

Martes 23 de agosto, 2022

INFORME

Sociales



EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO



EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

Índice general:

1. *Introducción:*
 - a. Breve conceptualización del trabajo doméstico: rol en la economía, intersección con la precarización laboral, división sexual del trabajo y desigualdad de género.
 - b. Marco normativo internacional.
 - c. Marco normativo nacional.
 - d. Consejos de salarios, recorrido y conquistas.

2. *Evolución aspectos generales del sector doméstico:*
 - a. Cantidad de trabajadoras vinculadas al sector, incidencia en la población ocupada general y entre las mujeres ocupadas en particular.
 - b. Distribución del trabajo doméstico según tipo de tareas.
 - c. Puestos cotizantes, acceso a la seguridad social y otros derechos laborales.
 - d. Horas de trabajo semanales, ingresos y subempleo.
 - e. Incidencia del servicio doméstico en los hogares uruguayos (contratantes).
 - f. Características de los hogares que contratan trabajo doméstico.

3. *Características sociodemográficas de las trabajadoras domésticas (comparaciones con el total de ocupados, ocupados hombres y ocupadas mujeres en general):*
 - a. Distribución por sexo.
 - b. Distribución por edad.
 - c. Distribución por nivel educativo.
 - d. Distribución por ascendencia étnica.
 - e. Distribución territorial de residencia.
 - f. Distribución territorial del trabajo.
 - g. Características de los hogares de las trabajadoras domésticas (tamaño, forma, dependencia de terceros, vínculo con la vivienda, condiciones de vida y bienestar).
 - h. Pobreza.

4. *Comentarios y conclusiones*

Introducción

Breve conceptualización del trabajo doméstico: rol en la economía, intersección con la precarización laboral, división sexual del trabajo y desigualdad de género

Abordar el análisis del empleo y las condiciones de trabajo en el sector del servicio doméstico implica, inevitablemente, incursionar en un segmento de la fuerza laboral en donde se conjugan la precariedad del empleo, las desigualdades de género cristalizadas en la división sexual del trabajo y la tensión entre el trabajo productivo y reproductivo. Estos elementos no se expresan de manera aislada, sino que hacen a un entramado de relaciones base de la trayectoria laboral de millones de mujeres en el mundo.

América Latina es un buen ejemplo para graficar esta situación. Según datos de la OIT, en 2018 en la región había aproximadamente 130 millones de trabajadores informales, de los cuales 54,3% eran mujeres. A su vez, el trabajo doméstico remunerado daba cuenta del 6,8% del total de ocupados y del 15,3% de las mujeres ocupadas, mientras que las mujeres representaban el 95% de quienes realizaban dicha actividad que contaba con un 79% de informalidad¹.

Las raíces del trabajo doméstico, que impactan en la forma en la que se desarrolla hasta el día de hoy esta actividad, se remonta a la servidumbre pre capitalista, en donde las tareas domésticas se realizaban como soporte vital de las clases altas, incorporados a sus hogares, con la única contrapartida de percibir el sustento. Desde entonces estuvo fuertemente signado por la feminización. La división sexual del trabajo reconoce en las actividades reproductivas, habilidades y tareas asociadas a las mujeres; al tiempo que supone en las mujeres un “saber hacer” específico para la realización de dichas tareas. Esto impacta en la determinación social de sus trayectorias vitales, formativas y laborales.

Sus raíces históricas y su consideración como una actividad no productiva y relacionada con la dinámica interna de los hogares, en conjunto con su desvalorización en el marco de la división sexual del trabajo, son parte del origen y la causa de la permanencia de las precarias condiciones de trabajo y remuneración en las que hasta el día de hoy se desarrolla (González Francese; Reif, 2018).

Desde la perspectiva de la precariedad del empleo, como se verá más adelante, las bajas remuneraciones, la informalidad y la ausencia de derechos básicos inherentes al trabajo, han sido la tónica del sector. Sector que a su vez ha sostenido su expansión a partir de la década de los 90 e implica, fundamentalmente, la incorporación al mercado laboral de miles de mujeres pobres y con baja escolarización. La expansión del trabajo doméstico no remunerado se asocia igualmente a los procesos de desruralización y crecimiento urbano procesados a mediados del siglo pasado en nuestro país, en donde los sectores empobrecidos del campo fueron absorbidos de forma diferencial en los segmentos más precarios de la fuerza laboral. Para el caso de los varones el destino estuvo fuertemente

1. OIT, 2018.

asociado a la industria y el sector público, mientras las mujeres se fueron ubicando en el sector terciario, fundamentalmente el vinculado al servicio doméstico². La determinación de esa trayectoria diferencial para varones y mujeres del campo empobrecido, nuevamente, estuvo marcada por la división sexual del trabajo, la baja escolarización femenina en dicha población y la posibilidad de acceder a una casa en el proceso de transición.

Las estadísticas con las que se cuenta para el año 1963 indican que ya por entonces el servicio doméstico alcanzaba el 6,7% de la población ocupada general. Mientras que hacia finales de la década de los 80 la incidencia entre la población femenina ocupada llegaba al 25% en Montevideo y 47% en Maldonado³.

Finalmente, incursionando en las implicancias que tiene la diferenciación entre trabajo productivo y reproductivo -con claros impactos en el empleo y sus condiciones en el trabajo doméstico remunerado- analizar este sector también trata de hacer visible el rol económico de un trabajo históricamente invisibilizado y por ende desvalorizado, aun en su formato remunerado⁴. Mientras el trabajo considerado productivo consiste en la venta de fuerza de trabajo para la producción de bienes y servicios que ingresan a la transacción mercantil y se orientan a la acumulación de beneficios, el trabajo doméstico consiste en un conjunto de tareas que garantizan la reproducción de esa fuerza de trabajo, y permiten por lo tanto, el intercambio mercantil y la acumulación. Sin embargo, aun estando inserto en el conjunto de relaciones que permiten la producción de mercancías, por su forma, contexto de desarrollo y su ubicación en la división sexual del trabajo se consideró históricamente como trabajo no productivo, por fuera de las relaciones mercantiles y por ende circunscripto a la organización interna particular de la vida en el hogar.

Las derivaciones de lo anterior no solo implican desigualdad a la hora de su valorización social y económica, sino que impacta en un desigual uso del tiempo y el acceso a derechos de quienes se ubican en las actividades consideradas reproductivas⁵. Si bien es verdad que en el último tiempo existe una creciente transferencia de las actividades reproductivas a la órbita del mercado y las transacciones mercantiles, clarificando la existencia de un gran sector de la actividad laboral vinculada al trabajo doméstico remunerado, los elementos considerados anteriormente determinan en gran medida los retrasos aún existentes en materia de reconocimiento, regulación, remuneración, condiciones de trabajo, igualdad de género, entre otros. Implicando, como se verá más adelante, la tercerización del trabajo no remunerado, otrora realizado por las mujeres del hogar, en trabajo remunerado realizado por mujeres externas, con baja formación, bajos salarios, deficiente regulación y acceso a derechos laborales básicos que están presentes en otras esferas del mercado de trabajo.

2. Amarante y Espino, 2007.

3. Rostagnol, 1988.

4. Beneria, 2006.

5. Carrasco et al., 2004.

Para la visibilización y el abordaje de lo anterior las corrientes económicas feministas han impulsado la consideración del concepto “economía del cuidado”, considerado como la producción de un conjunto de bienes y servicios que se orientan al bienestar físico y emocional de las personas para la reproducción de su vida social⁶.

Esta conceptualización aborda a su vez la particularidad de este intercambio económico, que depende de relaciones personales entre quien provee la actividad y quien es beneficiario de la misma, quienes no pueden proveerse de forma autónoma dichos servicios. Así como las condiciones particulares en las que este intercambio económico se da, por fuera del espacio público, con fuerte incidencia de hogares particulares y lo que ello implica social y jurídicamente.

Marco normativo internacional

Como puede deducirse del apartado anterior, el trabajo doméstico remunerado ha sido históricamente un sector marcado por la ausencia de regulación y fiscalización en cuanto a las condiciones de trabajo, remuneración y derechos asociados.

Si queremos encontrar un origen al conjunto de hitos que ha marcado en el plano internacional el proceso de su consideración normativa y regularización reciente - incompleta aún- podemos remontarnos al año 1999 y el impulso a la generación de programas centrados en la promoción del trabajo decente, como concepto que sintetiza un conjunto de preceptos normativos guía para la OIT. En dicho año y en el marco de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), si bien no se sintetizaba una orientación especial para el trabajo doméstico remunerado, se clarifican un conjunto de objetivos y dimensiones desde donde trabajar para garantizar el acceso al trabajo decente de todas las personas. Allí surgen, entre otras cosas, las políticas de género como parte de la nueva acción normativa preferente; y se definen como ejes prioritarios a abordar desde los programas locales para el trabajo decente, los derechos humanos y el trabajo, el empleo y el ingreso, el fortalecimiento de la protección y seguridad social, y el fortalecimiento del diálogo social.

En el año 2010 en el marco de la 99ª CIT de la OIT, se incorpora por primera vez en el orden del día el punto “El trabajo decente para los trabajadores domésticos”. Sin embargo, fue recién en la 100ª CIT cuando se consideraron propuestas de resolución sobre el punto, ya que en el año 2010 fue postergada la consideración de resoluciones específicas para una próxima instancia, con el fin de continuar su discusión y proceso de consulta a la interna de los países miembros. Finalmente, en el año 2011 se estableció el Convenio 189 de la OIT: “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos” así como la resolución 201 “Recomendaciones sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”.

6. Unifem, 2000.

En el primer documento mencionado, enmarcado en el objetivo de promover el trabajo decente, se reconoce la contribución significativa del trabajo doméstico a la economía mundial. Ese reconocimiento se hace en un doble sentido: por un lado, por ampliar las posibilidades de empleo para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares; por otro, por impactar significativamente en los procesos de transferencia de ingresos en los países. Así mismo se reconoce el carácter infravalorado e invisible del trabajo doméstico y el impacto desigual que esto tiene en mujeres, niñas, migrantes y de comunidades desfavorecidas. Traduciéndose en situaciones de discriminación respecto a condiciones de trabajo y empleo, así como abusos de los derechos humanos de las trabajadoras y trabajadores del sector⁷.

En segundo lugar, el documento avanza sobre una definición genérica tanto de trabajo doméstico como de trabajador doméstico. En el primer caso se considera trabajo doméstico al “realizado en un hogar u hogares o para los mismos”. Siendo el trabajador doméstico “toda persona, de género femenino o masculino, que realiza trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”⁸.

En tercer lugar, establece que los miembros de la organización que suscriban el convenio deberán desarrollar acciones, por medio de iniciativas legislativas, convenios colectivos u otras acciones acordes con las prácticas locales, que garanticen entre otras disposiciones:

- La promoción de la protección efectiva de los derechos humanos de todos los trabajadores del servicio doméstico.
- Garantizar la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- Eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio. Así como la abolición del trabajo infantil en el sector.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación como la vigencia de la igualdad de trato.
- La protección efectiva contra el abuso, acoso y violencia.
- Condiciones de trabajo decentes y, para aquellos que residen en el hogar donde trabajan, condiciones de vida decentes con respeto a la privacidad.
- Medidas que garanticen la libertad a la hora de resolver en conjunto con el empleador, la residencia en el hogar de trabajo, el respeto a horarios y períodos de descanso mínimos.
- El acceso a información respecto a sus condiciones de trabajo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible. Preferiblemente mediante contratos por escrito.

7. OIT, 2011a.

8. Ibidem.

- Un conjunto de disposiciones orientadas a la protección del trabajo migrante en el sector del servicio doméstico, entre las que se encuentran el acceso previo a la oferta y condiciones de empleo, el respeto a conservar la documentación, entre otras.
- La fijación de remuneraciones mínimas, el cobro de horas extra y aquellas en las que la trabajadora se encuentre a la orden.
- Medidas que garanticen el acceso efectivo a la seguridad social, el derecho a licencias especiales (incluida la maternidad), la difusión de información de la normativa vigente, la fiscalización (aun tratándose de hogares particulares) y el acceso a tribunales laborales para la expresión de quejas ante el incumplimiento de la normativa o condiciones contractuales⁹.

En el segundo documento, la resolución 201 de la 100ª CIT, se sintetiza un conjunto de recomendaciones que están dirigidas en el mismo sentido de las disposiciones establecidas en el convenio 189 puesto a consideración de los Estados para su ratificación, desde las que se pretende impulsar su ratificación y orientar su efectivización¹⁰. La resolución establecida buscó ser un material complementario al convenio 189, de consideración conjunta, y establecer para cada una de las medidas y disposiciones previstas en el convenio, un conjunto de acciones mínimas a desarrollar por los Estados miembros para garantizar su cumplimiento.

En el año 2012, Uruguay ratifica ambos documentos. Sin embargo, la experiencia de generación de un marco normativo específico para el trabajo doméstico y las trabajadoras domésticas en nuestro país precede estos hitos, lo que llevó al país a ser tomado como ejemplo y modelo en la discusión y definición de los documentos emanados de la 100ª CIT.

Marco normativo nacional

En lo que respecta a la regulación y promoción de acciones efectivas para la vigencia de los derechos de las trabajadoras domésticas, Uruguay ha sido pionero. Lo anterior no implica obviar el retraso histórico en la materia, pero sí considerar su temprano abordaje en relación con las disposiciones internacionales particulares y con la construcción de normativa específica en el resto de los países del mundo.

Históricamente, la situación del trabajo doméstico en Uruguay no ha diferido en sus principales tendencias con el resto de los países de la región. Esto hace referencia en particular a la importante incidencia del sector en la cantidad de trabajadoras mujeres ocupadas: desde 1990 ha rondado el 15% del total de mujeres ocupadas, promediando 15,8% entre 1998 y 2012¹¹, siendo la categoría ocupacional más común entre las

9. OIT, 2011a.

10. OIT, 2011b.

11. MTSS, 2013.

mujeres¹². Hay una casi absoluta feminización de quienes realizan el trabajo doméstico remunerado, a la vez que el sector se caracteriza por una alta informalidad y desprotección social, bajos ingresos e importantes dificultades por parte de los trabajadores para ejercer los derechos inherentes al trabajo del que gozan la mayoría de los ocupados (cobro de horas extra, uso del tiempo de descanso, goce de las licencias, entre otros). Al tiempo que las particularidades de una relación laboral de cercanía, en hogares particulares y con trabajadoras y empleadores dispersos, dificulta la construcción de sujetos colectivos fuertes y sistemáticamente organizados para la transformación de las condiciones de trabajo en el sector¹³.

Sin embargo, en el año 2005, tanto en el marco del discurso de asunción del presidente Tabaré Vázquez como a partir del decreto 105/005 del 7 de marzo de ese año, de reconvocatoria a los Consejos de Salarios, se anuncia la voluntad de convocar a la negociación colectiva a todos los sectores de actividad, incluido el servicio doméstico. A pesar de ello la posibilidad real de su puesta en marcha se vio cuestionada, principalmente por la ausencia de referentes patronales para llevar adelante la negociación tripartita. Si bien la organización sindical de las trabajadoras había pasado por distintas etapas desde la primer experiencia en el año 1969, con la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP); se había desarrollado desde el año 2002 un proceso de reorganización y elaboración programática desde el SUTD¹⁴, con vista a mejorar las condiciones de trabajo y acceso a derechos de las trabajadoras del sector. Este proceso veía, además, un escenario promisorio para la conquista de reivindicaciones en el marco del cambio de gobierno de 2005, donde aparecía de forma jerarquizada el desarrollo de una agenda abarcativa de derechos laborales y promoción del empleo decente¹⁵.

Luego de anunciada la disposición a convocar el Consejo de Salarios del sector como forma de definir categorías y salarios en el mismo, la negativa de la Cámara de Comercio y Servicios de actuar en calidad de empleador, postergó su concreción hasta mediados de 2008. Ese año, luego de las gestiones realizadas desde el propio Ministerio de Trabajo, la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de Uruguay (LACCU) acepta representar al sector patronal, permitiendo la constitución del Consejo de Salarios del Trabajo Doméstico el 7 de Julio de ese año, grupo 21¹⁶. Su primera reunión tuvo lugar el 19 de agosto de ese mismo año, día que se reconocería posteriormente como “Día de las trabajadoras domésticas”.

Adicionalmente, en el año 2006 Uruguay se convierte en pionero a nivel mundial, al aprobar una norma específica referida a la regulación del sector. La ley 18.065 “Trabajo doméstico. Normas para su regulación” abre un proceso que persigue la equiparación de

12. Goldsmith, 2013.

13. Ibidem.

14. El origen del SUTD se remonta al año 1985, tras el cese de la prohibición a la existencia de organizaciones sindicales. Existió sin embargo entre 1969 y 1985 otras formas de asociación de trabajadoras doméstica, como ser la Asociación Laboral de Empleadas del Servicio Doméstico y Afines (ALESA) del 1975.

15. Goldsmith, 2013.

16. Decreto 326/008.

las trabajadoras del sector en materia de derechos laborales con el resto de los asalariados. Su aprobación implicó la creación de un marco jurídico particular, atendiendo la realidad, especificidad e historia del sector, al tiempo que se lo inserta y se garantiza la plena vigencia de las demás normas comunes del derecho del trabajo y la seguridad social.

La norma define, en primer lugar, qué es lo que se considera trabajo doméstico, y por ende, qué actividades quedan comprendidas por lo establecido en ella. Al respecto, se establece 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”*¹⁷. Como vemos, se trata de una definición abarcativa.

Por otro lado se garantizan derechos mínimos históricamente postergados, a saber:

- Limitación de la jornada laboral, asimilando a las trabajadoras domésticas al tope de 8hs diarias y 44hs semanales. Derogándose, en la reglamentación, la exclusión expresa del servicio doméstico del decreto vigente desde 1980 (611/980).
- Descanso intermedio, semanal y nocturno. El mismo será de media hora o 2 horas en el primer caso, dependiendo de si se trata de una relación de trabajo con o sin retiro. Descanso semanal de 36hs ininterrumpidas y 9 horas de descanso nocturno ininterrumpido para aquellas trabajadoras sin retiro. Adicionalmente se dispone la obligatoriedad de brindar, en la modalidad sin retiro, alimentación adecuada y una habitación higiénica y privada.
- Incorporación de las trabajadoras domésticas a los Consejos de Salarios para la fijación de salarios y categorías, tal como estaba consagrado en la ley nº10.449 de 1943 para la mayoría de los sectores de actividad.
- Derecho a la indemnización por despido ordinario y especial en concordancia con el marco normativo nacional previsto desde 1950 en la ley 11.577.
- Derecho al subsidio por desempleo, acogiendo al sector a lo previsto en el decreto-ley 15.180 de 1981 y cobertura por enfermedad común brindada por las disposiciones normativas vigentes.
- Fijación de edad mínima para la contratación en el sector en idénticas condiciones que para el resto de los sectores de actividad.
- Acceso a recibo de sueldo según lo dispuesto por ley 16.244 de 1992 para el resto de los asalariados.
- Inspección y fiscalización del sector de actividad por medio de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del MTSS.

17. Ley nº 18.065.

- Aplicabilidad del derecho del trabajo y la seguridad social.

A su vez, a instancias de su reglamentación se garantiza el reconocimiento de horas extras y los términos de acceso a subsidios según forma de contratación (mensual/jornal).

Posteriormente, en el año 2007, nuestro país aprueba en la órbita del MTSS el Programa de Trabajo Decente para Uruguay. Dicha definición en el marco de las políticas públicas desarrolladas por el gobierno central implicó la reafirmación de 5 áreas de intervención de la cartera: institucionalidad, políticas de empleo, políticas de seguridad social, protección de los derechos fundamentales en el trabajo y seguridad social. Todas ellas transversalizadas por la perspectiva de género y con importantes deudas a atender si del sector doméstico se trata.

Consejos de Salarios, recorrido y conquistas

Con el antecedente de las declaraciones del Poder Ejecutivo, la incorporación de la negociación colectiva a la legislación específica y la lucha del SUTD para concretar la convocatoria de la mesa de negociación, en el año 2008 se instala finalmente el Consejo de Salarios del grupo 21.

El proceso de acumulación fue largo y desde las trabajadoras se intentó traducir y sintetizar programáticamente décadas de atraso en materia de reconocimiento y derechos laborales. La primera mesa se inició con un insumo concreto por parte del SUTD, que pretendía fuera la base y al mismo tiempo una hoja de ruta para el avance en el sector. El proceso fue decantando en prioridades y la negociación en concreciones parciales. Sin embargo, el documento en cuestión no tiene solo valor en tanto plataforma reivindicativa, sino que implica la identificación por parte de las propias trabajadoras de los retrasos más urgentes a atender, así como sus prioridades en materia de conquistas.

13 fueron las demandas presentadas el 19 de agosto del año 2008¹⁸:

1. Establecimiento del 19 de agosto como el “Día de las trabajadoras domésticas”, día no laborable y con goce de sueldo.
2. Que los reclamos de las trabajadoras por incumplimiento de la ley 18.065 o por el respeto a los aumentos de sueldo establecidos no impliquen motivo para el cese de la relación laboral.
3. Beneficios, tales como licencias extraordinarias por matrimonio, por fallecimiento de un familiar directo, por estudio y/o adopción. Así como la previsión de medio horario por amamantamiento.
4. Reconocimiento de la antigüedad con un 1% de aumento salarial cada 2 años.
5. Provisión de vestimenta y útiles laborales anuales.
6. Condiciones laborales dignas, implicando el compromiso de los empleadores de brindar un ambiente laboral libre de acoso moral o sexual, respetar su intimidad,

18. Goldsmith, 2013.

proteger la integridad física de las trabajadoras y brindando condiciones higiénicas adecuadas.

7. Especificación y diferenciación de tareas. Avanzando hacia el reconocimiento específico de la multiplicidad de tareas que hacen al trabajo doméstico, reconociendo sus valores particulares, al tiempo que igualando la remuneración para todas las trabajadoras que realizan la misma tarea.
8. Acceso a fueros y libertad sindical.
9. Equiparación del salario base en los hogares para todos los trabajadores que realicen la misma tarea.
10. Reconocimiento del cese, por voluntad del empleador, de una porción de la carga horaria de la trabajadora como despido parcial.
11. Reconocimiento a la remuneración de todo tiempo de trabajo realizado por la trabajadora por convocatoria de su empleador.
12. Igualdad de oportunidades y no discriminación.
13. Negociación de buena fe y derecho a la información para el arribo a acuerdos justos y equitativos.

Adicionalmente, el sindicato propuso el establecimiento de un salario mínimo de 8.500 pesos mensuales (o su equivalente por hora), lo que implicaba un incremento de casi 150%. Además, para los salarios por encima del mínimo anterior, se proponían aumentos de menor porte según franjas de ingreso.

Luego de una negociación que no fue fácil, se extendió por casi tres meses y estuvo marcada por momentos de tensión e incertidumbre dada la ausencia de experiencias previas en el sector, el 10 de noviembre se aprobó el primer convenio colectivo para el servicio doméstico.

Esta primera instancia de negociación coincidió con lo que para la mayoría de los trabajadores del sector privado fue el comienzo de la tercera ronda de negociación, ya que la convocatoria a los Consejos de Salarios había comenzado a mediados de 2005 con una primera ronda de un año de duración.

El primer convenio colectivo del grupo 21 tuvo una duración de algo más de 18 meses, abarcando el período entre el 1 de noviembre de 2008 y el 30 de junio del 2010. Como en la mayor parte de las resoluciones de Consejos de Salarios, el convenio era extensible a todo el territorio nacional y de aplicación a todas las trabajadoras y hogares contratantes.

Si bien no todos los planteos sindicales fueron contemplados en esta primera instancia de negociación, se alcanzaron –además de ajustes salariales de relevancia- beneficios que implicaban importantes avances para el sector, a la vez que otras reivindicaciones han sido la base para planteos posteriores, algunos de los cuales siguen arriba de la mesa.

En materia de ajustes salariales, se logró un incremento nominal a partir del 1 de noviembre, de 20% para los salarios más bajos y de 10% y 5% para las franjas de ingreso más altas. Dicho ajuste también implicó un pago por concepto de retroactividad de dicho incremento al 1 de julio. En los ajustes posteriores, establecidos el 1 de enero de 2009 y 1 de enero de 2010, los ajustes salariales fueron determinados en línea con el resto de sectores de actividad, contemplando un porcentaje a cuenta de la inflación del período y otro por concepto de crecimiento, del orden del 2% anual.

Asimismo, en este convenio se logró incorporar en el sector la prima por antigüedad. La misma se estableció en un 0,5% anual sobre el salario de la trabajadora, con un tope del 5%, el que comenzaría a pagarse a partir del 1 de enero de 2009, comenzando en un guarismo de 1% para las trabajadoras con más de un año de antigüedad efectiva.

También se logró la consagración del día de las trabajadoras domésticas, el 19 de agosto de cada año, el que se pasaría a considerar un feriado pago no laborable; la no consideración de reclamos por incumplimiento patronal como causal de despido; la provisión de útiles y ropa de trabajo adecuada por parte del empleador y sin costo para el trabajador; la compensación o indemnización por reducción horaria, lo que implica el pago de un despido parcial cuando a la trabajadora se le otorguen menos horas de trabajo que las que cumplía el año anterior; y el reconocimiento de las horas extras.

Sobre este último punto relativo a las horas extras, cabe destacar que el pago de las mismas ya estaba consagrado en la normativa vigente del sector. Sin embargo, tanto en esta primera ronda de Consejos de Salarios del sector, fue una estrategia de las trabajadoras, introducir en los convenios, aspectos que aunque estuvieran regulados por la normativa vigente, no necesariamente eran contemplados por los empleadores comúnmente.

Finalmente, en el marco del convenio se estableció una comisión de trabajos, llamada a funcionar a partir de marzo de 2009 que trabajaría de modo de avanzar en tres aspectos que formaban parte de la plataforma sindical como de las inquietudes de la patronal: las categorías laborales; la licencia sindical; y la instrumentación de un contrato de trabajo escrito. Esta referencia es relevante ya que los dos primeros puntos, siguen siendo reivindicaciones del sindicato en las que no se ha podido avanzar hasta el momento a pesar del trabajo y las propuestas realizadas por parte de las trabajadoras. De esta manera, es de destacar que el grupo 21 es uno de los únicos sectores de actividad donde no están definidas las categorías de trabajo por lo que se establece únicamente un salario mínimo del sector.

La no consagración de las categorías es un debe de largo aliento para el sector. Esto desvaloriza el trabajo realizado; no tiene en cuenta la responsabilidad inherente a las distintas tareas, como son el cuidado de niños y personas en situación de dependencia; retroalimenta la noción de que se trata de actividades y tareas sin ningún tipo de saber específico; y somete a las trabajadoras a la realidad cotidiana de tener que encargarse de

todas las tareas necesarias en el hogar (cuidado de mascotas, limpieza de jardines, tareas de reparaciones, entre otras).

El grupo 21 es también el único sector de actividad donde las trabajadoras no pueden hacer uso de la licencia sindical ya que no se ha alcanzado una fórmula de común acuerdo para su reglamentación. Esto refuerza las dificultades organizativas que de por sí tienen las trabajadoras al desempeñarse de manera aislada, atomizada y puertas adentro de hogares privados.

El Consejo de Salarios del sector siguió funcionando en las rondas posteriores, alcanzándose en algunos casos acuerdos que permitieron la firma de convenios colectivos y en otros no, lo que condujo a que se adoptaran resoluciones por votación y sin acuerdo entre las tres partes. No obstante, la tónica fue siempre de reivindicar la negociación como ámbito para dirimir los conflictos y realizar los planteos que permitan avanzar en derechos y beneficios para el conjunto de trabajadoras del sector.

En efecto, en el marco de las negociaciones relativas a la cuarta ronda de Consejos de Salarios en el segundo semestre de 2010, se firmó el segundo convenio colectivo en el sector, el que tuvo una duración de algo más de dos años.

Este acuerdo también incorporó ajustes de salariales relevantes al comienzo del convenio, los que oscilaron entre el 37,6% y el 13,7% nominal, privilegiando los incrementos de los niveles salariales más bajos. También en este segundo convenio se incorporaron avances importantes en materia de derechos y beneficios para las trabajadoras como es el reconocimiento al pago de una compensación por nocturnidad y la obligatoriedad del pago del salario o jornal íntegro, toda vez que la trabajadora no fuera convocada a trabajar en los días acordados por diferentes razones.

En el tercer convenio colectivo, que abarcó el período entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2015, se incorporó el pago de una prima por presentismo, equivalente a un 25% del aguinaldo a pagarse en junio y diciembre, para las trabajadoras que en cada uno de los semestres tengan asistencia perfecta. También se reafirma en este convenio el derecho a la licencia con goce de sueldo para la realización de estudios preventivos de cáncer genito mamario, tal como establece la ley 17.242.

El cuarto acuerdo en el marco de los Consejos de Salarios se alcanzó a comienzos de 2016. En este acuerdo, además de los ajustes salariales incorporados, en línea con la propuesta presentada por el Poder Ejecutivo, se acuerda el pago de un salario vacacional complementario equivalente al 15% del valor del mismo, a pagarse en las mismas instancias que el salario vacacional. También se reafirma en el mismo, el derecho de las trabajadoras a un descanso complementario para amamantar. Nuevamente, si bien este es un derecho garantizado a partir de un decreto para el conjunto de trabajadoras, su incorporación en el acuerdo habla de las dificultades existentes en el sector para que las trabajadoras puedan efectivamente gozar del mismo.

En el plano colectivo, este acuerdo representó un mojón importante para el sector ya que se crea un Fondo Social voluntario, de administración bipartita para el fomento del desarrollo de las organizaciones incluidas en la negociación colectiva. Si bien su desarrollo efectivo ha sido dificultoso, la conquista de dicho instrumento es altamente positivo y puede ocupar en el futuro un rol destacado en el desarrollo de las relaciones laborales, condiciones de trabajo y promoción del empleo en el sector.

Al igual que para el resto de los trabajadores del sector privados, en las últimas rondas de negociación colectiva, fue cada vez más difícil lograr ajustes de salario relevantes en términos reales o incorporar beneficios y derechos laborales adicionales a los que ya estipula la ley.

De hecho, en la séptima ronda de Consejos de Salarios que comenzó a inicios de 2019, el SUTD se abstuvo de votar la propuesta salarial presentada por el Poder Ejecutivo, de manera que la resolución fue adoptada con los votos únicamente de los representantes del gobierno y de la patronal. No obstante, a la postre, la resolución adoptada, que tuvo vigencia hasta mediados de 2021, evitó que las trabajadoras del sector pasaran por lo que se dio en llamar la octava ronda de Consejos de Salarios o ronda puente, de caída salarial, que propuesto el gobierno a mediados de 2020 en el marco de las restricciones a la movilidad que trajo consigo la pandemia de Covid-19. Más allá de esto, igualmente las trabajadoras del sector se vieron particularmente afectadas por ese contexto, lo que se reflejó tanto en una importante pérdida de puestos de trabajo como de ingresos laborales mientras se mantuvieron las restricciones.

El último acuerdo de Consejos de Salarios se adoptó a mediados de 2022 y en el mismo se destaca la incorporación del derecho de las trabajadoras a percibir la totalidad de los días en los que éstas se encuentren certificadas por enfermedad, siempre y cuando los mismos tengan una duración superior a los 7 días y hayan seguido los procedimientos vigentes para percibir el subsidio por enfermedad.

Como síntesis del proceso de negociación llevado adelante por más de 10 años en el marco del Consejo de Salarios del grupo 21 se destacan avances importantes tanto en el plano salarial como de beneficios asociados al salario o con contrapartida en materia de ingresos. Asimismo, se alcanzaron en este ámbito acuerdos relevantes en cuanto a derechos laborales para las trabajadoras del sector. Estos se refieren tanto a la extensión de derechos estipulados por ley para el conjunto de trabajadores como de la definición de particularidades sectoriales a partir de los derechos generales.

No obstante, cabe destacar dos aspectos clave para el sindicato, que se plantearon desde comienzos de la negociación en 2008 y que hasta el momento no se han podido resolver, con las implicancias en cuanto a derechos para las trabajadoras que esto conlleva. Este es el caso de la determinación de categorías en el sector y la reglamentación de la licencia sindical o uso de los fueros sindicales, derecho del que gozan el resto de los trabajadores asalariados y que limita de manera importante la organización sindical.

Evolución de aspectos generales del servicio doméstico en Uruguay

En este segundo apartado presentaremos la evolución de un conjunto de dimensiones relativas al sector doméstico y su composición, con el objetivo de calibrar la incidencia de este sector en el mercado de trabajo, la inserción de las mujeres en este, así como las características esenciales que tiene y ha tenido el trabajo en este sector de la economía. También se presentan datos que permiten acercarse a la incidencia que el empleo doméstico, su demanda, y la incidencia que tiene entre los hogares uruguayos así como las principales características de su composición interna en cuanto a tipo de actividades.

Por último, en el tercer apartado, presentamos datos que permiten una caracterización básica de las trabajadoras vinculadas al sector doméstico en Uruguay, aspectos socio demográficos básicos, acceso a derechos, pobreza, composición de los hogares, distribución geográfica, etc.

Para lograr esos objetivos se trabaja con datos que resultan de los registros administrativos (BPS), estadísticas oficiales (ECH) y fuentes secundarias en donde se encuentran procesadas y sistematizadas en series históricas las dimensiones de interés, particularmente los boletines de la Asesoría General en Seguridad Social del BPS e informes sectoriales de la Unidad de Evaluación y Monitoreo de Relaciones Laborales y Empleo del M.T.S.S.

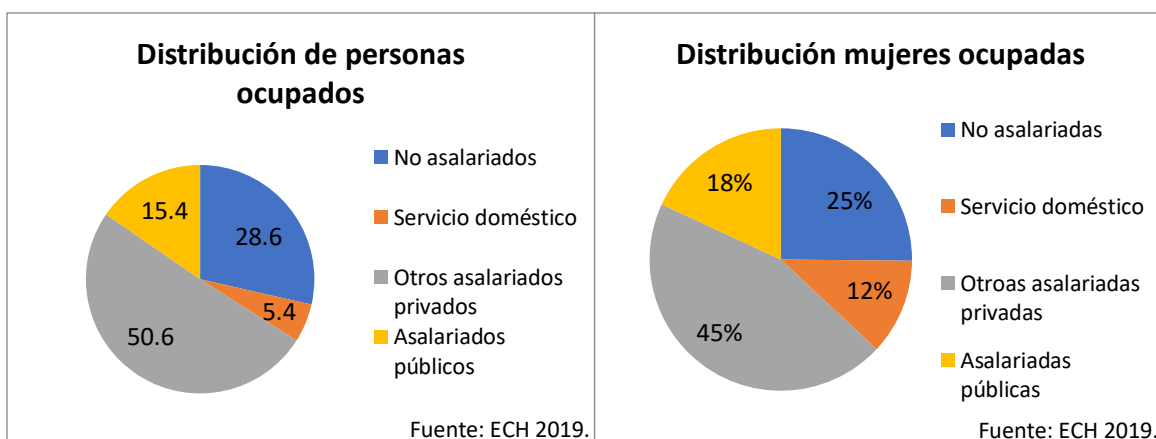
En cuanto al uso de los registros administrativos se realiza considerando la segmentación interna que el BPS realiza para el servicio doméstico en la presentación de sus datos, como parte de su boletín estadístico anual. Para el procesamiento particular de datos de la ECH, como forma de aproximación lo más exacta posible a las trabajadoras vinculadas al servicio doméstico, se considera como trabajadoras domésticas una segmentación del conjunto de ocupados siguiendo tres criterios. En primer lugar la condición de asalariados privados (categoría 1 de la variable f73), esencial en la definición establecida en el marco regulatorio del trabajo doméstico. En segundo lugar, dentro del subgrupo anterior, a aquellos casos que identifican en la variable f72_2 "ACTIVIDAD DEL ESTABLECIMIENTO DONDE REALIZA LAS TAREAS" relativa a su lugar de trabajo principal, el código 9700 de la Clasificación Internacional industrial Uniforme (CIIU-Rev4). Dicha categoría permite filtrar a trabajadoras vinculadas a hogares que actúan como empleadores. Por último, luego de realizadas las dos selecciones anteriores se hace un estudio de las tareas desempeñadas por los trabajadores integrantes de la segmentación resultante, seleccionando un conjunto de 11 tareas identificadas como integrantes del gran paraguas conceptual denominado trabajo doméstico, tareas consideradas en tres grupos generales: Cuidado de niños, Otros tareas de cuidados en general y otras tareas domésticas. Las categorías y sus códigos correspondientes en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupación podrán consultarse en detalle en el anexo incorporado al presente informe¹⁹.

¹⁹ Consultar diccionario de variables del cuestionario de la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística. Año 2019.

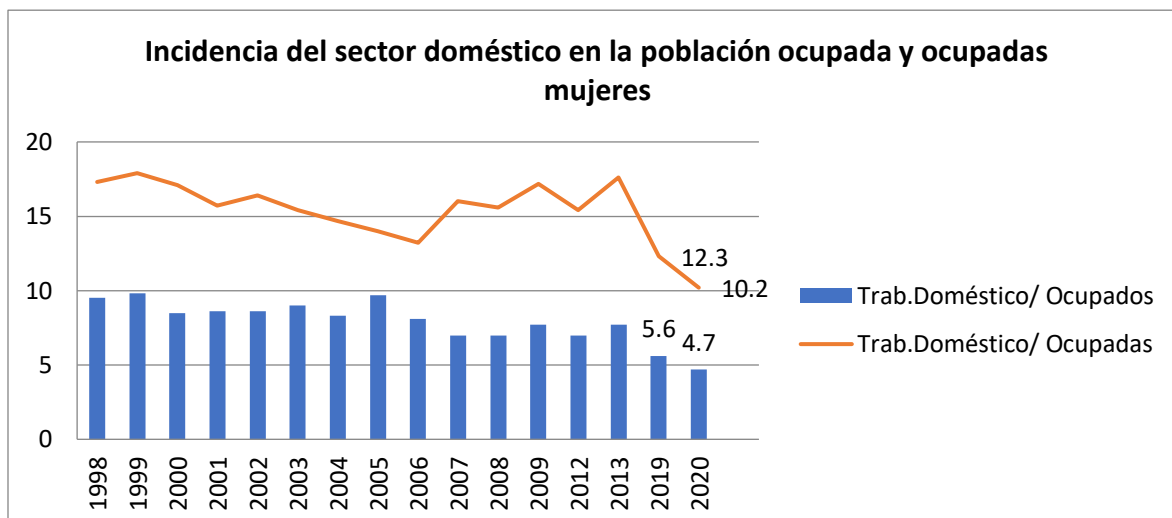
Para la indagación de las características de las trabajadoras domésticas se trabaja a partir de los datos de la ECH 2019. Se utiliza como referencia dicho año debido a que es la última base disponible con características de diseño, relevamiento y procesamiento con la metodología usada por el INE hasta el año 2020 (previo a las restricciones de la emergencia sanitaria). Durante el 2º semestre del año 2021 se normalizó el desarrollo de la ECH pero con modificaciones metodológicas que dificultan, en el corto plazo, la continuidad de las series históricas sobre las que trabajamos hasta el momento. Su incorporación formará parte de futuros informes. Se incorpora, sin embargo, estimaciones presentes en reportes específicos de la A.G.S.S. del BPS para el año 2020, como forma de observar la continuidad de algunos indicadores en contexto de pandemia.

Cantidad de trabajadoras vinculadas al sector, incidencia en la población ocupada general y mujeres ocupadas en particular

Para el año 2019 la cantidad de trabajadoras vinculadas al sector doméstico representó el 5.4% de los ocupados en general. El peso relativo del empleo en el servicio doméstico fue históricamente relevante en nuestro país, ha implicado en promedio al 8.9% de los ocupados entre 1998 y 2006, registrando un progresivo descenso de su incidencia desde entonces, promediando 6.6% entre el 2007 y 2020. La pandemia parece haber profundizado esa tendencia, ya que las últimas estimaciones realizadas para el año 2020 lo ubican cerca de un 1 punto porcentual por debajo de los guarimos previo a la emergencia sanitaria, en el 4.7%.



Si consideramos su incidencia en la cantidad de mujeres ocupadas, la relevancia del sector cobra mayor magnitud. En 2019 el sector implicaba al 12% de las ocupadas mujeres, acorde a los datos de los últimos registros también allí se registra una disminución de su peso relativo, ubicándose en el entorno del 10% para 2020. Sin embargo al considerar el promedio para ambos períodos considerados anteriormente, la incidencia en las ocupadas mujeres ronda el 15%. Hablamos entonces de un sector de actividad relevante en el mercado de trabajo en general, pero fundamentalmente, central en la presencia de mujeres en el mercado de trabajo y sus niveles de empleo. Al tiempo que se observa una relevante variación de su peso relativo en contexto de pandemia, cuestión que cobra sentido a la luz de los datos de pérdida de empleo en general y particularmente en el sector informal, con gran incidencia en el empleo doméstico como veremos.

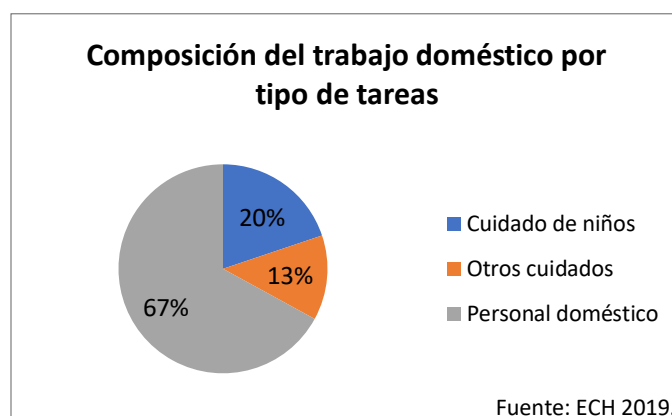


Período	Trab. Doméstico/ Ocupados	Trab. Doméstico/ Ocupadas
Promedio 1998 - 2006	8,9	15,7
Promedio 2007 - 2021	6,6	14,9
Promedio 1998 - 2021	8,0	15,4

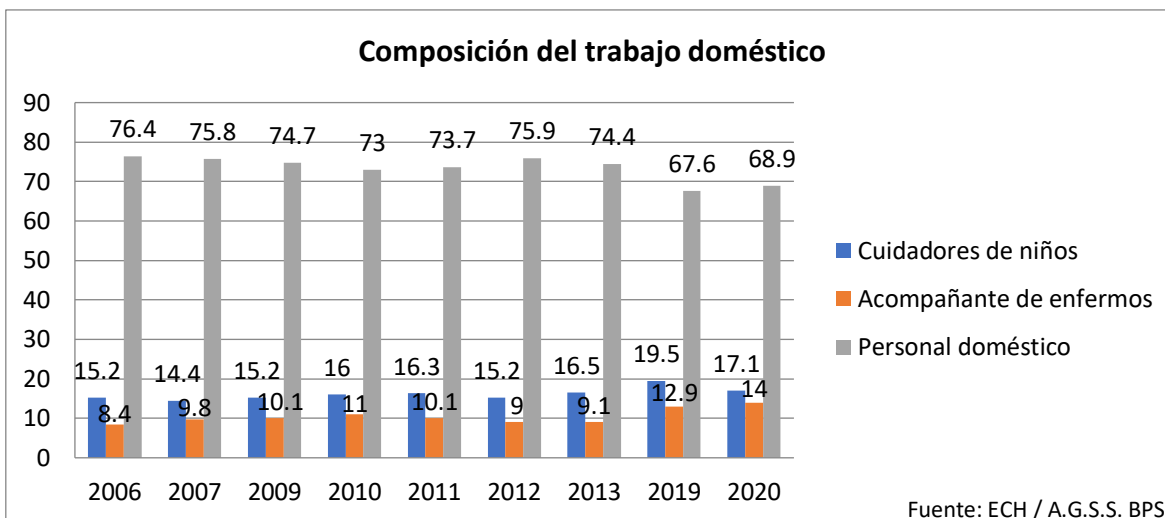
Fuente: ECH 2019 / A.G.S.S. BPS.

Distribución por tipo de tareas

Respecto a la composición de las ocupadas en el sector doméstico, prevalece en cuanto al tipo de tareas realizadas las vinculadas al personal domestico en general, sin incluir cuidados. Este agrupamiento de tareas se destaca en 2019 con el 67% de las ocupadas en el sector, seguido por el cuidado de niños con un 20% y en tercer lugar otros cuidados con un 13%.

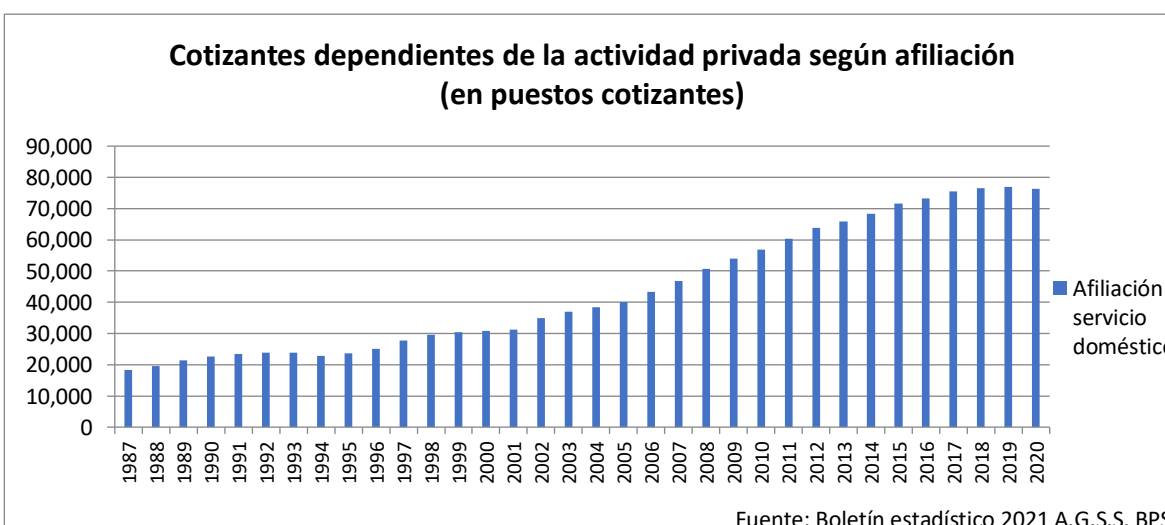


La distribución anterior se ha sostenido relativamente estable al menos en los últimos 15 años, aunque se observa una disminución progresiva de la incidencia del personal doméstico y un ascenso de los cuidados no vinculados a la infancia, en primer lugar, y del cuidado de niños en segundo término (tendencia más reciente y menos estable). La estimación para el año 2020 en contexto de pandemia no modifica sustancialmente esta distribución, salvo por presentar un corte en la tendencia creciente del cuidado de niños, posiblemente asociado a la mayor presencia de personas en los hogares.



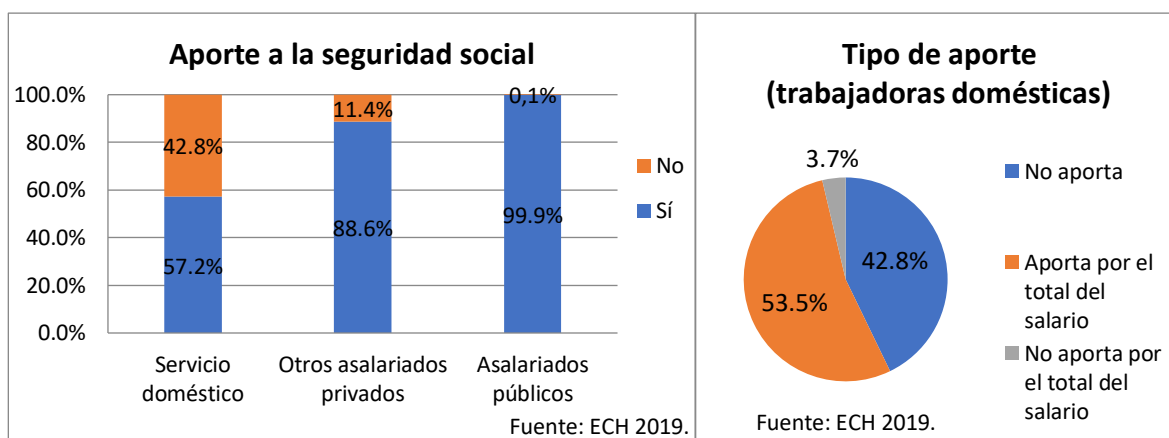
Puestos cotizantes, acceso a la seguridad social y otros derechos laborales.

Para el 2019 los registros del BPS muestran que, en puestos de trabajo relativos al servicio doméstico, el registro de cotizantes ascendía a 77.026. Dicho dato implica el record de puestos cotizantes en el sector, un aumento de 78pp. con respecto a los puestos registrados en el año de aprobación de la ley y el 7.9% de los puestos cotizantes de la actividad privada (1.6 puntos porcentuales más que en 2006). El dato del año 2020 muestra una ruptura en la tendencia creciente ininterrumpida registrada desde entonces, cayendo casi un 1pp. los puestos cotizantes a 76.416. Si bien es presumible que la pandemia este impactando en ese último registro, es importante seguir la trayectoria actual y futura de este dato para descartar o advertir el alejamiento de una tendencia al aumento del registro en el sector que no mostraba caídas desde 1994. Al tiempo que es aquel que del 2006 al 2019 registra mayor variación acumulada. El sector que le sigue en crecimiento en el mismo período, en la actividad privada, es la industria y el comercio, recién con 45pp. de aumento. La construcción se ubica en tercer lugar con un aumento de 15pp., mientras que el sector rural cayó 15pp.

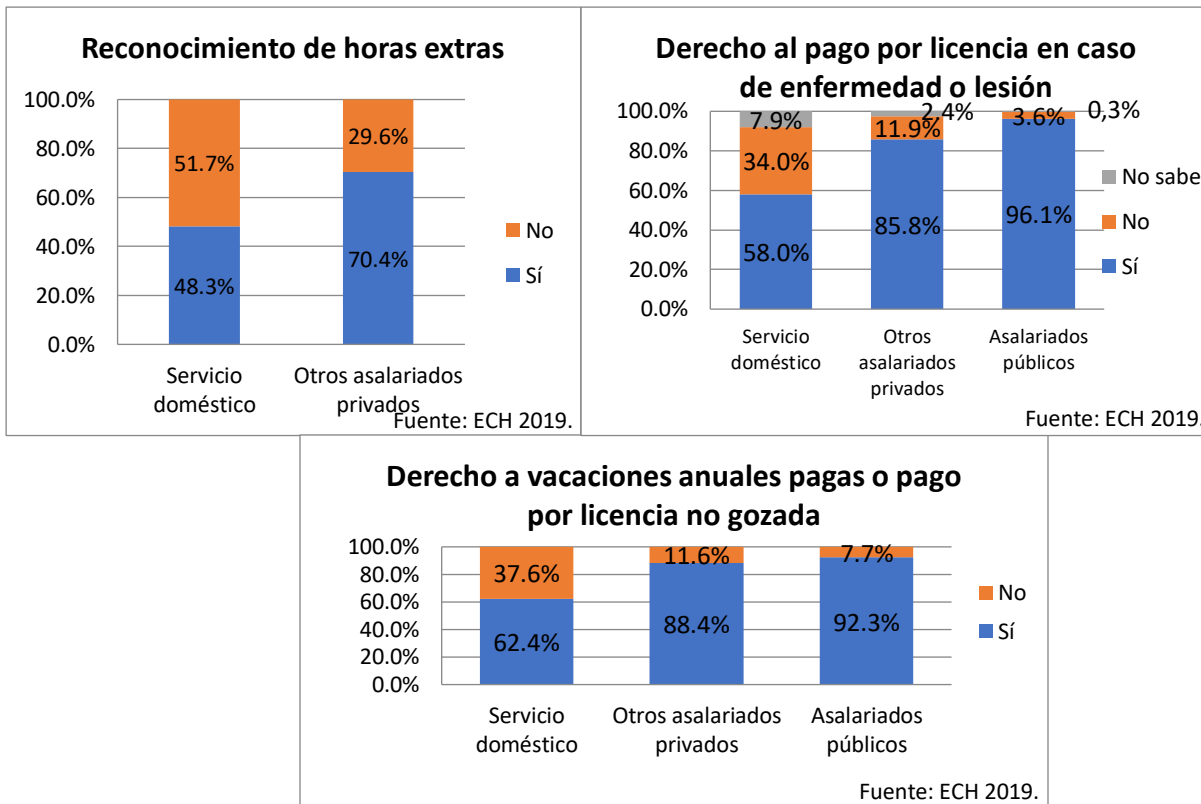


Los datos de la ECH 2019 dan cuenta de que el 42.8% de las trabajadoras domésticas no aportaban a la seguridad social. El valor refleja más de 30% menos cobertura que el resto de los asalariados privados en promedio, pero una disminución de 24 puntos porcentuales respecto al año 2006, donde la no cobertura alcanzaba el 66.9%. Adicionalmente, en el año 2019, 3.7% declaraba realizar aportes incompletos.

Las estimaciones para el 2020 indican una pequeña caída en la informalidad, ubicándola en 39.2%. Este último dato, sumado a la caída de puestos cotizantes y el descenso del impacto del trabajo en el sector en la ocupación general, reafirma la presunción de un impacto relevante en materia de pérdida de puestos de trabajo informales en el peor momento de pandemia.

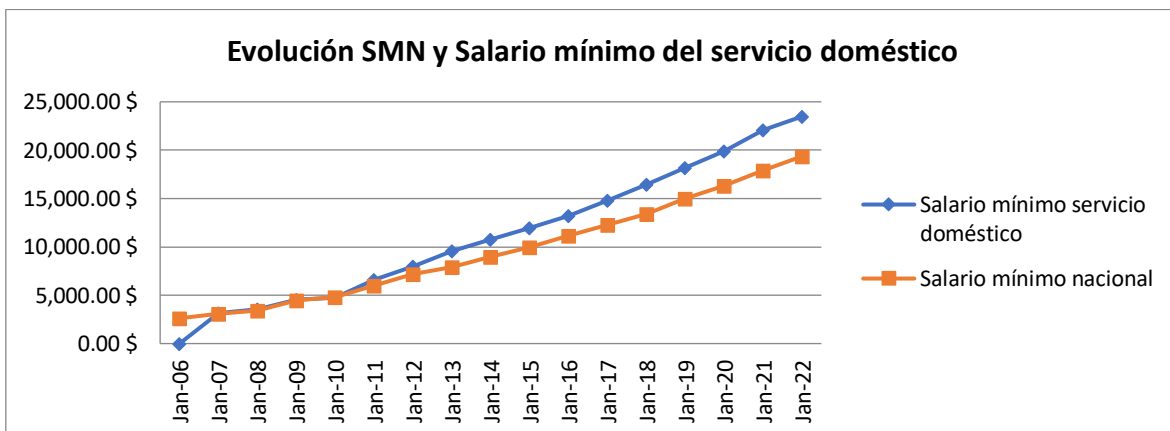


Si indagamos en torno al reconocimiento de otros derechos laborales consagrados normativamente, se reafirma el déficit con respecto a otros sectores y la limitación en su acceso entre las trabajadoras domésticas. El reconocimiento de las horas extra, por ejemplo, estaba garantizado en el año de análisis a menos de la mitad de las asalariadas domésticas. Declaraban acceso a dicho derecho el 48,3%, un 22% menos que el resto de los asalariados privados. El acceso al pago por licencia en caso de enfermedad o lesión alcanzaba al 58%, mientras que para el resto de los privados promediaba un acceso de casi el 86%, siendo de los tres derechos considerados el que presenta mayor déficit en comparación. En este caso además existía cerca de un 8% que desconocía su situación respecto a ese derecho. El acceso a vacaciones anuales pagas o el pago de la misma si no se goza es el que presenta mejores guarismos, alcanzando al 62,4% de las trabajadoras domésticas. Igualmente se registra diferencia con el resto de los privados de 26%.



Ingresos, horas trabajadas y sub empleo

Tal Como puede apreciarse a partir del año 2006, luego de establecerse la existencia de un salario mínimo para el sector doméstico común en todo el territorio nacional, hemos transitado por un proceso de crecimiento sostenido del mismo, ubicándose incluso por encima de lo establecido para el salario mínimo nacional. Aunque, como se observa gráficamente, el ritmo de crecimiento vivió una fuerte desaceleración entre 2021 y 2022.



La existencia de un salario mínimo nacional para el sector correspondiente a 40hs semanales, que empuje el reconocimiento a las tareas domésticas, es muy importante en el proceso de mejora de la calidad de vida de las trabajadoras domésticas. Sin embargo, cuando uno indaga el promedio de horas trabajadas semanalmente y la remuneración

media mensual percibida por las trabajadoras domésticas, constatamos los retrasos aún existentes.

El promedio de horas trabajadas era de 25hs semanales para el 2019. En el mismo sentido, el 50% de las trabajadoras domésticas trabajaban menos de 24hs semanales. A su vez, el promedio de ingresos era de \$13.422. También allí se constata que la mayoría de las trabajadoras se ubican por debajo del promedio en cuanto a ingresos, ganando el 50% \$12.000 o menos. La relación entre déficit de acceso a horas de trabajo y remuneración parece determinante en el sector. La mayor parte de las trabajadoras no acceden ni a 40hs semanales de trabajo y cerca de las $\frac{3}{4}$ partes no alcanzan el salario mínimo establecido para el sector, que en 2019 era de \$18.143.

Cantidad de horas habitualmente trabajadas por semana			Ingresos de la ocupación principal		
Promedio		25hs	Promedio		\$13.422
Percentiles	25%	12hs	Percentiles	25%	\$6.000
	50%	24hs		50%	\$12.000
	75%	40hs		75%	\$18.491

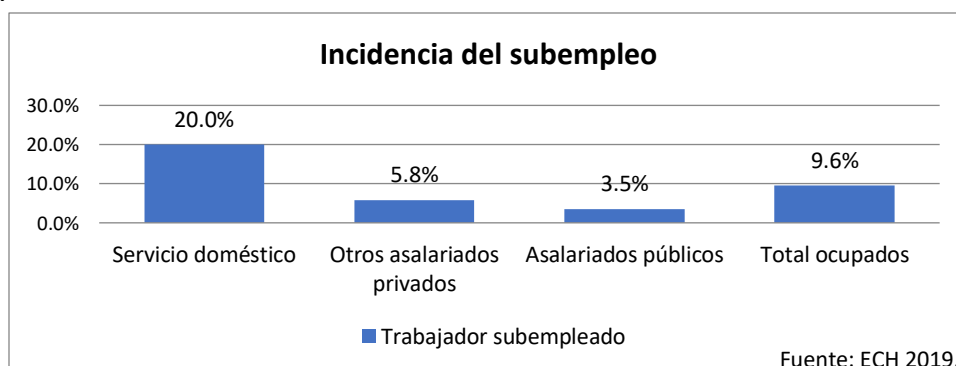
Fuente: ECH 2019.

Podría pensarse que el déficit en horas y remuneración de las trabajadoras domésticas responde a su complementación con otras fuentes de trabajo. Sin embargo, si consideramos la posibilidad de complementación laboral indagando por el total de ingresos por trabajo, continúa constatándose las dificultades para acercarse a la remuneración mínima proyectada para el sector. El total de ingresos por trabajo promedio de las trabajadoras domésticas alcanzaba para el 2019 los \$14.668. Sin embargo, el 50% percibía en total por trabajo una remuneración de \$13.003 o menos y sólo un 25% se ubicaba por encima de los \$20.000.

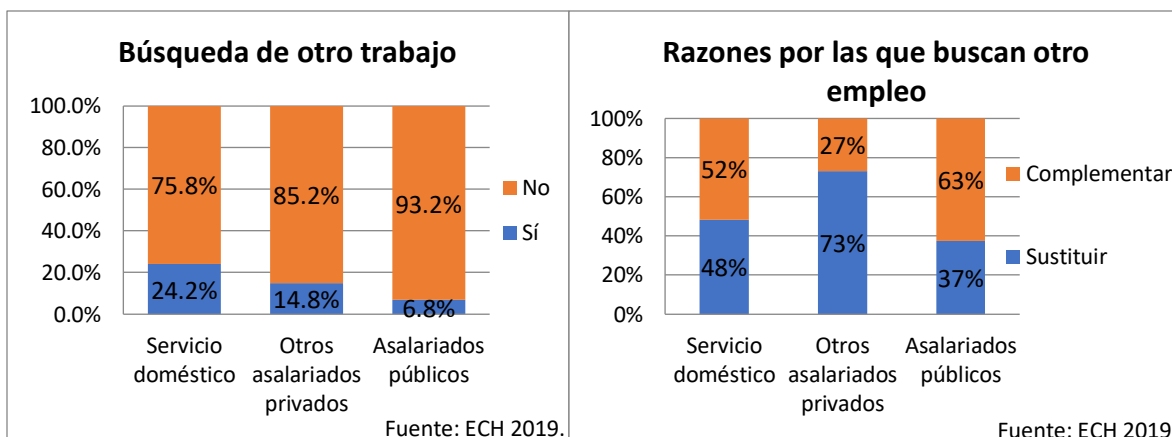
Total ingresos por trabajo		
Promedio	\$14.668	
Percentiles	25%	\$6.963
	50%	\$13.003
	75%	\$20.455

Fuente: ECH 2019.

En ese sentido es interesante indagar respecto al sub empleo en el sector. En el año 2019 el sub empleo alcanzaba al 20% de las trabajadoras domésticas, mientras que para el resto de los asalariados privados se ubicaba en el 5.8% y para el total de ocupados no llegaba al 10%.

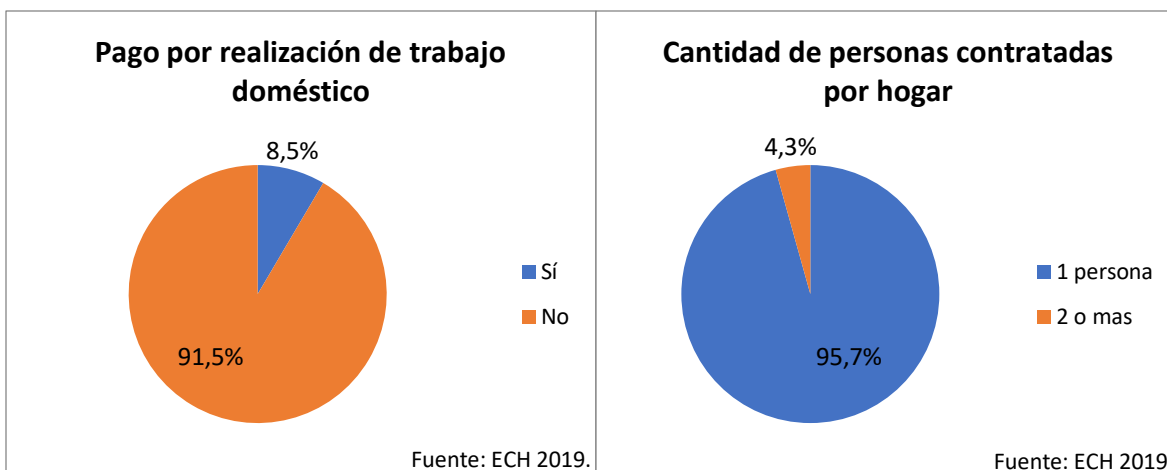


Casi un cuarto de las trabajadoras domésticas declaraba estar en búsqueda de otro trabajo, 10 puntos porcentuales por encima que el resto de los asalariados privados. Y más de la mitad de quienes se encontraban en esa situación lo hacían con la intención de complementar y no sustituir su trabajo actual. Mientras que el 77% de quienes buscaban otro empleo lo hacían en búsqueda de generar mayores ingresos.



Incidencia del servicio doméstico en los hogares uruguayos y características de los hogares contratantes

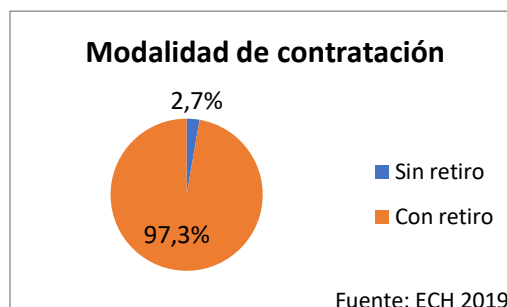
En el año 2019, los hogares que declaraban pagar para la realización de tareas domésticas alcanzaban el 8.5% de los hogares uruguayos. En la gran mayoría de los casos se trata de hogares que contrataban una única persona, habiendo poco más de un 4% que declaraban contratar a 2 o más personas para la realización de tareas domésticas.



El promedio de horas semanales contratadas para la realización de dichas tareas era de 15hs, sin embargo se trata de un promedio fuertemente distorsionado por una minoría de hogares. El 50% de ellos contrataban 8hs o menos de empleo doméstico por semana. Habiendo un 25% que declaraba contratar más de 20hs semanales. Prevalece así mismo la contratación de servicio doméstico con retiro, siendo la modalidad de contratación sin retiro menos del 3% de los casos.

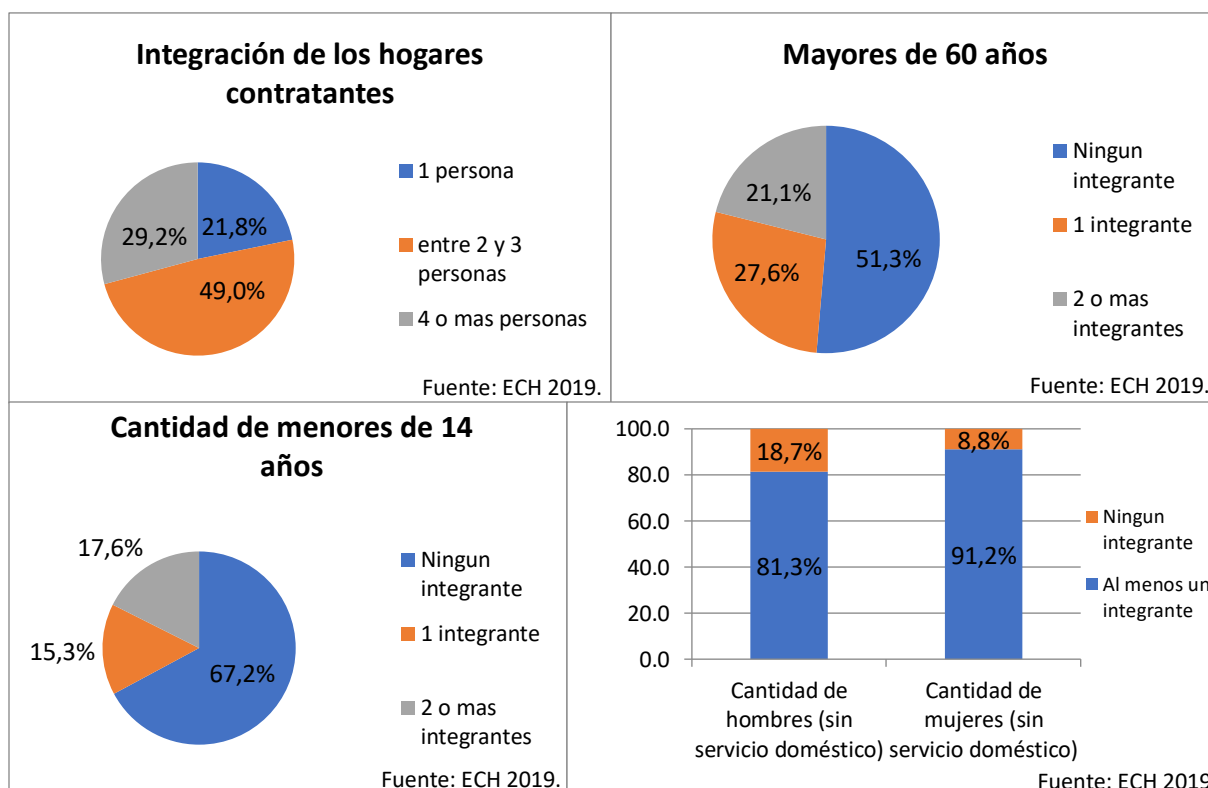
Horas semanales contratadas para tareas domésticas o de cuidado		
Promedio		15hs
Percentiles	25%	4hs
	50%	8hs
	75%	20hs

Fuente: ECH 2019.



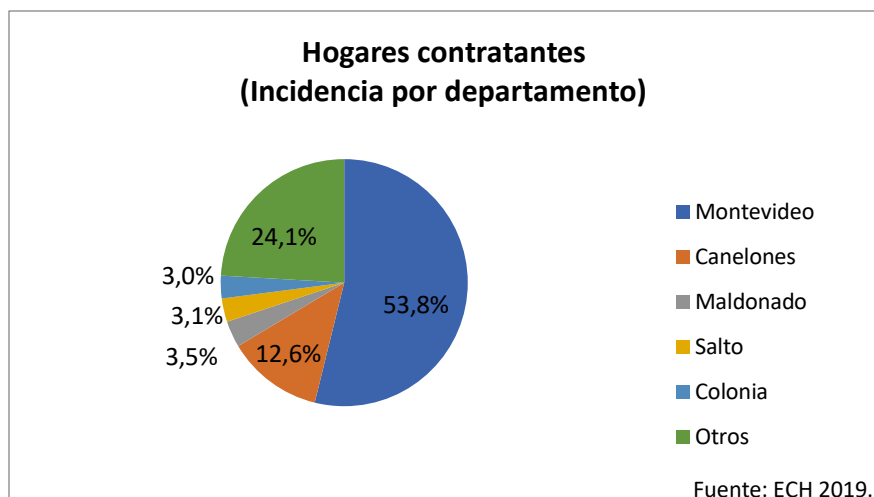
Si indagamos respecto a la integración de los hogares, vemos que casi la mitad de los que contratan trabajo doméstico están integrados por entre 2 o tres personas. Seguidos por aquellos integrados por entre 4 y mas con casi un 30% de incidencia. Casi el 49% integra al menos una persona mayor de 60 años, mientras que aquellos que integran al menos un menor de 14 años ronda el 33%.

En relación con la integración por sexo, destaca que casi el 19% de los hogares contratantes no lo integra ningún varón, mientras que aquellos que no cuentan con integración femenina no llega al 9%. Este último dato, sumado a la presencia de mayores de 60 y menores de 14 años, hace pensar en la articulación de la vida social, familiar y laboral de las mujeres, donde el recurso al servicio doméstico cumple un importante rol y tiene mayor incidencia que para el caso de los varones.

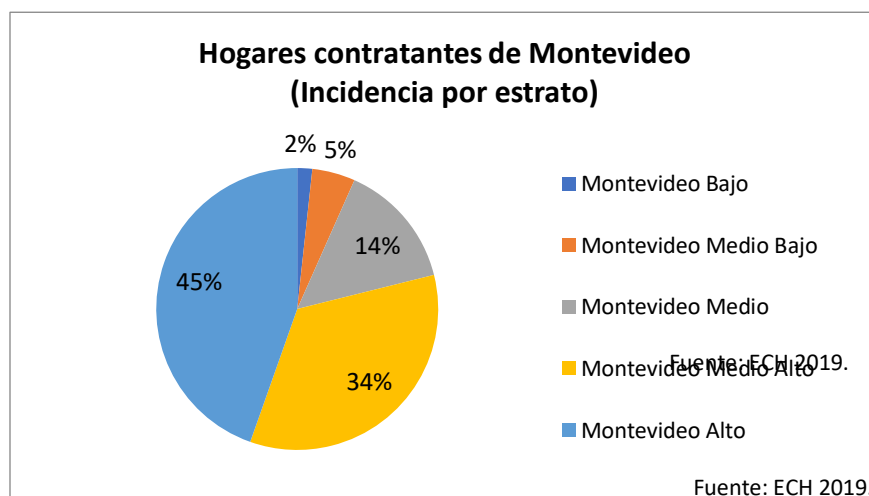


Distribución territorial de los hogares contratantes

En cuanto a su distribución territorial, más de la mitad de los hogares que contrataban en el año 2019 trabajo doméstico se encontraban en Montevideo, alcanzando casi el 70% si sumamos a Canelones (12.6%) y Maldonado (3.5%).



Para el caso de los montevideanos, el 79% de dichos hogares se ubicaba en los estratos medio-alto o alto del departamento.

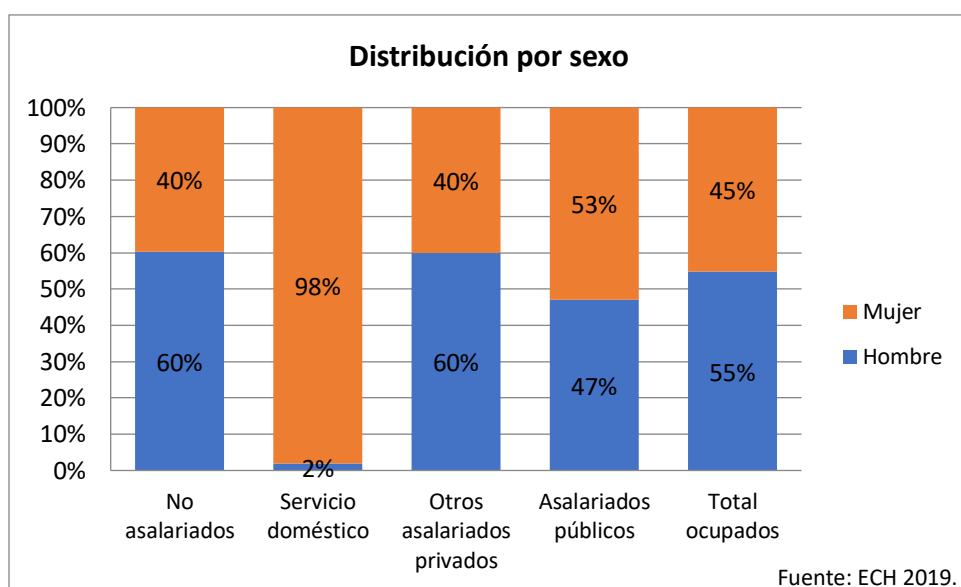


Características socio demográficas de las trabajadoras domésticas

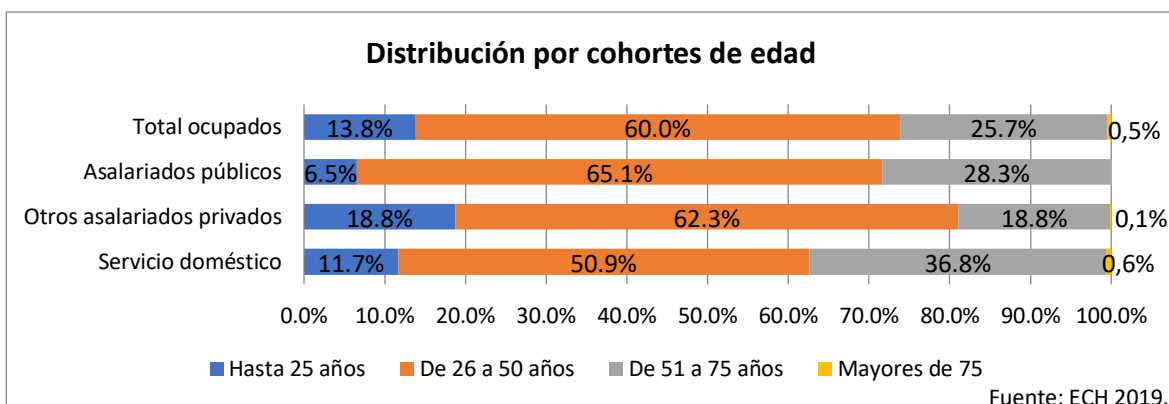
Género, edad, nivel educativo y ascendencia étnica

Desde la perspectiva de género, no solo se evidencia la importancia del trabajo doméstico y sus condiciones de empleo, al considerar su incidencia en el acceso de las mujeres al mercado de trabajo. Sino que se refuerza al tener en cuenta la distribución interna de hombres y mujeres en este sector de los asalariados. Así como su comparación con la incidencia en los demás segmentos de ocupación.

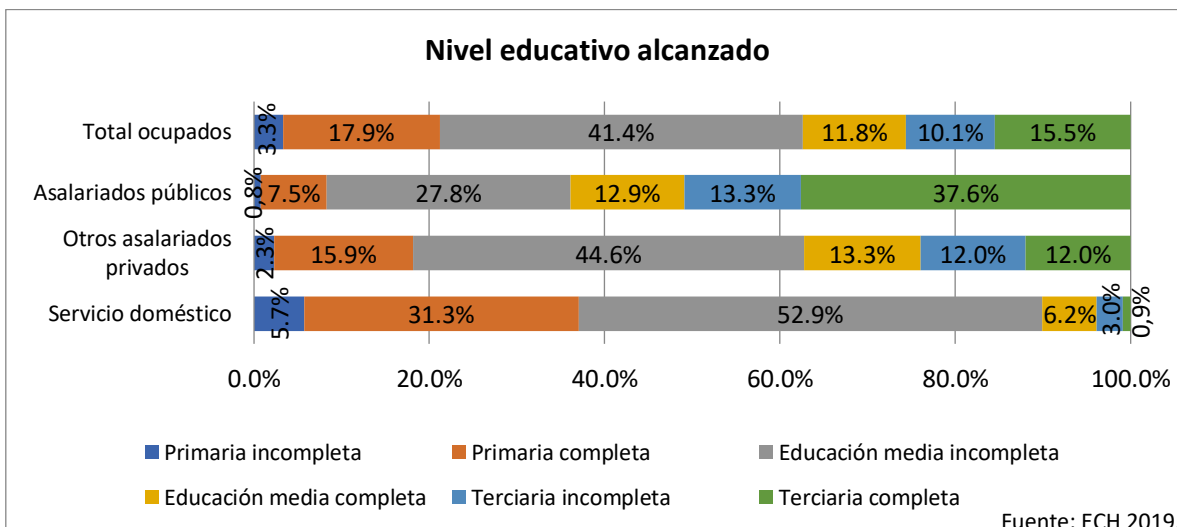
Si tomamos como referencia los datos de la ECH 2019, las mujeres representan el 98% de la fuerza laboral empleada en el sector doméstico. Superando a cualquiera de las demás categorías ocupacionales por entre 45 y 58 puntos porcentuales.



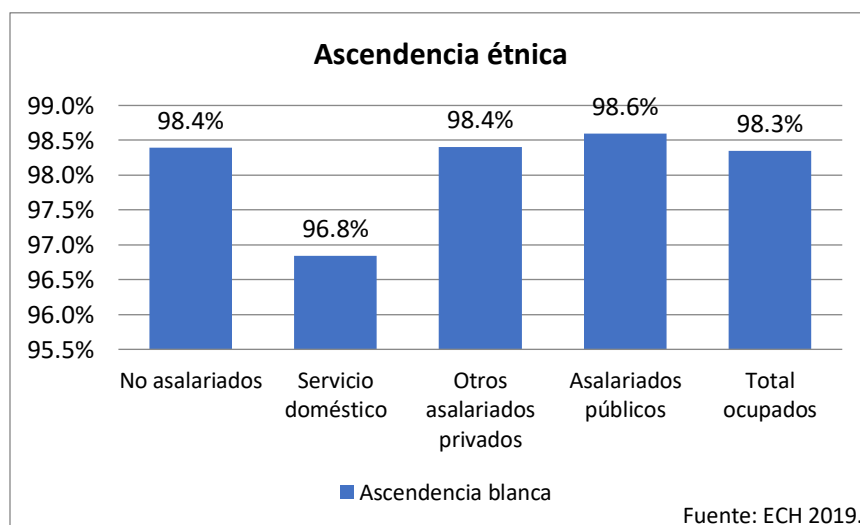
Una segunda característica distintiva del sector surge al indagar la distribución por edad de sus trabajadoras. Existe en el sector una incidencia importante de trabajadoras de entre 51 y 75 años, mostrando una incidencia 18 puntos porcentuales mayor que el presentado por el mismo cohorte etario en el resto de los asalariados privados.



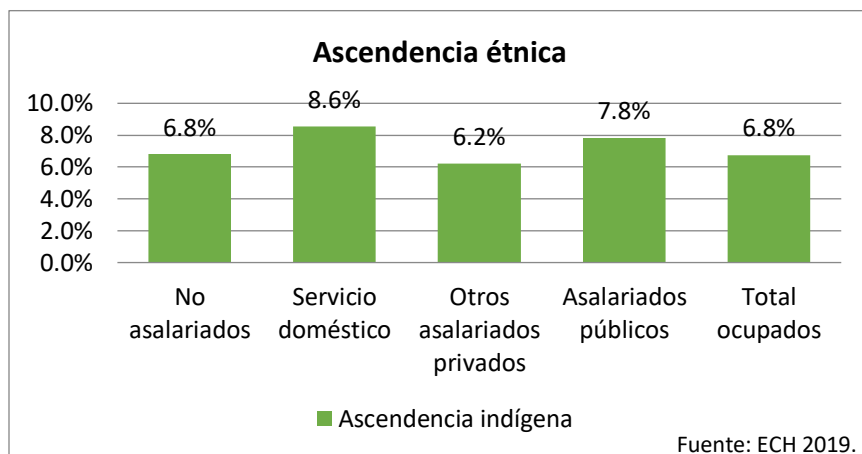
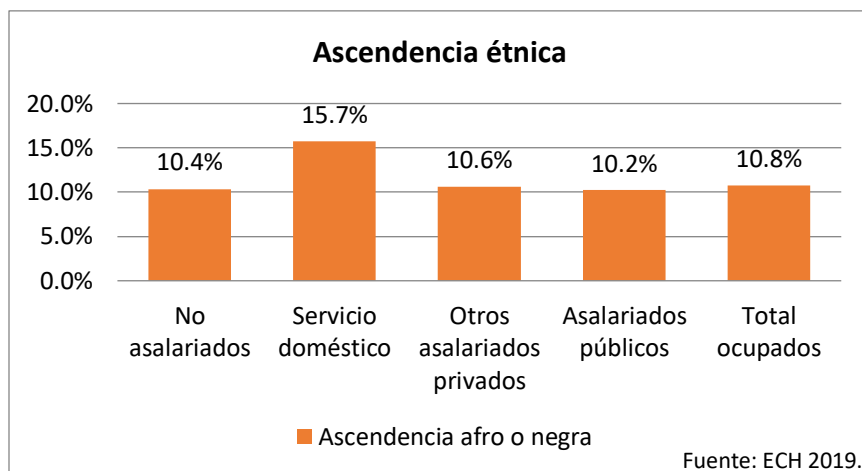
El sector también presenta características particulares con respecto a sus niveles de instrucción educativa formal. Poco más de un tercio de las trabajadoras domésticas tiene primaria completa o incompleta como máximo nivel educativo alcanzado. Las trabajadoras comprendidas entre ambos niveles representan casi 19 puntos porcentuales más que para el resto de asalariados privados y más de 15 puntos porcentuales extra que para el total de los ocupados. Así mismo, el nivel educativo con mayor incidencia es secundaria incompleta con poco más de la mitad de la fuerza laboral. Sumando entre los primeros tres niveles de escolarización prácticamente al 90% de las trabajadoras domésticas.



Aparece también como una dimensión distintiva relevante la ascendencia étnica. En primer lugar, si bien la amplia mayoría declara como principal ascendencia la blanca, para el caso de las trabajadoras domésticas la prevalencia es cerca de 2 puntos porcentuales inferior que para el resto de los asalariados privados, no asalariados y asalariados públicos.



A su vez, la ascendencia afro tiene una incidencia de 5 puntos porcentuales superior en este sector de actividad. Finalmente, la ascendencia indígena también aparece con mayor fuerza en el sector doméstico en comparación con el resto de los asalariados privados en 2 puntos porcentuales. En este caso, los asalariados públicos son los que presentan mayor concentración. En el caso de otras ascendencias, el comportamiento no registra particularidades respecto al resto de los ocupados y tiende al 0%.

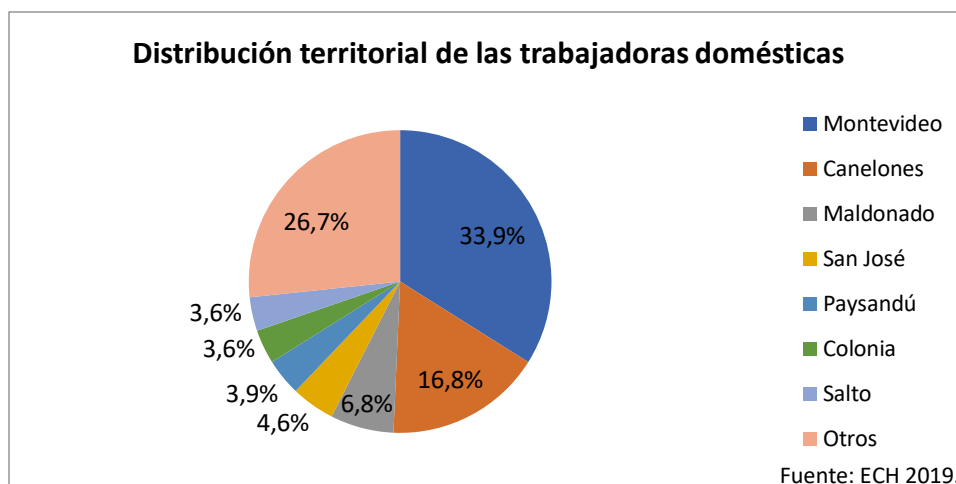


Las dimensiones anteriores nos permiten afirmar que se trata de una fuerza laboral altamente feminizada, con importante presencia de trabajadoras de edad avanzada y bajo nivel de escolarización. Elementos que se conjugan con una mayor concentración de trabajadoras con ascendencia étnica caracterizada por la prevalencia de desigualdades, precarización del trabajo y exclusión de derechos sociales. Todo lo cual reafirma que abordar el trabajo doméstico y sus condiciones de empleo, así como hacer frente a sus atrasos persistentes en materia de calidad del empleo, implica desarrollar acciones con impacto relevante en parte de los sectores más desfavorecidos de nuestra sociedad en general y del mundo del trabajo en particular.

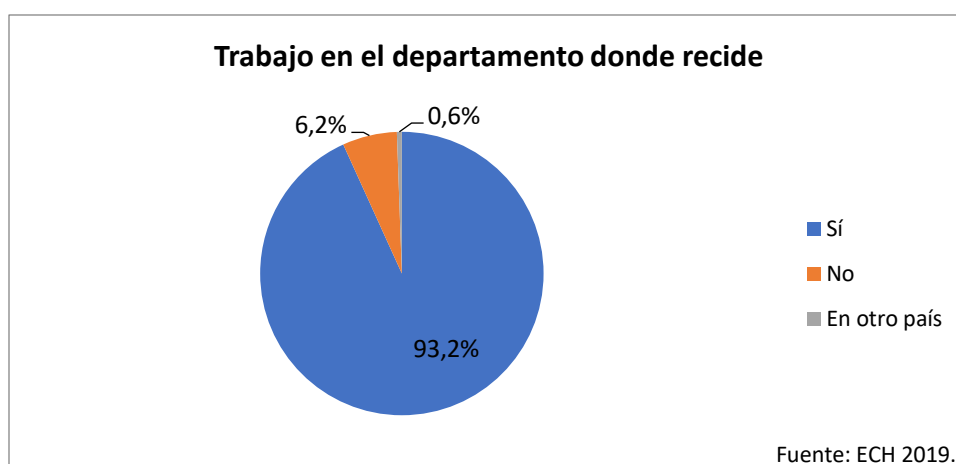
Distribución territorial, incidencia de la pobreza y característica de los hogares

La distribución territorial de los hogares de las trabajadoras domésticas, si bien es similar a la distribución de los hogares contratantes en cuanto a los departamentos con mayor concentración, presenta algunas variaciones en el peso relativo y una menor concentración.

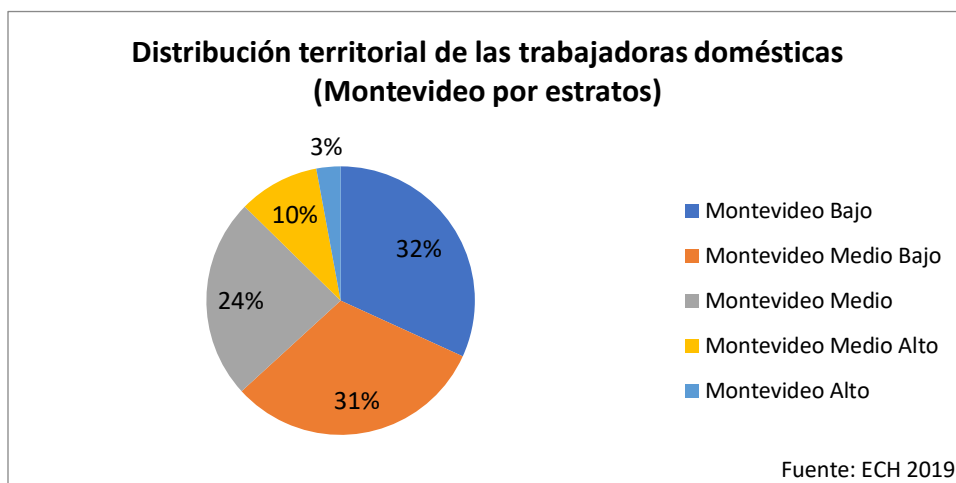
Montevideo es el departamento con mayor concentración, pero en este caso alcanza el tercio de las trabajadoras domésticas. También para las trabajadoras lo sigue Canelones (16.8%) y Maldonado (6.8%), concentrando entre los tres departamentos los hogares del 57.5% de las trabajadoras.



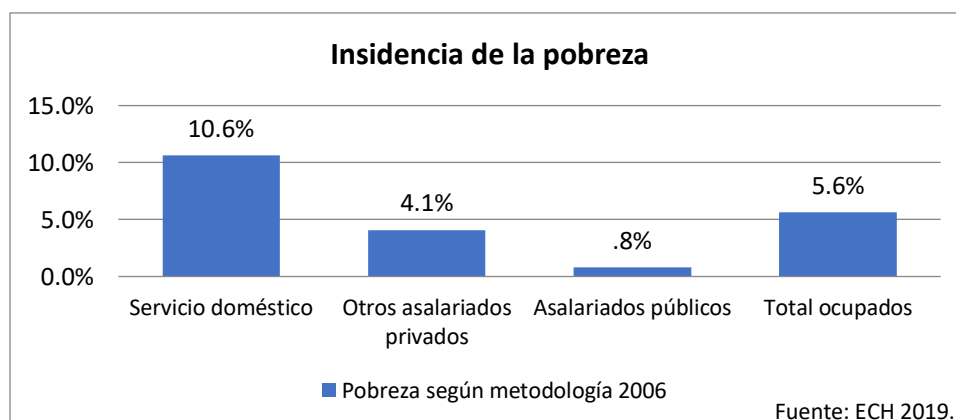
Cerca de un 7% realiza su trabajo fuera del departamento donde reside y casi su totalidad lo hace dentro del territorio nacional.



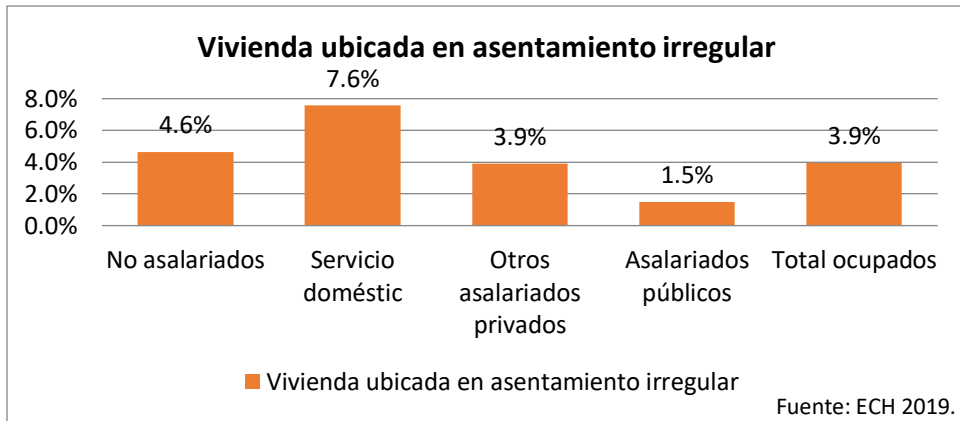
Contrastando con la distribución de los hogares contratantes, dentro de las trabajadoras que habitan en Montevideo, el 63% de ellas lo hacen en hogares de los estratos medio-bajo o bajo.



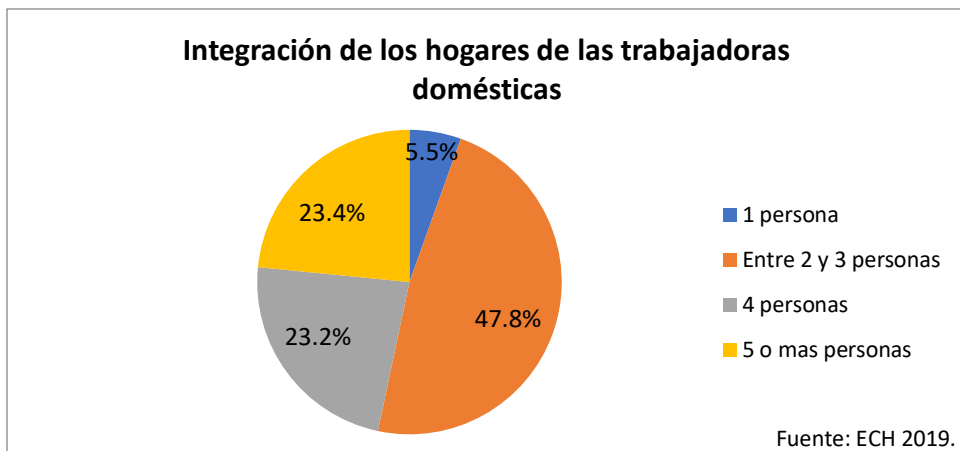
En lo relativo a la incidencia de la pobreza, la misma alcanza al 10.6% de las trabajadoras domésticas. Destaca el hecho de ubicarse más de 6 puntos porcentuales por encima que para el resto de los asalariados privados y 5 puntos porcentuales más que para el promedio de los ocupados en general. Hablamos de un sector de la fuerza laboral de nuestro país que, a pesar de formar parte del mercado de trabajo y encontrarse ocupada, no cuentan con ingresos suficientes para satisfacer el consumo de un conjunto básico de bienes alimentarios y no alimentarios.



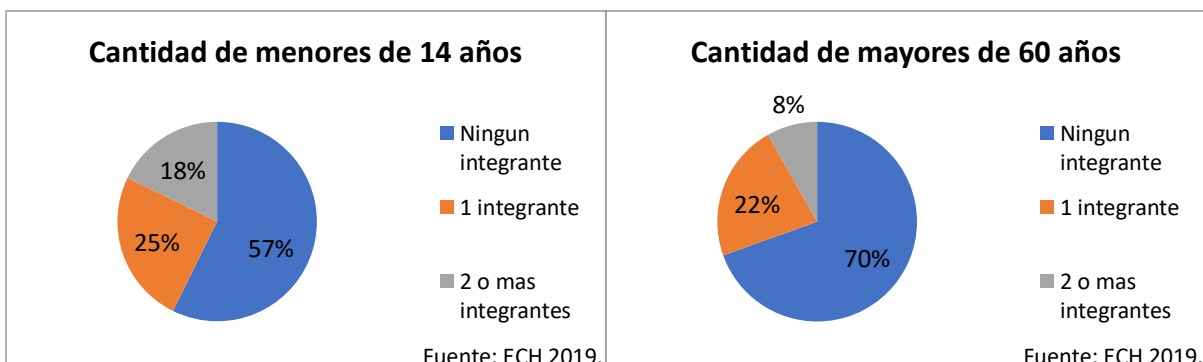
A su vez, destaca la mayor incidencia de viviendas ubicadas en asentamientos irregulares para el caso de las trabajadoras domésticas. Los datos de 2019 muestran una incidencia de casi el doble respecto a otros asalariados privados y 4 puntos porcentuales más que respecto a los ocupados en general.



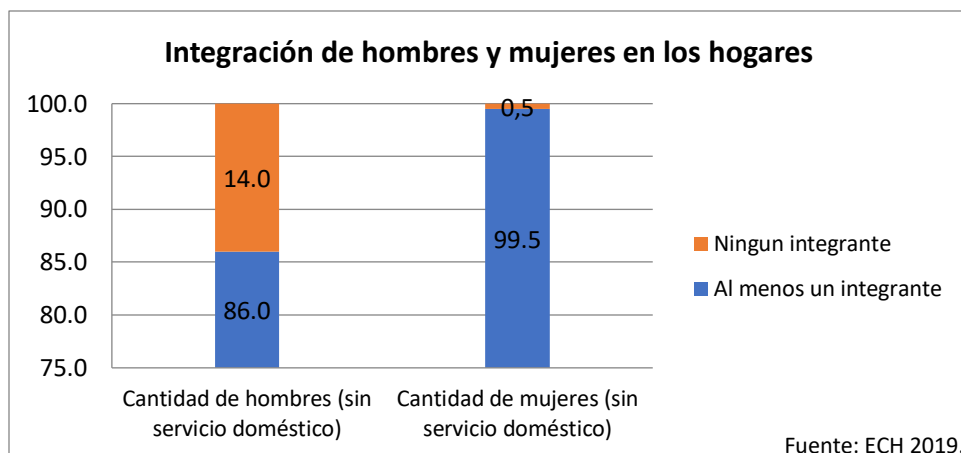
En relación con las características de sus hogares, si bien la mayoría vive en hogares integrados por entre 2 y 3 personas, destaca casi en paridad aquellos integrados por 4 o más personas, alcanzando también un porcentaje cercano al 50% de las trabajadoras. Así mismo, casi un 25% de ellas habitan en hogares de 5 o más integrantes.



Si enfocamos nuestro análisis en la composición etaria de los hogares, particularmente desde la presencia de menores de 14 años y mayores de 60. Vemos la importancia de aquellas que viven con niños, niñas y adolescentes, alcanzando el 43% aquellas que habitan al menos con un menor de 14 años, habitando un cuarto de las trabajadoras con 2 o más niños, niñas o adolescentes. Esto contrasta con la presencia de mayores de 60 años, en este caso las trabajadoras en cuyos hogares no habita ninguno alcanzan el 70%. También aquí se vuelve a constatar, como en la distribución territorial de los hogares por estrato socioeconómico en Montevideo, amplias diferencias entre los hogares contratantes y los hogares de las trabajadoras domésticas.



Consecuentemente con la distribución de género de las trabajadoras del sector, son casi inexistentes aquellos hogares en donde se constata ausencia de mujeres. Sin embargo, aquellas trabajadoras en cuyos hogares no habitan varones alcanzan el 14%. Finalmente, entre las trabajadoras domésticas, solo habitan en hogares que hacen uso del trabajo doméstico como contratantes el 1,4%. Lo anterior indica que en la enorme mayoría de los casos las labores domésticas propias son asumidas por los propios integrantes del hogar, estando su integración, como se ha descripto más arriba, fuertemente feminizada e infantilizada.



Conclusiones generales

El análisis de sector doméstico en nuestro país confirma que, tanto en términos históricos como actuales, se trata de un sector en el que se condensan desigualdades de clase y género que afectan a una porción de la fuerza laboral donde se presentan múltiples vulneraciones.

Si bien se trata de un sector en el que Uruguay ha sido pionero en su regulación, con avances sustanciales en varias dimensiones, las restricciones en torno a la consagración de derechos laborales y mejoras de las condiciones de vida, así como las diferencias que presenta el sector y sus trabajadoras con respecto a otros sectores de actividad, muestra las insuficiencias del camino transitado.

Se sigue reafirmando la importancia del trabajo doméstico remunerado para la economía nacional y el empleo. No solo en términos de ocupación en general, que lo ubican con un promedio de 6,6% entre 2006 y 2020. Sino, fundamentalmente, en la inserción de mujeres en el mundo del trabajo. El promedio de incidencia del sector en las ocupadas mujeres es de 15% entre 1998 y 2020, siendo entre el 2019 y el 2020 aproximadamente 11% de las mujeres ocupadas trabajadoras domésticas.

También resalta la importancia del trabajo doméstico en la configuración de las dinámicas familiares de un porcentaje interesante de los hogares uruguayos. En 2019 contrataban trabajo doméstico cerca del 9% de ellos. La mitad de los hogares contratantes están compuestos por al menos un adulto mayor y un tercio de ellos tienen al menos un menor de 14 años. En un porcentaje cercano al 20% se trata de hogares donde no hay varones presentes, jerarquizando el rol que tiene el trabajo doméstico para la articulación de la vida laboral, familiar y social entre las mujeres de los hogares contratantes. Los hogares contratantes se concentran en Montevideo entre los estratos medio-alto y alto.

Cerca de dos tercios de las trabajadoras domésticas se concentran en tareas domésticas en general excluyendo cuidados, aunque se observa un proceso ascendente del cuidado de niños y otros cuidados en general. Tendencia matizada en los últimos años por el estallido de la pandemia, posiblemente por la mayor presencia de personas en los hogares particulares.

2019 fue el año record de registro de puestos de trabajo a la seguridad social, mostrando un crecimiento de 78 puntos porcentuales desde el año 2006, año en donde se aprueba la normativa específica de regulación para el sector. Sin embargo en 2020 se presenta, por primera vez desde 1994, un quiebre en la tendencia con una disminución de los puestos de trabajo registrados cercana a 1pp. La tendencia preocupa por tratarse de un sector en donde prevalecía más de un 40% de no aportes a la seguridad social, según la ECH del año 2019, y un 3,7% de aportes incompletos. Esa composición del empleo en el sector respecto a la formalidad llevó a que en 2020, aun habiendo una disminución de puestos cotizantes, mejore el registro a la seguridad social. En consonancia con el proceso general,

en donde la mayor pérdida de empleos en contexto de crisis sanitaria se vivió en el sector informal.

El acceso a otros derechos consagrados en la normativa y convenios colectivos es también fuertemente deficitario. Casi el 52% no accede al reconocimiento de horas extras y el acceso a licencia por enfermedad o vacacional se ubica en el entorno del 60% de las trabajadoras.

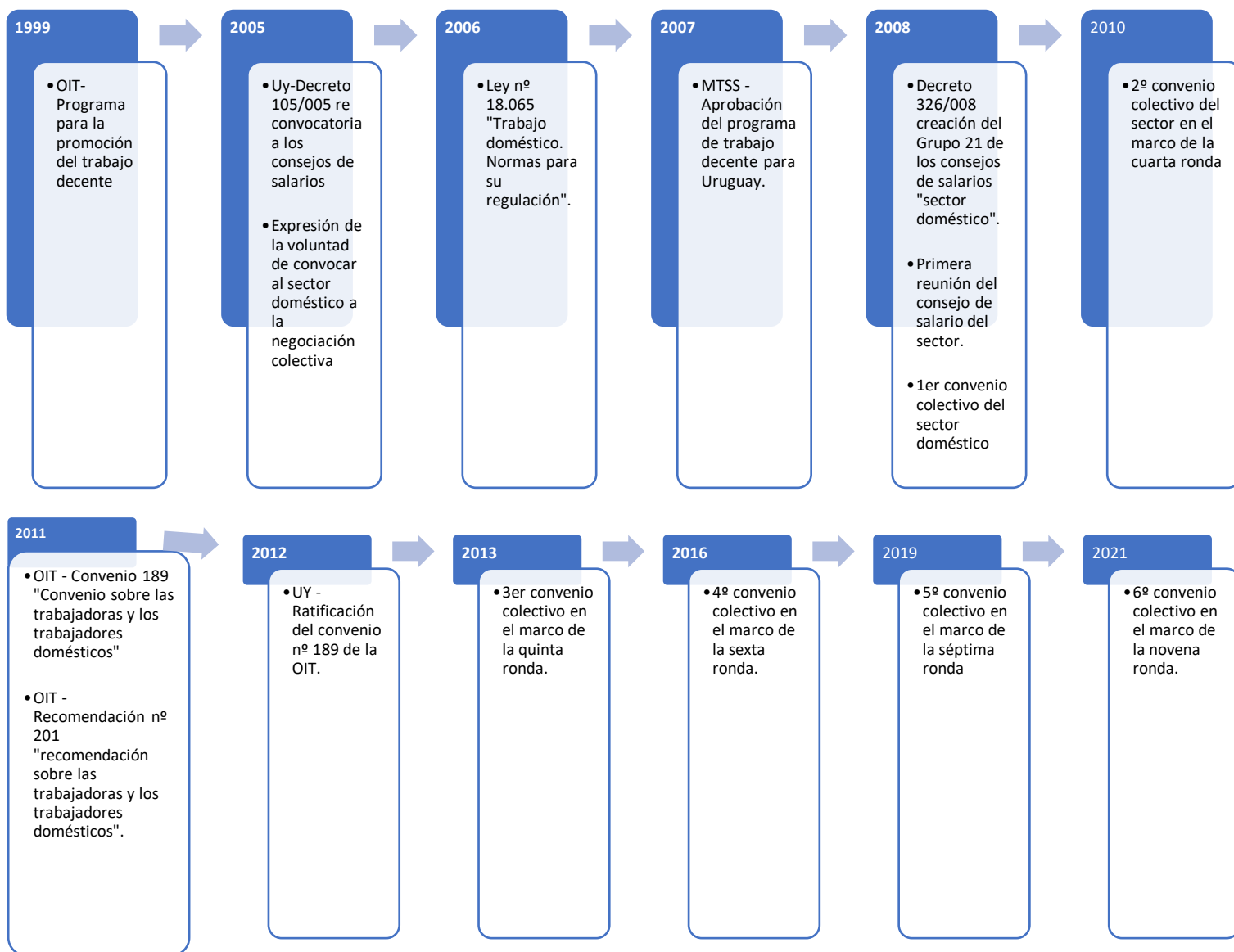
A nivel salarial, a pesar de registrar un proceso constante de ascenso del salario mínimo doméstico desde el 2006, se registra en los hechos la convivencia de un bajo acceso a horas de trabajo, una consecuente baja remuneración por trabajo (en donde la mayoría de las trabajadoras no alcanzan la remuneración mínima prevista), altos niveles de sub empleo y amplio porcentaje de búsqueda de empleo complementario por razones de insuficiencia salarial.

Las principales características de la fuerza laboral muestran una población feminizada en un 98%, con importante presencia de trabajadoras de edad avanzada y bajo nivel de escolarización. Prevalece primaria completa e incompleta sumados como máximo nivel educativo en un tercio de ellas, una incidencia casi 20pp. superior que para el resto de los asalariados privados y del entorno de 15pp. más que para los ocupados en general. Elementos que se conjugan con el entorno de 7pp. más de trabajadoras con ascendencia étnica afro o indígena que el resto de los ocupados, reforzando desde la inserción en el mercado de trabajo desigualdades pre existentes.

En contraste con los hogares contratantes, las trabajadoras domésticas se concentran en los estratos medio-bajo y bajo de Montevideo. Al tiempo que registraban en el año 2019 una incidencia de la pobreza de 10,6%, 5 puntos porcentuales más que en el resto de asalariados privados y presencia de hogares en asentamientos del doble en términos relativos. También contrastan con los hogares contratantes en su composición, la presencia de niños supera el 40% de los casos y cerca del 20% integra a dos o más de ellos. También para el caso de los hogares de las trabajadoras, en un 14% se registra ausencia de varones, aunque en este caso la contratación de trabajo doméstico no tiene igual peso, resolviéndose el equilibrio de la vida social, familiar y laboral de las mujeres a la interna de los propios hogares.

Por último, si bien la emergencia del marco regulatorio y la consagración de la negociación colectiva en el sector implicó importantes avances, prevalecen aún aunque con pesos relativos más matizados las principales características de precariedad que han sido históricamente la tónica del sector. Al tiempo que la negociación, luego de su primer impulso, se ha ido estancando progresivamente en los aspectos formales de fijación de laudos y aumentos mínimos, quedando pendientes y sin atender necesidades relevantes del sector. Como ser la descripción de tareas, definición de categorías, herramientas para el ejercicio de la libertad sindical y nuevos impulsos a campañas específicas de formalización del empleo en el sector y vigencia de los derechos ya consagrados en términos formales.

Anexo 1 – Línea de tiempo: principales hitos del sector doméstico.



Anexo 1 – Lista de tareas incluidas en la selección de trabajadoras domésticas en el procesamiento de la Encuesta Continua de Hogares 2019.

Se realiza una selección primaria del universo "trabajadores domésticos" a través de los criterios: ser asalariado privado (F73 = 1) y realizar las tareas de su trabajo principal en "actividades de los hogares en calidad de empleadores" (F72_2 = 9700 según CIIU Rev 4). Luego se estudia la sub población resultante en función de las tareas que realiza (F71_2), seleccionando aquellos casos que realizan las siguientes 11 tareas asociadas al trabajo doméstico.

DESCRIPCIÓN	CODIGO DE TAREA DEGÚN CIUO_08
Cocineros	5120
Ecónomos y mayordomos domésticos	5152
Acompañantes y ayudantes de cámara	5162
Cuidadores de niños	5311
Trabajador de cuidados personales a domicilio	5322
Limpiadores y asistentes domésticos	9111
Lavadores de ventanas	9123
Otro personal de limpieza	9129
Peones de jardinería y horticultura	9214
Personas que realizan trabajos varios	9622
Ocupaciones elementales no clasificadas bajo otros epígrafes	9629