

# NOVEDADES

#AURENNoticias

## PARTIDAS ESPECIALES Y BENEFICIOS LABORALES EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

En los sucesivos convenios colectivos aprobados para el Grupo de actividad número 21 de los Consejos de Salarios, correspondiente al Servicio Doméstico, además de pautarse salarios mínimos y porcentajes de aumento, se han acordado diversas partidas a incluirse en los haberes de los trabajadores, así como ciertos beneficios para los mismos.

Dado que en el pasado mes de abril, se aprobó el último convenio que regirá hasta el 31 de diciembre de 2018, consideramos oportuno hacer una recopilación de los conceptos que se encuentran vigentes.

### PRIMA POR ANTIGÜEDAD

En noviembre de 2008 se firmó el primer convenio de este Grupo. En el mismo se creó una partida denominada Prima por Antigüedad, que comenzó a percibirse a partir del 1º de enero de 2009. El monto de dicha partida equivale al 0,5% anual sobre el salario nominal, con un máximo de 10 años. Es decir que el trabajador comienza a recibir esta partida de forma mensual al cumplir su primer año de antigüedad. En los años posteriores se incrementará en un 0,5% anual hasta alcanzar los 10 años desde su ingreso, año en el cual la misma alcanza un nivel del 5%.

Es de interés destacar que el referido convenio estableció que la antigüedad a computar será la generada desde el 1º de enero de 2008. Sin perjuicio de esto, previó que en el caso de trabajadores que al 1º de enero de 2009 contaran con una antigüedad mayor a un año recibirían una prima equivalente al 1%. Dadas estas condiciones, actualmente la prima más elevada que corresponde abonar es del 4,5%, la cual alcanzará el 5% en el 2017.

## NOCTURNIDAD

En el segundo convenio, acordado en diciembre de 2010, se incorporó la partida por Nocturnidad. Los trabajadores cuyo horario laboral acordado sea entre las 22 hs y las 6 hs, recibirán una compensación por trabajo nocturno equivalente al 15% sobre el salario nominal.

## PRIMA POR PRESENTISMO

El tercer convenio, firmado en abril de 2013, creó la Prima por Presentismo, que comenzó a regir a partir del 1° de abril de ese año y se abona en los meses de junio y diciembre junto al sueldo anual complementario (aguinaldo). Corresponde su pago cuando la asistencia en los seis meses anteriores haya sido perfecta, y el monto asciende al equivalente a un cuarto del medio aguinaldo correspondiente.

No generan la pérdida del beneficio las inasistencias por enfermedad debidamente comprobada, el ejercicio del derecho de huelga decretadas por el PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores) y/o SUTD (Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas) con carácter general, ni la comparecencia al Consejo de Salarios de este Grupo.

## SALARIO VACACIONAL COMPLEMENTARIO

El reciente convenio aprobado en abril del corriente año, estableció que a partir del goce de la licencia generada en el 2016, se deberá abonar junto con el Salario Vacacional correspondiente, una partida adicional del 15% del mismo.

Los convenios mencionados, además de crear las partidas remuneratorias comentadas, previeron otros beneficios para los trabajadores del grupo así como la creación de un Fondo Social voluntario. Los beneficios establecidos en el convenio del 2008 fueron los siguientes:

- en el caso de que el empleador disminuya de un año a otro la cantidad de horas de trabajo, deberá abonar al empleado una indemnización por despido parcial.
- corresponderá abonar una compensación adicional cuando el trabajador deba desarrollar sus tareas fuera de su lugar habitual de trabajo en ocasión del goce de vacaciones por parte del empleador.
- será obligatorio para el empleador proveer al empleado de útiles de trabajo y vestimenta, los cuales se utilizarán y mantendrán en el lugar de trabajo.
- se declaró que el 19 de agosto de cada año se celebrará el Día del Trabajador Doméstico, el cual se considera feriado pago.

Por su parte, el convenio del 2010, estableció que cuando el empleador decida no convocar al empleado en los días acordados, deberá igualmente abonarle su salario o jornal íntegro.

Respecto al Fondo Social, creado en el último convenio aprobado este año, el mismo por el momento es voluntario. Su administración estará en manos del SUTD (Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas) y LACCU (Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios) y su objetivo será fomentar el desarrollo de ambas organizaciones, y promover centros de atención de las personas vinculadas al sector. Se financiará con los aportes que reciba mensualmente de trabajadores y empleadores interesados en participar. El aporte será del 0,03% sobre el sueldo nominal mensual del trabajador, tanto para el empleado como para el empleador (en total se vuelca un 0,06%), y será recaudado por el Banco de Previsión Social (BPS) a través de la inclusión en la factura mensual del pago de aportes, a partir del 1º de julio de este año. El empleado que acepte aportar a dicho fondo deberá comunicarlo a su empleador con el fin de que este retenga de su sueldo el aporte correspondiente. Los empleadores por defecto se consideran incluidos, por lo que en caso de que no deseen participar, deberán comunicarlo al BPS. El mismo convenio aclara que ambas organizaciones sociales deberán elaborar un Proyecto de Ley para darle carácter obligatorio a este Fondo en el futuro.