

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SERVICIO DOMÉSTICO
Componente Esencial para el Trabajo Decente

Carol Prattes Falcón¹

Resumo

Tradicionalmente, o serviço doméstico era considerado um ramo de atividade para o qual não é necessário treinamento específico. Foi o suficiente com a experiência adquirida por anos de trabalho para poder executar com aceitação média. Assim, os trabalhadores domésticos foram socialmente discriminados e, portanto, os mais mal pagos. Além disso, se levarmos em conta que as pessoas que realizam essas tarefas são na maioria mulheres negras com uma porcentagem muito baixa de estudos, incluindo o ensino fundamental, o que gera uma vulnerabilidade tripla; por gênero, raça e situação socioeconômica. No entanto, esse setor trabalhista alcançou recentemente demandas importantes em nosso país, principalmente através dos conselhos de salários e adesão aos acordos correspondentes no âmbito da OIT, sendo o Uruguai, o primeiro país do mundo a ratificar a acordo relativo ao serviço doméstico. O presente trabalho vê essa situação como favorável para abordar a questão do trabalho decente; neste caso, à luz do trabalho doméstico; sendo esse conceito integrativo e ético. Por sua vez, revela a necessidade de agregar esse setor às demandas reais que as tarefas domésticas exigem do trabalhador; que excedem as tarefas de limpeza, incluindo processamento de alimentos, manuseio de substâncias tóxicas, tratamento de familiares, cuidados com crianças e doentes, entre outros. Não é apenas uma necessidade como processo de melhoria contínua do setor, mas também uma obrigação moral para com os trabalhadores que dele fazem parte. Especialmente, considerando que a formação profissional é atualmente considerada um direito humano fundamental.

Palavras-chave: Serviço Doméstico, Trabalho Decente, Formação Profissional, Treinamento

Resumen

Tradicionalmente, el servicio doméstico fue considerado una rama de actividad para la que no se requiere una capacitación específica. Bastaba con la experiencia adquirida por años de trabajo para estar en condiciones de desempeñarse con mediana aceptación. Es así que los trabajadores domésticos han sido socialmente discriminados y por ende, los peores remunerados. Más aun, si se tiene en cuenta que quienes desarrollan dichas labores son mayoritariamente mujeres afrodescendientes con muy bajo porcentaje de estudios, siquiera de enseñanza primaria, todo lo cual genera una triple vulnerabilidad; por género, por raza y por situación socio-económica. Sin embargo, este sector laboral ha logrado últimamente importantes reivindicaciones en nuestro país, principalmente, a través de los Consejos de salarios y de apego a los convenios correspondientes en el ámbito de la OIT, siendo el Uruguay, el primer país del mundo en ratificar el convenio relativo al servicio doméstico. El presente trabajo vislumbra esta coyuntura como favorable para abordar la temática del trabajo decente; en este caso, a la luz del trabajo doméstico; siendo aquél concepto integrador y ético. A su vez, revela la necesidad de aggiornar este sector a las reales exigencias que las tareas domésticas demandan al trabajador; que exceden las

¹ Licenciada en Relaciones Laborales egresada de la Facultad de Derecho - Universidad de la República Oriental del Uruguay (UdelaR), ocupando el primer lugar en el ranking al momento de su graduación. Técnica Asesora en Relaciones Laborales, egresada de la Facultad de Derecho – UdelaR. Posgrado en Liquidación de Salarios y Haberes, por la Unidad de Perfeccionamiento y apoyo a Egresados (UPAE) de Uruguay. Posgrado en Liquidación y Pago de Sueldos, por el Instituto de Capacitación y Formación de la UdelaR. - E-mail: lic.prattes@gmail.com

labores de limpieza, para incluir la elaboración de alimentos, la manipulación de sustancias tóxicas, el trato con los integrantes de la familia, el cuidado de niños y enfermos, entre otras. No solo es una necesidad como un proceso de mejora continua del sector sino que también es una obligación moral para con las trabajadoras/es que lo integran. Máxime, teniendo en cuenta que actualmente la formación profesional es considerada un derecho humano fundamental.

Palabras clave: Servicio Doméstico, Trabajo Decente, Formación, Capacitación.

1. INTRODUCCIÓN

El servicio doméstico ha sido tradicionalmente considerado como *el último orejón del tarro*, si imaginamos una *escala* de jerarquización por actividad laboral. En el tope de la misma estarían los trabajos a nivel directriz o gerencial, que necesitan de un profesional de carrera con muchos años de estudio y experiencia. Lo seguirían los puestos que requieren una técnica especializada y a continuación vendrían aquellos que implican tareas repetitivas de mediana o escasa complejidad, con pocos requisitos de formación previa. Por último vendrían las tareas de tipo doméstico, para las cuales no se requiere estudio o capacitación específica, ya que se entiende que las mismas son aprendidas en la vida del ser humano común. Solamente la experiencia -o los años de trabajo en el ramo- le otorgan al trabajador doméstico un mayor grado de *capacitación*.

Puede decirse que la sociedad occidental sustentada en los valores judeo-cristianos más o menos ha manejado esa *escala* al momento de considerar una fuente de trabajo. Ello también es así en otras culturas. Para muestra, valga pensar que en pleno siglo XXI, aún hay sociedades organizadas por *castas* -como en vastas zonas de la India y Nepal- en las cuales la persona, según su origen ancestral y su creencia en el hinduismo, tiene predeterminados qué puestos de trabajo puede ocupar. Así están quienes pueden ser sacerdotes, políticos y militares -castas altas-, quienes tienen destinado ser comerciantes y artesanos -castas medias- y aquellos que solamente pueden ser obreros y campesinos -castas bajas-. Por último y debajo de todos ellos están los llamados *intocables*, que son quienes hacen tareas que ninguno de los otros realizan, pero que son necesarias a todos ellos, como limpieza de baños, inodoros y excrementos -de ahí su nombre-. Si bien hay zonas en las que esta subdivisión del trabajo no se aplica estrictamente como lo indica la tradición, en general esta concepción de quiénes pueden hacer qué tipos de trabajo aun subyace.

Sin pretender extrapolar lo anteriormente expuesto a nuestra realidad occidental y en particular al ámbito nacional, es claro que a quienes realizan las tareas domésticas no se les requiere preparación alguna -salvo aptitud para realizar el trabajo- y en consecuencia son los peores considerados y remunerados. Con el agravante que el servicio doméstico es prácticamente la opción laboral -si no la única- a la que podrán acceder a lo largo de su vida.

No obstante, el trabajo doméstico en nuestro país ha conquistado reivindicaciones relevantes en los últimos tiempos. Existen leyes específicas para el sector, así como también se han dado logros mediante negociaciones colectivas de los Consejos de Salarios, a través de la incorporación del Grupo 21. Cabe destacar que Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar el Convenio 189 de la OIT, referente al servicio doméstico. Pese a todo, es una rama del trabajo que aun no contiene a la fecha cláusulas de capacitación concretas. A la luz de lo anterior la pregunta es obvia: ¿por qué en la negociación colectiva aun no se discute la formación profesional del sector doméstico? En tiempos que la OIT prepara su conferencia de 2019 teniendo

como uno de sus ejes temáticos el *trabajo decente*, entendemos que ya es momento que nuestro país de un paso hacia la capacitación profesional de un sector tradicionalmente sumergido.

2. EL SERVICIO DOMÉSTICO, SU REGULACIÓN Y CONQUISTAS RECIENTES

No podemos iniciar un estudio del sector del servicio doméstico sin entender qué se entiende por tal. Siguiendo el marco normativo establecido en nuestro país por la Ley N° 18.065; observamos que su artículo primero establece:

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

En virtud de ello, este sector definido por la ley es más amplio de lo que comúnmente se entiende como trabajo doméstico, ya que por ejemplo, incluye a cuidadores de niños y cuidadores de enfermos. Por consiguiente, debemos considerar como empleados domésticos a las siguientes ocupaciones: mucama o limpiadora en hogares, cocinera doméstica, empleada doméstica, cuidadores de niños y cuidadores de enfermos.²

Para este análisis resulta de utilidad referirnos a la teoría de Dunlop aplicada al *sistema* del trabajo doméstico. Dicho sistema está integrado por los actores, los contextos y la ideología.³

2.1. Los Actores

Veamos cuáles son los actores del sistema. Por un lado, la parte *gerencial* -a decir de Dunlop- es la organización empleadora, que en este caso, se encuentra representada por la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay. Por otro lado, al sector trabajador, lo representa el Sindicato Único de Trabajadores Domésticos. Asimismo, el tercer participante en la negociación de los laudos salariales es el Estado -organismo gubernamental especializado según Dunlop- en la figura del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay (LACCU), a través de su página web se define como

“...una sociedad civil sin fines de lucro, con personería jurídica, que reivindica el rol del Ama de Casa y aspira a obtener su merecida jubilación; informa y defiende a consumidores y usuarios; representa a los empleadores de trabajadores domésticos y les brinda asesoramiento laboral.”⁴

Desde su fundación el 29 de junio de 1955, la LACCU se ha abocado a dignificar el rol del Ama de Casa, bregando por sus derechos y beneficios. Como toda organización social ha intentado

² Los trabajadores domésticos propiamente dichos constituyen alrededor del 76%, los cuidadores de enfermos un 9% y los cuidadores de niños el 15%, UNIDAD DE EVALUACIÓN Y MONITOREO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO (OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO) MTSS, Agosto 2013, p 10, Accesible en <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/034a0653-5549-468a-9bc5-81ca99fbbdc1>

³ La Teoría Sistémica de John Dunlop, "Industrial Relations System", Clase magistral correspondiente de la asignatura "Empleo y Formación Profesional" de la Licenciatura de RR LL, UDELAR, 6 de marzo de 2017.

⁴ Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay (LACCU), Quiénes Somos, Accesible en <http://ligadeamasdecasa.com.uy/quienes-somos/>

fortalecer su postura reivindicativa mediante el relacionamiento internacional con entidades afines.

Es así que en el año 2007, el Ministerio de Trabajo convoca a esta institución para constituirse en representante de los empleadores de servicio doméstico; por lo cual, a partir de la configuración de una Asamblea General Extraordinaria, la Institución, por la mayoría del voto de sus participantes, decidió aceptar dicho desafío. En base a ese mandato, el 19 de agosto de 2008 compareció a la primera reunión de Consejo de Salarios; fecha que a partir de 2009 se instituyó como el día de la empleada doméstica.

Por su parte, en referencia a los representantes del sector trabajador, el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), quien es el interlocutor en la negociación de los laudos relativos al servicio doméstico, es un movimiento sindical cuya misión es

"la promoción y defensa de los derechos sociales y laborales de las trabajadoras/es del servicio doméstico de todo el país. El mismo tiene por finalidad el asesoramiento tanto en aspectos legales como jurídicos, además del fomento de un espacio de interacción e integración a través de la participación colectiva".⁵

Pese a que el reconocimiento e influencia del SUTD en cuanto a resultados tangibles se da en época reciente, dicho sindicato tiene más de cincuenta años de historia.

2.2.El Contexto

Constatamos que este componente del sistema es el que presenta mayores complejidades, ya que abarca una variada gama de factores, tales como composición demográfica del sector, calificación, capacitación de los trabajadores y su relación con la tecnología, aspectos ligados a los salarios, connotaciones fiscales, oferta y demanda laboral. Por último y tal vez lo más significativo, la distribución del poder; en este caso, sensible a tremendas asimetrías propias de la vulnerabilidad del sector.⁶

Sin lugar a dudas, que el trabajo doméstico es una fuente de trabajo muy importante en nuestro país⁷, siendo un sector donde predominantemente confluyen mujeres.⁸ Este uno de los principales rasgos del servicio doméstico. Los estudios sobre el tema tanto a nivel nacional como internacional confirman lo que parece obvio. La mayoría de las mujeres que desarrollan labores domésticas, pertenecen a un segmento de población con baja calificación, -puesto que las tareas no requieren una formación o calificaciones específicas- y provienen de los sectores de menor nivel socio-económico, con escaso acceso a la educación. De hecho, casi la mitad de los trabajadores domésticos solamente ha completado la educación primaria.

⁵ Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, Qué es el SUTD, Accesible en <http://sutduruguay.wixsite.com/sutd>

⁶ La Teoría Sistemática de John Dunlop, "Industrial Relations System", Clase magistral correspondiente de la asignatura "Empleo y Formación Profesional" de la Licenciatura de RR LL, UDELAR, 6 de marzo de 2017.

⁷ El sector doméstico representa un 7% de la ocupación laboral a nivel nacional, Nelson E. Loustaunau - Trabajo Doméstico- FUNDACION DE CULTURA UNIVERSITARIA- 2013.

Estudios recientes de la OIT coinciden con el alto porcentaje de mano de obra laboral dedicado al trabajo doméstico.

⁸ Las mujeres representan el 99% de los trabajadores del sector. Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay, UNIDAD DE EVALUACIÓN Y MONITOREO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO (OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO) MTSS, Agosto 2013, p 2. Accesible en <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/034a0653-5549-468a-9bc5-81ca99fbbdc1>

El bajo nivel educativo formal del sector sumado al hecho de no depender de sofisticada tecnología para el cumplimiento de las tareas inherentes, se corresponde con el pobre uso de las tecnologías de la de la información -inferior al 30% del total de empleados domésticos⁹-. Sin embargo, este panorama contrasta con un interesante dato de la realidad. En un alto porcentaje -cercano al 90%¹⁰- las trabajadoras/es domésticas hacen uso de la telefonía celular, con todas las ventajas que ello representa, fundamentalmente en lo que hace al uso de aplicaciones de redes sociales (whatsapp, etc.). Ello ha traído aparejado la disminución de lo que podríamos llamar *brecha de aislamiento*.¹¹ En este sentido, el aparato celular ha hecho posible a los trabajadores del sector doméstico mantenerse en contacto con sus representantes -en este caso el SUTD- y entre los trabajadores mismos y de este modo estar al tanto de las cuestiones que afectan al sector, ya sea en lo legal, como en lo salarial, en materia de movilizaciones y reivindicaciones, etc.

En definitiva, estar *en alerta* en lo que atañe a la defensa de sus *intereses de clase*.¹² También le ha permitido al Estado -a través de varios organismos- estar en contacto con los ciudadanos -en este caso con los trabajadores domésticos- mediante la comunicación por mensajes de texto, sin menoscabo del uso de los medios masivos de comunicación¹³.

Volviendo a los aspectos demográficos, otro dato notable es que la mayor incidencia se da en los grupos étnicos con dificultades de acceso a empleos de calidad, es decir, mujeres que de otro modo tendrían escasas posibilidades de encontrar un empleo.

En este sentido, los afrodescendientes que trabajan en el sector doméstico constituyen casi el doble del total de ocupados en dicha rama laboral.¹⁴

Por lo expuesto anteriormente, este sector de trabajadores presenta una *triple vulnerabilidad*, tanto por género, como por raza y por situación socio-económica. Esta situación parece estar modificándose lentamente, a partir de la promulgación de la Ley 18.065 "Trabajo Doméstico. Normas para su Regulación" (noviembre 2006), ya que han logrado el reconocimiento normativo de sus derechos, por los cuales se han visto equiparados con el resto de los trabajadores.

Veamos a continuación si han existido hitos importantes en el *sistema* del sector doméstico, como resultado de lo que Dunlop llama "proceso de transformación". Este proceso no es ni más ni menos que la creación de reglas surgidas de la negociación colectiva entre los actores del sistema, donde el sindicalismo -componente primordial según Dunlop-¹⁵ ha jugado un rol preponderante. Para el caso que nos ocupa, las reglas provienen de la negociación colectiva del denominado "Grupo N° 21 Servicio Doméstico" de los Consejos de Salarios.

⁹ Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay, UNIDAD DE EVALUACIÓN Y MONITOREO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO (OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO) MTSS, Agosto 2013, p 18. Accesible en <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/034a0653-5549-468a-9bc5-81ca99fbbdc1>

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ Este término pertenece al autor y no debe tomarse con rigor académico.

¹² Expresión de uso común en el ámbito sindical uruguayo.

¹³ Es el caso de la propaganda que se hace por TV sobre el IMPO (importa que lo sepas), donde se encuentra información sobre leyes, etc. aunque el acceso a la misma debe hacerse necesariamente por internet; lo que en el caso de las empleadas domésticas, es más factible que accedan a través de su teléfono celular que mediante una computadora.

¹⁴ Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay, UNIDAD DE EVALUACIÓN Y MONITOREO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO (OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO) MTSS, Agosto 2013, pp 8-18. Accesible en <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/034a0653-5549-468a-9bc5-81ca99fbbdc1>

¹⁵ Es lo que Dunlop llama el "empoderamiento del actor sindical".

Como primer punto, señalaremos que el Grupo N° 21 relativo al Servicio Doméstico es un grupo de reciente creación legislativa, y esto en tanto el primer convenio colectivo referente a este sector se aprobó en el año 2008, el cual se viera ajustado en las Rondas respectivas de los años 2010, 2013 y 2016. Los avances logrados para el sector, así como el tenor de sus normas, denotan el interés que han tenido los últimos gobiernos en cuanto a regularizar la situación del sector del trabajo doméstico.

En otro orden, no es un detalle menor que el Decreto 670/008 en su artículo vigésimo estipula "*VIGÉSIMO: DÍA DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO: El 19 de agosto de cada año se celebrará el Día del Trabajador Doméstico, el cual será un feriado pago*".

El Uruguay tal vez sea el único país del mundo que dedica un feriado pago al sector del trabajo doméstico, demostrando una vez más su orientación vanguardista en la temática laboral y especialmente en lo atinente a los derechos de los trabajadores. No es casualidad que lo que el sistema de Dunlop llama "ideología", acá encuentra eco en la práctica. Fueron los últimos gobiernos quienes más se identificaron con las necesidades de los trabajadores, especialmente, los más vulnerables.¹⁶ Es de destacar que el Día del Trabajador Doméstico no está asociado a una efeméride negativa, como se da en la mayoría de los casos -1° mayo (mártires de Chicago); 8 marzo (día internacional de la mujer - mueren 140 trabajadoras).

3.LA OIT Y EL TRABAJO DECENTE

El denominado *trabajo decente* es un concepto en construcción de carácter integrador y de profundo contenido ético¹⁷. De hecho su idea embrionaria tiene su origen en la Declaración de Filadelfia de 1944. A fin de apuntar a su consolidación, la OIT lo incluye como uno de sus ejes temáticos a debatir en la Conferencia de 2019 sobre El Futuro del Trabajo. Veamos cuál es la relación que existe entre dicho concepto y la capacitación.

Actualmente la formación profesional es considerada un derecho humano fundamental. De hecho, en el preámbulo de la Constitución de la OIT se la menciona como *objetivo*. En la misma, línea la Recomendación 117 del organismo considera a la formación profesional como factor principal de desarrollo económico y social, como herramienta de superación del individuo y como instrumento que apunta a la justicia social. Por tanto, es un elemento clave en las políticas activas de empleo y de las estrategias de productividad de las empresas en cuanto a la competitividad. En la llamada sociedad del conocimiento, se valora la capacidad creativa del trabajador. Por tanto, se le debe brindar capacitación continua, de modo que pueda desarrollar competencias que contribuyan al mejor valor agregado de la empresa; el conocimiento. Es lo que se conoce como *economía del saber*. A mayor formación, mayor productividad.¹⁸ Formación profesional es igual a productividad; por ende, a competitividad. De esta forma la empresa deja

¹⁶ Cabe destacar que además de los avances en el sector laboral doméstico, también hubo importantes logros en un sector muy descuidado, como lo es el del trabajador rural. En tal sentido, recientemente se aprobó la disminución de la jornada laboral rural a 8 horas, equiparándola con la de otros sectores. Sin embargo esta norma para el sector rural y para el sector doméstico paradójicamente se puso en vigencia casi 100 años más tarde respecto al resto de los trabajadores cuando entró en vigor la Ley de 8 horas.

¹⁷ Ermida Uriarte, O. *Trabajo Decente y Formación Profesional*. Boletín N°151, CINTERFOR p. 9. Disponible en https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf Consultado el 24/06/17

¹⁸ Ermida Uriarte, O. *Trabajo Decente y Formación Profesional*. Boletín N°151, CINTERFOR p. 11. Disponible en https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf Consultado el 24/06/17.

de ver a la capacitación del personal deja de verse como un costo y comienza a considerarla como una inversión.

Asimismo, el Convenio Internacional 142 y la Recomendación 150, ambos de la OIT, son la base sobre la cual se erigen los principios de la formación profesional; a saber, la adecuación de la realidad de la formación profesional, la integralidad, el antropocentrismo, la instrumentalidad, la igualdad y la participación.

El principio de la adecuación de la realidad implica generar programas y aplicar políticas concretas a la situación del sector, para el caso que nos ocupa, el del trabajo doméstico. La integralidad se refiere a la vinculación de la formación profesional a los objetivos económicos, sociales y culturales. El antropocentrismo considera a la persona como centro de las políticas y programas que se diseñen para su capacitación, propendiendo a su desarrollo como tal. La instrumentalidad tiene una estrecha relación con el empleo y pretende facilitar el ingreso y la movilidad horizontal y vertical de la persona en el mercado de trabajo. La igualdad supone condiciones similares y por tanto sin diferencias entre las personas, salvo que sea justificada, como es el caso de la *discriminación positiva*. La participación genera el compromiso y aceptación de las decisiones y de los criterios. Incluye el diálogo social entre los actores y el tripartismo.

En suma, la formación profesional y el trabajo decente son condiciones interdependientes en el actual contexto de las relaciones laborales. De ahí su relación dialéctica. Una pone a prueba y realimenta a la otra. Ya que por un lado tenemos a los componentes esenciales que la OIT definió para el trabajo decente, como son la *no discriminación*, la *protección social*, la *empleabilidad*, el *diálogo social*, entre otros. Y por otra parte es claro que la formación profesional está en total sintonía con tales componentes.

4.LA FORMACIÓN PROFESIONAL APLICADO AL SERVICIO DOMÉSTICO

Al inicio de este trabajo nos preguntábamos ¿por qué en la negociación colectiva aun no se discute la formación profesional del sector doméstico? La interrogante cobra aun mayor importancia ante la aseveración que hiciera el Presidente de la OIT, Guy Rider, en ocasión de la visita que el Presidente de la República, Dr. Tabaré Vázquez, realizara a la organización a principios de junio del corriente. Expresaba Guy Rider

*“Uruguay es un país miembro fundador de la OIT que ha aportado valores y principios a esta Organización desde su adhesión en 1919, ratificando el mayor número de convenios internacionales del trabajo en las Américas (109) y el quinto entre los 187 Estados miembros de la Organización”.*¹⁹

Ante semejante afirmación, el Uruguay no debe permanecer cruzado de manos. Es tiempo de encarar la formación profesional para el trabajo doméstico. Más aun, considerando expresiones que nuestro presidente hiciera sobre la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo, a tratarse en la próxima Conferencia de la OIT en 2019. Decía el Dr. Tabaré Vázquez

“el futuro no se espera, se construye. Y se construye sabiendo que nunca será inmutable ni perfecto, pero que siempre puede ser mejor y perfectible”.

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo. "Presidente de Uruguay en Conferencia de la OIT: El diálogo social y la negociación colectiva son esenciales. Disponible en http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/media-centre/news/WCMS_556467/lang--es/index.htm Consultado el 17/6/17.

En consecuencia, consideramos que la coyuntura es favorable para que en el futuro cercano se pueda abordar el tema de la formación profesional del sector del trabajo doméstico. No solo es una necesidad como un proceso de mejora continua del sector sino que también es una obligación moral para con las trabajadoras/es que lo integran.

Si investigamos con detenimiento las cláusulas de negociación colectiva del Grupo 21 que no refieren a temas salariales, podemos encontrar algunas que refieren de manera indirecta a la capacitación de las empleadas/os del sector doméstico. Entre las surgidas de la ronda llevada a cabo en el año 2008, destacamos la siguiente

“IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y de equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc., de acuerdo con las disposiciones vigentes...”

Esta norma va en consonancia con el marco legal nacional en materia de inclusión social e inclusión laboral, especialmente en los casos de grupos o minorías discriminadas -negros, comunidad LGBT, entre otros-. Aquí se denota nuevamente la importancia que Dunlop le da a la "ideología", en el entendido que un gobierno afín a los trabajadores actúa en consecuencia -por ejemplo con este tipo de normas- realimentando el sistema con nuevos insumos que los actores procesarán en el proceso de transformación -Consejos de Salarios- generando nuevas reglas que volverán a realimentar el sistema.

Al decir de Dunlop se produce un "círculo virtuoso" que originará más normas en favor de los trabajadores, lo que se ha venido dando en torno a las trabajadoras/es del sector doméstico. Igualdad de oportunidades también implica tener similar tratamiento que otras ramas laborales. La formación profesional del sector podría ser la próxima cuestión a encarar.

Asimismo corresponde destacar la quinta ronda del año 2013, en la cual se incluyó la cláusula décima que reza

“Las partes estarán atentas a los avances que puedan realizarse en el Sistema Nacional de Cuidados, resaltando desde ya su interés en participar de las instancias de capacitación que puedan organizarse”.

Esta norma la consideramos muy visionaria ya que reafirma el concepto "amplio" que la ley le otorga al trabajo del sector doméstico, el que ya hemos visto incluye no solamente el trabajado doméstico propiamente dicho, sino que también el cuidado de personas, niños y enfermos. Diversas autoridades nacionales han manifestado que el Sistema Nacional de Cuidados es el *buque insignia* de gobierno. Por lo tanto, la cláusula de referencia abre una veta para que la rama laboral doméstica encuentre una especialización con futuro en nuestro país, lo que requerirá de formación profesional específica.

Aun así, el sector del trabajo doméstico desarrolla su tarea principalmente en el hogar, en el cual se enfrenta a las vicisitudes que en tal ambiente ocurren. La gama es amplia y va desde las tareas de rutina que involucra la limpieza, continuando con confección de comidas, el trato personal con los miembros de la familia, incluyendo niños, adultos mayores y enfermos, hasta la necesidad de enfrentar y solucionar contingencias no previstas como ser manipulación de

químicos -productos de limpieza especiales-, alimentos -donde la higiene es fundamental-, apagado de un incipiente principio de incendio en la cocina, incluso primeros auxilios, entre otros.

Por consiguiente, puede apreciarse que el trabajo doméstico no debería acotarse a la rutina cotidiana de la limpieza sin mayores sobresaltos. Sino que está plagado de desafíos que requieren algo más que dotes personales. Aun así, la limpieza tiene sus particularidades según el área o la superficie a limpiar y los productos a utilizar.

Implementar la formación profesional al trabajo doméstico va a requerir que el patrón prescindiera de la empleada/o en parte del horario laboral. A su vez, podrá motivar un aumento en el costo del trabajo doméstico, en el entendido que un empleado/a estará en condiciones de vender su trabajo a mejor precio, producto de la formación profesional. Pero ello no debería aparejarle perjuicios. Por tanto, medidas de reducción o reintegro impositivo pueden compensar al empleador a la vez que tales montos deberían ser destinados a cubrir los costos de capacitación.

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) sería el organismo idóneo para desarrollar los planes correspondientes destinados al trabajo doméstico. Su carácter tripartito promueve y facilita el diálogo social y la negociación colectiva. La presencia del sindicato en dicho diálogo, le daría fuerza a la propuesta en el ámbito y momento correspondiente. De ahí la importancia de que sea la entidad adecuada para encarar esquemas de capacitación la rama laboral motivo de este trabajo. En cierta forma puede imitar los ejemplos de otros programas que ya gestiona como ser PROJOVEN, PADIMUJER, TSD, etc.

Otro aporte en esta línea puede originarse en la UTU, a la luz de la amplitud que la ley otorga al concepto de trabajo doméstico. Cabe mencionar que dicha institución educativa podría adecuar la currícula de cursos que ya imparte, como ser de cocina, baby-sitter y otros de similar tenor, a las necesidades y realidades de las actividades concebidas para la rama doméstica.

No es menor la colaboración que en este sentido también pueden brindar distintas ONGs, iglesias y centros sociales, como habitualmente ocurre.

De la sexta y última ronda de los consejos de salarios del sector - 2016- aun no surgen mayores novedades concretas en cuanto a formación profesional. No obstante en la cláusula novena se establecen la necesidad en la búsqueda de definiciones de categorías para el sector. Asimismo, la cláusula décima sobre contratos de trabajo, estipula el compromiso de avanzar en la definición de derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores.

En otro orden, la cláusula décimo sexta de la ronda en cuestión determina que

"Las organizaciones de trabajadores y de empleadores que integran este Consejo crean un Fondo Social voluntario de administración bipartita con el objetivo de fomentar el desarrollo de ambas organizaciones (SUTD y LACCU), también de promover centros de atención de las personas vinculadas al sector..."

Si bien el objetivo del fondo social a crearse por la cláusula antedicha no incluye a texto expreso la formación profesional, tampoco lo excluye. Más aun, si el fondo debe fomentar el desarrollo de los sindicatos de trabajadores domésticos y de empleadores. Puede interpretarse que la formación profesional es una cualidad transversal que apunta favorablemente tanto al desarrollo de las agrupaciones gremiales como al aspecto *social* que la redacción de la cláusula le otorga al fondo. En consecuencia, los sindicatos deberían plantear el concepto de formación

profesional de forma estratégica en el ámbito de los consejos de salarios, para así lograr una participación activa en la negociación colectiva.

5. CONCLUSIONES

El sector del trabajo doméstico ha sido tradicionalmente rezagado en cuanto a condiciones de trabajo, consideración social y salarial. Esto se debe principalmente a la escasa capacitación que se le ha requerido para el desempeño de sus tareas.

No obstante, la ley que regula el sector del trabajo doméstico implica tareas mucho más amplias que las de limpieza, siendo una rama laboral muy importante en nuestro país, principalmente poblado por mujeres con baja capacitación y alto porcentaje de afrodescendientes. Por consiguiente, este sector de trabajadores presenta una *triple vulnerabilidad* -género, raza y situación socio-económica.

El concepto de *trabajo decente* está en permanente evolución y se relaciona de manera dialéctica con la formación profesional, considerada hoy día un derecho humano fundamental.

Consideramos que al presente no hay respuesta concreta a la interrogante planteada, acerca de por qué aun no se ha discutido la formación profesional del servicio doméstico en la negociación colectiva.

El hecho de que el sector doméstico haya permanecido en el olvido por casi un siglo a pesar de la vigencia de la ley de 8 horas, es un factor que muestra claramente la resistencia o indiferencia del patrón -y de la sociedad en su conjunto- para abordar todos los temas inherentes a los trabajadores de este sector vulnerable y tradicionalmente sumergido.

Si bien aun no se abordó el tema a fondo, existen algunas aproximaciones que surgen de distintas cláusulas de las últimas rondas de negociaciones que permiten avizorar avances en la materia. El problema es que las cláusulas de formación profesional en la negociación colectiva son algo nuevo, que al momento sólo se han dado en los grupos integrados por sindicatos fuertes.

El fondo social a crearse producto de una cláusula de negociación colectiva, bien podría utilizarse en parte para cubrir gastos de formación profesional del sector. De lo contrario, este antecedente podría servir de ejemplo para que a través de otra cláusula, se promueva la creación de un fondo específico destinado a la capacitación del trabajador/a.

La notoria desventaja en la relación de poder entre empleador y trabajador doméstico, ha motivado que el sindicato del sector carezca de la fuerza necesaria para impulsar las reivindicaciones que esta rama laboral reclama; y en este caso, lo atinente a formación profesional.

El problema es que la relación dialéctica y estrecha entre formación profesional y productividad es más fácil de percibir en las empresas, ya que afecta directamente a las ganancias o utilidades. En el servicio doméstico, no hay una ganancia económica para evaluar. Solamente habría una mejora en la calidad del servicio, mayor conformidad del patrón por los resultados y un avance hacia la autorrealización de la empleada.

Solamente la capacitación específica para el *puesto de trabajo* pondrá a la trabajadora/or doméstico en las mejores condiciones para abordar las eventualidades a las que puede verse enfrentado; al menos, con mayor probabilidad de éxito y más importante aún, con el beneplácito de los patrones.

Organismos como el INEFOP, la UTU, así como ONGs, iglesias y centros sociales pueden crear, adaptar y diseñar cursos *a la medida* para la formación profesional del sector doméstico.

Profesionalizar el servicio doméstico realza este sector tradicionalmente sumergido. Esto a su vez, contribuye al sentimiento de autorrealización de las personas de esta rama laboral, componente fundamental para que el ser humano se sienta conforme, a gusto y en cierta medida, orgulloso de su trabajo y sí mismo como persona.

6. BIBLIOGRAFÍA

DUNLOP, J. (1958). *Industrial Relations System*. Albert A. Blum: Michigan State University.

ERMIDA URIARTE, O. *Trabajo Decente y Formación Profesional*. Boletín N° 151, CINTERFOR. Accesible en https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf Consultado el 24/06/17

LIGA DE AMAS DE CASA, CONSUMIDORES Y USUARIOS DEL URUGUAY (LACCU). Página Web de la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay, Montevideo, República Oriental del Uruguay. Accesible en <http://ligadeamasdeca.com.uy/quienes-somos/>

LOUSTANAU, N. *Trabajo Doméstico*: Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, Setiembre 2013.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTSS). *Unidad de Evaluación y Monitoreo de Relaciones Laborales y Empleo*. Agosto 2013. Observatorio de Mercado de Trabajo. Página Web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Montevideo, República Oriental del Uruguay. Accesible en <http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/034a0653-5549-468a-9bc5-81ca99fbbdc1>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Presidente de Uruguay en Conferencia de la OIT: El diálogo social y la negociación colectiva son esenciales. Accesible en http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/media-centre/news/WCMS_556467/lang--es/index.htm Consultado el 17/6/17.

PODER EJECUTIVO. Decreto 670/008, Convenios Colectivos, Grupo 21 - Servicios Domésticos, 22 de diciembre de 2008.

PODER LEGISLATIVO. Ley 18065, Trabajo Doméstico: Normas para su Regulación, 27 de noviembre de 2006.

RASO DELGUE, J. (2016). *La Teoría Sistémica de John Dunlop, "Industrial Relations System"*. Presentación de Power Point correspondiente a la clase magistral de la asignatura "Teoría de las Relaciones Laborales" de la Licenciatura de RR LL, UDELAR 2016.

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DOMÉSTICAS (SUTD). Página Web de la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay, Montevideo, República Oriental del Uruguay. Accesible en <http://sutduruguay.wixsite.com/sutd>

**Artigo submetido em: Fevereiro/2020
Publicação em Junho/2020**