

Negociación Colectiva y las Trabajadoras Domésticas en Uruguay

por Mary R. Goldsmith

Enero de 2013



Negociación colectiva en la economía informal

“Negociación colectiva y las trabajadoras domésticas en Uruguay” es uno de cinco estudios de caso que analizan la negociación colectiva por parte de trabajadores informales. Esta investigación fue desarrollada por Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando y contó con el apoyo del Solidarity Center. Cada uno de los estudios de caso cubre una categoría diferente de trabajadores informales en un país diferente. Por favor vea a continuación una lista de los títulos de los estudios de caso y de sus autores.

- “*Negotiating the Recycling Bonus Law: Waste Pickers and Collective Bargaining in Minas Gerais, Brazil*” de Vera Alice Cordosa Silva
- “*Collective Bargaining and Domestic Workers in Uruguay*” de Mary R. Goldsmith (disponible en español: Negociación colectiva y las trabajadoras domésticas en Uruguay)
- “*Collective Bargaining by Workers of the Indian Unorganized Sector: Struggle, Process, Achievements and Learnings*” de la Indian Academy For Self Employed Women
- “*Collective Bargaining among Transport Workers in Georgia*” de Elza Jgerenaia
- “*Collective Bargaining Negotiations Between Street Vendors and City Government in Monrovia, Liberia*” de Milton A. Weeks

Para acceder a estos estudios de caso, así como a un resumen de ellos, titulado “*Informal Workers and Collective Bargaining: Five Case Studies*”, de Debbie Budlender, por favor visite www.wiego.org.

Fecha de publicación: Enero de 2013

Publicado por Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO). Una organización de beneficencia, limitada por garantía – Número de empresa: 6273538, Número de registro de asociación de beneficencia: 1143510

Secretariado de WIEGO

Harvard Kennedy School,
79 John F. Kennedy Street
Cambridge, MA 02138, Estados Unidos

www.wiego.org

WIEGO Limited

521 Royal Exchange
Manchester, M2 7EN
Reino Unido

Derechos de Autor © WIEGO.

Este reporte puede reproducirse para fines educativos y organizativos, siempre que se cite la fuente.

Índice

Contexto	1
Una visión general de Uruguay	1
Trabajadoras domésticas	2
Antecedentes de la organización de las trabajadoras domésticas en Uruguay	5
Una nueva fase para el SUTD	6
Las representantes de las trabajadoras domésticas y sus empleadores.....	7
La inclusión del servicio doméstico en los Consejos de Salarios y la negociación tripartita del primer convenio colectivo (2008)	9
El proceso de negociación del segundo convenio (2010)	14
Reflexiones acerca del proceso de negociación	19
Los resultados	20
Bibliografía Consultada	24
Otras Fuentes	26

Contexto

Una visión general de Uruguay

Uruguay se encuentra en el sudeste de la costa atlántica de América Latina, y limita con Brasil al norte y con Argentina hacia el oeste. Con una superficie total de 176.215 km² y una población de casi 3.3 millones, es uno de los países más pequeños de la región. La gran mayoría (94,6%) de sus habitantes reside en zonas urbanas y 40% viven en Montevideo, la capital del país. Aproximadamente el 7,8% de los uruguayos son (al menos en parte) negros o afrodescendientes y el 4,8% son indígenas. La población de este país está envejeciendo rápidamente (más del 14% tienen 65 años o más), lo cual representa un factor importante para el trabajo de cuidado de personas¹. Con un promedio de 8,5 años de escolaridad y una tasa de alfabetización de casi 98%, el país posee uno de los niveles de educación más altos de América Latina, y a nivel regional se encuentra en el tercer lugar del Índice de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y en segundo lugar en el Índice de desigualdad de género².

Uruguay es una república constitucional. A excepción de la dictadura militar entre 1973 y 1985, ha sido gobernado desde su independencia, en 1828, por dos partidos, el Colorado y el Blanco (oficialmente llamado Nacional)³, hasta 2004 cuando el Frente Amplio (FA) ganó las elecciones presidenciales y del Congreso. El FA, una coalición de partidos de izquierda⁴ fundada en 1971, realizó una campaña que enfatizaba el crecimiento económico, el trabajo digno y la justicia social. Tabaré Vázquez, quien asumió la presidencia en 2005, fijó como una prioridad justicia para los pobres, los trabajadores y las víctimas de la dictadura militar (Buquet, 2008: 266-270). El FA también triunfó en las elecciones siguientes con José Mujica como candidato. En conjunto, durante las dos administraciones del FA ha habido una buena relación entre el gobierno y el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)⁵, la única federación sindical en el país. Sin embargo, esta relación se ha enfriado un poco ya que la central laboral ha sido crítica de Mujica por no continuar los programas sociales iniciados por Vázquez (Pintos, 2012: 226-227).

Uruguay es un país de ingresos medios⁶ con índices de pobreza bajos y menor desigualdad salarial que la mayoría de los otros países de la región. En 1998 se inició una de las peores crisis económicas en su historia, que llegó a su punto máximo en 2002 cuando la tasa de desempleo aumentó hasta el 17%. A pesar de que la economía mejoró y que hubo una reducción del desempleo entre 2003 y 2005, los salarios reales siguieron a la baja. Al llegar al poder, el FA inmediatamente implementó medidas contra el desempleo y en favor de mejores condiciones laborales. La desigualdad en los ingresos comenzó a disminuir en 2007, una tendencia que continúa hasta la fecha. Esto se relaciona con los incrementos en el salario mínimo que se aplican a los trabajadores que no están incluidos en los grupos ocupacionales oficiales que perciben aumentos y ajustes salariales periódicos⁷ a través de la negociación colectiva, el fortalecimiento de los sindicatos y la implementación de reformas fiscales redistributivas en 2008. (Alves et. al 2012).

¹ Instituto Nacional de Estadística(INE), Uruguay en cifras, 2012, <http://www.ine.gub.uy/biblioteca/uruguayencifras2012/uruguay%20en%20cifras%202012.asp>, consultado el 12 de enero de 2013.

² El Índice de Desarrollo Humano toma en cuenta la expectativa de vida al nacer, la media de años de escolarización y el ingreso per capita. El índice de desigualdad de género se calcula con base en la mortalidad materna, la fertilidad adolescente, el rendimiento educativo y la participación en la fuerza laboral.

³ Al Partido Colorado generalmente se le considera como más liberal y con una base urbana, mientras que al Partido Nacional se le considera conservador, asociado a la Iglesia Católica y a la defensa de los grandes terratenientes. Sin embargo, durante las últimas dos décadas del siglo XX ambos se han movido a la centro-derecha, restando importancia a las ideologías y favoreciendo el pragmatismo.

⁴ El Partido Demócrata Cristiano, el Partido Socialista del Uruguay y el Partido Comunista del Uruguay, junto con otros grupos de izquierda constituyeron la base original de esta coalición.

⁵ El PIT-CNT fue fundado en 1983 con la fusión del Plenario Intersindical de Trabajadores y la Convención Nacional de Trabajadores. Se guía por los principios de democracia radical interna y la independencia del Estado y de los partidos. Opera como una asamblea, no como una organización rígida.

⁶ El INB per cápita es de US\$13,242 (PPP) de acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Reporte de Perfil de Desarrollo Humano para Uruguay, <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/URY.html> consultado el 6 de enero de 2013.

⁷ El salario mínimo y los ajustes para aquellos grupos de trabajadores incluidos en los consejos salariales son establecidos por una negociación tripartita. Para aquellos grupos de trabajadores que no están incluidos dentro de los consejos salariales, es el poder ejecutivo el que establece un salario mínimo universal y ajustes salariales que se aplican en todo el país.

La brecha entre hombres y mujeres en su tasa de participación económica se ha reducido. Durante el primer trimestre de 2006 el 42.8% de las mujeres eran económicamente activas y así fue para el 65.2% de los hombres. Para 2011, la participación de las mujeres incrementó dramáticamente, llegando al 51,3%, aunque seguía siendo más baja que la de los hombres (71%). A principios de 2006, la tasa de desempleo era de 16,2% para las mujeres y 9,2% para los hombres y, para 2011, ésta se había disminuido a 7,7% y 4,1% respectivamente⁸.

Uruguay no posee una ley del trabajo o un código laboral. En lugar de ello, la legislación laboral consiste en una serie de leyes referidas a trabajadores y temas específicos. El derecho laboral se orienta fundamentalmente por la jurisprudencia (Ermida Uriarte 2006). No existía una ley laboral específica para las trabajadoras domésticas hasta hace poco. En 2006 el gobierno adoptó la Ley 18.065, que define al trabajo doméstico como “el que se presta, en una relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o varias familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas pueden representar para el empleador una ganancia económica directa”. Dicha ley establece una edad mínima de 18 años para trabajar y reconoce los derechos de las trabajadoras domésticas en los que se incluyen las 8 horas de trabajo por día, 44 a la semana, 9 horas de descanso para empleadas que pernoctan en el domicilio donde trabajan, periodos de descanso durante la jornada de trabajo, un descanso semanal de 36 horas, negociación tripartita tanto para el salario como para las categorías de trabajo, indemnización por despido luego de los 90 días de trabajo, una compensación adicional en caso de despido durante el embarazo, la emisión de un recibo de sueldo, seguro de desempleo, inspecciones laborales y la elección entre instituciones de salud públicas o privadas para la asistencia médica⁹. Finalmente, establece que las trabajadoras domésticas tendrán los mismos derechos laborales y de seguridad social que son gozados por otros trabajadores y trabajadoras. En junio de 2007 se emitió el Decreto 224/007, el cual reglamenta la Ley 18.065, así define sus términos y excluye explícitamente a los trabajadores rurales (refiriéndose a los trabajadores del hogar empleados por dueños de granjas y ranchos), operadores de ascensores, porteros y conserjes de edificios de apartamentos y choferes privados. Establece el pago de horas extras, licencia pagada por enfermedad, el derecho a la alimentación y alojamiento de las trabajadoras que viven en el domicilio donde trabajan, así como también el derecho del empleador a descontar un máximo del 20% de los salarios por concepto de alojamiento y alimentación y un máximo del 10% cuando sólo se les ofrece alimento.

Las trabajadoras domésticas han tenido derecho a la seguridad social en Uruguay desde hace mucho tiempo. Han tenido acceso a la pensión por invalidez, vejez y supervivencia desde 1942, beneficios por maternidad y ayuda familiar desde 1980 y cobertura médica y pago por enfermedad desde 1984 (Pugliese y Santos, 2010: 4). En 2008, las trabajadoras domésticas fueron incorporadas a la negociación colectiva tripartita con la creación de un consejo salarial específico para este grupo ocupacional. En 2009, el Banco de Previsión Social (BPS) lanzó una innovadora campaña publicitaria para concientizar al público sobre los derechos de las trabajadoras domésticas y para aumentar su registro dentro de la seguridad social. Algunos de los ejemplos más sobresalientes de esta campaña fueron folletos informativos (dirigidos hacia los empleadores) en forma de colgantes para las perillas de las puertas de sus casas, con el mensaje “La trabajadora doméstica de esta casa ya está en el BPS”, spots televisivos (“Desorden” ganó el Balero de Bronce) y sociodramas en autobuses (Ferrari y Vence, 2010). En 2010 y 2011, inspectores laborales visitaron 9.000 hogares para investigar si las trabajadoras domésticas estaban registradas en la seguridad social. Los inspectores pedían los documentos, pero no entraban en las casas.

En reconocimiento por estas políticas, Uruguay fue elegido por la OIT como modelo de buenas prácticas gubernamentales referidas al trabajo doméstico. El 14 de junio de 2012 se convirtió en el primer país en adoptar el Convenio 189 de la OIT “Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”.

Trabajadoras domésticas

Aproximadamente el 17% de todas las mujeres económicamente activas en Uruguay son trabajadoras domésticas¹⁰. Esta cifra se ha mantenido relativamente constante desde la década de 1990 (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2011). Es la ocupación más común entre las mujeres, seguida por el trabajo de oficina y ventas al por menor.

⁸ Instituto Nacional de Estadística (INE), Uruguay en cifras 2012, <http://www.ine.gub.uy/actividad/empydesemp2008.asp?Indicador=ecl>, consultado el 30 de diciembre de 2012.

⁹ Ver Blofield (2012) para una descripción del proceso de reforma legislativa.

¹⁰ Todos los y las autores consultados se refirieron a las tres categorías de trabajadoras domésticas que se encuentran registradas en la Encuesta Continúa de Hogares (ECH): cuidadores de niños, cuidadores de enfermos y personal doméstico (cocineras, personal de limpieza y trabajadoras del hogar en general).

Durante el periodo entre 2006 y 2010 hubo un incremento en el número de personas empleadas en el trabajo doméstico. En 2006 y 2010 existían 105.572 y 120.164 trabajadoras y trabajadores domésticos (incluyendo cuidadores de niños y enfermos y personal doméstico en general) respectivamente. Esto coincide con el incremento global en la tasa de trabajo femenino. El 37% de las trabajadoras domésticas viven en Montevideo, el 15% en el departamento adyacente de Canelones, el 5% en Maldonado, un departamento sobre la costa atlántica donde se encuentran las playas de Punta del Este, y el 43% restante residen en el resto de los 16 departamentos. Esta distribución corresponde en gran medida con la de la población en general (Batthyány, 2012: 19)¹¹.

Casi el 99% de todos los trabajadores domésticos son mujeres¹². En 2006, el 12,8% de las trabajadoras domésticas se identificaban como afrodescendientes o negra, mientras que así era para el 7,7% del conjunto de las mujeres que participaban en mercado laboral. En el mismo año, el trabajo doméstico concentraba el 29,3% de las mujeres afrodescendientes ocupadas. Un poco menos del 2% de las trabajadoras domésticas asumieron tener ascendencia indígena. Además existe un pequeño, pero indeterminado, porcentaje de mujeres que han migrado desde Perú y Bolivia para trabajar dentro del servicio doméstico ya que los salarios son mucho más altos en Uruguay en comparación con los de sus propios países. Las trabajadoras domésticas afrodescendientes e indígenas enfrentan aún mayor discriminación en Uruguay, y las inmigrantes son aún más vulnerables que las trabajadoras nacionales a la explotación y la violación de derechos humanos.

Las trabajadoras domésticas suelen ser mayores que otras trabajadoras: el 21% tienen 55 años o más, el 26% entre 45 y 54 años, el 22% entre 35 y 44 años, mientras que sólo el 31% tienen 34 años o menos. Aproximadamente la mitad han concluido la educación primaria. En 2006, el 43,9% vivían por debajo de la línea de pobreza, y para 2010 esta cifra bajó a 24,9%. No obstante lo impresionante que esto pueda resultar, también hay que destacar que la tasa de pobreza de las trabajadoras domésticas es doble a la de las mujeres empleadas en otro tipo de ocupación.

En 2010, el 10,1% de las trabajadoras domésticas eran cuidadoras de enfermos, el 15,3% niñeras y el 74,6% cocineras, personal de limpieza y doméstico en general. Hay que hacer hincapié en que de acuerdo con las experiencias de la mayor parte de los trabajadores en la práctica las categorías ocupacionales no son tratadas con tal precisión, lo que conlleva a que sean cargadas con tareas adicionales sin pago extra.

En 2009, casi la mitad de las trabajadoras domésticas era empleada por 20 horas o menos por semana, mientras que una de cada diez trabajaba 44 o más horas. Las cuidadoras de niños y enfermos tendían a trabajar un mayor número de horas semanales, pero a pesar de ello, generalmente ganaban menos en comparación con otras trabajadoras domésticas. En 2006, el salario mensual promedio de las trabajadoras domésticas fue 44,9% del salario de las mujeres con otro tipo de ocupación. Para 2009 el porcentaje se redujo hasta llegar al 42,2%. Sin embargo, esta brecha salarial por hora entre las trabajadoras domésticas y otras mujeres disminuyó drásticamente. En 2006, el salario por hora promedio de las trabajadoras domésticas era 55,5% del salario de mujeres en otras ocupaciones; en 2009, este porcentaje subió a 68,4%. Estas circunstancias reflejan el hecho de que muchas trabajadoras domésticas trabajan de tiempo parcial.

En total, las trabajadoras domésticas trabajan una menor cantidad de horas que otras mujeres ocupadas. Esta diferencia incrementó entre 2006 y 2009. Por lo tanto percibieron menores salarios mensuales en general. Sin embargo, al mismo tiempo, sus ingresos por hora mejoraron, probablemente debido a los aumentos logrados en la negociación tripartita en 2008. Existe variación regional respecto a los salarios y las condiciones laborales. Las trabajadoras que desarrollan sus actividades fuera de Montevideo tienden a ganar menos y a trabajar mayor cantidad de horas y todavía existen casos de mujeres que ganan aproximadamente un tercio del salario mínimo y que trabajan de sol a sol.

Aproximadamente 63.000 trabajadoras domésticas se encuentran registradas en, y contribuyen a, la previsión social. Desde 2006, el porcentaje de trabajadoras domésticas que realizan sus contribuciones ha incrementado a 45,6% debido, en gran parte, a la campaña mediática realizada por el BPS. Aun así, existe gran evasión, lo que trae como consecuencia que, al momento de redactar el documento, solamente la mitad de las empleadas realizaba sus contribuciones a la seguridad social.

En 2009, sólo 14,4% de las trabajadoras domésticas tenían vacaciones pagadas y 51,4% recibían aguinaldo. Cabe señalar que 46,4% no creían tener derecho al aguinaldo. En contraste, 97,8% de las empleadas que contribuyen al Banco de Previsión Social tenía conocimiento de este derecho.

¹¹ Batthyány utiliza datos de 2010, sin embargo ella excluye de la mayoría de sus cálculos a las cuidadoras, en consecuencia este reporte se basa principalmente en estudios que hacen referencia a datos para las tres categorías de trabajadoras en 2006 (Espino y Amarante, 2008) y en 2009 (MTSS 2011) estudios que utilizan datos para las tres categorías de trabajadoras del hogar.

¹² El bajo porcentaje de hombres dentro del trabajo doméstico puede ser atribuido en parte a la exclusión de los choferes y jardineros de las estimaciones estadísticas y de la ley.

Antecedentes de la organización de las trabajadoras domésticas en Uruguay

En 1964, las trabajadoras domésticas comenzaron a reunirse en varias parroquias en Montevideo, alentadas por el clero progresista de la Iglesia Católica¹³. Esto fue la base para la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP) que fue fundada tres años después, en 1969, por las trabajadoras domésticas pertenecientes a la Juventud Obrera Católica (JOC). Inicialmente, algunas de las militantes colaboraban muy de cerca con el sindicato Convención Nacional de Trabajadores (CNT). El grupo de trabajadoras domésticas dentro de la CNT se separó de la misma cuando los militares tomaron el poder en 1973 y prohibieron la actividad sindical.

ANECAP continuó operando. Sin embargo, un equipo técnico asumió el liderazgo de la asociación, la cual fue reestructurada para convertirse en una organización de asistencia, que ofrecía protección, talleres, una biblioteca, y servía, asimismo, como asociación de crédito. El Grupo Madre Dinamizador (GMD), un grupo ad hoc de trabajadoras domésticas que incluía a muchas de las líderes más antiguas de ANECAP, desempeñaba el rol de planificación y evaluación de las actividades de ANECAP, y actuaba como nexo entre el equipo técnico y la base de miembros. A pesar de que varias miembros de la ANECAP propusieron formar un sindicato, el equipo técnico y algunas de las integrantes de GMD se opusieron a ello por considerar que en ese momento no era factible¹⁴. Sin embargo, en 1975, con el apoyo de la Asociación Sindical Uruguaya, formaron la Asociación Laboral de Empleadas del Servicio Doméstico y Afines (ALESA), que más tarde expandió su área de intervención a otros departamentos¹⁵. Dichos avances fueron posibles ya que, a pesar de estar prohibida la actividad sindical, las trabajadoras utilizaban otras formas de organización como las asociaciones. En 1981, a las asociaciones profesionales (denominadas organizaciones laborales cuando estaban formadas por trabajadores y que podían además negociar con sus empleadores) se les concedió estatus legal (Ley 15.137 Asociaciones Profesionales). Con el regreso a la democracia en Uruguay en 1985, la prohibición sobre la actividad sindical fue rescindida, permitiendo la fundación del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD). Se afirma que éste llegó a tener 2.000 miembros. A pesar de que un porcentaje pequeño de trabajadoras domésticas era activo dentro del sindicato, aquellas que sí lo eran ganaron confianza en sí mismas como mujeres y trabajadoras (Rostagnol, 1988: 36). En 1988 el SUTD participó en el congreso constituyente de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)¹⁶. Su ímpetu fue efímero, y el sindicato entró en un periodo de receso durante 15 años. Ojeda Rodríguez (2010) cree que la falta de políticas gubernamentales en respuesta a las demandas de las trabajadoras domésticas fue el factor que contribuyó al declive del sindicato. Las trabajadoras e investigadores mencionan otros factores también, como la reticencia de las empleadas a unirse al sindicato por temor a represalias por parte de sus empleadores y problemas de salud y familiares de las líderes.

No obstante lo anterior, durante los años siguientes los legisladores del Frente Amplio presentaron al congreso varios proyectos legislativos que buscaban extender los derechos de las trabajadoras domésticas¹⁷. Ninguna de estas iniciativas tuvo éxito, ya sea por la falta de apoyo por parte de los legisladores o por la presión política insuficiente por parte de las trabajadoras domésticas¹⁸.

¹³ Nora Pacheco, "Historia del Sindicato Único e Trabajadoras Domésticas", Montevideo, SUTD-PIT-CNT, 2010, p. 2. Durante las décadas de 1930 y 1940 hubo antecedentes de organizaciones de trabajadoras del hogar: Iris Cabral, una activista y trabajadora doméstica afro-uruguaya, trató de organizar el sector y exigió sus derechos a la sindicalización, la pensión y la seguridad en el trabajo. En la década de 1940, un grupo de trabajadoras del hogar intentó formar una sociedad de apoyo mutuo y luchó para extender los derechos laborales a las trabajadoras del hogar. Hasta donde se pudo discernir, no existe relación entre estas primeras organizaciones con aquellas que emergieron posteriormente.

¹⁴ Suzana Prates, "Organizaciones de Trabajadoras del Hogar en Montevideo", en Chaney y Castro, *Muchachas No More*, 1989, pp. 282-284.

¹⁵ Pacheco, 2010, p. 4.

¹⁶ Directorio no publicado de los participantes del primer congreso de Conlactraho en 1988.

¹⁷ Entrevista personal con Mariselda Cancela el 26 de noviembre de 2012.

¹⁸ Casi todos los legisladores hablaron desde el punto de vista del empleador, argumentando en contra de la ley por la naturaleza "excepcional" del trabajo doméstico, o porque les parecía que podría resultar contraproducente por generar despidos masivos o la pérdida de los "beneficios" que poseen los trabajadores. Merike Blofield, *Care Work and Class. Domestic Workers' Struggles for Equal Rights in Latin America*, University Park: Penn State Press, 2012, pp. 111-112

Una nueva fase para el SUTD

En 2002, Mariselda Cancela, una abogada que más tarde colaboró pro bono con el SUTD, y otras integrantes del Departamento de Género de PIT-CNT, la única federación laboral de Uruguay, comenzaron a organizar a las trabajadoras domésticas, quienes junto con los trabajadores rurales eran los únicos dos grupos que aún estaban excluidos del derecho a las 44 horas de trabajo semanales y 8 horas diarias. Cancela desempeñó un papel fundamental en la campaña del PIT-CNT para involucrar a las trabajadoras domésticas en la preparación de una lista de demandas que planeaban presentar al FA a fin de que se incluyera en su plataforma para las elecciones presidenciales que estaban por realizarse. Cancela describe la técnica utilizada en el PIT-CNT:

Como venía la época electoral empezamos a trabajar con las compañeras y tuvimos eco. Empezamos a hablar con unas, con otras y nos empezaron a decir cuáles eran los puntos de encuentro donde habían compañeras y así con las propias trabajadoras domésticas que vamos a decir se acercaron al Departamento de Género (del PIT-CNT) para trabajar sobre ese tema, se fueron contactando con las esposas de compañeros o familiares de compañeros. Porque había compañeros que la mamá era doméstica y ahí fue que fuimos juntando gente y esa misma gente nos decía dónde encontrar a otras. Hicimos volanteadas en ferias. Fuimos a lugares cerca de las iglesias en Pocitos, Malvín, Punta Gorda, Carrasco donde había mucha cantidad de gente que sabíamos que utilizaba el servicio doméstico para tratar de hablar con compañeras y atraer y aglutinarlas¹⁹.

Este trabajo sentó las bases para la inclusión de las trabajadoras domésticas en la plataforma del Frente Amplio y para la reorganización del SUTD en 2005, que se describirá más adelante.

Como se mencionó anteriormente, en 2004 las elecciones presidenciales fueron ganadas por la izquierda por primera vez en la historia uruguaya. Cuando el Dr. Tabaré Vázquez tomó posesión el 1º de marzo de 2005, anunció en su discurso inaugural que su gobierno tenía como meta crear un consejo de salarios para el servicio doméstico²⁰. Durante los cinco años de su mandato se aprobaron una serie de leyes laborales que reinstauraron los derechos y las prácticas que habían sido suspendidos por los gobiernos anteriores²¹. Por ejemplo, los Consejos de Salarios Tripartitos retomaron sus actividades por primera vez luego de 15 años de inactividad. El Frente Amplio fomentó la sindicalización para que las y los trabajadores pudieran defender sus derechos, y el trabajo decente era considerado como un pilar importante para la inclusión social. Eduardo Bonomi, el nuevo Ministro de Trabajo y Seguridad Social, declaró públicamente: “Soy consciente que la balanza debe inclinarse hacia uno de los lados, y yo he decidido inclinarme hacia el lado de los trabajadores” (Pinto: 23).

Muchas de las obreras textiles que perdieron su empleo durante la crisis económica de 1998-2002 buscaron contratarse como trabajadoras domésticas. De acuerdo con Burgueños, et.al, (2011), algunas de estas llevaron su experiencia dentro del Sindicato Único de la Aguja y Ramas Afines al trabajo doméstico, e intentaron construir un nuevo tipo de relación laboral, muy distinta al trato feudal que ha caracterizado al servicio doméstico en gran parte de Uruguay. Muchas de las otras trabajadoras domésticas se iniciaron en este rubro siendo jóvenes, a cambio de alojamiento y alimentación. Algunas de las trabajadoras domésticas de hoy en día recuerdan que sus madres solían dormir en el suelo o debían comer las sobras de sus empleadores. Sin embargo, no todas las trabajadoras eran sumisas a su empleador, como fue el caso de Graciela Espinosa, una de las actuales líderes del SUTD, quien recuerda un incidente a finales de la década de 1980 en donde su empleador le ordenó lavar a mano una enorme canasta de ropa sucia justo cuando se estaba preparando para su día de descanso. Graciela, que no es una para quedarse callada, le contestó a su empleador que debería ser más organizado, y que como favor especial, le lavaría una muda de ropa. No hace falta decir que perdió su trabajo pocos días después²².

Algunas de las militantes del Sindicato Único de la Aguja y Ramas Afines fueron invitadas por el Departamento del Género del PIT-CNT para que ayudaran a revivir al SUTD. Cristina Otero, Matilde Castillo y Nora Pacheco, ex obreras textiles, unieron fuerzas con María Salas, María Esteban y otras mujeres que pertenecían al SUTD durante la década de 1980, para reconstruir la organización. Para ese entonces ya existía una red de trabajadoras domésticas que habían sido contactadas por el Departamento del Género durante la campaña presidencial, muchas de éstas eran compañeras de los miembros del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), que luego sería un aliado importante para el SUTD al brindarles un espacio para reunirse y ayuda financiera.

¹⁹ Entrevista personal con Mariselda Cancela el 26 de noviembre de 2012.

²⁰ Cita de Graciela Mazzuchi, “Relaciones Laborales en Uruguay: 2005-2008”, OIT, 2009, p.50.

²¹ 39 leyes fueron aprobadas durante el mandato de Tabaré Vázquez (Pinto 2012: 12).

²² Entrevista personal con Graciela Espinosa el 23 de noviembre de 2012.

A mediados de 2005, el SUTD trabajaba de manera activa de nuevo, tanto nacional como internacionalmente. Una delegada asistió al seminario de la OIT sobre el trabajo de los migrantes y trabajo doméstico en diciembre de 2005. Las trabajadoras domésticas y activistas del sindicato que participaron publicaron la Declaración de Montevideo que reivindicó el reconocimiento del valor del trabajo doméstico, el respeto a los derechos de las trabajadoras domésticas y la inclusión de sus demandas en las agendas de los sindicatos y federaciones laborales. Dos representantes asistieron también al quinto congreso de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar CONLAC-TRAHO en Lima en 2006.

Las integrantes del sindicato jugaron un papel muy importante dentro de la campaña para la reforma legal que les garantizaría a las trabajadoras domésticas los mismos derechos que poseen otros trabajadores. La nueva ley laboral para las trabajadoras domésticas fue preparada por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y el Trato Igual en el Empleo (CTIOTE), con la participación del MTSS, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), el PIT-CNT y la Cámara de Comercio e Industria. La ley se basaba, en gran parte, en propuestas legislativas anteriores. Las integrantes del sindicato manifestaron que no fueron consultadas inicialmente sobre el contenido de la ley, y que sus sugerencias posteriores no tuvieron eco. El clima político era favorable para tal reforma, y el 27 de noviembre de 2006 la legislatura uruguaya adoptó la ley 18.065²³.

Las representantes de las trabajadoras domésticas y sus empleadores.

El Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas es la única organización gremial con base de miembros que representa a las trabajadoras domésticas en Uruguay. Existen ONG, como Cotidiano Mujer y Casa de la Mujer de la Unión, que tienen proyectos dirigidos al empoderamiento de las trabajadoras domésticas. Algunas exmiembros del SUTD crearon la Agrupación María Goretti para la diseminación y promoción de los derechos de las trabajadoras domésticas. Sin embargo, todas estas agrupaciones reconocen que el único representante *per se* de las trabajadoras domésticas es el sindicato.

El SUTD es un sindicato basado en la ocupación. Todas sus miembros deben estar empleadas dentro del servicio doméstico. Si una afiliada cambia de trabajo o se retira, debe desafilarse del sindicato. El mismo criterio se aplica para las miembros que participan en cualquier comisión o el secretariado. Las mujeres argumentan que las activistas a tiempo completo pierden noción de la realidad del trabajo día a día. Es de opinión común que es moral y políticamente incorrecto que las líderes dejen sus trabajos y se dediquen exclusivamente a la organización. Todas las integrantes deben pagar cuotas, así como también contribuir a la unidad y el desarrollo del sindicato, respetar las decisiones de la asamblea, votar en las elecciones y cumplir con sus responsabilidades, lo que es considerado por muchas integrantes como más importante que el pago de las cuotas. Actualmente el sindicato cuenta con más de 1.300 miembros, de las cuales más de 700 pagan sus cuotas regularmente. La cantidad de miembros del sindicato se ha duplicado durante los últimos 6 años. El mismo ha hecho campañas para crear filiales fuera de Montevideo, logrando crear, hasta el momento, 11 secciones sindicales en 19 de los departamentos de Uruguay. Esto ha ampliado su base numérica, social y geográfica, aunque la mayoría de las miembros son de Montevideo.

Dentro de los objetivos del sindicato se encuentran: la defensa de los derechos e intereses de las trabajadoras domésticas, la mejora de las condiciones laborales y de vida, la creación de una sociedad más justa con oportunidades laborales para todas y la solidaridad y unión, no sólo entre las trabajadoras domésticas, sino también con todos los trabajadores. Conforme a sus estatutos, el sindicato debería de salvaguardar su autonomía del gobierno, los partidos políticos, los empleadores y los grupos religiosos.

El SUTD no tiene jerarquías formales, y no hay una presidenta o secretariado general. Durante siete años (2005-2012), un núcleo de miembros planearon y llevaron a cabo sus actividades por medio de tres comisiones: organización, comunicación y finanzas. Esta estructura ha sido en parte modificada ya que los estatutos que fueron revisados en noviembre de 2011, estipulan que debería de haber un secretariado general, compuesto de siete secretarías (organización, propaganda, finanzas, relaciones públicas, salud e higiene, actas e interior, cada una con dos miembros) y de una comisión fiscal, representada por seis miembros. La asamblea general es la máxima autoridad del sindicato.

Recientemente el sindicato ha intentado expandir su membresía y forjar una estructura más democrática. En noviembre de 2011 se convocó a un encuentro nacional con el fin de revisar su constitución, y en octubre de 2012 se realizaron elecciones por primera vez en su historia. Actualmente cuenta con un secretariado, dentro del cual se participan un

²³ Ver Blofield (2012) para obtener una descripción del proceso de reforma legislativa. La mención del papel del SUTD se encuentra en "Proyecto que regula el trabajo domestico", *El país*, 6 de marzo de 2008. http://historico.elpais.com.uy/06/03/08/pnacio_205188.asp. Consultado el 20 de enero de 2013.

número casi igual de miembros que residen en la capital y aquellas que residen en otros departamentos. El secretariado se reúne semanalmente en Montevideo e intenta encontrarse con las delegadas de los departamentos una vez al mes.

Desde el 2006 se han llevado a cabo cuatro encuentros nacionales, los cuales incluyeron miembros y no miembros del sindicato. A partir de 2009 se empezó a conmemorar el 1° de agosto el Día de la Trabajadora Doméstica, con la celebración de una mesa redonda o otra actividad que atrae gran cobertura de los medios.

Las actividades del sindicato son coordinadas desde la oficina en Montevideo. Los viernes brindan asesoría jurídica a las trabajadoras. Por lo general, entre 30 y 40 mujeres acuden a la oficina durante el transcurso de la tarde. Cada una de ellas es entrevistada por algún integrante del secretariado, y, si el caso lo amerita, es referida a un equipo de abogados de la Universidad de la República. Mientras esperan, las mujeres discuten acerca de las novedades del sindicato, cambios en las leyes, así como sobre cuestiones personales. Las integrantes del secretariado les proporcionan bocadillos, galletas y café, conscientes de que muchas de ellas no han almorzado. La mayoría de las actividades del sindicato se realizan durante la semana, a excepción de los encuentros nacionales que son llevadas a cabo los domingos.

El sindicato está afiliado al PIT-CNT, en cuya central cuenta con una pequeña oficina amueblada y equipada con una impresora y una computadora. A pesar de que el PIT-CNT les permite utilizar el teléfono, la mayoría de las integrantes del Secretariado tienen teléfonos celulares que nunca dejan de sonar.

El PIT-CNT también les facilita el uso de su auditorio para realizar sus asambleas y encuentros grandes, así como también les otorga otros espacios para las clínicas de asesoría legal. El PIT-CNT junto con el Instituto Cuesta Duarte (el centro de investigación y capacitación asociado al PIT-CNT) le proporcionan al sindicato orientación permanente. Ambos ayudan a calcular los montos de los aumentos salariales que demandan, mientras que el PIT-CNT, además lo acompaña a las sesiones de la negociación colectiva. Una representante del SUTD participa dentro del Secretariado de Género y Diversidad del PIT-CNT. Sin embargo, la relación con el PIT-CNT no siempre ha sido fácil. Algunas integrantes del SUTD han tenido problemas con miembros del PIT-CNT que son sus empleadores, así como también de vez en cuando algún miembro del PIT-CNT se refiere a las trabajadoras domésticas en forma despectiva. En el 2010 hubo un distanciamiento entre el SUTD y el PIT-CNT porque la federación envió a una dirigente de la Comisión de Género, no una integrante del SUTD como delegada a la 99ª Conferencia Internacional del Trabajo (que discutiría el tema del trabajo doméstico), con base en el argumento de que las miembros del SUTD carecían de experiencia. Las integrantes del SUTD se enfurecieron, ya que habían pasado meses preparándose para la conferencia con ayuda de la OIT. Este incidente no pasó desapercibido por el movimiento feminista. El PIT-CNT fue criticado públicamente por su actitud clasista, paternalista y sexista. Al año siguiente dos representantes del SUTD asistieron a la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo que adoptó el Convenio 189 de la OIT: Trabajo Decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

De todas maneras, el PIT-CNT es indudablemente el principal aliado político del SUTD. Por otra parte, el SUTD recibe ayuda para su servicio de apoyo legal por parte de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República a través de un convenio con el Banco de Previsión Social.

Del lado de los empleadores, la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay fue fundada en 1955. La Liga forma parte de la Unión Intercontinental de Amas de Casa y Consumidores (UNICA), la Confederación Iberoamericana de Amas de Casa (CIAC) y la Federación de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del MERCOSUR.

La Liga tenía originalmente dos objetivos: dignificar a las mujeres como amas de casa y defender los derechos de los consumidores. La misma ha brindado información acerca de la contribución que las amas de casa realizan a la sociedad y ha luchado por su derecho a recibir una pensión (la cual ha sido otorgada en los países vecinos de Argentina y Brasil). La Liga educa a los consumidores, y promueve y protege sus derechos. Desde 2008, se ha propuesto un tercer objetivo: la representación de los empleadores de las trabajadoras domésticas en los Consejos de Salarios tripartitos. El Ministro de Trabajo invitó a la Liga a participar en el Grupo 21, el Consejo de Salarios específico para las trabajadoras domésticas. Esto era una gran responsabilidad dado que aproximadamente el 9% de las familias contratan a una trabajadora doméstica (Amarante y Espino, 2008; 70). La Presidenta de la Liga, Mabel Lorenzo de Sánchez, ha reconocido en varias ocasiones que este ha sido un enorme desafío, ya que ni ella ni las demás delegadas de la Liga tenían experiencia en relaciones laborales a pesar de emplear trabajadoras domésticas. Mabel Lorenzo de Sánchez asistió a las 99ª y 100ª Conferencias Internacionales del Trabajo. Para ese entonces, ella era una de las pocas delegadas con experiencia en negociaciones colectivas con trabajadoras domésticas como empleadora. Actualmente, su organización brinda información sobre los derechos y las obligaciones de los empleadores, asesoría legal dentro de una

amplia gama de cuestiones, ya sea sobre cómo preparar un recibo de sueldo, cómo calcular los aumentos salariales y cómo resolver conflictos laborales.

El contraste entre las oficinas del SUTD y de la Liga es elocuente. La Liga posee una espaciosa oficina de dos pisos localizada en el centro de la ciudad, que incluye una gran sala para reuniones en el primer piso; está equipada con teléfono y computadoras y a lo largo de sus paredes, hay fotos y recortes de periódicos que narran la historia de la Liga.

Ambas organizaciones cuentan con ejemplares del Convenio 189 que distribuyen con orgullo.

La inclusión del servicio doméstico en los Consejos de Salarios y la negociación tripartita del primer convenio colectivo (2008)

Hasta el año 2008, existían dos maneras para establecer los salarios en Uruguay: la negociación tripartita en el Consejo de Salarios²⁴ y, para aquellos grupos ocupacionales que no participaban dentro de los Consejos de Salarios, los decretos presidenciales. El salario mínimo fue establecido en Uruguay por decreto presidencial en el año 1969. Las trabajadoras domésticas fueron excluidas explícitamente del salario mínimo hasta 1990, cuando se estableció por primera vez un salario mínimo para ellas mediante un decreto ejecutivo. El decreto fijó un salario mínimo para Montevideo y uno más bajo para el resto del país, siendo ambos ligeramente más altos que el salario mínimo nacional. El decreto permitía a los empleadores descontar un 20% del salario si proveían de alimento y alojamiento a sus empleadas, y un 10% si solamente se trataba de alimento (Mazzuchi, 2009: Decreto 1534/969 y Decreto 246/90). El Frente Amplio eliminó estas diferencias geográficas respecto al salario de las trabajadoras domésticas con el fin de promover la igualdad social y económica:

Las que estábamos acá en Montevideo ganábamos x cantidad de dinero y las del interior estaban ganando 10 pesos la hora y ¿no era el mismo trabajo? ¡Era peor todavía! Porque les hacían trabajar en la casa de la patrona y después iban a la casa de la madre de la patrona²⁵.

Sin embargo, incluso después de la aprobación de la Ley 18.065 (2006) y la promulgación del Decreto 224/007 (2007), que estipulaba que los salarios de las trabajadoras domésticas deberían de establecerse mediante negociaciones tripartitas, los salarios continuaron siendo fijados por decretos presidenciales en 2007 y 2008. En julio de 2006, el salario mínimo de las trabajadoras domésticas era de UYU 3.000 (US\$135) por mes ó UYU 15 (US\$68) por hora. Para el 11 de febrero de 2008, el salario mínimo mensual había incrementado a UYU 3.550 (US\$160) y UYU 18 (US\$0,81) por hora.

El SUTD rechazaba el hecho de que sus salarios fueran fijados mediante decretos presidenciales, ya que esto era reminiscente de la época de la dictadura. Así fue que demandaron su derecho a participar en una negociación tripartita al igual que otros grupos de trabajadores. Cristina Otero recuerda:

Íbamos al Ministerio de Trabajo una y otra vez, y nos sentábamos a esperar a ver cuándo iban a hacer los Consejos de Salarios con nosotros, cuándo íbamos a conciliar. Un 24 de diciembre a medio día estábamos reunidos en el Ministerio, pidiéndole la reunión para ver cuándo se instalaban los Consejos de Salarios de las trabajadoras, un 24. No teníamos ni fecha ni hora. A nosotros nos decían a las 10 de la noche, igual íbamos a las 10 de la noche. Nosotros les decíamos no queremos regularizar el trabajo, queremos regularizar el salario, porque se ganaba 20 pesos, 10 pesos la hora, trabajaban de sol a sol.

El principal obstáculo para la formación de un consejo de salario para el servicio doméstico era la falta de una organización de empleadores. En un principio, la Cámara de Comercio iba a participar en la negociación. Sin embargo, más tarde declinaron, ya que no sentían con la autoridad de representar a las y los empleadores de las trabajadoras domésticas.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Bonomi, invitó a la Liga a representar a los empleadores de las trabajadoras domésticas dentro del Consejo de Salarios. La membresía discutió esta propuesta en una asamblea especial el 7 de julio de 2008. La mayoría aprobó la propuesta, y dentro de su carta de aceptación dirigida a Bonomi expresaron: "Asumimos este desafío con la consigna de construir. Proponemos actuar con la mayor apertura, eliminando asimetrías, promoviendo acuerdos que salvaguarden y protejan los intereses legítimos de las partes"²⁶. La Liga subrayó la complejidad de este desafío dado que su membresía incluía no sólo a los empleadores de trabajadoras domésticas,

²⁴ Los Consejos de Salarios tripartitos fueron establecidos en 1943 (Ley 10.449).

²⁵ Entrevista personal con Cristina Otero, el 21 de noviembre de 2012.

²⁶ Carta dirigida al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Bonomi, por Mabel Lorenzo de Sánchez, 9 de julio de 2009.

sino también a las propias trabajadoras domésticas, además de personas que no estaban involucradas en las relaciones del servicio doméstico. Desde el principio, solicitaron al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) asistencia técnica y capacitación para poder ocuparse de la negociación tripartita.²⁷

Cada grupo ocupacional tiene su propio consejo de salarios tripartito. El consejo de salarios para el servicio doméstico fue creado el 7 de julio de 2008²⁸, fue denominado el Grupo 21, ya que fue el 21° consejo formado. Al igual que en la mayoría de los consejos, cada parte nombra a tres o cuatro delegados. El gobierno tiene tres representantes: el Presidente del consejo, Nelson Loustaunau (Viceministro de Trabajo y Seguridad Social) y dos representantes titulares: Ximena Ruy López y Andrea Badolati. El SUTD eligió a Cristina Otero y Mariela Burlón Rodríguez como delegadas titulares, y a Matilde Castillo y Nora Pacheco como suplentes. Mariela Burlón Rodríguez ha sido trabajadora doméstica casi toda su vida, y, como se mencionó anteriormente, las demás representantes eran ex activistas del sindicato de trabajadoras de la aguja. La Liga de Amas de Casa eligió a su presidenta, Mabel Lorenzo de Sánchez y a Nelly Costa como representantes titulares, y como suplentes a Maribel Álvarez y Eliana Vidal. Todas ellas eran empleadoras de trabajadoras domésticas. Mariselda Cancela le brindó asesoría legal al SUTD. La Liga también llevó a una abogada a las primeras sesiones.

A pesar de que, en teoría, cualquier cambio en la composición de las delegaciones debe ser comunicado formalmente al MTSS, en la práctica hay cierta flexibilidad. Dado que ninguna de las delegadas de las trabajadoras sigue siendo miembro del SUTD, el sindicato ha sido autorizado a enviar a sus actuales líderes como representantes en las negociaciones. Sin embargo, el hecho de que no se haya cambiado la lista de delegados que aparece en la página web del MTSS a veces genera confusión en los medios, lo que les lleva a comunicarse con las antiguas delegadas del SUTD para dar su opinión acerca de las negociaciones tripartitas.

El gobierno desempeñó, y sigue desempeñando, un papel de liderazgo en las negociaciones. Cada año, el Ministerio de Economía y Finanzas junto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecen las directrices generales para todos los consejos de salarios acerca de la duración de los convenios, los criterios a utilizar para definir los aumentos salariales y ajustes periódicos, así como también el calendario de ajustes. Estas recomendaciones escritas representan el marco dentro el cual se desarrollan los consejos de salarios (Mazzuchi, 2009), y las trabajadoras y empleadoras deben negociar teniendo en cuenta estas directrices. Sin embargo, también pueden incluir otras cuestiones con respecto a salarios, condiciones laborales y prestaciones. El MTSS convoca y preside las reuniones, y en caso de no llegar a un acuerdo, puede llamar al voto.

El Consejo de Salarios Grupo 21 se reunió por primera vez el 19 de agosto de 2008. El SUTD presentó un pliego petitorio con 13 demandas que fue formulado durante una asamblea donde fueron consultadas trabajadoras provenientes de varias partes del país:

1. Día del Gremio: El día de las trabajadoras domésticas se celebrará en todo el país cada 19 de agosto; este será no laborable y con goce de sueldo
2. Relaciones laborales: Ante los reclamos hechos por las trabajadoras respecto a los artículos de la Ley 18.065, reglamentada en julio del 2007, o por concepto de aumentos salariales que no sea motivo de cese laboral.
3. Beneficios: Licencias extraordinarias. Licencia por matrimonio, la patronal otorgará a la trabajadora que contraiga enlace una licencia de cinco días con goce de sueldo. Licencia por fallecimiento de familiares directos: deberá cumplirse de acuerdo a las normas legales vigentes. Por amamantamiento se otorgará medio horario de trabajo a la trabajadora durante el tiempo que dure este, percibiendo el salario íntegro. Por estudio se otorgará la licencia de dos días con goce de sueldo. Por adopción se otorgará la misma licencia en igualdad de condiciones que como madres biológicas²⁹.
4. Antigüedad: En concepto de antigüedad se abonará un plus de un 1% del salario por cada dos años.
5. Vestimenta y útiles de labor: Los empleadores proveerán de dos equipos reglamentarios de trabajo por año.

²⁷ Sorprendentemente hubo muy poca cobertura periodística de las negociaciones. Sin embargo, la decisión de la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de participar en el Consejo de Salarios fue sujeto de varios artículos periodísticos.

²⁸ Decreto 326/008 http://archivo.presidencia.gub.uy/web/decretos/2008/07/999_26%2006%202008_00001.PDF, Consultado el 5 de enero de 2013.

²⁹ Las empleadas del sector público gozan de este derecho, mientras que aquellas mujeres que trabajan para empresas privadas tienen 2 horas por día para amamantar.

6. Condiciones de trabajo: Los empleadores deberán brindar a las trabajadoras un ambiente de trabajo en condiciones dignas, libre de acoso moral o sexual, respetando el derecho a la intimidad, protegiendo su integridad física en condiciones higiénicas adecuadas.
7. Especificación y diferenciación de tareas: Igual tarea igual salario.
8. Fuero y libertad sindical: Las partes acuerdan respetar íntegramente los convenios internacionales de trabajo no. 87, 98 y 154, adoptando como mecanismo el fomento y facilidades para el ejercicio de la actividad gremial. En aquellas casas de familia en que haya más de una trabajadora se facilitará la colocación y utilización de cartelera sindical, tomando en cuenta las características de la casa de familia en lugar visible y accesible para todos los/las trabajadores/as. Podrán realizarse asambleas en los lugares de trabajo y dentro de los horarios destinados previa comunicación a la patronal. La partes acuerdan otorgar a los/las delegados/as sindicales una licencia sindical paga, en acuerdo de horas mensuales, esta licencia no podrá ser acumulada y se considera como tiempo efectivamente trabajado³⁰.
9. Equiparación salarial: No podrá haber ningún/a trabajador/a dentro de la casa de familia que realizando la misma tarea perciba por la misma un salario base diferente.
10. Despido parcial: Las partes acuerdan que cuando a un/a trabajador/a se le otorguen menos horas de trabajo que las que venía cumpliendo en el año anterior, la patronal deberá abonar el despido parcial correspondiente dentro del mes en el que se le rebajen dichas horas de trabajo, de acuerdo con las normas laborales vigentes.
11. Todo tiempo de trabajo deberá ser abonado: Siempre que se convoque a los/las trabajadores/as a realizar tareas de cualquier índole, fuera de su horario habitual de trabajo, las mismas deberían abonarse de acuerdo con las normas laborales vigentes.
12. Igualdad de oportunidades: Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales de Trabajo no. 100, 111 y 156, Ley 16.045,³¹ Declaración Social Laboral de Mercosur)³².
13. Negociación de buena fe y derecho a la información: Las partes acuerdan negociar de buena fe como proveer a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas acordados y a la búsqueda de un acuerdo equitativo y justo.³³

El SUTD propuso un salario mínimo de UYU 8.500 pesos (alrededor de US\$410) por mes, un incremento de casi el 150%, dado que el salario mínimo mensual de las trabajadoras domésticas en ese momento era de UYU 3.549 (US\$170) o UYU 18 por hora. Además pidieron un 4% de aumento para aquellas mujeres que ya ganaban entre UYU 8.501 y UYU 9.500 (US\$411 y US\$459), y un 2% para aquellas cuyo salario superaba los UYU 9.500 (US\$460). Estas propuestas salariales superaban las directrices dictadas por el gobierno acerca de los aumentos, sin embargo el SUTD justificó su demanda con base a la disminución del valor real de los salarios de las trabajadoras domésticas. Las trabajadoras sostienen que sus propias experiencias contradecían las cifras oficiales de inflación y costo de vida:

Al momento de terminar las negociaciones, el aumento salarial es socavado por el aumento de precios. Veo como la luz, el gas y la leche aumentan de precio, no sólo una vez, sino tres o cuatro veces. Por eso los ajustes salariales propuestos por el gobierno nunca son suficientes³⁴.

Al principio, la Liga rechazó explícitamente el pago por antigüedad, el pago igual por trabajo igual y el fuero sindical, pero aceptó, al menos en parte, seis de las demandas (la conmemoración del día de la trabajadora doméstica, que reclamos por la trabajadoras por incumplimiento de la ley por parte del empleador no pudieran ser utilizados como causa de despido, la provisión de ropa de trabajo, la compensación por reducción de horas y el pago de horas extras). La Liga propuso un salario mínimo mensual de UYU 4.260 (US\$205), un 7% de aumento para las trabajadoras cuyo

³⁰ La recientemente expedida Ley 17.940 "Libertad de asociación" (10 de enero de 2006) garantizó a los trabajadores el derecho a la libertad de asociación y tiempo libre para atender los asuntos del sindicato. Esta ley fue apoyada por el gobierno del FA, y era consistente con la posición de que los sindicatos fuertes son fundamentales para lograr el cumplimiento de las leyes laborales y la ampliación de los derechos humanos y laborales.

³¹ La ley n° 16.045 (adoptada en 1989) prohíbe cualquier discriminación que viole los principios de trato igualitario y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector.

³² Había una tendencia general en Uruguay de incluir cláusulas antidiscriminatorias en los acuerdos colectivos. La mitad de los acuerdos negociados en 2008 incluyó una cláusula de este tipo (Mazzuchi, 2009: 42).

³³ "Plataforma del Sector Doméstico", Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, PIT-CNT.

³⁴ Entrevista telefónica con Matilde Castillo el 26 de enero de 2013.

sueldo supera los UYU 5.000 (US\$242) y un 4% para aquellas que ganaban más, lo que coincidía con las recomendaciones del gobierno. Además, la Liga propuso la firma de un contrato escrito, la presentación de certificados de salud, la emisión del recibo de sueldo, formalidad en ambas partes y asistencia legal y técnica por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Banco de Previsión Social.

Después de casi un mes de negociaciones, y luego de consultar con sus bases y los dirigentes del PIT-CNT, el SUTD presentó una nueva lista de demandas, en la que se eliminaron las licencias para adopción, muerte de familiar y por estudio, dado que éstas ya estaban incluidas dentro de otras leyes que, al menos en teoría, cubrían a las trabajadoras domésticas. Agregaron en la lista el pago completo del salario durante la licencia por maternidad y por enfermedad (más alto que lo estipulado para otros trabajadores). Además, eliminaron la demanda respecto a la especificación y separación de tareas, el pago igual por trabajo igual, e introdujeron otras demandas respecto a tareas específicas, condiciones laborales y al salario, como la compensación por trabajo nocturno y cuidado de ancianos o enfermos, paga adicional en el caso de que hubieran muchos niños pequeños en el hogar, y un bono por el trabajo realizado en una localidad diferente (cuando la familia se va de vacaciones). Teniendo en cuenta el aumento salarial relativamente pequeño ofrecido por la Liga, que contaba con el apoyo del gobierno, el SUTD pidió que los empleadores proporcionaran alimento y alojamiento a las trabajadoras que pernoctaban en el hogar y comidas para la demás, sin realizar ningún descuento en sus salarios. Por otro lado, incluyeron una descripción detallada de la ropa de trabajo que el empleador debería otorgar, con el fin de asegurar que la misma fuera de calidad y adecuada para el trabajo, y propusieron la creación de una comisión tripartita para discutir las categorías de trabajo y sus salarios correspondientes. Eliminaron las cláusulas de igualdad de oportunidades y negociación en buena fe. El resto de las peticiones de la plataforma original se mantuvieron.

Cada una de las demandas tenía un significado especial para el SUTD. Utilizaron una escala de salarios con el fin de beneficiar particularmente a aquellas mujeres con los salarios más bajos, quienes en su mayoría vivían fuera de Montevideo. La designación del 19 de agosto como el Día de la trabajadora doméstica tenía un doble significado para las trabajadoras: en primer lugar, era un reconocimiento al Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas y, por otro lado, la valoración del trabajo doméstico³⁵. Se mostraban vehementes sobre su derecho al fuero sindical no sólo porque era su derecho, como lo es para otros trabajadores, sino también porque le permitiría al sindicato crecer tanto numérica como políticamente.

Durante dos meses y medio de negociación, el Grupo 21 sostuvo aproximadamente 10 sesiones de negociación, todas durante la mañana, con una duración de entre una hora y media y dos horas, que se llevaban a cabo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en un lugar especialmente designado para las negociaciones colectivas. Las salas son muy pequeñas y poco ventiladas. Otros miembros del sindicato, quienes esperaban afuera, acompañaban ocasionalmente a las delegadas del SUTD para ofrecerles apoyo moral y político. Esto también servía como demostración de poder político para el gobierno y los empleadores. Las sesiones no eran abiertas al público o la prensa. Cada sesión se enfocaba, generalmente, en uno o dos temas. El SUTD presentaba una plataforma escrita, mientras que la Liga no. Los procedimientos eran coordinados por los representantes del MTSS, y posteriormente uno de ellos llenaba a mano un reporte en cada sesión registrando el tiempo que cada una duraba. Estos reportes se realizaban con fines administrativos, y no eran discutidos con las delegadas de las trabajadoras o de los empleadores. Ocasionalmente se comunicaban entre ellas por teléfono o e-mail para intercambiar propuestas y contrapropuestas entre cada sesión. Durante este periodo, las delegadas del SUTD discutían las negociaciones con sus comisiones, las cuales se reunían una vez a la semana y convocaban asambleas.

A medida que íbamos negociando íbamos convocando a las reuniones. Convocamos a todas, a las socias y las nos socias. Porque es más importante convocar a las no socias para que abran la cabeza para que sepan la importancia que tiene la herramienta sindical, que tenemos que estar juntas.

La mayoría de las propuestas del SUTD fueron negociadas, y muchas de ellas fueron incluidas en el convenio colectivo, casi todas con correcciones. Por ejemplo, el salario mínimo mensual para el resto del 2008 fue fijado en UYU 4.260(US\$206)³⁶, casi la mitad de lo propuesto por el SUTD. Esto a su vez afectó las escalas salariales y ajustes proyectados para este mismo periodo, así como para 2009 y 2010³⁷. En el convenio se introdujo una bonificación por única vez para compensar el limitado aumento salarial³⁸. Luego de debatir, las empleadoras accedieron al pago por antigüedad

³⁵ Entrevista personal con Matilde Castillo el 21 de noviembre de 2012.

³⁶ Artículo 3.

³⁷ Artículo 4 y 6.

³⁸ Artículo 5.

(pero a una tasa inferior a la exigida por el sindicato) y a establecer el 19 de agosto como feriado pagado³⁹. Además, se incluyeron la provisión de ropa de trabajo y equipamiento (sin descripción) por parte del empleador, el pago de horas extras, la bonificación por trabajar en otra localidad (aunque el monto no se definió) y la compensación por reducción de días u horas de trabajo⁴⁰. Se creó una comisión especial tripartita para analizar los temas correspondientes a la licencia sindical, la elaboración de un contrato escrito y las categorías de trabajo⁴¹. El convenio incorpora los principios de igualdad de oportunidades y de trato⁴², junto con el compromiso de las partes a mantener condiciones dignas de trabajo⁴³, para concientizar a la sociedad sobre la necesidad de formalizar el empleo doméstico e implementar medidas para difundir este acuerdo; hecho que preocupaba tanto a los empleadores como a las trabajadoras durante la negociación⁴⁴. En general, las trabajadoras no se encontraron con una gran oposición por parte de los empleadores durante la negociación. No obstante, esto se debió, en gran parte, a que varias cuestiones como el pago adicional por trabajo nocturno, el cuidado de ancianos y niños, las categorías de trabajo y la licencia sindical se dejaron para ser discutidas en el futuro⁴⁵.

El 10 de noviembre de 2008, los delegados del gobierno, empleadores y trabajadoras firmaron el primer convenio colectivo para el servicio doméstico no sólo en Uruguay, sino también en toda la región de América Latina. Una de las características más importante de este convenio, válido hasta junio de 2010, era que tenía jurisdicción nacional y se aplicaba a todas las trabajadoras domésticas y sus empleadores, sin importar si estaban o no afiliados al SUTD o a la Liga de Amas de Casa⁴⁶.

Durante 2009 y 2010, de acuerdo con el primer convenio colectivo, el Consejo de Salarios Grupo 21 se reunió para firmar los ajustes salariales periódicos y para discutir los temas correspondientes a la elaboración de un contrato escrito, las categorías de trabajo y la licencia sindical. El SUTD y la Liga tenían distintas prioridades: el fuero sindical para el primero, y la elaboración de un contrato para la segunda. En la primera sesión discutieron el tema del contrato de trabajo. Las empleadoras pidieron elaborar un modelo de contrato estándar, donde se detallaran minuciosamente las tareas, los requisitos y las sanciones (por ejemplo, las consecuencias de llegar tarde o faltar al trabajo). Las trabajadoras propusieron, también, un contrato simple e individual, donde se incluyeran los nombres de la trabajadora y del empleador, el número total de horas de trabajo y las tareas que ella debía realizar. Sin embargo, argumentaron que era necesario abordar el tema del contrato escrito en conjunto con las categorías de trabajo y su correspondiente escala salarial. Por otro lado consideraban que, mientras que el contrato era importante para el empleo de una nueva trabajadora, era innecesario para aquellas mujeres que ya estaban trabajando. Las integrantes del sindicato tomaron esta posición ya que temían que un contrato escrito podría perjudicarlas. En esta comisión tripartita no se discutió más acerca del contrato o las categorías de trabajo.

En julio de 2009, el SUTD presentó una propuesta de fuero sindical que pedía 200 horas pagadas por mes a aquellas trabajadoras que debían cumplir con responsabilidades sindicales. El SUTD proponía distribuir estas horas entre sus miembros. La Liga de Amas de Casa respondió que para poder discutir este tema (o cualquier otro), requería asistencia legal por parte del MTSS y le recordó al Ministerio que ya habían hecho esta solicitud en mayo del 2008. El MTSS declinó sobre la base de que no era su función la de proveer asistencia legal a los empleadores. Al continuar esta situación, el SUTD protestó en contra de la Liga, argumentando que esto era pretexto para no abordar el tema. Dada la falta de avance, las negociaciones fueron suspendidas en septiembre de 2009. Finalmente, en marzo de 2010, cuando se volvió a convocar la comisión tripartita, la Liga manifestó que sus miembros no consideraban viable la propuesta del SUTD sobre el fuero sindical y, como respuesta, el MTSS se comprometió a buscar opciones para organizarlo y financiarlo. Sugirieron establecer un fondo a través del Banco de Previsión Social al que contribuirían todos los empleadores de las trabajadoras domésticas, y no solamente aquellos cuyas empleadas tenían responsabilidades sindicales, con el fin de redistribuir el gasto. El SUTD y la Liga aceptaron la propuesta del MTSS. Más tarde, el SUTD presentó el proyecto de ley que tal propuesta requería para hacer cumplir sus derechos. Sin embargo, la Liga no respondió.

³⁹ Artículos 9 y 20.

⁴⁰ Artículos 18,15,14 y 12.

⁴¹ Artículo 11.

⁴² Artículo 16.

⁴³ Artículo 10.

⁴⁴ Artículo 8.

⁴⁵ Entrevista personal con Cristina Otero el 21 de noviembre de 2012.

⁴⁶ Artículo 2.

El proceso de negociación del segundo convenio (2010)

El 20 de agosto de 2010 comenzó la negociación del segundo convenio. Ésta duró cuatro meses e incluyó catorce encuentros. Al igual que en el 2008, todas estas sesiones se realizaron en el MTSS siguiendo el mismo protocolo. Hubo muy poca variación en las delegaciones de las trabajadoras, los empleadores y el gobierno. La líder principal del SUTD, Cristina Otero, había abandonado el sindicato a finales del 2009, por lo tanto Nora Pacheco, Mariela Burlón, Matilde Castillo, y, ocasionalmente, Adela Sosa y Graciela Espinosa negociaron por parte del SUTD. Los delegados de la Liga de Amas de Casa y del MTSS se mantuvieron sin cambios.

Los delegados del MTSS presentaron las directrices del Poder Ejecutivo para las negociaciones del consejo de salario en julio de 2010. Dentro de las recomendaciones se incluían una duración de los convenios de 3 a 5 años, ajustes salariales anuales basados en la inflación proyectada y otras consideraciones macroeconómicas que promovían “la distribución de los frutos del crecimiento económico” y garantizaban la estabilidad de los salarios reales. Estas serían complementadas por medidas correctivas que tendrían en cuenta la inflación real y la eventual reducción del poder adquisitivo.

El SUTD presentó una plataforma con 14 demandas, algunas de las cuales eran nuevas, mientras que otras ya habían formado parte de la lista presentada durante las negociaciones del primer convenio colectivo de 2008.

1. Lactancia: Toda trabajadora doméstica que se encuentre amamantando a su hija/o gozará de medio horario de trabajo debiendo el empleador abonar su salario íntegro.
2. Complemento subsidio por enfermedad y por maternidad: Los empleadores deberán abonar como complemento hasta llegar al 100% del salario de la trabajadora doméstica, toda vez que la misma se encuentre en subsidio por enfermedad y/o maternidad desde el primer día de dicha contingencia.
3. Nocturnidad: Se fija un porcentaje de 25% por nocturnidad sobre el salario base siempre cuando la trabajadora desempeñe sus funciones entre las 22 hs. y las 6 hs.
4. Salario vacacional: Los empleadores deberán abonar a las trabajadoras domésticas por concepto de salario vacacional un porcentaje equivalente al 120% del salario líquido.
5. Presentismo: Se abonará por concepto de prima por presentismo el 10% del salario base a las trabajadoras domésticas.
6. Los empleadores deberán abonar a las trabajadoras su salario y/o jornal íntegro toda vez que por diferentes razones decidan no convocarlas a trabajar .
7. Los empleadores podrán descontar por concepto de alimentación y/o habitación un 1% del salario nominal.
8. Toda vez que los empleadores decidan despedir a las trabajadoras domésticas deberán realizar un preaviso de 10 días.
9. Las partes acuerdan que los cursos de capacitación del sector son altamente necesarios y se comprometen a brindar todas las garantías y facilidades para que puedan desempeñar los mismos.
10. Se formará una Comisión de Seguridad y Salud integrada por ambas partes a los efectos de prevenir los riesgos en el ámbito del hogar, por las tareas repetitivas, movimientos de flexión y extensión, carga de objetos pesados, exposición o manipulación de productos de limpieza con diversos grados de toxicidad y exposición prolongada al polvo y manipulación de energía eléctrica en los utensilios.
11. Se conformará una Comisión Tripartita de Salud Laboral para las Trabajadoras Domésticas.
12. Las partidas entregadas por parte de los empleadores por concepto de viáticos o transporte serán considerados a los efectos del cálculo del salario vacacional, licencia e indemnización por despido.
13. Las partes acuerdan dar cumplimiento con el decreto 291/07 a los efectos de nombrar delegadas de Seguridad Laboral.
14. Ninguna de las cláusulas establecidas en el presente convenio podrá interpretarse en el sentido de desmejorar las condiciones que gozan las trabajadoras, ya sea en su faz individual o colectiva ⁴⁷.

⁴⁷ “Plataforma del sector doméstico. Consejos de Salarios 2010”, s.f.

El SUTD luchó por su plataforma (particularmente por las demandas 1 a 6, y la 12), pero la Liga sólo aceptó eventualmente (al menos en parte) cuatro de ellas: el pago adicional por trabajo nocturno (pero a una tasa de sólo el 15%), pago completo a la trabajadora en caso de que se suspenda el día de trabajo, la creación de un comité tripartito para la salud ocupacional y que ninguna de las disposiciones establecidas podría ser utilizada para socavar las condiciones de las trabajadoras domésticas. Todas ellas fueron incluidas en el segundo convenio colectivo.

La licencia sindical y las categorías de trabajo se encontraban todavía sobre la mesa de negociación, es por eso que el SUTD no las incluyó en su plataforma. Existía un serio conflicto sobre estos temas y sobre los aumentos salariales. De hecho, la primera sesión de negociación dio un giro amargo cuando la Liga declaró que, ya que el 95% de todos los empleadores tienen sólo una trabajadora doméstica empleada, las trabajadoras domésticas no tienen derecho a la licencia sindical. Por lo tanto, rechazó la propuesta de una ley de apoyo al fuero sindical para las trabajadoras domésticas. Durante las reuniones subsiguientes la Liga modificó su posición. Con el fin de evitar cualquier interrupción dentro del trabajo doméstico, las representantes de la Liga comunicaron que aceptarían el fuero sindical para trabajadoras empleadas en hogares con más de una trabajadora, porque así se podría redistribuir el trabajo. El SUTD se opuso vehementemente a esta propuesta, apoyándose en la Ley 17/940, la cual garantiza el derecho al fuero sindical para los trabajadores asalariados sin mencionar un número mínimo de trabajadores. Exasperado por estos comentarios y por la falta de progreso en cuanto al fuero sindical durante los últimos dos años, el SUTD quitó el fuero sindical de la mesa de negociación el 15 de septiembre y exigió al MTSS que presentara una ley en el congreso para establecer los mecanismos para implementar el fuero sindical para las trabajadoras domésticas. El gobierno votó a favor de esta propuesta mientras que la Liga se abstuvo alegando que necesitaba asesoría legal.

El SUTD tenía esperanzas de avanzar en la cuestión de las categorías de trabajo. El 6 de septiembre del 2010 presentaron una lista detallada de 14 categorías de trabajadoras con distintos grados de especialización, experiencia y conocimiento así como con diferentes niveles de salario mensual.

- Limpiadora: Es la persona que se dedica a la limpieza total del hogar, seis días a la semana. Salario UYU 7,000 (US \$338)
- Mucama: Es la persona que se encarga exclusivamente de realizar tareas dentro de los dormitorios del hogar. Salario UYU 7,000 (US \$338)
- Niñera: Es la persona que se encarga del cuidado y aseo de los niños no realizando ningún otro tipo de tareas en el hogar. Salario UYU 7,000 (US \$338)
- Cuidadora: Es la persona que se encarga de adultos mayores realizando su cuidado, aseo y alimentación sin ser responsable de la medicación. Salario UYU 7,700 (US \$372)
- Casera o casero: Es la persona que encarga del cuidado de la casa y bienes materiales. En esta categoría estos trabajadores/as deberán incluir al núcleo familiar del mismo durante toda la relación laboral, debiendo el empleador/a suministrar alimentación sana y suficiente y alojamiento privado, amueblado e higiénico del núcleo familiar. Salario UYU 7,700 (US \$372)
- Cocinera común: Es la persona que se encarga de realizar tareas de cocina sencilla sin necesidad de elaboraciones complejas. Salario UYU 7,700 (US \$372)
- Limpiadora categoría 1: Es la persona que se dedica a realizar limpieza, lavado, planchado y cocina sencilla, realizando planificación de dichas tareas y toma de decisiones. Salario UYU 8,400 (US \$406)
- Mantenimiento: Es la persona que posee mínimos conocimientos y se encarga del mantenimiento, pintura, electricidad, sanitaria dentro de condiciones normales en el hogar. Salario UYU 8,400 (US \$406)
- Ama de llaves, categoría 2: Es la persona que administra y se dedica a realizar la limpieza, lavado, planchado, cocina sencilla y cuidado de adultos y/o niños, planificando dichas tareas y toma de decisiones. Salario UYU 9,700 (US \$470)
- Ama de llaves, categoría 1: Es la persona que se encarga de la administración total del hogar, teniendo personal a cargo para distribuir las diferentes tareas y otorgar categorías. Salario UYU 12,000 (US \$580)
- Cocinera especializada: Es la persona que cocina con ingredientes especiales para todo tipo de enfermedades con menú y dieta específica. Salario UYU 13,000 (US \$628)
- Cocinera de comidas para freezer [congelador]: Es la persona que se encarga de preparar los alimentos para su consumo previo freezer. Salario UYU 13,000 (US \$628)

- Cocinera para *catering* [preparación de comida para eventos especiales]: Es la que planea y recibe sugerencias de menú con ingredientes para tareas específicas de la familia cuando realiza reuniones. Su salario se establecerá por hora UYU 100 (US \$4.83)
- Cocinera internacional: Es la persona que posee conocimientos adecuados, planea el menú, establece los ingredientes, define decoración y presentación del menú. Salario UYU 15,000 (US \$725) ⁴⁸

También exigieron que, en el caso de que una persona lleve a cabo varias actividades, se le pague de acuerdo con la categoría con el salario más alto.

Las empleadoras rechazaron la idea de que sólo algunas categorías de trabajadoras tomaban decisiones. En su lugar, argumentaron que todas las trabajadoras domésticas, en cierta medida deben tomar decisiones alguna vez. La Liga debía presentar una contrapropuesta, pero no lo hizo, argumentando, una vez más, que necesitaba asesoría legal. En consecuencia, se pospuso la discusión de las categorías.

Se desató una acalorada discusión acerca de los aumentos salariales y los posteriores ajustes salariales para los distintos niveles. El SUTD reclamó un aumento salarial retroactivo del 18% para el período que va desde el 1 de julio al 30 de noviembre, y el mismo aumento para los siete meses siguientes. El gobierno propuso dos aumentos del 15%, y la Liga dos del 12,5%, que estaba por debajo a los valores establecidos por las directrices gubernamentales. Las trabajadoras estaban dispuestas a aceptar la propuesta del gobierno siempre y cuando se aceptaran los demás de las demás de su plataforma. Durante los meses siguientes, a pesar de que el gobierno hizo nuevas propuestas, la Liga no modificó su propuesta.

Después de casi tres meses de negociación, el SUTD decidió repartir folletos en los barrios residenciales criticando a la Presidente de la Liga por ser avara y “hambrear” a las trabajadoras domésticas. Esto se realizó con el fin de socavar su imagen entre los empleadores y para presionar a la Liga para que hiciera una oferta más razonable. En cambio, las empleadoras exigieron una disculpa y que el gobierno hiciera una nueva propuesta que se someterían a la votación. El MTSS intentó aliviar la tensión alegando que las acciones del SUTD eran normales dentro de la política. La Liga reiteró su demanda de que el gobierno hiciera una propuesta final para llevar a la votación. El SUTD, luego de discutir el tema en su Asamblea Nacional, decidió no asistir a la siguiente sesión de negociación ya que sabían que si se llevaba a cabo una votación, perderían. Enviaron entonces una protesta formal en rechazo de la propuesta del gobierno y exigieron una entrevista con el Presidente, el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

El 6 de diciembre, la Liga presentó una oferta que superaba las expectativas del SUTD. Consistía en un aumento salarial del 37,6% para aquellas trabajadoras con los salarios más bajos, un 26,6% para las trabajadoras con salarios medios y de un 13,7% para aquellas con los salarios más altos, vigente desde el 1 de diciembre de 2010 hasta el 6 de junio de 2011. La Liga consideraba esto más factible que pagar una gran suma correspondiente al aumento retroactivo desde el 1 de julio de 2010 hasta el 1 de enero de 2011. El SUTD aceptó inmediatamente la oferta, aunque todavía estaban en desacuerdo acerca de la duración del convenio. La Liga propuso tres años (de acuerdo con las directrices del gobierno) y el SUTD propuso dos años. Dado que los aumentos salariales iniciales eran más importantes que los ajustes periódicos que se harían durante la última parte del contrato, las trabajadoras preferían un plazo más corto. El MTSS propuso un acuerdo de dos años y medio, que el SUTD presentó a su asamblea. Finalmente, las trabajadoras se impusieron y el convenio cubrió un periodo de dos años.

El 17 de diciembre de 2010, los representantes del consejo salarial del Grupo 21 firmaron el segundo convenio colectivo y decidieron reanudar las negociaciones en marzo de 2011 con el fin de resolver los problemas pendientes.

Al igual que el anterior, el segundo convenio poseía jurisdicción nacional y se aplicó a todas las trabajadoras domésticas y sus empleadores. El segundo convenio prevé lo siguiente:

- Salario mínimo: Para el período entre el 1 de diciembre de 2010 y el 30 de junio de 2011 se estableció un salario mínimo mensual de UYU 6,591.40 (US \$297), (44 horas semanales y 25 días de trabajo por mes), lo que equivale a UYU 34.67 (US \$1.56) por hora;
- Ajustes salariales desde el 1 de diciembre de 2010 hasta el 30 de junio de 2011;
- Aumento del 37,6% para aquellas trabajadoras que al 30 de noviembre de 2010 ganaban hasta UYU 5,792 (US \$260) por mes (o el equivalente por día u hora);

⁴⁸ “Presentación de categorías de sector doméstico”, 6 de septiembre de 2010. Se incluyen los salarios equivalentes en US dólares en este texto en consideración a lectores/as de otros países.

- Aumento del 26,6% para aquellas trabajadoras que ganaban al 30 de noviembre de 2010 entre UYU 5,793 (US \$298) y UYU 6,792 (US \$306) por mes, o el equivalente por día u hora;
- Aumento del 13,7% para aquellas que ganaban UYU 6,793 (US \$307) o más;
- Ajustes móviles de la escala salarial a partir del 1 de julio de 2011, 1 de enero de 2012 y 1 de julio de 2012.

Además reguló las siguientes condiciones laborales:

- Trabajo nocturno: Pago del 15% adicional para las tareas que se realicen entre las 10 p.m. y 6 a.m.;
- Pago del salario completo en caso de que el empleador suspenda el día de trabajo;
- Creación de una comisión tripartita para la salud ocupacional.

También aseguró la continuación de las disposiciones del convenio colectivo anterior, que fue firmado el 10 de noviembre de 2008. En otras palabras, como una de las trabajadoras dijo: “Lo que ganamos no se puede quitar”.

Durante los años 2011 y 2012, los representantes del Grupo 21 se reunieron cuatro veces para formalizar los ajustes salariales para las trabajadoras domésticas, como se había acordado en el segundo convenio colectivo. En el último encuentro, se estableció el salario mínimo mensual en UYU 8,534 (US \$384) vigente a partir del 1 de julio de 2012. Para aquellas trabajadoras con sueldos más bajos, el aumento fue del 7% y para aquellas con salarios más altos fue del 6%.

El SUTD ha presionado al gobierno con respecto al fuero sindical, pero hasta el momento no se ha presentado ninguna iniciativa al Congreso. A pesar de que todavía existen varios temas pendientes sobre la mesa de negociación (incluyendo la salud ocupacional, la elaboración de un contrato escrito, y tiempo libre para la lactancia materna), los más polémicos siguen siendo las categorías de trabajo y los salarios correspondientes a cada una de ellas.

Cuando se le preguntó acerca de la posibilidad de incluir las categorías en el próximo convenio, Mabel Lorenzo respondió que la Liga de Amas de Casa sólo aceptaría esto si se estableciera alguna constancia de capacitación (a través de un certificado). Varias miembros actuales y antiguas del SUTD consideraban absurdo exigirle a una mujer con años de experiencia que presentara un diploma. En contraste, algunas representantes de las trabajadoras apoyaban la idea de capacitar a las nuevas trabajadoras y otorgarles un diploma por parte del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), una organización tripartita que incluye a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Educación y Cultura, el PIT-CNT, la Federación Rural y las Cámaras de Comercio y de Industria.

El 27 de noviembre de 2012, las delegadas se reunieron otra vez para discutir los temas del próximo convenio. Todavía se encuentran en mesa de negociación.

Reflexiones acerca del proceso de negociación

Las líderes actuales de la SUTD y la Liga destacan la buena relación que comparten. Durante las entrevistas, ambas mencionaron que se visitaban mutuamente en sus oficinas para saludarse en sus respectivos feriados: el 19 de agosto para las trabajadoras domésticas y el 29 de junio para las amas de casa.

De acuerdo con el personal del MTSS, el clima de negociación dentro del Grupo 21 es atípico y mucho menos conflictivo que el encontrado en otros sectores⁴⁹. Esto se atribuye a la naturaleza de las relaciones dentro del empleo doméstico en contraste con las relaciones laborales en la industria privada o en el sector público. El personal del MTSS mencionó como características que distinguen a las relaciones dentro del trabajo doméstico, que estas se desarrollan principalmente en un hogar principalmente entre mujeres y que éstas se orientan al cuidado y no a la generación de ganancias. De hecho, ellos creen que las negociaciones se desarrollan algunas veces dentro de un mejor clima sin la presencia de abogados o funcionarios sindicales. Una consideración adicional son las partes involucradas, especialmente Mabel Lorenzo, quien no tolera el abuso verbal o cualquier otra insinuación de violencia.

Con base en las entrevistas con varias representantes del SUTD, se aprecia que ellas utilizan las siguientes estrategias y tácticas al momento de negociar:

- Aprovechar al máximo los conocimientos particulares de las miembros del SUTD. Durante las primeras negociaciones, la delegación del SUTD incluyó una representante con experiencia sindical (particularmente en el ámbito de las negociaciones) de otro sector (trabajo textil) y otra con extensa experiencia como trabajadora doméstica. Esta última era más consciente de los problemas que enfrentan las trabajadoras domésticas, mientras que la primera tenía más conocimientos sobre cómo defender sus derechos colectivos.
- Controlar el enojo y evitar cualquier comentario que pueda ser interpretado como agresivo para evitar la retirada de la empleadora. Algunas de las trabajadoras fueron muy insistentes sobre la necesidad de medirse y ser elocuentes, especialmente si se considera la enorme responsabilidad de que implica el representar a 120,000 trabajadoras.
- Algunas creen que es mejor no planear una estrategia (que podría ser contraproducente), sino más bien ser espontánea.
- Observar astutamente a las otras partes (empleadoras y oficiales del gobierno) para descubrir sus debilidades, sus fuentes de satisfacción e identidad, y sus aspiraciones. Por ejemplo, de acuerdo con el SUTD, durante la discusión sobre los aumentos salariales en el 2010, la representante de la Liga ofreció aún más de lo que ellas reclamaban. Creen que ella no se retractó más tarde porque se enorgullece de ser una “mujer de palabra”.
- La observación de las otras partes también da indicios sobre cómo se debe actuar:

Vos tienes que estar en la mesa y ver la postura de la otra persona, tendría que ser más o menos psicológico, tienes que ver qué postura viene de del otro lado, o qué posturas está teniendo el poder ejecutivo porque no son todas las mismas posturas, del mismo color. A veces están un poco recios, otras firmes, a veces están un poquito más relajaditos. Es que vos tenéis que ver lo que tienes en punta de la mesa y lo que tienes ahí, y ahí tienes que empezar con una lista con puntos a tratar. Pero en esa pauta tienes que ver la posición de puntos que vas a poner, si es la del militante de que o me das la que yo quiero o te arañó, o vas con el pobrecita de yo, o vamos de dos de frente a frente y poder negociar tranquilo, o llevas algo pesado que ya te había avisado.

- Llegar a un punto medio. Por ejemplo, una de las trabajadoras recuerda como ella utilizó esta táctica para negociar el pago del 15% adicional por trabajo nocturno.

(La delegada de la Liga) dijo: “No, no, no, no puedo darles más del 10%.” Entonces dije, “A ver, ya negociamos lo primordial, sueldo. Podemos negociar esto también?” Y ella respondió: “Sí, pero lo que pasa es que imagínate los empleadores me van a matar” Le digo, ¿A usted le van a matar? ¡Pero a mí también! Porque acá me mandaron a mí a no negociar, a escuchar nada más y ya estoy negociando con usted. Si nos matan, le digo yo le pido, el primero de mayo es mio, que vayan a la casa que quieran, a la casa de los trabajadores. Que nos prenden fuego. Bueno, pero negociemos.. Y así negociamos un 15%.

⁴⁹ Ximena Ruy Lopez, delegada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Grupo 21 del consejo de salario, entrevistada por la autora el 23 de noviembre de 2012.

- Retirarse de las sesiones si la otra parte hace una oferta totalmente inaceptable (ofensiva).
- Al llegar a un punto muerto, invitar a los oficiales del gobierno o líderes del PIT-CNT simpatizantes, como una muestra simbólica de fuerza como también para ejercer presión política
- Llevar a líderes del PIT-CNT a las negociaciones también era una forma de forjar el compromiso de la federación laboral con el SUTD;
- Repartir folletos durante las negociaciones para recibir el apoyo público y debilitar a las otras partes cuando había un conflicto;
- Generalmente evitar el contacto con la prensa durante las negociaciones con el fin de evitar brindar información que pueda ser utilizada en su contra por parte de los empleadores.
- Y finalmente, cuando la discusión se estanca:

Cuando las negociaciones se prolongan mucho más allá de su fecha de vencimiento, después nos cuesta cobrar el pago retroactivo porque nos dicen que nosotros no hacemos un trabajo productivo, o sea que nosotros no producimos, entonces les decimos, “Según a la punta de vista de quién, porque si yo no voy a trabajar el director del banco no va a trabajar, la doctora o el doctor no van a trabajar, el abogado no va a defender, no va al juicio. Digo nosotros somos trabajo productivo y es lo que no logramos hacerles entender es que sin nosotros el país no funciona”. Por eso yo siempre digo, si la doméstica quiere hacer paro general.....

Los resultados

Gracias al proceso de la negociación colectiva, el SUTD ha conseguido derechos que no estaban incluidos en la ley del 2006 ni en el decreto regulador del 2007: ropa de trabajo y equipamiento, pago por antigüedad, compensación adicional por trabajo nocturno, pago extra por trabajar en una localidad distinta a la normal, compensación por reducción de horas o días de trabajo, pago completo de los días de trabajo suspendidos por el empleador, un pago adicional por vacaciones y la designación del 19 de agosto como día de la trabajadora doméstica. Todos estos derechos formaron parte de la plataforma de demandas que presentó el SUTD.

Existen otras disposiciones en ambos convenios colectivos que fortalecen las cláusulas de la ley de trabajo de 2006 y el decreto regulador de 2007 (como el pago de horas extras), u otras leyes recientes que, en teoría, cubren a las trabajadoras domésticas (Ley 18.345, licencia por estudio, muerte familiar, adopción, matrimonio). Su inclusión en el convenio colectivo reafirmó que las trabajadoras domésticas tienen estos derechos. Dado que a las trabajadoras domésticas les era difícil lograr que sus empleadores les paguen sus horas extra, esperaban que su inclusión en el primer convenio les ayudara a conseguirlo. Varias integrantes del SUTD comentaron que disminuyó el trabajo con dormida en casa porque los empleadores se dieron cuenta que, para cumplir con la ley, debían pagar una gran suma por horas extras. La mayoría de las trabajadoras consideran esta disminución como positiva, ya que las trabajadoras no se encuentran permanentemente dentro de su labor tienen la posibilidad de salir de su aislamiento.

Sin duda alguna, la negociación colectiva ha contribuido a incrementar los salarios y el registro en el Banco de Previsión Social (BPS), como fue mencionado al principio de este reporte. Desafortunadamente, todavía no existen estudios acerca de los salarios de las trabajadoras domésticas de los últimos cuatro años, luego de ser firmado el primer convenio colectivo, que permitirían realizar una mayor discusión sobre el tema.

Finalmente, el proceso de negociación colectiva ha reafirmado su estatus como trabajadoras e hizo evidente que los conflictos que enfrentan son comunes a otros trabajadores, y por lo tanto requieren soluciones colectivas. Además, su participación en la negociación ha reforzado al SUTD como autoridad legítima que representa a más de 120,000 trabajadoras domésticas en Uruguay.

Un beneficio adicional asociado con la experiencia en la negociación colectiva fue el servicio de apoyo legal brindado por la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. En agosto del 2011, el BPS firmó un acuerdo con la Universidad de la República donde la Facultad de Derecho designaría a dos abogados para proveer asesoramiento legal al SUTD y a la Liga a cambio de dinero que otorgaría el BPS. Esto ha contribuido al cumplimiento de la ley, porque se educa a las trabajadoras sobre sus derechos y las ayuda a formular y presentar quejas.

Del lado de los empleadores, la participación de la Liga ha sido un medio para contribuir a una sociedad más justa en Uruguay, y al mismo tiempo, para ganar más visibilidad a sus demandas de reconocimiento a la contribución que rea-

lizan las amas de casa a la sociedad y su derecho a una pensión, y autoridad como actor político. Además, el convenio del BPS con la universidad les ha proporcionado el asesoramiento jurídico que exigieron durante las negociaciones.

A pesar de las leyes, las negociaciones colectivas y las campañas para el cumplimiento de la ley, el SUTD y el gobierno saben bien que muchas trabajadoras domésticas aún no son conscientes de sus derechos, y si los conocen, no pueden ejercerlos de manera total debido a la oposición de sus empleadores. En este sentido, el abogado y el grupo de estudiantes de la universidad que participaron en la clínica de ayuda legal del sindicato encontraron que las quejas más frecuentes de las trabajadoras eran con respecto a la falta de pago de las horas extras, la retención del pago de las vacaciones, la falta de cumplimiento de los aumentos salariales y problemas con la Seguridad Social. Después de cada ajuste salarial, las trabajadoras domésticas son despedidas y otras se enfrentan a la misma suerte si sus empleadores se enteran de que pertenecen al sindicato.

Los empleadores han adoptado una serie de estrategias para evitar el cumplimiento de la ley. Algunos les ordenan a las trabajadoras que les digan a los inspectores laborales que son sus parientes⁵⁰. Otros, en un intento desesperado por salvaguardar sus privilegios, contratan empleadas de nacionalidad boliviana y peruana a través de agencias de empleo en dichos países. A pesar de que estas trabajadoras son cubiertas por las mismas leyes y convenios colectivos que sus compañeras uruguayas, a menudo no lo saben, de aquí que a veces son presas de sus empleadores, quienes confiscan sus pasaportes, les imponen condiciones humillantes que son una violación flagrante de los derechos humanos, y las amenazan con dejarlas en la calle si protestan. El SUTD y las organizaciones feministas han denunciado estas situaciones y han exigido al MTSS que inspeccione los barrios residenciales donde se sabe que hay mayor cantidad de trabajadoras domésticas inmigrantes.

La ley uruguaya para las trabajadoras domésticas del 2006 es excepcional en el sentido de que incluye una disposición para la inspección laboral. Cabe señalar a este respecto que casi 100,000 hogares emplean al menos una trabajadora del hogar (Amarante and Espino, 2008: 77), por lo tanto la rutina de inspección es un desafío formidable. Esto es particularmente cierto si se considera que los convenios colectivos han expandido los derechos de las trabajadoras domésticas. El SUTD ha colaborado con el Departamento de Inspección Laboral (Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, IGTSS), al informar a los empleadores que no violen los derechos de las trabajadoras para que puedan ir a sus casas a investigar.

Entre los años 2010 y 2011, el IGTSS utilizó recursos adicionales para la rutina de inspección de los hogares que empleaban trabajadoras domésticas. En el transcurso de este período visitó 9,200 hogares. Durante el primer año limitaron su campaña a Montevideo y Canelones, y se focalizaron en el registro y pago al BPS. En el segundo año, expandieron su campaña a otros cuatro departamentos y tomaron en cuenta otros temas como el pago de los aumentos salariales, el pago de las vacaciones, el aguinaldo y la disponibilidad de ropa de trabajo y equipamiento. Los inspectores no entraban en las casas, y es por eso que no necesitaban orden judicial. Ellos le pedían al empleador (o a la trabajadora en caso de que él o ella no se encontraran en el hogar) que responda una serie de preguntas relacionadas a las condiciones de trabajo y los beneficios, y que muestre los recibos de sueldo y documentos del BPS que les permitieran detectar alguna violación. Encontraron que, en el 80% de los casos, había alguna falta de cumplimiento, frecuentemente en relación con la seguridad social. Los oficiales del IGTSS hicieron hincapié en que, en lugar de utilizar la inspección para sancionar a los empleadores, la utilicen como una oportunidad para educarlos acerca de sus obligaciones y derechos para con las trabajadoras, además de animarlos a cumplir con la ley.⁵¹

Una reflexión final: si se considera que en el 2005 ni siquiera existía una ley que regulaba al trabajo doméstico en Uruguay, el cambio en siete años ha sido espectacular. Sin embargo, alguien podría argumentar que este cambio comenzó cuatro décadas atrás cuando las trabajadoras domésticas comenzaron a organizarse. Y ciertamente la adopción de la ley, su inclusión en los consejos salariales, la implementación de medidas que hacen cumplir la ley, y los convenios colectivos son producto de su trabajo político, no simplemente un regalo del gobierno.

⁵⁰ Cristina Otero y Matilde Castillo, entrevistadas por la autora el 21 de noviembre de 2012.

⁵¹ XXXVI Reunión especializada de la mujer del MERCOSUR, III Mesa técnica de la mesa asesora de género, trabajo e integración económica, 9 de noviembre de 2011.

Entrevistas			
	Nombre	Rol	Tipo y fecha de la entrevista
1.	Gladys Arévalo	Miembro del SUTD 2007-2011 Ex trabajadora de ventas y actual trabajadora doméstica. Actual miembro de la Asociación María Goretti	Entrevista personal 21 de noviembre de 2012
2.	Karina Batthyány Dighiero	Investigadora sobre el empleo doméstico. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de la República	Entrevista personal 22 de noviembre de 2012
3.	Dolly Mariela Burlón	Miembro del SUTD 2005-2010 Participó como delegada suplente del SUTD en la negociación del 2008-2010. Siempre ha sido una trabajadora doméstica. Actual miembro de Las Jazmines, una ONG	Entrevista telefónica 26 de noviembre de 2012
4.	Mariselda Cancela	Abogada pro bono del SUTD 2005-2010 Participó en la negociación 2008-2010.	Entrevista personal 25 de noviembre de 2012
5.	Matilde Castillo	Miembro del SUTD 2005-2011 Comisión de propaganda Delegada en la negociación colectiva 2008-2010. Ex trabajadora textil y actual trabajadora doméstica Miembro actual de la Asociación María Goretti.	Entrevista personal 21 de noviembre de 2012 Entrevista telefónica 26 de enero de 2013
6.	Juan Carlos Cerreta	Abogado, Clínica de apoyo legal para las trabajadoras domésticas, SUTD (convenio entre el Banco de Previsión Social y la Universidad de la República)	Entrevista personal 26 de noviembre de 2012 Entrevista telefónica 26 de enero de 2013
7.	Valeria España	Coordinadora del programa para las trabajadoras domésticas (incluyendo el blog trabajadorasdomesticasmercosur), Cotidiano Mujer (ONG feminista)	Entrevista personal 25 de noviembre de 2012
8.	Graciela Espinosa	Miembro del SUTD desde 2007 Actual delegada principal de la Comisión de organización. Participó en la negociación 2008-2010 (más de observadora en 2008) Ex trabajadora de empaque de carne y actual trabajadora doméstica	Entrevista personal 23 de noviembre de 2012
9.	Beatriz Faján	Secretaría de Género, Igualdad y Diversidad, PIT-CNT Trabajadora de la salud.	Entrevista personal 23 de noviembre de 2012

10.	Mabel Lozano de Sánchez	Presidente de la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay. Delegada para la negociación del primer y segundo convenio y en la comisión tripartita sobre la licencia sindical, categorías y contrato escrito.	Entrevistas personales 20 y 22 de noviembre de 2012
11	Nelson Loustaunau	Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, Presidente del Grupo 21 (servicio doméstico) del consejo de salario. Autor de varios artículos acerca de aspectos legales del empleo doméstico.	Entrevista personal 22 de noviembre de 2012
12.	Cristina Otero	Líder principal del SUTD en 2005 – 2009 Comisión de organización Participó en la negociación 2008-2009.	Entrevista personal 21 de noviembre de 2012 Entrevista telefónica 26 de enero de 2013
13	Nora Pacheco	Miembro del SUTD 2006-2011 Comisión de organización Delegada de la negociación colectiva 2008 -2010. Ex trabajadora textil y actual trabajadora doméstica Actual miembro de la Asociación María Goretti.	Entrevistas personales 21 de noviembre de 2012 Entrevista telefónica 26 de enero de 2013
14	Jimena Ruy López	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, delegada del Grupo 21 (servicio doméstico) del consejo de salario.	Entrevista personal 23 de noviembre de 2012
15	Gonzalo Uriarte	Director de la Clínica de Apoyo Legal Facultad de Derecho Universidad de la República Uruguay	Entrevista personal 26 de noviembre de 2012
16	Miembros de las comisiones del SUTD	Comisiones del SUTD	Entrevista grupal 21 de noviembre de 2012
17	Varios miembros de la Asociación María Goretti	Ex miembros del SUTD Miembros de la Asociación María Goretti	Entrevista grupal 23 de noviembre de 2012

Nota metodológica: Además de las entrevistas, observé algunas de las actividades de la Clínica de Apoyo Legal en el SUTD y un taller de capacitación sobre habilidades computacionales para las trabajadoras domésticas migrantes en Cotidiano Mujer.

En noviembre de 2011, llevé a cabo el trabajo de campo en Montevideo sobre buenas prácticas, las prácticas gubernamentales y trabajo doméstico, lo que sirvió de antecedente para el presente proyecto.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Alves, Guillermo, Verónica Amarante, Gonzalo Salas y Andrea Vigorito. *La desigualdad del ingreso en Uruguay entre 1986 y 2009*. Documento de Trabajo 03/12, Instituto de Economía. Montevideo: Universidad de la República, 2010.
- Amarante, Verónica y Alma Espino. "Situación del servicio doméstico en Uruguay". En *Uruguay: Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres*, 60-83. Montevideo: INAMU-Banco Mundial, 2008.
- Andrews, George Reid. *Blackness in the White Nation: A History of Afro-Uruguay*. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2010.
- Banco de Previsión Social. Asesoría General en Seguridad Social. *Evolución de los cotizantes, 2011*. Montevideo, 2012.
- *Boletín Estadístico 2012*, Vol. 33, No. 67.
- Batthyány, Karina. *Estudio sobre trabajo doméstico Uruguay*. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo No. 34, Ginebra: OIT, 2012.
- Bene, Nicolás y Carolina Colombo, "Evasión en puestos de trabajo. Año 2011, BPS." *Transformación*, Vol. 7. No. 50 (2012): 23-35.
- Blofield, Merike. *Care Work. Domestic Workers' Struggle for Equal Rights in Latin America*. University Park: Pennsylvania State University Press, 2012.
- Bouzas, Carlos. *La generación Cuesta Duarte*. Montevideo: PIT-CNT, 2009.
- Brenes, Alicia, Maite Burgueño, Marcarena Gómez, Laura Gonzalez y Ana Martínez, "Barriendo la invisibilidad: sistematización del proceso de trabajo con el Sindicato Unico de Trabajadoras Domésticas." En *Apuntes para la acción II, sistematización de experiencia de extensión universitaria*, editado por Leticia Berruti, Ma. José Dabezies, y Gabriel Barrero, 207-232. Montevideo: Universidad de la República, 2012.
- Buquet, Daniel. "El irresistible ascenso de la izquierda al gobierno en Uruguay". En *La nueva política en América Latina. Rupturas y continuidades*, editado por Carlos Moreira, Diego Raus y Juan Carlos Gómez Leyton, 251-272. Montevideo: Flasco, Universidad Nacional de Lanús, Universidad Arcis y Ediciones Trilce, 2008.
- Burgueño, Maite, Mariselda Cancela, Macarena Gómez, Laura González, Gustavo Machado y Natalia Magnone, "Puertas adentro: el trabajo doméstico, sus condiciones y organización político gremial." En *Pensamiento crítico y sujetos colectivos en América Latina, perspectivas interdisciplinarias*, editado por Yamandú Acosta, Alfredo Falero, Alicia Rodríguez, Isabel Sans y Gerardo Sarachu, 271-290. Montevideo: Espacio Interdisciplinario, Universidad de la República Uruguay y Ediciones Trilce, 2011.
- Burgueño, Maite, Laura González y Gustavo Machado. "Intimidaciones en la sociedad de clases. Trabajo doméstico, organización sindical y reproducción." *Fronteras*, (Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República) No. 6 (noviembre 2010): 35-45.
- Consultorio Jurídico Especializado en Trabajo Doméstico – Sitio PIT-CNT, Facultad de Derecho, Universidad de la República, Convenio BPS "Informe de Situación al 30/05/2012".
- Ermida Uriarte, Oscar. "La nueva legislación laboral uruguaya" *WS Labor* (Universidad de la República Uruguay) No. 4 (2006).
- Ferrari, Ariel y María Celia Vence. "Avances del sector doméstico uruguayo." En *Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina*, 55-89. Montevideo: Friedrich Ebert Stiftung, 2010.
- Informe de Coyuntura. Uruguay 2011-2012*. Área de Coyuntura, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Montevideo: Universidad de la República, 2012.
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Mujeres Afro-Uruguayas. Raíz y sostén de la identidad*. Montevideo, 2011.
- Loustaunau, Nelson. "Trabajo doméstico." En *La reglamentación del trabajo en los consejos de salarios y convenios colectivos. Estudio de 13 sectores*, 149-167. Montevideo: Comisión Sectorial de Educación Permanente, Universidad de la República y Fundación de Cultura Universitaria, 2012.

- Maggi, Carlos. *1611-2011, Mutaciones y aggiornamentos en la economía y cultura del Uruguay*. Montevideo: Editorial Fin de Siglo, 2011.
- Martínez, Valentina. "Análisis teórico descriptivo de la organización sindical de las trabajadoras domésticas en el Uruguay y la construcción de derechos." BA tesis en Trabajo Social, Montevideo, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, 2011.
- Mazzuchi, Graciela. *Labor Relations in Uruguay: 2005-2008*. Documento de trabajo n° 6, Departamento de Relaciones industriales y Laborales (Dialogue). Ginebra: OIT, 2009.
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Observación del Mercado de Trabajo Evaluación y seguimiento. *Trabajo doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay*. Montevideo, Marzo de 2011.
- Notaro, Jorge. "El trabajo remunerado en Uruguay en el periodo 2004-2009." *Quantum*, Vol. 2, No. 4 (2009aa9: 32-46).
- Ojeda Rodríguez, Noelia. "Análisis comparado de Políticas públicas laborales. El caso del sector doméstico (1985-1990) y (2005-2009)." Tesis de licenciatura en Ciencias Políticas, Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo: Universidad de la República, 2010.
- Pacheco, Nora. "Historia del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas." Manuscrito no publicado. Montevideo: SUTD PIT CNT, 2010.
- Panniza, Francisco. "El primer año de gobierno del Frente Amplio en Uruguay. Restricciones económicas y elecciones estratégicas." En *La nueva política en América Latina. Rupturas y continuidades*, editado por Carlos Moreira, Diego Raus y Juan Carlos Gómez Leyton, 49-72. Montevideo: Flacso, Universidad Nacional de Lanús, Universidad Arcis y Ediciones Trilce, 2008.
- Pintos, Martín. *Poder sindical. Historias de conflictos, ocupaciones y desbordes*. Montevideo: Editorial Fin de Siglo, 2012.
- Prates, Suzana. "Organizaciones de Trabajadoras del Hogar en Montevideo" En *Muchachas No More. Household Workers in Latin America and the Caribbean*, editado por Elsa M. Chaney y Mary García Castro, 271-290. Filadelfia, Pennsylvania: Temple University Press, 1989.
- Pugliese, Leticia y Silvia Santos. "Los programas del Banco de Previsión Social desde una perspectiva de género. Actualización 2008." *Comentario de Seguridad Social*, 9-42. Montevideo: Banco de Previsión Social, Asesoría General en Seguridad Social, 2009
- "Situación del trabajo doméstico en el Uruguay." *Comentario de Seguridad Social*, 43-50. Montevideo: Banco de Previsión Social, Asesoría General en Seguridad Social, 2009
- "Situación del trabajo doméstico en el Uruguay. Actualización del informe. ", *Comentario de Seguridad Social*. Montevideo: Banco de Previsión Social, Asesoría General en Seguridad Social, 2010.
- Rizio, Alexandra, Alice Chu, Diana E. Marin y Maria Marulanda. "Domestic Workers Worldwide. Four Collective Bargaining Models." Reporte preparado por el Fordham University School of Law (New York) para la Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar (NDWA, National Domestic Workers Alliance) 2011.
- Rostagnol, Susana. *Las trabajadoras en el servicio doméstico*. Mujer y trabajo, No. 4, Uruguay Hoy. Montevideo: Centro Interdisciplinario de estudios sobre el desarrollo, 1988.

OTRAS FUENTES

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Consejo de Salarios. Expediente del Grupo 21.

Diarios:

El Diario

La República

Blog: <http://trabajadorasdomesticasdelmercosur.blogspot.ca/>

Instituto Nacional de Estadística (INE, National Institute of Statistics), *Uruguay en cifras*, 2012, <http://www.ine.gub.uy/biblioteca/uruguayencifras2012/uruguay%20en%20cifras%202012.asp>, consultado el 12 de enero de 2013.

MERCOSUR/REM/MT- GTIE/ ACTA no. 02/11. XXVI Reunión especializada de la mujer del MERCOSUR. III Mesa técnica: reunión de la mesa asesora de género, trabajo e integración económica, November 9, 2011.

<http://www.sepm.gov.br/Articulacao/mercosul/xxvi-rem/ane09-es-mesa-tecn-genero-trabajo-e-integracion-economica.pdf>, consultado el 25 de enero de 2013.

Este estudio de caso fue posible gracias a fondos del Solidarity Center y su Global Labor Program que es financiado por USAID. El Global Labor Program apoya los esfuerzos del Solidarity Center y sus socios del consorcio –la Rutgers University School of Management and Labor Relations y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO)– para estudiar y documentar los desafíos del trabajo decente, y las estrategias que llevan a cabo los trabajadores y sus organizaciones para superar estos desafíos.

Se contó con el apoyo de la Oficina de Democracia y Gobernabilidad, Oficina de la Democracia, Conflictos y Ayuda Humanitaria, Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, de acuerdo al número de subvención AID-OAA-L-11-00001. Las opiniones aquí expresadas son las de los autores y no reflejan necesariamente las opiniones de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. Todos los errores que se observen en la investigación son de la autora. Para obtener más información sobre el Solidarity Center, visite <http://www.solidaritycenter.org>.

Sobre WIEGO: Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando es una red global dedicada a la acción, la investigación y las políticas que busca mejorar el estatus de los trabajadores pobres, especialmente mujeres, en la economía informal. WIEGO construye alianzas con, y atrae a su membresía de tres grupos: organizaciones con base de miembros de trabajadores informales, investigadores y estadísticos que trabajan sobre la economía informal y profesionales de agencias de desarrollo con interés en la economía informal. WIEGO intenta conseguir sus objetivos ayudando a construir y fortalecer redes de organizaciones de trabajadores informales; llevando a cabo análisis de políticas, investigación estadística y análisis de datos sobre la economía informal; proporcionando asesoramiento sobre políticas y convocando diálogos de políticas sobre la economía informal; y documentando y diseminando buenas prácticas en apoyo a la fuerza laboral informal. Para más información, consulte: www.wiego.org.

La producción e impresión de esta publicación fueron posibles gracias a fondos del Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos.

