

a los 15 días del mes de mayo de 2020, reunido el Consejo de Salarios integrado por: **a) delegados del Poder Ejecutivo:** Lic. Marcelo Terevinto, Soc. Andrea Badolati y Dra. Jimena Ruy-López; **b) delegados de los trabajadores:** Sra. Lucía Gandara en representación del SUTD (Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas), y **c) delegada de los empleadores:** Sra. Mabel Lorenzo de Sánchez en representación de LACCU, quienes ACUERDAN lo siguiente:

PRIMERO: Antecedentes. En virtud de la emergencia sanitaria actual, este Consejo de Salarios se reunió con el objeto de analizar y dar respuesta a las particularidades propias del sector de actividad.

SEGUNDO: Ante las consultas recibidas respecto a la implementación de la Cláusula 11 del Convenio de 2010, la que expresa lo siguiente: *"Los empleadores deberán abonar a los/as trabajadores/as domésticos/as su salario y/o jornal íntegro toda vez que, por diferentes razones, decidan no convocarlos a trabajar en los días acordados"*. En este acto, el Consejo ratifica que dicha cláusula refiere a aquellas situaciones en las que existe una decisión de parte del empleador de que la trabajadora no cumpla sus funciones en una oportunidad determinada o en un período determinado; es decir, se trata de aquellos casos en los que se mantiene la relación laboral y las condiciones de trabajo pero el empleador decide que la trabajadora no preste sus servicios en uno o más días acordados o previstos. En esos casos, cuando el empleador adopta dicha decisión, el empleador debe abonar el 100% del salario, SALVO que la situación quede comprendida por la Seguridad Social es decir:

1) Que la empleadora envíe a la trabajadora al Seguro de Desempleo por causal suspensión (suspensión de la relación laboral) y que la trabajadora efectivamente sea beneficiaria del subsidio por desempleo.

2) Que la trabajadora quede amparada por el Seguro de Enfermedad, por ejemplo por tener más de 65 años de edad o por estar en aislamiento temporal obligatorio por covid19, de acuerdo a la normativa vigente.

No obstante, si la trabajadora no amparada por el subsidio por enfermedad, decida que no asiste a trabajar por precaución, se deja constancia que dicha inasistencia será justificada, pero no generará salario ni cobertura por parte de la seguridad social. En este estado, se podrá:

- a. Hacer uso de la licencia generada en el 2019 y que pueda estar pendiente (Ley N° 12.590);
- b. Acordar el adelanto de goce de licencia de 2020 (Resolución MTSS N° 55/020), que tiene que ser por un período mínimo de 10 días, y con el pago del salario vacacional correspondiente.

TERCERO: Respecto a la cláusula 12 del Convenio SUTD- LACCU de 10/11/2008, recogido por Acta de este Consejo de la misma fecha, este Consejo de Salarios acordó que *"cuando a un trabajador se le otorgue menos horas de trabajo que las que cumplía en el año anterior, el*

Mabel Lorenzo de Sánchez

Lucía Gandara

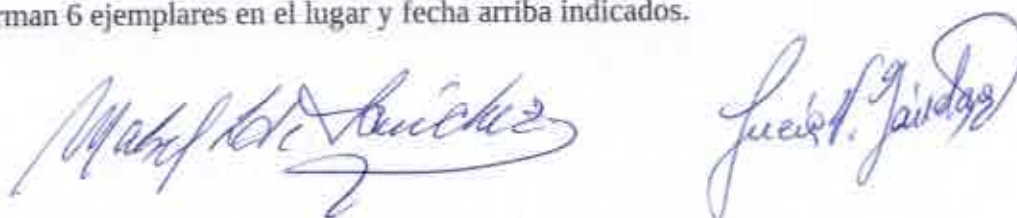
[Handwritten signatures]

empleador deberá abonar la indemnización por despido parcial correspondiente, dentro del mes en el que se rebajan las horas de trabajo, y ello de acuerdo con la normativa laboral correspondiente". En este acto, el Consejo de Salarios interpreta y/o aclara que el hecho de que se haya previsto esta opción no significa que la trabajadora tenga necesariamente que hacer uso de esa posibilidad, que supone aceptar las nuevas condiciones de trabajo. Es decir, esta opción referida en la cláusula mencionada no anula la opción que la trabajadora doméstica tiene por aplicación de los principios y criterios generales del Derecho Laboral, en cuanto a la posibilidad de no aceptar las nuevas condiciones (trabajo reducido) y, por tanto, considerarse indirectamente despedida, reclamando por tanto no ya la IPD parcial sino la IPD total, que corresponde frente a casos de despido indirecto.

CUARTO: Considerando las especificidades del este sector de actividad, caracterizado por el hecho de que las trabajadoras suelen cumplir funciones para más de un empleador, el sector trabajador y el sector empleador proponen que, cuando un trabajador doméstico sea enviado al Seguro de Desempleo por uno de sus empleadores, no se consideren los ingresos que el trabajador pueda percibir de otros empleadores, y se abone el subsidio sólo por los ingresos que el trabajador deja de percibir del empleador que lo ha enviado al Seguro de Paro. Se deja constancia que esta propuesta no reviste carácter general, sino que es exclusiva para este sector de actividad (trabajo doméstico), en función de la particularidad ya señalada.

QUINTO: Medidas de salud y seguridad laboral. En los casos en los que se continúe prestando el servicio, trabajadora y empleador deberán adoptar todas las medidas de seguridad y salud laboral dispuestas por las autoridades competentes a los efectos de prevenir contagio por covid19. Se aclara que el costo de los implementos de seguridad será cubierto por el empleador, de acuerdo a lo previsto en la cláusula décimo octava del Convenio Colectivo de fecha 10 de noviembre de 2008, adoptado como decisión del Consejo en Acta de la misma fecha.

Leída, se firman 6 ejemplares en el lugar y fecha arriba indicados.



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO
REGISTRO DE LAUDOS

19 MAY 2020

Montevideo,

Reg. Con el N° 2669/2020

Folio, 01 al 03

Grupo 21

Sub-Grupo

LAUDO INSCRIPTO
Una en vigencia una
vez publicado



Por Div. Doc. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro