



INFORME SOBRE VISITA IN SITU AL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY POR PARTE DE UNA DELEGACIÓN DE SU HOMOLOGO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA SOBRE SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO

Montevideo, Uruguay
Septiembre 9 a 12, 2019

I. ANTECEDENTES

En el marco de la 12 Convocatoria de Cooperación Horizontal de la Red Interamericana de la Administración Laboral de la Organización de Estados Americanos, fue seleccionada la propuesta de Visita In situ al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República Oriental del Uruguay (MTSS-UR) por parte de su homólogo de la República de Costa Rica (MTSS-CR).

Dicha propuesta se planteó con el objetivo de que al finalizar la visita se contara con los conocimientos prácticos y capacidades instaladas para la formulación de un Plan Piloto de Implementación (PPI) del Convenio 189, Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (en adelante el Convenio 189), que posteriormente sería validado y ejecutado por parte de la Dirección nacional de Inspección del Trabajo del MTSS de Costa Rica. Como objetivos específicos se plantearon los siguientes:

1. Promover el cumplimiento de los compromisos que implica la ratificación del Convenio 189 de la OIT.
2. Establecer métodos alternativos a la visita a domicilio para la fiscalización de derechos laborales de las personas trabajadoras del TDR.
3. Contar con funcionarios capacitados para la formulación de un Plan Piloto de Implementación del Convenio 189.

Por medio de la RIAL se cubrieron los gastos de participación de la Sra. Yamileth Jiménez, Jefa de la Unidad de Equidad de Género; Sr. José Daniel Rodríguez Vivas, Inspector de Trabajo y Sra. Ana Lucía Blanco, Asesora de Asuntos Internacionales del Trabajo. Por medio de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo con sede en San José, Costa Rica, se cubrieron los gastos de participación del Señor Ricardo Marín Azofeifa, Viceministro del Área Laboral quien fungió como Jefe de la Delegación.

II. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

DÍA 1. LUNES 9 DE SETIEMBRE DE 2019

Recibimiento de la Delegación a cargo del Dr. Nelson Loustaunau, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social y del Representante de la OEA en Uruguay, Sr. Ricardo Domínguez.



OEA Más derechos para más gente



RIAL Red Interamericana para la Administración Laboral

Primera aproximación a la situación de hecho y de derecho de los trabajadores domésticos en el Uruguay a cargo del Señor Viceministro de Uruguay

De acuerdo con la agenda planteada, el primer punto correspondía a un encuentro con el Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, sin embargo, por situaciones de especial importancia no pudo estar presente y en su lugar estuvo el Dr. Loustaunau, Viceministro junto con el Sr. Rodríguez, representante de la OEA.

Así las cosas, posterior a una actividad de recibimiento breve se pasó de inmediato a una mesa de trabajo en la que el Dr. Loustaunau hizo una amplia narración de la evolución de los derechos de las personas trabajadoras del sector de trabajo doméstico remunerado (PTDR), así como el proceso mediante el cual se realizan las negociaciones tripartitas.

Inició comentando que Uruguay fue el primer país en ratificar el Convenio 189, pero que ya al momento de su ratificación, el país había avanzado suficiente en lo que se refiere a los derechos del TDR.

En Uruguay no hay un Código de Trabajo como lo es el caso de Costa Rica, sino varios instrumentos legales que regulan casos o derechos específicos, lo cual considera el Viceministro, facilita la reformas legales. En la ley Nº 18.065, “Trabajo Doméstico. Normas para su regularización”, se regulan, valga la redundancia, los aspectos generales de las relaciones laborales de este grupo ocupacional. De hecho, la promulgación de esta ley se da dos o tres años antes de la ratificación del Convenio 189, retomando éste diversos aspectos de la ley uruguaya, como por ejemplo el hecho de poder acudir a una autorización judicial para ingresar a una vivienda.

Hasta la fecha ya se han realizado 5 convenciones colectivas y se han conquistado una serie de derechos. Existe un Consejo de Salarios para el Grupo 21 que es precisamente el grupo donde se negocia el salario y otros beneficios de las PTDR. Previo a la ley, este sector tenía un altísimo grado de informalidad y actualmente se puede decir que casi el 70% está formalizado, generando derechos jubilatorios y de salud; cuentan con seguro de desempleo¹, el cual solo existe en Uruguay, Argentina y parcialmente en Brasil; tienen derecho a un salario vacacional²; y de hecho lograron establecer un feriado especial que es el 19 de agosto, Día de la Trabajadora Doméstica. Cuando la PTDR labora menos horas de lo establecido en la jornada laboral, se puede acoger a un seguro parcial para compensar la pérdida de ese ingreso. Del total de personas que trabajan en TDR en Uruguay, el 99% son mujeres y el otro 1% son hombres o población trans.

¹ Este seguro puede cobrarse aun cuando no haya despido de la trabajadora siempre y cuando el empleador logre demostrar problemas económicos, pérdida de exportaciones o pérdida de negocios

² Se le paga un salario adicional para que lo pueda disfrutar, incentivo al turismo. La trabajadora doméstica es la que cobra más. 4.3%



Un aspecto importante que señala el Dr. Loustaunau, es que, pese al aumento de la formalidad, existe lo que se denomina como fraude laboral y que corresponde al caso en que las trabajadoras están aseguradas por una jornada inferior a la real.

Cada gremio tiene sus propios feriados dependiendo de la negociación colectiva. En el caso de la trabajadora doméstica tienen derecho a 5 días feriados anuales: 1 de enero, 1 de mayo, 18 de julio, 19 de agosto y Navidad. El aguinaldo se paga en dos partes.

El descanso diario se regula en forma diferenciada para aquellas que duermen en el lugar de trabajo y a las que trabajan con salida diaria. También aplica el aumento de días de vacaciones por antigüedad de la trabajadora.

En caso de que el trabajo sea con “cama” o “dormida”, se indican las condiciones físicas que deben cumplir el dormitorio.

En cuanto a la forma de despido y dependiendo de las condiciones del mismo, se puede obligar al empleador a pagar doble o triple, por ejemplo: cuando un trabajador es despedido durante un periodo de incapacidad o durante los 30 días posteriores al alta médica se debe pagar un despido doble.

Uno de los mayores logros de Uruguay para regular el TDR fue por medio de una política de comunicación definida y efectiva.

En Uruguay existen 3 criterios para definir si una trabajadora es trabajadora doméstica o no:

- 1) Trabaja en labores propias de esa tarea: cuidado de la familia, aseo de la casa, cocina, etc.
- 2) El lugar donde se llevan a cabo las funciones es un hogar.
- 3) No existe un fin de lucro directo en el trabajo.

PREGUNTAS GENERADORAS

¿De qué manera podría incentivarse el diálogo social entre las PTDR y sus empleadores?

¿Existiría la posibilidad de que en el seno del Consejo Nacional de Salarios se abra un espacio para negociar temas con este sector en específico?

¿Cuáles estrategias de comunicación se podrían utilizar para dignificar el TDR?

¿Cómo se podría asistir a las PTDR para que se asocien a agrupaciones que velen por sus intereses?



OEA Más derechos para más gente



RIAL Red Interamericana para la Administración Laboral

Entrevista con la Sra. Inspectora General del Trabajo y de la Seguridad Social, Dra. Cristina Demarco. Acciones emprendidas por la IGTSS en el marco de la regularización de los trabajadores domésticos.

Debido a que la Dra. Cristina Demarco, estaba con una licencia de enfermedad, estuvo a cargo de la entrevista la Dra. Gabriela Muñoz, Asesora Legal del Área Jurídica de la Inspección de Trabajo.

La Dra. Muñoz brindó una explicación sobre la forma en que la inspección atiende los casos de TDR.

La Inspección del Trabajo en Uruguay se divide en Inspección de condiciones ambientales e Inspección de Condiciones Generales de Trabajo. Esta última es la que se encarga del trabajo doméstico.

El proceso inspectivo se activa por denuncia o por operativos, previamente programados.

En el caso de los operativos, en términos generales se escogen barrios al azar, se visitan las viviendas, en zonas donde se concentra más el TDR. Al presentarse en la vivienda, la persona inspectora pregunta si hay TDR, y como generalmente quien está presente es la trabajadora, se toman los datos y posteriormente se notifica a la parte empleadora para que se complete la documentación pertinente (recibos del salario, aportes de la seguridad social, entre otros). Si la parte empleadora cumple y presenta la documentación en el plazo establecido, la persona inspectora confecciona un expediente, verifica que todo esté en orden y si es el caso, se archiva el expediente, si no cumple con la legislación, se procede al proceso de sanción. En el caso de no cumplir con el plazo para completar la documentación, la persona inspectora informa al Área Jurídica de la Inspección para que proceda al proceso de sanción. Así mismo en caso de incumplimiento se pasa la información de la parte empleadora a un registro de infractores. Las sanciones son firmadas por la Inspectora General.

En casos justificados, la ley de TDR habilita al inspector a ingresar en la vivienda con orden judicial. Esta orden tarda un día para su emisión. Se debe notificar al juzgado en 48 horas para que actúe. Solamente en dos ocasiones se ha requerido solicitar orden judicial a las autoridades.

Es importante rescatar el rol de promotor de derechos de la persona inspectora de trabajo, pues al apersonarse a las viviendas, conversan con la trabajadora y con el empleador, pero no ingresan a la vivienda. Allí se realizan las entrevistas y se entrega material de Derechos Laborales.

Tanto las trabajadoras por medio de su Sindicato de Trabajadoras Domésticas como la parte empleadora por medio de la Liga de Amas de Casa están bien asesorados, sin embargo, aun así, existe una defensoría de oficio con oficina en el MTSS-UR

En el año 2018 se realizaron 221 actuaciones inspectivas, mismas que han sido activadas por denuncia, siendo el 100% de las denuncias recibidas. Las principales infracciones se dan por no entrega de comprobantes de pago; no inscripción de la seguridad social; retrasos en el pago del salario o salarios inferiores a los establecidos por ley.



PREGUNTAS GENERADORAS:

¿Sería posible en Costa Rica, realizar un proceso similar en el que se visiten las viviendas y se notifique al empleador a presentar cierto tipo de documentación y armar un registro de trabajo doméstico remunerado al que se le pueda dar seguimiento y cruzar información con la CCSS y el INS? ¿Algo similar a la visita virtual que se realizó en algún momento durante la Campaña de Salario Mínimo?

Para estas visitas debería entregarse información básica. ¿Qué tipo de información debería entregarse? ¿Cuáles son las principales infracciones en este sector?

¿Existe la posibilidad de crear un APP especializado para PTDR y empleadores de PTDR?

¿Cómo se pueden ampliar los canales de recepción de denuncias para PTDR?

¿Se puede tramitar un convenio con el Poder Judicial para que las órdenes de ingreso a viviendas en caso de trabajo doméstico se puedan emitir de manera más expedita?

¿Cómo se podrían incluir visitas de asistencia técnica dentro de la labor de la inspección de trabajo para trabajo doméstico?

¿Cuál es la viabilidad de que el Ministerio de Trabajo ofrezca servicios de asistencia legal (defensa) a trabajadoras en casos de gestiones de despido o que se puedan usar los recursos de la Defensa Pública en estos casos?

Entrevista con el Sr. Director Nacional de Empleo, Sr. Eduardo Pereyra. Acciones emprendidas por el Dirección Nacional de Empleo e Instituto de Formación Profesional (INEFOP) sobre formación de los trabajadores domésticos.

Dentro de las acciones señaladas por el Sr. Pereyra, comenta que tienen agencias de colocación que están debidamente registradas y certificadas.

En el MTSS-UR existe un registro real de personas desempleadas y cuentan con una plataforma electrónica de encuentro entre las personas oferentes y demandantes de empleo.

Las empresas reciben beneficios por la contratación de personas mayores de 40 años, jóvenes. Reciben el 60% de dos salarios mínimos, por un máximo de 12 meses.

La Dirección de Empleo coordina actividades de capacitación para PTDR en un horario generalmente fuera de lo que podría ser un horario regular. Esta capacitación se brinda tanto para trabajadoras que tienen empleo como para las que están en búsqueda. En materia de formación profesional, las TDR reciben capacitación en temas tecnológicos relacionados al hogar, derechos laborales, Seguridad Social y Género. Actualmente se certifica a personas que trabajan como cuidadoras de otras personas como personas adultas mayores o discapacitadas.

Cuentan con una plataforma llamada Vía Trabajo para la gestión de políticas públicas e intermediación.



El crecimiento económico ha hecho que la demanda del servicio se incremente y muchas de esas se colocan por agencias de empleo que han sido habilitadas por el MTSS-UR. También por medio del MTSS-UR se certifican competencias como es en el caso de servidoras domésticas que han estado al cuidado de adultos mayores.

PREGUNTAS GENERADORAS

¿Podría la Dirección Nacional de Empleo organizar jornadas de capacitación en conjunto con el INA, INAMU, INS, DGME para las TDR, así como para la parte empleadora? ¿Qué temas además de derechos laborales podrían incluirse en un programa de formación? ¿Qué incentivos podrían brindarse para su participación?

¿Qué acciones afirmativas se pueden incluir en los procesos de intermediación de empleo dirigidas a este grupo ocupacional?

¿Podrían elaborarse perfiles ocupacionales dentro del trabajo doméstico y certificar a las trabajadoras en cada uno de ellos?

DÍA 2. MARTES 10 DE SETIEMBRE DE 2019

Entrevista con los delegados del Poder Ejecutivo del Consejo de Salario, grupo 21 (TDR): Soc. Andrea Badolati, Lic. Marcelo Terevinto y Dra. Jimena Ruy-López.

En el Uruguay se ha optado por el método de convocar al Consejo de Salarios para la fijación de salarios, órganos de integración tripartita que mediante el mecanismo de diálogo y negociación establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios.

En 1985, se convocaron 48 Consejos de Salarios de acuerdo con los grupos de actividad. En 2005, se Convoca al Consejo Superior Tripartito y se reformulan los grupos de actividad reagrupándose en 20 grupos y es ya en 2008 cuando se agrega lo que se conoce como el Grupo 21 - Trabajadoras del Hogar o Servicio Doméstico. Actualmente hay 24 grupos de actividad.

Es así como el poder ejecutivo da un marco de referencia para la negociación salarial con un margen para el manejo tripartito. Para cada negociación, se abren rondas con los sectores con pautas del poder ejecutivo, los sindicatos presentan su propuesta y sus puntos de interés a negociar, así como la representación patronal. Una vez que se logran acuerdos, estos pueden tener una duración de dos años. La periodicidad las fija las partes.

Es importante reiterar que en este espacio no solo se negocian aspectos vinculados con el salario, sino que se pueden negociar otros acuerdos, por ejemplo, en el Grupo 21, se negoció un fondo social para el acceso a la información.

En el Grupo 21, el sector empleador está representado por la Liga de Amas de Casa. Es una gremial cuyo objetivo inicial era luchar por una jubilación para las amas de casa y por otros intereses relacionados con los derechos del consumidor.



El mayor reto de ambos sectores, trabajadoras y empleadores, es la necesidad de asesoramiento permanente. A través del Banco de Previsión se pagan horas docentes tanto para la Liga de Amas de Casa como para el Sindicato de Trabajadoras Domésticas. No obstante, se puede decir que ha sido la Liga la que más ha solicitado asesoramiento pues el Sindicato al pertenecer a la Central Sindical Única, cuentan con opciones de asesoramiento propias de dicha organización.

Desde que se creó el Grupo 21, las trabajadoras domésticas han tenido mucha visibilidad. Se destaca por ejemplo el Feriado del 19 de agosto, así como el aporte a un fondo que las partes realizan.

La naturaleza de la relación empleador- trabajador, más la desinformación que existe, hace muy peculiar y engorrosa la situación en el sector.

Actualmente hay toda una discusión sobre el tratamiento de la categoría de cuidadoras, pues las trabajadoras domésticas remuneradas plantean que esa categoría es de TDR, pero por otro existen otros intereses o posturas que la ubican en una actividad de salud como cuidados.

Uno de los puntos cruciales para este grupo de trabajo y para la sensibilización con respecto al trabajo doméstico son las campañas de comunicación sobre los beneficios que tienen estos trabajadores.

PREGUNTAS GENERADORAS (copia de las preguntas de la sesión inicial pues el tema se repite)

¿De qué manera podría incentivarse el diálogo social entre las trabajadoras domésticas y sus empleadores?

¿Existiría la posibilidad de que en el seno del Consejo Nacional de Salarios se abra un espacio para negociar temas con este sector en específico?

Entrevista con delegados del sector empresarial ante los Consejos de Salarios del grupo N° 21, TDR. Sra. Mabel Lorenzo, presidenta de la Liga de amas de Casa, consumidores y usuarios del Uruguay.

La Liga de Amas de Casa nació en el año 1995, con dos objetivos: que las amas de casa, tengan acceso a la seguridad social, y por tanto conseguir una jubilación; y, por otro lado, la defensa de otros temas vinculados con el consumo.

En 2008 fueron llamadas a integrarse en el Consejo de Salarios del TDR (Grupo 21). Indica la Sra. Lorenzo que en 11 años han logrado avances, pero la tarea no ha sido fácil. Muchas veces las PTDR no se ven como trabajadoras sino como una persona que viene a ayudar con los quehaceres del hogar y hay que partir del concepto de que la PTDR tiene derechos como cualquier otro trabajador.

Tanto consumidores como trabajadores deben conocer sus derechos, pero también deben saber cómo exigirlos



Hasta la fecha se han logrado 5 convenios con las PTDR. Hoy en día las trabajadoras cuentan con cobertura médica; cobertura de riesgos profesionales; asesoría jurídica del Banco de Protección Social (también puede ser utilizado por la parte empleadora) y de la Facultad de Derecho. Cabe mencionar además que es común que existan varias personas empleadoras para una misma persona trabajadora en el sector de TDR.

Se puede decir que, en la actualidad, 70% de las PTDR se encuentran formalizadas. Otro aspecto que ha venido a contribuir con la formalidad ha sido el pago del salario a través de aportes bancarios, facilitado por la Ley de Inclusión Financiera. Permite un mayor registro de trabajadoras y facilidades para la fiscalización de derechos laborales. Esta Ley significó una gran novedad, gente a favor y en contra y finalmente se logró hacer una excepción para rentistas o pensionados siempre y cuando la PTDR no lo exija así. El país cuenta con un sistema nacional de cuidados (formación de cuidadores). El grupo de trabajadores de cuidados se rige por otro grupo de ocupación y no por TDR.

En el mundo solo existen convenios colectivos para el sector doméstico en Nueva York, Italia y Uruguay, e indudablemente la clave para la suscripción de los mismos, es el fortalecimiento del diálogo social. En el caso de Uruguay, la Liga de Amas de Casa fue la única agrupación que aceptó ser la contraparte empleadora en el llamado para constituir el Grupo 21. En la Liga, todas son miembros honorarios, pertenecen a UNICA que es la Unión Intercontinental de amas de Casa.

PREGUNTAS GENERADORAS

¿Existe alguna organización en Costa Rica similar a la Liga de Amas de Casa del Uruguay?

¿Si existe, qué tipo de estrategia se debería seguir para su empoderamiento como contraparte empleadora de las PTDR?

¿Qué acciones deben realizarse para lograr una representación patronal que efectivamente represente los derechos de este grupo ocupacional?

Entrevista con diversas delegadas del Sindicato Único de Trabajadores Domésticos (SUTD).

La señora Elena Gutiérrez y Lucía Gándara, representan al Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas del Uruguay. En 2008 se les llama por primera vez a negociar colectivamente.

La Sra. Gutiérrez informa que en un inicio hubo 3500 afiliadas en todo el país, pero actualmente son 350, principalmente por jubilaciones. Existen filiales referentes al área de la administración, propaganda y finanzas.

Tienen diálogo directo con la Inspección del Trabajo, cuando ellas detectan alguna irregularidad, pueden pedir su intervención de la Inspección de Trabajo sin que quede registro del nombre de la trabajadora.



En el año 2008 son llamadas al Consejo de Salarios y el 19 de agosto del mismo año, tienen la primera sesión de trabajo, precisamente esa es la razón por la que en esa fecha se celebra el feriado de pago obligatorio para las TDR.

En el año 2006 se crea un fondo del 0.03% de lo recaudado por Seguridad Social a empleadores y Trabajadoras y en ese mismo año el BPS financia un convenio para asesoría legal a las TDR.

A la fecha han firmado 5 convenio en el Consejo de Salarios, en el último se abstuvieron por no ser atendida la petición de realizar categorías en el TDR, especialmente por el tema de cuidados.

Originalmente hacían una labor de divulgación en pequeños grupos cuando iban a la zona de Tres cruces a divulgar. Actualmente lo siguen haciendo y lo hacen ad honorem, no reciben un pago por esta labor, lo hacen con algo grado de compromiso y en horario después de su jornada laboral.

El reto más importante dentro del sindicato es que sus compañeras no tienen conciencia de masa.

Señalan como grandes logros el incentivo al presentismo perfecto³ y la creación del Fondo Social en 2016. En este momento, tienen en marcha varias luchas como cobrar aquellos días en que les piden que no se presenten a trabajar y aumentar el salario vacacional un 15% más.

Llegaron a tener hasta 3.500 trabajadoras sindicalizadas, en la actualidad el número es menor principalmente por jubilaciones, el sindicato cuenta con filiales en diferentes zonas del país. Una de las tareas del sindicato es explicar a las PTDR como el aceptar condiciones irregulares (menos del salario mínimo y no aseguramiento) afecta a otras trabajadoras del sector.

PREGUNTAS GENERADORAS

¿Qué requisitos harían falta a ASTRADOMES para constituirse como sindicato? ¿Qué barreras existen en la normativa nacional para que ASTRADOMES logre estar en la mesa de negociación del Consejo de Salarios?

¿Existe en Costa Rica otra organización que luche por los Derechos Laborales de las TDR?

¿Qué tipo de estrategia debería diseñarse para el empoderamiento de este sector como sindicato?

³ La prima al presentismo perfecto consiste al pago equivalente a $\frac{1}{4}$ (una cuarta parte) del medio aguinaldo que le corresponde recibir a cada trabajadora.



DÍA 3. MIÉRCOLES 11 DE SETIEMBRE DE 2019

Entrevista con autoridades del Banco de Previsión Social **Lilliana Mella, Gabriel Guemo, Sandra Rodríguez, Javier Saguinetti, Fernando de la Sierra.** Situación de los trabajadores domésticos frente a los organismos de seguridad social. El tema del Fondo Social, creado por convenio colectivo.

El Banco de Previsión Social es un ente autónomo creado en el artículo 195 de la Constitución de la República Oriental del Uruguay del año 1967. Su cometido central es coordinar los servicios estatales de previsión social y organizar la seguridad social.

El fondo social para el sector trabajo doméstico fue creado por convenio colectivo en el año 2016. Tiene como objetivo fomentar el desarrollo de las organizaciones de trabajadores y empleadores y promover centros de atención de las personas vinculadas al sector.

El porcentaje de aporte, correspondiente al empleador (aporte patronal) y al trabajador (aporte personal), es de un 0,03% para el empleador y de un 0,03% para la PTDR.

La inscripción se centraliza en el BPS. El registro lo hace el empleador. La recaudación es automática. El BPS calcula en forma automática con los restantes aportes y el monto se cobra, pero si no se decide no pagar, tiene que hacerse expreso.

Actualmente se encuentran registrados 53.549 trabajadores y 44.688 empleadores

Se ha seguido una estrategia de formalización por medio de campañas de difusión que incluyen:

- Sensibilización a la población sobre derechos de las PTDR
- Dar a conocer el derecho a asistencia médica
- Dar a conocer el Día de la Trabajadora Doméstica junto con la difusión de cambios en la ley.
- Recordar que el 19 de agosto es feriado no laborable y de pago obligatorio. Difusión del Manual de Buenas Prácticas para trabajadoras y empleadores

Estas campañas se han desarrollado por medio de televisión, folletos, conferencias, radio, teatro, redes sociales, etc.

Igualmente, la estrategia para la inclusión ha seguido una lógica de Registración, Aportación y Facturación.

La Inscripción se realiza en línea y solamente es necesario por parte de la PTDR un documento de identidad, nombre y apellido, fecha de nacimiento y familia a cargo. En el caso del empleador solamente necesita un documento de identidad más el nombre y apellido. Luego, debe indicar la fecha de inicio de la actividad, el monto de la remuneración, indicando si es mensual o por jornada, la cantidad de días que labora, y la dirección del lugar donde realiza la actividad la PTDR



El proceso automático de facturación y pago inicia en la determinación de las partidas, sigue con el cálculo de los aportes, emite facturas y las envía ya sea vía SMS, correo electrónico y correo tradicional y finalmente para hacer el pago se puede realizar un débito bancario, pagar en línea a por medio de agentes de cobranza.

El proceso de inscripción en línea es bastante amigable y tiene un set de bienvenida con los principales aspectos a tener en cuenta, así como los pasos a seguir luego de la inscripción. La atención multicanal se da por medio de mail autenticado y no autenticado; puestos de atención personalizada; centros de llamadas con líneas de atención específica; asistencia virtual; etc.

Se han desarrollado servicios en línea y aplicaciones móviles que habilitan:

Al empleador a gestionar obligaciones:

- Simulación de aportes
- Inscripción del empleador y trabajador
- Emisión y pago
- Modificación de sueldo y días trabajados, etc.

Al trabajador a consultar y controlar:

- Aportes realizados
- Historia laboral
- Recibos, lugar y fecha de cobro de prestaciones
- Vínculos familiares

En cuanto a los mecanismos de control, se realiza a partir de la fiscalización mediante los mecanismos internos previstos para control de todas las actividades, así como por medio de la denuncia ante el BPS en el caso de cuando los trabajadores verifican el incumplimiento u omisión por parte del empleador. El hecho de que ahora sea obligatorio hacer los pagos por medio del sistema bancario ha sido también de gran ayuda en la fiscalización.

Hoy día el riesgo de ser denunciado ha aumentado, la fiscalización es un recurso caro. Las denuncias hacen el papel de fiscalizadores.

Existe el mito de que la fiscalización únicamente se realiza cuando se ingresa en la vivienda, pero no es realmente así, existen métodos alternativos para la fiscalización.

Estadísticas de TDR:

- Representa el 13% del total de mujeres ocupadas y el 6% del total de trabajadores en todos los sectores.



- El multiempleo (que trabaja para varios empleadores) es de un 18,5%, en otras actividades es de un 9,5%.
- El 9,2% de los hogares contrata PTDR, de esos el 97% lo hace con modalidad de retiro (la PTDR no duerme en el hogar del empleador).
- El promedio de horas laboradas semanalmente es de 16.
- La informalidad en el sector es de un 24%, a nivel nacional es de un 25%.
- Los puestos cotizantes corresponden a un 76,36%
- Un 68,42% de los empleadores en TDR están registrados como tal ante el BPS.
- El aporte al BPS es de acuerdo al salario real recibido por la trabajadora.
- El Salario Mínimo nacional es de \$425 (USD)
- El Salario Mínimo en TDR es de \$534 (USD)
- Mucho trabajador migrante labora en trabajo doméstico, sobre todo dominicanos.

En conjunto con la OIT, se trabajó un manual de buenas prácticas en TDR - <https://serviciosonline.bps.gub.uy/ServiciosEnLineaWeb/inicio>

Para lograr una mayor inclusión de empleadores de trabajo doméstico y de PTDR en los aportes al BPS se utilizan las siguientes estrategias:

- Mejorar información y contenidos web en TDR.
- Ampliación de oferta de servicios.
- BPS recauda lo correspondiente a la póliza de riesgos de trabajo y lo traslada al Banco de Seguros.
- El BPS calcula lo correspondiente al aguinaldo y los nuevos salarios de acuerdo a los aumentos establecidos como un servicio de ayuda al empleador.

PREGUNTAS GENERADORAS

¿Cómo se promueve en Costa Rica la regularización de la PTDR? ¿Existe una campaña de información sistemática por parte de la CCSS, INS o el MTSS?

¿Si algún empleador desea registrar su PTDR puede acceder a información clara y concreta? ¿Se explica paso a paso que y como debe hacer? ¿Se puede saber cuál es el monto a pagar? ¿Toda la información y explicación del procedimiento están en línea?

La reforma de la CCSS en el sistema de aseguramiento de la TDR por tiempo parcial, del año 2017, ¿ha sido efectiva o ha ido en retroceso?

¿Esto anterior también lo sabe la PTDR?

¿Se conoce cuáles son los beneficios de estar registrado en la CCSS? ¿Saben ambas partes que arriesgan si no están registradas en la seguridad social?



¿Cómo podría el MTSS ofrecer el servicio de cálculo de aguinaldo y aumentos de manera automática a todos aquellos empleadores que tengan PTDR? ¿Se puede usar el EULA, EUPA y el COREMTSS?

Entrevista con Inspectores del Banco de Previsión Social (BPS).

A partir de la promulgación de la Ley 18.065 de Regulación de Trabajo Doméstico se realiza una inclusión total del sector doméstico en los derechos de seguridad social.

La normativa define al Trabajo doméstico como: “el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa.”

“No se considera trabajo doméstico el realizado por: a) Los porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casa de apartamentos o escritorios, ni los choferes particulares; b) el personal de TDR rural.”

Dentro de los derechos de seguridad social que incorpora la Ley está el Subsidio por desempleo y los Derechos de seguridad social, que ya estaban vigentes con anterioridad a la Ley están el subsidio por maternidad, subsidio por enfermedad y cobertura de salud, asignaciones familiares, subsidio por incapacidad parcial, así como invalidez, vejez y sobrevivencia.

Se pueden destacar las siguientes características sobre el sector doméstico en Uruguay:

- el 99% son mujeres.
- las PTDR representan el 13% de las mujeres ocupadas y el 6% del total de ocupados.
- El 9% de los hogares, contratan TD.
- De los hogares que contratan TD el 97% los hacen mediante la modalidad “con retiro”.
- El promedio de horas semanales contratadas es de 16hs

Dentro de lo que se considera empleo doméstico en Uruguay se encuentra: el TDR, las cuidadoras de niños y las cuidadoras de enfermos. Para el año 2018, el 69.9% de este sector correspondía a las PTDR, el 17.5% a las cuidadoras de niños y el 12.6% a las cuidadoras de enfermos.

Existen varias condiciones que favorecen la formalización del sector:

- La existencia del Sistema Nacional Integrado de Salud con cobertura médica para hijos/as y cónyuges o concubinos de la trabajadora doméstica.
- Mejoras en las prestaciones de maternidad a partir de la Ley 19.161 de nov. 2013
- Existencia de un convenio con la UDELAR-BPS que brinda asesoramiento jurídico al SUTD y LACCU a partir de lo cual se publicó un Manual de buenas prácticas.
- La posibilidad que los aportes al BPS y al BSE se realicen en una sola factura gracias al Convenio BPS-BSE
- Cobro de sueldo por medios electrónicos.



- Diversas campañas de información y fiscalización.

El BPS efectúa en forma automática la facturación y realiza el cálculo de las distintas partidas remuneratorias y los aportes correspondientes a partir del sueldo nominal declarado por la parte contratante.

Para el registro en línea existe:

- Información sobre Trabajo Doméstico en lugar destacado de la página web
- Video tutorial para utilizar el servicio web de inscripción y modificación del contrato.
- “Leading page” con los principales aspectos y pasos a seguir luego de la inscripción.
- Gestión a distancia para usuarios registrados y no registrados. Se puede informar ingreso y egreso de trabajadores, modificar datos de trabajadores activos, emitir y pagar facturas en línea y declarar no presentismo.
- Simulador de aportes en base al salario nominal o líquido.
- Atención multicanal: uso de la web mediante correo electrónico, atención telefónica, atención virtual vía “chatbot” y atención presencial.

No solamente se implementó una ley que reguló el trabajo doméstico otorgando los mismos derechos que al resto de los trabajadores, sino que se puso en práctica una estrategia multidimensional:

- promoción de la afiliación a la seguridad social procurando la seguridad en el ingreso
- estableciendo salarios mínimos
- se garantizó el diálogo social
- se realizaron acciones de fiscalización
- se facilitó la tramitación
- se realizan campañas de información y sensibilización.
- se mejoraron y crearon leyes que implican un incentivo a la formalización.

Todo este accionar ha sido en diálogo y coordinación con todos los actores involucrados: las instituciones del estado, las trabajadoras organizadas, la parte empleadora así como organismos internacionales. En la medida en que se progresa en la consecución de esta meta, el TDR, principal forma de conciliación entre vida familiar y vida laboral para muchas familias, podrá ser también una fuente de autonomía económica para quienes participan de esta fuerza laboral, al concretarse en un trabajo decente.

PREGUNTAS GENERADORAS (las mismas del apartado anterior)

¿Cómo se promueve en Costa Rica la regularización de la trabajadora doméstica remunerada?
¿Existe una campaña de información sistemática por parte de la CCSS, el INS o el MTSS?

¿Si algún empleador desea registrar su trabajadora doméstica puede acceso a información clara y concreta? ¿Se explica paso a paso que y como debe hacer? ¿Se puede saber cuál es el monto a pagar? ¿Toda la información y explicación del procedimiento están en línea?

¿Esto anterior también lo sabe la trabajadora doméstica?



¿Se conoce cuáles son los beneficios de estar registrado en la CCSS? ¿Sabían ambas partes que arriesgan si no están registradas en la seguridad social?

Entrevista con Rossina Albert, Tribunal de Apelaciones, autoridad del Centro de Estudios Judiciales del Uruguay (CEJU), a efectos de ver los aciertos y errores en la de este tipo de trabajadores.

La Dra. Albert inicia nuestra entrevista con una frase muy interesante que deja entrever cuál ha sido un aspecto clave en el avance de los derechos laborales para el TDR cuando dice “en Uruguay no ha habido un cambio tan espectacular en los últimos años en lo que a derechos de los trabajadores se refiere, como lo ha sido el caso de la trabajadora doméstica. Si bien es cierto la creación de la ley ha sido importante pero lo que ha sido realmente revolucionario es su incorporación como grupo específico al Consejo de Salarios”.

Los modelos uruguayos tienen una ley que crea un proceso especial para lo laboral, sobre todo en lo que se refiere a cómo se interpreta y se integra la prueba.

Toda la prueba es por audiencia. Existen juzgados especializados en laboral solo en Montevideo y Maldonado (mayor cuantía). En el resto son juzgados mixtos. Si es de mayor cuantía entra en proceso ordinario, que puede tener apelación. Si la cuantía sobrepasa los 80.000 pesos puede tener casación.

El proceso dura 6 meses, gracias a la reforma procesal del 2009. Lo lento es la ejecución de la sentencia.

El 65 % de los asuntos son vistos en la vía administrativa, luego en juzgados tienen la opción de la conciliación, así que a ordinario son poco los casos y a ejecución aún menos.

Existe la defensoría pública con apoyo de los consultorios jurídico universitarios, quienes ayudan a las TDR.

La clave en sede judicial es la existencia de documentación. Unos años atrás, en sede judicial, los conflictos se limitaban a la duración de la jornada y si la trabajadora tenía o no derecho. En estos días ese tema ya no es un tema protagónico.

En el caso de la prueba continúa siendo un reto. En otro tipo de relaciones laborales existe una variedad de elementos probatorios que no es posible presentar en el caso del trabajo doméstico por la misma naturaleza de esa relación. Muchas veces es necesario armar las pistas para tener algún grado de certeza que se pueden llegar a reconstruir los hechos.



Reunión con Sra. Mariella Mazzotti, Directora del Instituto Nacional de las Mujeres, Ministerio de Desarrollo Social

Se informó que en Uruguay existe un Consejo de Nacional de Género Alto Nivel y otro espacio de nivel técnico con representación de todas las instituciones involucradas. El primero avala la Política y el Plan de acción en materia de género y violencia del país y lo preside ella, se reúnen tres veces al año.

También existe un Grupo Coordinador con representación técnica y tres Grupos de Trabajo: Autonomía Económica, Violencia basada en Género y Transformación Estructural.

Existe también una comisión tripartita de igualdad en el empleo coordinada por el Ministerio de Trabajo.

El Sindicato de Trabajadoras doméstica remuneradas tuvo el impulso gubernamental para su constitución. Actualmente son totalmente independientes, tienen espacio para la negociación colectiva y apoyan directamente a PTDR que requieren asesoría o acompañamiento en los procesos de demanda judicial.

Durante este proceso, el INMUJER dio acompañamiento al Sindicato por medio de talleres vinculados a los derechos de las mujeres; asegurando que hubiese representación de las trabajadoras; apoyando la participación de mujeres de grupos afrodescendientes que es fuerte en el trabajo doméstico.

La Liga de Amas de Casa, es la organización que representa a la parte empleadora en la Negociación Colectiva de las TDR.

El Instituto de la Mujer, no da la capacitación en materia de género, sino que el Servicio civil se encarga de implementar toda la capacitación.

Como instituto han trabajado los protocolos de género, en materia rural, ocupación y migración.

Considera que en el ámbito laboral la fuerza está en los sindicatos, cuya lucha ha sido por la formalización.

Señala como retos del INMUJER en términos generales:

- La formalización de las PTDR, que considera se ha estancado.
- Disminuir la brecha salarial vinculada a la mayor participación de las mujeres en ocupaciones con menos remuneración.
- Eliminar barreras para el ascenso de mujeres en puestos de decisión (por patrones culturales).
- La lucha contra el acoso sexual y acoso laboral.
- Aumento del desempleo, especialmente en mujeres jóvenes.
- Un mayor impulso del sistema de cuidados en el país.

Considera que el sistema de cuidado es la clave para impulsar una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral y con igualdad de oportunidades.



Evaluación de las actividades y cierre de las mismas. Se incluye una discusión sobre los principales aprendizajes de la experiencia de Uruguay que pueden adaptarse a la experiencia de Costa Rica, así como de pasos a seguir luego de la cooperación, en línea con requisitos de Informe Final solicitado por la RIAL.

Uruguay tiene un avance importante en materia de los derechos laborales de las TDR, lo que es evidente por el salario mínimo de las TDR que sobrepasa el salario mínimo nacional, la disminución de la informalidad y la participación socio-política que tienen las TDR en las mesas de negociación colectiva.

Pese a que en Uruguay existe una ley específica en TDR, también CR ha avanzado en la modificación del Capítulo VIII del CT, que logró disminuir la jornada laboral, establecer el día completo de descanso, días feriados, pero sobre todo establecer funciones claras de las TDR y eliminar el salario en especie como una atribución diferenciada de las TDR (lo cual era utilizado por el Consejo de Salarios como un argumento para no equiparar el salario mínimo de las TDR al mínimo mínimo) y actualmente se trata como cualquier otro trabajador de otra ocupación.

Los retos para Costa Rica están más relacionados con la capacidad de negociación de los actores involucrados; el fortalecimiento de espacios de diálogo tripartito para personas trabajadoras y empleadoras del sector del TDR; la formalización de las personas trabajadoras del TDR y la coordinación interinstitucional para avanzar en este proceso; la construcción de información; la divulgación sobre derechos y deberes laborales a personas trabajadoras y empleadoras; entre otros.

III. PRINCIPALES RESULTADOS Y APRENDIZAJES:

Durante la visita in situ y las diferentes entrevistas y reuniones, se determinan una serie de cuestionamientos sobre las posibilidades y cursos de acción que podría seguir el Plan Estratégico, los cuales podemos agrupar en cuatro ejes estratégicos:

- **Divulgación/información:** Es importante no solamente hacer una labor de divulgación sobre derechos y deberes laborales de la población trabajadora doméstica con enfoques diferentes para personas trabajadoras y empleadoras, sino desarrollar procesos de recolección de información que permita contar con un panorama más claro de cuáles son las principales características del sector (características demográficas, presencia geográfica, vulnerabilidad de derechos, etc.) de manera que se puedan establecer planes de acción más efectivos.
- **Formalización / Regularización:** Acciones que promuevan un camino de la informalidad a la formalidad, es clave para contribuir al trabajo decente de las personas PTDR facilitando una fiscalización que permita un trabajo productivo, con ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias.
- **Diálogo social:** Uno de los aspectos más interesantes del caso Uruguay ha sido el proceso y los resultados logrados en el marco del diálogo social que se realiza entre empleadores y trabajadores en lo que ellos denominan como el Grupo 21 del Consejo de Salarios. Es importante en Costa Rica realizar las acciones de acompañamiento a las organizaciones de personas PTDR y de personas empleadoras para que puedan desarrollarse actividades de diálogo en con resultados efectivos y en igualdad de condiciones.



- **Fiscalización:** En Uruguay, la fiscalización de los derechos laborales de las personas PTDR no depende únicamente de la posibilidad de que un inspector/a de trabajo ingrese a la vivienda de la persona empleadora, salvo en casos calificados. La posibilidad de verificar el cumplimiento de los derechos laborales en gran parte se realiza mediante el intercambio de documentación entre inspector/a y persona empleadora. Es importante romper el mito que la fiscalización no es posible por las dificultades legales para ingresar en una vivienda.

IV. **PASOS A SEGUIR**

Se espera que en enero 2020 se cuente con una propuesta preliminar de PPI el cual debería ser validado por las autoridades ministeriales a más tardar en febrero 2020. A partir de su validación, se iniciará un proceso de socialización entre las diferentes unidades administrativas del MTSS. Su implementación estaría siendo programada para el segundo trimestre de 2020.

Tal como se mencionó en el apartado anterior, el PPI estaría siendo abordado de acuerdo con los cuatro ejes descritos anteriormente: Divulgación/Información; Formalización/Regularización; Diálogo Social; y Fiscalización.

Cabe destacar que si bien es cierto originalmente se había establecido que este plan sería implementado básicamente por la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, actualmente se ha llegado a la conclusión que para el éxito de su implementación se necesita de la intervención en diferentes momentos de otras unidades administrativas como lo podrían ser la Dirección de Asuntos Laborales (DAL), la Dirección de Asuntos Jurídicos (DAJ), el Consejo de Salud Ocupacional, entre otros.

V. **EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y RECOMENDACIONES**

Esta actividad ha permitido alcanzar los objetivos planteados en el documento de proyecto presentado en el marco de la 12 Convocatoria de la RIAL.

Efectivamente los funcionarios y funcionarias de la delegación que participó en la visita in situ cuenta a partir de ese momento con las capacidades necesarias para la formulación del PPI del Convenio 189.

La visita permitió un vasto intercambio de experiencias, puntos de vista y expectativas que contribuirán sin duda a un PPI con propuestas novedosas pero realistas sobre como fortalecer la cultura de cumplimiento de los derechos laborales de las personas PTDR, en el corto y mediano plazo.

Precisamente el que este plan sea un “piloto” permitirá ir corrigiendo, mejorando o eliminando acciones que permitan día con día convertirlo en una acción permanente para el sector de trabajo doméstico.



OEA | Más derechos
para más gente

MTSS

Ministerio
de Trabajo y
Seguridad
Social



RIAL
Red Interamericana para
la Administración Laboral

Viceministro de Trabajo del Área Laboral

Yamileth Jiménez Cubillo
Jefa de la Unidad de Género

Ana Lucía Blanco Valverde
Asesora de Asuntos Internacionales del
Trabajo

José Daniel Rodríguez Vivas
Inspector de Trabajo