culinarias vieron que con la organización podían lograr sus objetivos y por eso se fijaron también en otras injusticias que padecían. El Sindicato de Culinarias decidió pronunciarse a favor de una de sus asociadas, Juana Morales, en un proceso seguido contra Alejandro Calderón por cobro de indemnización. La mujer había envejecido trabajando día y noche durante más de 20 años a su servicio, pero la despidió arbitrariamente al verla envejecida y enferma, sin pagarle por los años de servicio prestados, ni mucho menos para su curación.

Amelia Ticona Vergara

Desde pequeña supe que era mujer pues mi mamá no me permitió olvidarlo, quería un hijo hombre y siempre se encargó de hacerme sentir su decepción, pese a que después nacieron otros tres hijos varones, pero más débiles, lo que reforzó el rechazo de mi mamá. Eso me hizo más fuerte, me enseñó que las mujeres no somos valoradas igual que los hombres y sirvió para que fuera un desafío ser mujer en ese ambiente hostil, a lo largo de mi vida.

A mis ocho años soñé una vez que iba en avión. Cuando desperté salí a ver pero no había nada; me quedé pensando, contaba las ovejitas que tenía mi papá y pensaba que nunca alcanzarían para pagar lo que podía costar viajar en avión. Desde entonces soñé con volar alto y lejos.

Mi mamá me rompía mis cuadernos cuando quería estudiar, decía que no tenía para qué estudiar, que eso echa a perder a las chicas, que solo quieren aprender para leer y escribir a los chicos, y no las hace buenas mujeres. Por eso me empleó por primera vez cuando tenía 12 años, me llevó a La Paz a trabajar como em-

pleada en una casa, porque además se murió uno de mis hermanos. Pero volví al campo, y luego a mis 20 años volví a La Paz a trabajar. Recién entré a estudiar al CEMA cuando ya era ejecutiva del sindicato, en 1991.

Me empleé en una casa, estuve ahí muchos años, no salía los domingos si no iban mi papá o mi mamá para sacarme a alguna parte, o si no me llevaba la señora con ellos; pasaba cerrada en mi cuarto, escuchando radio bien bajito, música, noticias, fútbol, pero hasta eso me prohibieron. Así que eso me revelaba, por eso seguía poniendo bajito en mi oreja radio San Gabriel. Ahí hablaban Justina Bernal y otras compañeras en aimara, invitaban a las trabajadoras del hogar a sus reuniones. Un domingo decidí ir cuando tenía 18 años porque era el Día de las Trabajadoras del Hogar y convocaban a celebrar en la sede del sindicato de Sopocachi. Daban la dirección, así que fue mi primera salida sola.

Dejé mis tareas de la casa hechas temprano, preparé el desayuno, dejé cocinado el almuerzo y salí a las 7.39. Llegué a Sopocachi a las 8, pero no me atreví a entrar, estuve dando vueltas alrededor, no estaba segura de dónde era la reunión, hasta que a mediodía terminé por cobrar valor y preguntar, entré y me gustó lo que vi. No era lo que esperaba, pues era una fiesta, yo pensé encontrar talleres de repostería, tejidos, actividades así, ¡pero era una fiesta! Había sido su aniversario, así que nos invitaron con cerveza; mis papás eran cristianos, así que yo nunca había tomado, pero esa vez sí, me gustó un poco, pero con remordimiento. Los siguientes domingos vi que ya eran esas actividades acompañadas con información del sindicato, charlas sobre nuestros derechos, en fin, una serie de actividades que me gustaron mucho. Allá hice amigas, vi que no estaba sola, que no solo yo había sufrido tanto, que muchas otras pasaban por situaciones iguales o peores, que la soledad era una compañera común a casi todas.

En esa época quise sacar mi carné de identidad porque me lo pidieron para afiliarme al sindicato. Fue difícil porque no tenía mi certificado de nacimiento, ellas me dieron un abogado que

me ayudó pero ni así, tuve que ir varias veces a mi pueblo, en vano. Terminé por perder mi trabajo porque pedía permiso cada vez, ya no me creían, decían que estaba en mal camino. Así que decidí dejar mi trabajo, e intenté sacar con el certificado de mi hermanita que se murió, pero en la policía me pescaron y me detuvieron. Asustada, estaba presa, arreglé para que me soltaran pero me quedé otra vez sin mi carné, y tuve que empezar de nuevo el trámite. Al final volví a perder otro trabajo y tuve que vivir un tiempo en el sindicato de Sopocachi, donde mis compañeras me llevaban comida, solidarias, buenas amigas.

Comprendí que somos muchas y que podemos ser fuertes. Me sumé a Basilia Katari y luego con Casimira Rodríguez hicimos un equipo no solamente de líderes, sino de amigas, de compañeras de aventura en ese camino que es el sindicalismo de las trabajadoras del hogar. Así comenzó mi carrera sindical, en la que he sido dirigente, trabajadora de base, pero sobre todo una alumna aplicada en esta escuela de vida que es la Federación de Trabajadoras del Hogar, donde pude volar alto.

En el año 1991 me tocó asistir al II Congreso Latinoamericano de la Confederación que se hizo en Chile, con Casimira Rodríguez por una semana. En esa oportunidad recordé mi sueño de niña: estaba sentada en un avión, lista para volar. Mi emoción fue grande, pues me di cuenta de que puedo llegar tan lejos como me proponga, me acordé de mi casa, de mis ovejitas, de todo. Nos sacaron fotos, todos se enteraron de mi sueño en el avión, fue lindo. Ese año en septiembre asumí la Secretaría General del sindicato. Ese tiempo no tenía tiempo ni para enamorarse, pero en 1994 me concubiné, tuve una hijita. Mi suegra era más que una mamá, se apoyaba en mí porque decía que las hijas mujeres se van con el marido pero las yernas se quedan a cuidarlas, y así fue, yo la quería mucho y ella me cuidaba más que mi propia mamá, me protegía de mi marido. Por eso cuando ella se murió me separé, porque ya no estaba bien con él ni con mis cuñadas y cuñados.

A fines de 1998 fui a España a un encuentro sobre mujeres migrantes, «Mujeres que migran,

mujeres que cuidan». Fue otra experiencia muy rica, que me ayudó a entender mejor mi trabajo, mi aporte y el de las compañeras. Expuse la ley, que sorprendió porque logramos su aprobación en un gobierno neoliberal; conocí mujeres de todo el mundo, vi la necesidad de capacitarnos.

En 2007 mi hijita se murió de leucemia, cuando tenía 12 años. Las compañeras del sindicato fueron mi apoyo, ellas me sostuvieron en ese momento, por eso valoré mucho al sindicato, así que decidí volver. Pero encontré que las más jóvenes no sabían lo que nosotras habíamos pasado, ellas ya han llegado a otras condiciones, no han sufrido, ya tienen derechos, la ley ya está aprobada, no valoran el proceso nuestro y se creen que todo ha sido siempre así, fácil. Así que tenemos problemas, porque no tienen igual compromiso, por eso con lo de mi hija más no quería volver, pero en 2008 hicimos cambios al estatuto, así que asumí la Secretaría de Hacienda del sindicato de Sopocachi, y en el VII Congreso de Trinidad me eligieron para la nacional, donde estoy ahora como secretaria ejecutiva.

No es fácil, tuve que dejar atrás una vida familiar que no resultó, perdí a mi única hija, pero mi camino está trazado: llegaré alto y lejos. Es un propósito de vida, un compromi-

so y un aporte para contribuir a la valoración de nuestro trabajo, abrir camino para las que vienen detrás, para que nunca más tengan que ser discriminadas, para que el trabajo del hogar sea valorado y reconocido, bien remunerado, digno, seguro y libre. Ese es el camino que recorreremos y mi sueño es lograr nuestra jubilación, eso quiero lograr para estar tranquila.

Entrevista realizada el 6 de abril de 2010.

Estas son las mujeres que, entre muchas otras que han dedicado sus vidas a la actividad de liderazgo sindical, queremos destacar en esta oportunidad como ejemplos de la trayectoria que han tenido en el interior de la Federación de Trabajadoras del Hogar de Bolivia.

Las demás, las que permanecen en el anonimato, las que no pueden sindicalizarse, las que no saben que pueden hacerlo, aquellas que trabajan todos los días haciendo posible que muchos hogares funcionen de manera ordenada y productiva, esas mujeres valiosas que nos ayudan en nuestra casa, siguen viviendo en condiciones laborales muy precarias. En efecto, el día a día de estas mujeres todavía no alcanza las condiciones mínimas para poder decir que trabajan en condiciones dignas.

BOLIVIA: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DE SIETE Y MAS AÑOS POR SEXO, SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL, 1992

Categoría ocupacional	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Total	2.500.409	100,00	1.514.105	100,00	986.304	100,00
Obrero o empleado	765.980	30,63	522.401	34,50	243.579	24,70
Trabajador por cuenta propia	983.905	39,35	624.501	41,20	359.404	36,40
Patrón o empleador	33.038	1,32	25.147	1,70	7.891	0,80
Cooperativista	19.008	0,76	16.323	1,10	2.685	0,30
Profesional independiente	6.172	0,25	4.689	0,30	1.483	0,20
Trabajador familiar no remunerado	180.557	7,22	68.292	4,50	112.265	11,40
Sin especificar	511.749	20,47	252.752	16,70	258.997	26,30

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.
Censo Nacional de Población y Vivienda 1992.

Cuadro comparativo

LEGISLACIÓN ABROGADA, VIGENTE Y PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN (TEXTO COMPLETO)

Ley General del Trabajo	Ley n.º 2450 de 3/4/2003
Título III. De ciertas clases de trabajo. Capítulo II. Del trabajo doméstico.	
Art. 36. El trabajo doméstico es el que se presta en forma continua y a un solo patrono, en menesteres propios del servicio de un hogar. Puede contratarse verbalmente o por escrito, siendo esta última forma obligatoria si el plazo excediera de un año, y requiriéndose, además, el registro en la Policía de Seguridad.	Art. 1 (Definición). Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo. Están considerados en este sector, los (as) que realizan trabajo de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar. No se considera trabajo asalariado del hogar, el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.
	Art. 2 (Irrenunciabilidad de derechos). Los derechos reconocidos por la presente Ley son irrenunciables.
	Art. 3 (Contrato). El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; será escrito cuando exceda del año; a falta de este, se presume indefinido. Los contratos realizados sin horario o de manera discontinua, serán considerados como trabajos eventuales, por tanto, no sujetos a la presente Ley. En caso de conflictos, se aplicarán los principios contenidos en la Legislación Procesal Laboral.
	Art. 3 (Contrato). El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; será escrito cuando exceda del año; a falta de este, se presume indefinido. Los contratos realizados sin horario o de manera discontinua, serán considerados como trabajos eventuales, por tanto, no sujetos a la presente Ley. En caso de conflictos, se aplicarán los principios contenidos en la Legislación Procesal Laboral.
	Art. 8 (Derechos). Todo trabajo del hogar realizado bajo dependencia está sujeto a los siguientes derechos: pago de salarios, indemnización por años de servicios, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud, en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Código de Seguridad Social y disposiciones conexas.
Art. 37. En los contratos por tiempo indeterminado, el doméstico podrá ser despedido con aviso previo de 15 días o una indemnización equivalente al salario de este período, salvo que el despido se opere por causa del doméstico: hurto, robo, inmoralidad, enfermedad contagiosa, etc. Los domésticos no podrán retirarse sin aviso previo de 15 días, perdiendo, si no lo hacen, el salario de dicho tiempo, salvo que mediaran malos tratamientos, injurias graves, ataques a la moral o enfermedad infecto-contagiosa.	Art. 4 (Contrato en suspenso). No puede efectuarse el despido, cuando el contrato de trabajo se encuentra en suspenso, considerándose suspendido en los siguientes casos: a) Inasistencia injustificada, cuando no exceda de seis días continuos; b) Período de enfermedad; c) Vacaciones anuales; d) Descanso pre y post natal; e) Licencia concedida por el empleador; f) Interrupciones originadas por causa ajena.
	Art. 6 (Término de prueba). El trabajo en el hogar, está sujeto a un término de prueba de 90 días; pasado este período, se adquieren los derechos establecidos por la presente Ley, desde el inicio del contrato, incluyendo el término de prueba.
	Art. 7 (Pre-aviso). El pre-aviso de retiro de parte del empleador, será de 45 días y de parte del (a) trabajador (a) de 15 días. Si las partes omitieran el pre-aviso de retiro, deberán pagar por concepto de desahucio, una suma equivalente al salario de los períodos establecidos.
Art. 38. Los domésticos que hubieren prestado servicios sin interrupción por más de un año, en la misma casa, gozarán de una vacación anual de diez días, con goce de salario íntegro.	Art. 13 (Vacación). Los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar, gozarán de una vacación en los días y escalas previstos en la Ley General del Trabajo y en el caso de menores de edad, de acuerdo a lo establecido en el Código Niño, Niña y Adolescente.

Ley General del Trabajo	Ley n.º 2450 de 3/4/2003
<p>Art. 39. Los domésticos no estarán sujetos a horario, acomodándose su trabajo a la naturaleza de su labor; pero deberán tener normalmente un descanso diario de ocho horas por lo menos, y de seis horas un día de cada semana.</p>	<p>Art. 11 (Jornada laboral). El trabajo asalariado del hogar, está sujeto a la siguiente jornada de trabajo: Diez horas de trabajo efectivo para los (as) que habitan en el hogar donde prestan sus servicios, ocho horas diarias de trabajo efectivo para los (as) que no habitan en el lugar donde prestan su servicio. El tiempo destinado a la alimentación, no se computará en la jornada laboral; la jornada laboral de menores de edad, está regulada por el Código Niño, Niña y Adolescente.</p>
	<p>Art. 12 (Descanso). Toda persona que desempeñe trabajo asalariado en el hogar, gozará de un día de descanso a la semana, el mismo que podrá ser fijado por acuerdo de partes, de conformidad a la modalidad del servicio, con derecho al descanso de los días feriados dispuestos por Ley. En el caso del trabajo de adolescentes, está regulado por el Código Niño, Niña y Adolescente.</p>
	<p>D.S. n.º 28655 de 25/4/2006. Art. 1. Se declara día de la trabajadora del hogar boliviano el día 30 de marzo de cada año. Art. 2. El día 30 de marzo de cada año las trabajadoras del hogar gozarán de un día de tolerancia del trabajo remunerado.</p>
<p>Art. 40. En caso de enfermedad del doméstico, el patrono le proporcionará los primeros auxilios médicos, y lo trasladará de su cuenta a un hospital.</p>	<p>Art. 9 (Afilación y aportes a la Caja Nacional de Salud). El trabajo asalariado del hogar está sujeto a afiliación a la Caja Nacional de Salud, para cuyos efectos se realizarán los aportes y descuentos correspondientes, de conformidad a lo dispuesto por el Código de Seguridad Social que rige para la materia. La afiliación al seguro social se efectuará a partir de tres meses de trabajo, una vez que el empleado demuestre estabilidad en la fuente laboral.</p>
	<p>Art. 10 (Certificado de salud). A tiempo de iniciarse una relación laboral podrá exigirse una certificación médica laboral, cuyo costo cubrirá el empleador.</p>
	<p>Art. 24 (Reglamentación). Se dejará para la reglamentación, el trámite concierne a la afiliación en la Caja Nacional de Seguro Social, debiendo aprobarse un Decreto Supremo que determine la regulación respectiva.</p>
<p>Art. 60. Las mujeres y los menores de 18 años, solo podrán trabajar durante el día, exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán.</p>	<p>Art. 5 (Trabajo de menores de edad). Todo niño, niña o adolescente que preste servicio asalariado en el hogar, sea ajeno al núcleo familiar, pariente consanguíneo o mantenga algún grado de afinidad, se sujeta a lo previsto en el Código Niño, Niña o Adolescente, la Ley General de Trabajo, su Decreto Reglamentario y normas conexas.</p>
<p>Decreto reglamentario de 23/8/1943 Art. 27. En todo contrato de trabajo doméstico con menores, se entenderá por estipulada la cláusula que obligue al patrono a otorgar al doméstico las horas necesarias para asistir a la escuela. El Inspector del trabajo y la Policía de Seguridad vigilarán el cumplimiento de este artículo.</p>	
<p>Art. 38. Para los efectos del primer período del art. 37 de la ley, se tomará únicamente en cuenta la remuneración mensual en dinero que perciba el doméstico.</p>	<p>Art. 14 (Remuneración). El trabajo asalariado del hogar, será remunerado mensualmente en moneda de curso legal, quedando prohibido el pago fraccionado y en especie, con un salario no inferior al mínimo nacional, cuando se trate de jornada laboral completa. El trabajo por medio tiempo, será cubierto con la mitad del salario mínimo nacional. Los trabajos por labor específica, ciertas horas de trabajo o algunos días de la semana, deben tomar como referencia de factor de cálculo, el salario mínimo nacional, dividido por las horas trabajadas. Podrá pactarse legalmente, salarios superiores al salario mínimo nacional. Las horas extraordinarias, serán remuneradas de acuerdo a la Ley General del Trabajo.</p>
	<p>Art. 15 (Aguinaldo). El trabajo asalariado del hogar, está sujeto al pago de aguinaldo de Navidad, computable a partir del tercer mes, con el pago de un salario de duodécimas, si el servicio no alcanza a un año, de conformidad a lo dispuesto por la legislación vigente.</p>
	<p>Art. 16 (Prohibiciones). Se prohíbe la retención de parte del empleador de los efectos personales de los (as), trabajadores (as), debiendo acudir a la autoridad competente, se si alega las causales contempladas en la normativa vigente.</p>

Art. 17 (Retiro). Cuando el (la) trabajador (a) fuera retirado (a) injustificadamente y por causal ajena a su voluntad, el empleador deberá indemnizarle por el tiempo de servicios, con una suma equivalente a un mes de sueldo por cada año de trabajo continuo. Si el servicio no alcanza a un año, se pagará duodécimas de manera proporcional a los meses trabajados, incluyendo los tres meses de prueba, tomando como factor de cálculo, el salario percibido en los tres últimos meses.

Para efectos del pago de desahucio e indemnización por retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios se computará a partir de la fecha en que estos (as) fueron contratados (as) verbalmente o por escrito, incluyendo los tres meses de prueba.

Art. 18 (Indemnización). Si el (la) trabajador (a) tuviere cinco o más años de servicios continuos y se retira voluntariamente, tendrá derecho a percibir indemnización por todos los años de servicio.

Si el (la) trabajador (a) se retira voluntariamente, antes de cumplir los cinco años, no tiene derecho a indemnización ni desahucio.

Art. 19 (Acumulación de derechos). Los derechos adquiridos por los (as) trabajadores (as) cada cinco años, si no se acogen al retiro voluntario o cuando no hayan sido pagados, serán acumulados. Si el (la) trabajador (a) es despedido (a) en aplicación del art. 20 de la presente Ley, la pérdida de sus beneficios sociales solo se aplicará al quinquenio vigente, sin afectar los anteriores.

Art. 20 (No pago de beneficios sociales). No habrá lugar al pago de Beneficios Sociales, cuando concurran las siguientes causales:

- a) Perjuicio material causado con intención, a los instrumentos de trabajo y bienes del empleador;
- b) Inasistencia injustificada por más de seis días continuos;
- c) Incumplimiento parcial o total del contrato de trabajo;
- d) Abuso de confianza, robo, hurto;
- e) Vías de hecho e injurias en el trabajo; y
- f) En caso de comprobarse malos tratos a niños y ancianos que formen parte del grupo familiar.

Art. 21 (Obligaciones del empleador). Son obligaciones del empleador:

- a) Brindar a los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar, un trato considerado, respetuoso, acorde a la dignidad humana, absteniéndose de maltratos físicos o de palabra.
- b) Proporcionar a los (as) trabajadores (as) que habitan en el hogar donde prestan el servicio, una habitación adecuada e higiénica; con acceso a baño y ducha para el aseo personal; la misma alimentación que consume el empleador; adoptar medidas necesarias para precautelar la vida y salud del (a) trabajador (a).
- c) Otorgar permiso y facilitar estudios en escuelas, instrucción básica, técnica o profesional, en horarios que no interfieran con la jornada laboral, previo acuerdo de partes;
- d) En casos de enfermedad, accidente o maternidad, se deberá proporcionar los primeros auxilios y traslado inmediato por cuenta del empleador al Centro de Salud, si el (la) trabajador (a) no estuviere asegurado a la Caja Nacional de Salud, el empleador, cubrirá los gastos que demande la atención médica;
- e) Otorgar certificado de trabajo a la conclusión de la relación laboral;
- f) Otorgar el descanso pre y post natal de 45 días antes y 45 días después del parto;
- g) Respetar la identidad cultural de los (as) trabajadores (as).

Art. 22 (Obligaciones de los (as) trabajadores (as)). Son obligaciones de los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar:

- a) Guardar el debido respeto y consideración al empleador, su familia y personas que eventualmente concurran al hogar donde prestan sus servicios.
- b) Cuidar diligentemente los muebles, enseres y menajes que están bajo su responsabilidad.
- c) Cumplir con responsabilidad las tareas encomendadas y con el contrato de trabajo.
- d) Facilitar al empleador, sus documentos personales a objeto de su afiliación al Seguro Social.
- e) Comunicar al empleador cualquier dolencia o malestar en su salud, a efectos de su atención médica oportuna.

Art. 23 (Denuncias por abusos y acoso sexual). La Brigada de Protección de la Mujer y Familia, Policía, Ministerio Público y las autoridades competentes, recibirán quejas o demandas de trabajadores (as) asalariados (as) del hogar, sobre: abusos, agresión física, acoso sexual o de otra índole, de parte de empleadores, hijos, parientes y otros, debiendo iniciarse las investigaciones correspondientes de parte de las autoridades competentes.

La institución que procese o compruebe la denuncia, deberá remitir de inmediato los antecedentes del hecho a la Inspectoría del Trabajo, para la regulación del pago de salarios y beneficios sociales, sin que se suspendan las acciones legales correspondientes.

De igual manera, el empleador podrá recurrir a las instituciones mencionadas en el presente artículo, en caso de que los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar cometan abusos, agresión física o de otra índole, contra cualquier integrante de la familia donde presta servicios.

Las acciones delictivas, serán remitidas al Ministerio Público, para el procesamiento correspondiente.

Art. 25 (Abrogatorias y derogatorias). Se abroga la Resolución Ministerial de 19 de mayo de 1954; y se derogan los Artículos 36 al 40 de la Ley General del Trabajo, los Artículos 27 y 28 de su Decreto Reglamentario y las demás disposiciones legales contrarias a la presente Ley.

Categorías de trabajadores domésticos (recopilación de OIT por países)

Cocinero, mayordomo, cuidado de niños/niñera/gobernanta/celadora; jardinero; personal de lavandería, lavandera, planchadora; guar-

dia de seguridad; chofer para uso privado; empleado doméstico/ecónomo/sirviente/asistente; cuidador de personas de edad; dispensador de cuidados personales a discapacitados o lisiados; cuidador en la noche; personal de limpieza; porteros/conserjes/mozos; trabajadores domésticos rurales; cuidadores ocasionales de niños.

Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer

(Suscrita en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, marzo 30 - mayo 2, 1948)

Los Gobiernos representados en la Novena Conferencia Internacional Americana

Considerando:

Que la mayoría de las Repúblicas Americanas, inspirada en elevados principios de justicia, ha concedido los derechos políticos a la mujer;

Que ha sido una aspiración de la comunidad americana equilibrar a hombres y mujeres en el goce y ejercicio de los derechos políticos;

Que la Resolución XX de la Octava Conferencia Internacional Americana expresamente declara: «Que la mujer tiene derecho a igual tratamiento político que el hombre»;

Que la mujer de América, mucho antes de reclamar sus derechos, ha sabido cumplir noblemente todas sus responsabilidades como compañera del hombre;

Que el principio de igualdad de los derechos humanos de hombres y mujeres está contenido en la Carta de las Naciones Unidas;

Han resuelto:

Autorizar a sus respectivos Representantes, cuyos Plenos Poderes han sido encontrados en buena y debida forma, para suscribir los siguientes artículos:

Artículo 1. Las Altas Partes Contratantes convienen en que el derecho al voto y a ser elegido para un cargo nacional no deberá negarse o restringirse por razones de sexo.

Artículo 2. La presente Convención queda abierta a la firma de los Estados Americanos y será ratificada de conformidad con sus respectivos procedimientos constitucionales. El

instrumento original, cuyos textos en español, francés, inglés y portugués son igualmente auténticos, será depositado en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, la cual enviará copias certificadas a los Gobiernos para los fines de su ratificación. Los instrumentos de ratificación serán depositados en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos y esta notificará dicho depósito a los Gobiernos signatarios. Tal notificación valdrá como canje de ratificaciones.

Bibliografía

CATARI TÓRREZ, Basilia: *De Chualluma he venido*, La Paz, 2000.

GILL, Lesley: *Dependencias precarias. Clase, género y servicio doméstico*, ACIDI-COTESU, 1995.

La Boletina, n.º 24, enero 1996.

PEÑARANDA, Katrina, Ximena FLORES y Álvaro ARANDIA: «*Se necesita empleada doméstica, de preferencia cholita*». *Representaciones sociales de la trabajadora del hogar asalariada en Sucre*, La Paz: PIEB, Libros de Bolsillo, 2006.

PEREDO BELTRÁN, Elizabeth: *La equidad empieza por casa, hablemos del trabajo del hogar*, TAHIPAMU, 1998.

SANDÓVAL HURTADO, Carmen: *Enfoque socio-jurídico de la violencia doméstica*, Santa Cruz: CLADEM-CEJIS, 1997.

Campaña internacional «Trabajo digno para las trabajadoras y trabajadores del hogar», Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar, UITA, 2010.

Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª OIT, reunión, 2010.

Una ley para las trabajadoras del hogar. Memoria, FENATRAHOB, TAHIPAMU, Fundación Solón, 1996.

Legislación

Constitución Política del Estado, ley de 7/2/2009.

Ley General del Trabajo de 1942.

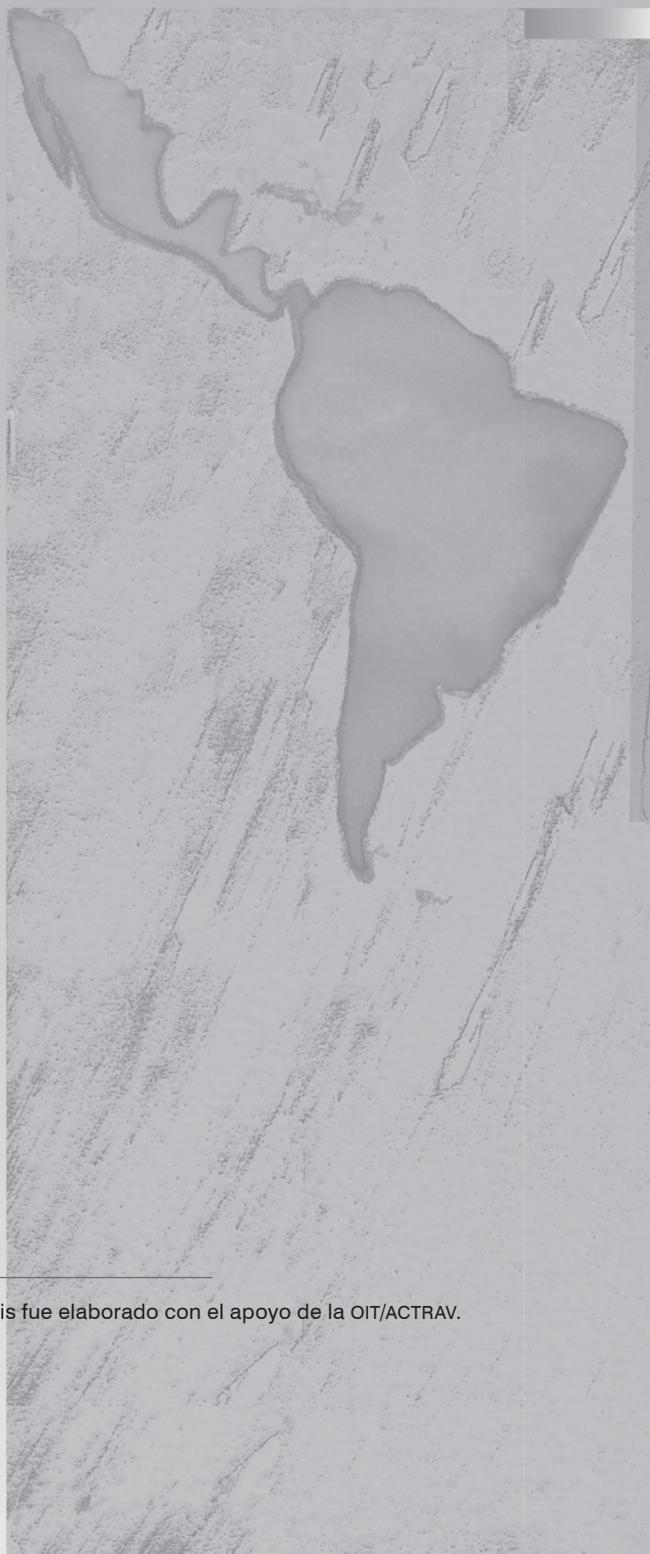
Ley n.º 2450 de 3/4/2003 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.

Decreto supremo n.º 28655 de 25/4/2006. Establece el Día de la Trabajadora del Hogar.

Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, suscrita en 2 de mayo de 1948.

Avances del sector doméstico uruguayo*

ARIEL FERRARI
MARÍA CELIA VENCE



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

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

Fabio Guerra,¹ sociólogo, periodista uruguayo.

1. Introducción y objetivos

a) *Políticas sociales con transversalidad de género*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) El trabajo doméstico remunerado

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Contexto uruguayo

a) Aspectos socioeconómicos³

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

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

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

³ Datos correspondientes al año 2008.

⁴ Las mujeres son la mitad de la población mundial.

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

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

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

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

b) Situación del servicio doméstico

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

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

Testimonios de trabajadoras domésticas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. El marco jurídico e institucional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Denunciamos:

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

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

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

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

c) *Nuevos ámbitos*

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

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

MIDES

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

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

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

Para su atención pone en práctica dos programas importantes:

I. Asignaciones familiares

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

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

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

II. Asistencia a la vejez

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

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

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

III. Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS)

Ministerio de Salud Pública (MSP)

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

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

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

MTSS

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

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

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

d) Negociación colectiva

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Avances en el sector trabajo doméstico

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

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

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

minos: «el que presta en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a este, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa».

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

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

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

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

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

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

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

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

Derechos de seguridad social

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

Derechos sindicales

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

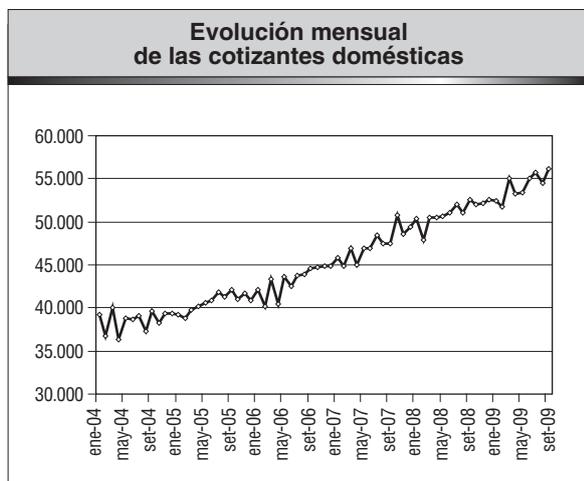
Derechos laborales

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

b) Estadísticas de actividad y de pasividad del sector

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

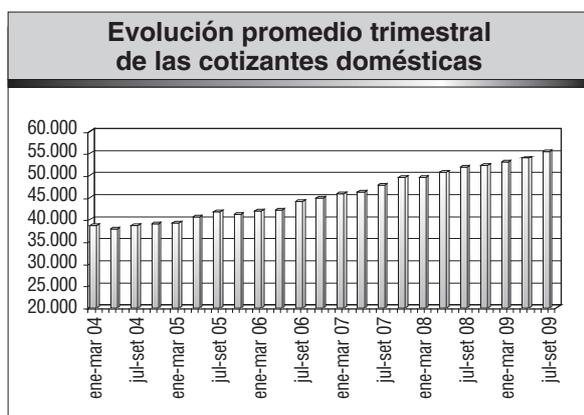
GRÁFICA 1



Fuente: BPS.

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

GRÁFICA 2

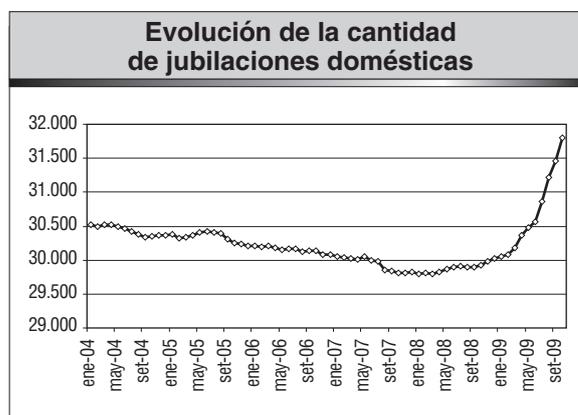


Fuente: BPS.

Cantidad de jubilaciones domésticas

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

GRÁFICA 3



Fuente: BPS.

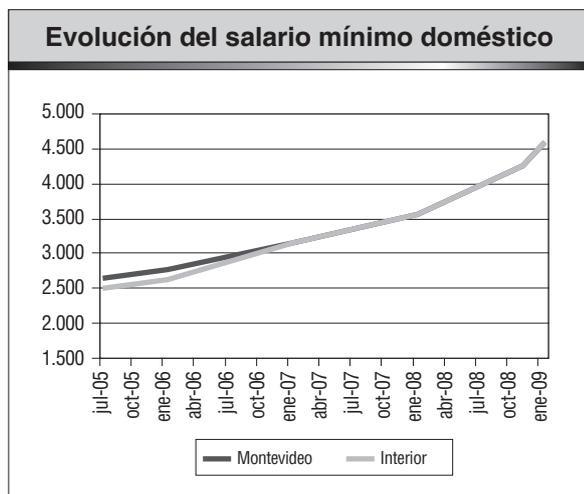
Salarios

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

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

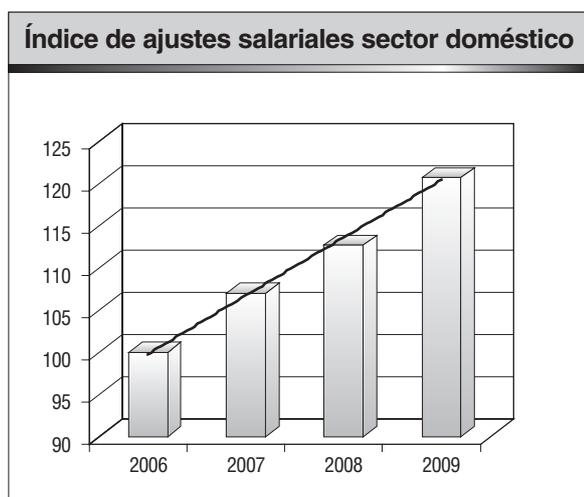
El índice de ajustes salariales presenta una evolución creciente en el período de estudio, lo que significa que hubo incrementos salariales en el sector doméstico. Para tener una idea más precisa de las remuneraciones de los trabajadores de este sector, debieran tomarse en

GRÁFICA 4



Fuente: Decretos de ley.

GRÁFICA 5



Fuente: Decretos de ley.

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

c) Campañas de sensibilización y difusión

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

TABLA 1. SALARIO MÍNIMO DOMÉSTICO

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

Fuente: Decretos de ley.

TABLA 2. ÍNDICE DE AJUSTES DE SALARIOS DE DOMÉSTICAS

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

Nota: Los ajustes corresponden solamente a salarios.
Fuente: Decretos de ley.

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

A continuación se detallan algunas de las instancias más importantes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los medios utilizados en esta oportunidad fueron:

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

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

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

5. Derechos sindicales

a) *Negociación colectiva y sindicalización*

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

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

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

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

Se volvieron a organizar a partir de 2005.

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

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

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

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

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

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

ticas participan en los plenarios sindicales locales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

derechos de los ciudadanos todos y especialmente de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) El difícil camino del ejercicio de derechos

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

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

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

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

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

de acceder a estas posibilidades mientras desarrollan esta actividad laboral.

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

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

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

De todas formas debieron enfrentar dificultades:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Introducción al trabajo no remunerado (TNR)

El empleo del tiempo...

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

Libro: *Las bases invisibles del bienestar social*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Normas OIT

Situación de Uruguay

A) Sobre seguridad social

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

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

B) Sobre derechos al trabajo

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

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

C) Sobre dimensión de género

1) sobre igualdad de oportunidades y trato

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

2) sobre trabajo de las mujeres

103 y revisado por 183 – protección a la maternidad

89 – sobre trabajo nocturno (mujeres)

45 – sobre trabajo subterráneo (mujeres)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo 4 (textiles):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo 11 (comercio minorista de la alimentación):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo 17 (talleres gráficos):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Negociación colectiva y servicio doméstico

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

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

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

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

Acceso al empleo

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

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

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

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

Igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales

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

Protección contra el acoso sexual y moral

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

Protección a la maternidad y lactancia

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

Protección de la salud

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

Compatibilidad de las responsabilidades familiares

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

Protección del empleo

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

Temas a profundizar

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

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

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

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

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

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

Convenio colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sexto. Ajustes salariales para los demás períodos.

I) Ajuste 1.º de enero 2009

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

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

Un 20% por concepto de crecimiento.

II) Ajuste 1.º de enero de 2010

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

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

Un 1% por concepto de crecimiento (semestral).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Juan Somavía
91.^a Conferencia OIT, 2003.

Bibliografía y documentos consultados

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

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

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

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

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

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

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

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

CEPAL, UNIFEM, 2007

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

Boletín Estadístico 2009, BPS.

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

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

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

Mujer y seguridad social, ERT, 2003.

«www.bps.gub.uy»

«www.inmujeres.gub.uy»

«www.mtss.gub.uy»

Siglas

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

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

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

DEMEQUI - Departamento Médico Quirúrgico, perteneciente al BPS.

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

DNSS - Diálogo Nacional en Seguridad Social.

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

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

MIDES - Ministerio de Desarrollo Social.

MSP - Ministerio de Salud Pública.

MTSS - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PANES - Plan de Asistencia Nacional a la Emergencia Social.

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

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

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

TNR - Trabajo no remunerado.

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

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

