

Trabajo Doméstico Remunerado, una mirada en perspectiva

Informe: “Empleo y condiciones
de trabajo en el servicio
doméstico”



Breve conceptualización

El trabajo doméstico remunerado está marcado por la interrelación de múltiples desigualdades:

- Trabajo precario: división social del trabajo
- Desigualdad de género: división sexual del trabajo
- Tensión entre la desigual valoración económica del trabajo considerado productivo y reproductivo
- ❖ Un enfoque heterodoxo necesario: economía del cuidado

Referencias regionales y nacionales

- En 2018 existían 130 millones de trabajadores informales en A.L. De los cuáles, 54.3% eran mujeres.
- Pata el T.D.R. la informalidad alcanzaba el 79%.
- El T.D.R. representaba, a su vez, el 6.8% de los ocupados y el 15.3% de las mujeres ocupadas.
- Del total de quienes realizaban T.D.R. el 95% eran mujeres.
- Procesos de fuerte expansión regional desde los 90 ´s.
- En UY. crecimiento original del sector se asoció con procesos de desruralización de mediados del S.XX.

Referencias regionales y nacionales

- En 1963 el TDR implicaba al 6.7% de la población ocupada total de nuestro país.
- Para los 80´ s ya alcanzaba al 25% de las mujeres ocupadas en Montevideo y 47% en Maldonado.
- Desde 1990 ronda el 15% de ocupación en mujeres, promediando 15% entre 1998 y 2020, siendo la categoría ocupacional más común entre ellas.
- En términos históricos se caracterizó por alta informalidad, bajos ingreso, ausencia de regulación específica y efectiva de condiciones contractuales, de trabajo, etc. Así como dificultades para la generación de sujetos colectivos y trascender en la negociación las limitaciones impuestas por la fragmentación y la cercanía patronal.

Marco normativo internacional

El sector ha estado en términos históricos al margen de la normativa laboral general.

Principales hitos:

- 1999 OIT: impulso a la generación de programas centrados en la promoción del trabajo decente.
- 2010 OIT: primera incorporación de la temática al O.D.D. de la conferencia, “El trabajo decente para los trabajadores domésticos”. Se posterga consideración de resolución.
- 2011 OIT: Convenio n° 189 y Resolución 201.

Convenio n° 189

- Reconocimiento a la contribución del TDR a la economía.
- Reconocimiento al carácter infravalorado e invisible del TDR y el impacto desigual que esto tiene en mujeres, niñas, migrantes y de comunidades desfavorecidas.
- Definición genérica de trabajo doméstico y de trabajador doméstico.
- Establece que los miembros que subscriban el convenio deberán desarrollar acciones, por medio de iniciativas legislativas, convenios colectivos u otras acciones acordes con las prácticas locales para:

- Promover protección efectiva de los DDHH de trabajadores domésticos
- Eliminar toda forma de trabajo forzoso, obligatorio o infantil en el sector
- Eliminar discriminación en materia de empleo y ocupación
- Protección contra el abuso, acoso y violencia
- Condiciones de trabajo decentes y derecho a la privacidad
- Libertad para definir condiciones de trabajadores residentes en el hogar de trabajo, en conjunto con el empleador
- Acceso a información respecto a condiciones de trabajo, preferiblemente mediante contrato
- Protección del trabajo migrante
- Fijación de remuneraciones mínimas, horas extra y a la orden
- Acceso a la seguridad social, derecho a licencias especiales, difusión, fiscalización de normativa y recurso a tribunales laborales

Marco normativo nacional

En 2012, Uruguay ratifica ambos documentos, sin embargo la generación de marco normativo específico precede estos hitos, lo que llevó al país a ser tomado como ejemplo y modelo en la 100^a Conferencia de OIT.

Principales hitos:

- 2005: discurso 1^o de marzo y decreto 105/005
- 2006: ley n^o 18.065 “Trabajo doméstico. Normas para su regulación”
- 2007: programa de Trabajo Decente para Uruguay
- 2008: decreto 326/008 (julio) y concreción de primera reunión de consejo de salarios en el sector (agosto)

Plataforma base SUTD 2008: una hoja de ruta para el sector

- 19 de agosto como el “Día de las trabajadoras domésticas”, no laborable y con goce de sueldo
- Que reclamos por incumplimiento de la ley 18.065 o por incumplimiento de aumentos no impliquen motivo para el cese de la relación laboral
- Licencias extraordinarias, por matrimonio, fallecimiento de familiar directo, estudio y/o adopción. Así como medio horario por amamantamiento
- Reconocimiento de antigüedad con 1% de aumento salarial cada 2 años
- Provisión de vestimenta y útiles laborales anuales
- Condiciones laborales dignas, ambiente laboral libre de acoso moral o sexual, respeto a la intimidad, integridad física y condiciones higiénicas adecuadas

Plataforma base SUTD: hoja de ruta para el sector

- Descripción de tareas y definición de categorías
- Acceso a fueros y libertad sindical
- Equiparación de salario base en hogares para trabajadores a igual tarea
- Reconocimiento de despido parcial, tras reducción horaria por voluntad del empleador
- Reconocimiento a la remuneración de todo tiempo de trabajo realizado por convocatoria de su empleador
- Igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Negociación de buena fe y derecho a la información

Negociación colectiva y convenios colectivos

- 2008 - 1er convenio colectivo:

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.

Pago por concepto de retroactividad de dicho incremento al 1 de julio.

Prima por antigüedad en un 0,5% anual sobre el salario de la trabajadora, con tope del 5%.

Consagración del día de las trabajadoras domésticas, el 19 de agosto de cada año, como feriado pago no laborable.

No consideración de reclamos por incumplimiento patronal como causal de despido; provisión de útiles y ropa de trabajo adecuada por parte del empleador sin costo para el trabajador; compensación o indemnización por reducción horaria y el reconocimiento de horas extras.

Conformación de comisión de trabajo (categorías, licencia sindical y contratos de trabajo).

Negociación colectiva y convenios colectivos

- 2010 y 2013 – 2º y 3er convenio colectivo:

Destacan avances en derechos salariales y extra salariales. En el primer caso se incorporan ajustes salariales relevantes, que oscilaron entre el 37,6% y el 13,7% nominal, privilegiando los incrementos de los niveles salariales más bajos. También incorporó el reconocimiento al pago de 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.

En el segundo caso, 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. Así como se reafirmó la vigencia del derecho a licencia con goce de sueldo para la realización de estudios de cáncer genito mamario, tal como establece la ley n° 17.242.

Negociación colectiva y convenios colectivos

- 2016 – 4^o convenio colectivo:

Además de ajustes salariales y correctivos destaca el acuerdo para el pago de un salario vacacional complementario de 15% y descanso complementario para amamantar. También destaca el trabajo para la definición de derechos y obligaciones recíprocos en el marco de las relaciones contractuales de trabajo, la posibilidad de solicitar recíprocamente referencias y la creación de un Fondo Social voluntario de administración bipartita para el fomento del desarrollo de las organizaciones incluidas en la negociación colectiva

- 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. 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.

10 años de negociación colectiva, conquistas y pendientes

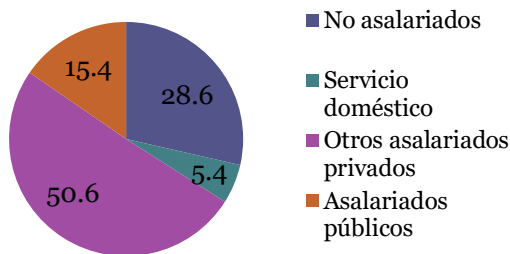
Del proceso de negociación llevado adelante por más de 10 años en el marco del Consejo de Salarios del grupo 21 se destacan avances importantes tanto en el plano salarial como de beneficios asociados al salario o con contrapartida en materia de ingresos. Asimismo, se alcanzaron en este ámbito acuerdos relevantes en cuanto a derechos laborales para las trabajadoras del sector, reafirmando muchas veces en los acuerdos, derechos adquiridos legalmente pero deficitarios en su cumplimiento.

Destaca sin embargo la imposibilidad de avanzar con rapidez y resultados en lo relativo a la descripción de tareas y definición de categorías, así como dificultades para garantizar el goce de libertad sindical, dos reivindicaciones planteadas de manera continua por el SUTD desde el inicio del funcionamiento de su Consejo de Salarios.

Evolución aspectos generales del sector doméstico en Uruguay

Incidencia en ocupados y mujeres ocupadas en particular

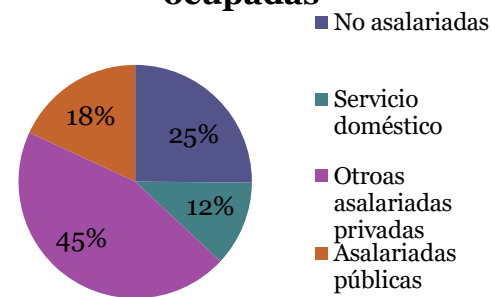
Distribución de personas ocupadas



Fuente: ECH 2019.

8,9% entre 1998 – 2006
6,6% entre 2007 - 2020

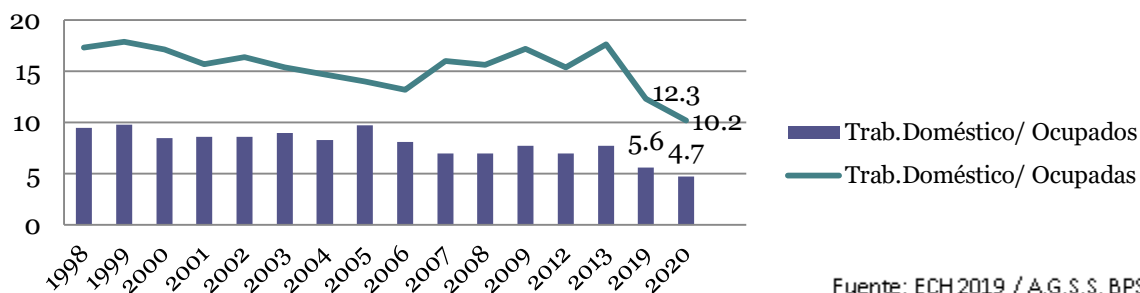
Distribución mujeres ocupadas



Fuente: ECH 2019.

Promedio ronda el 15% para ambos períodos

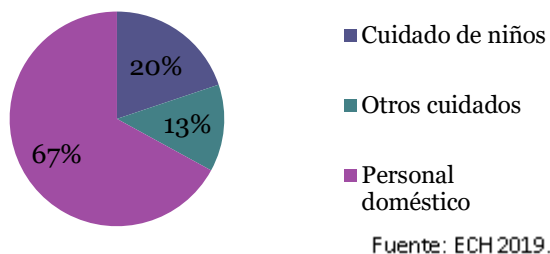
Incidencia del sector doméstico en la población ocupada y ocupadas mujeres



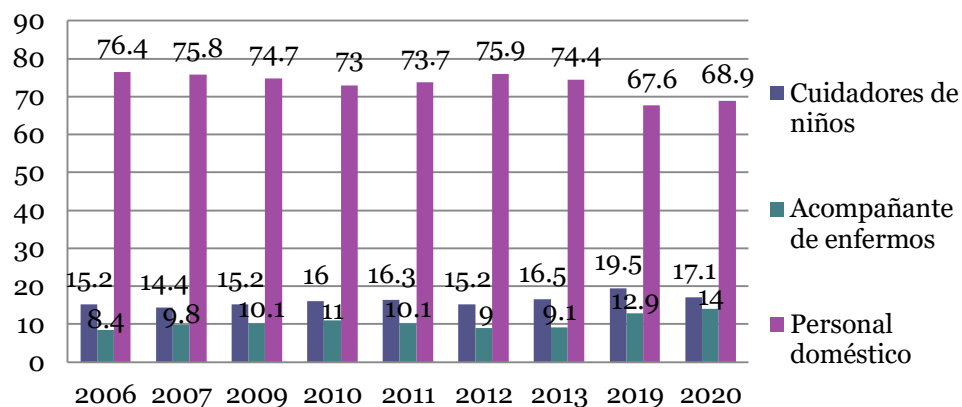
Fuente: ECH 2019 / A.G.S.S. BPS.

Distribución por tipo de tareas

Composición del trabajo doméstico por tipo de tareas



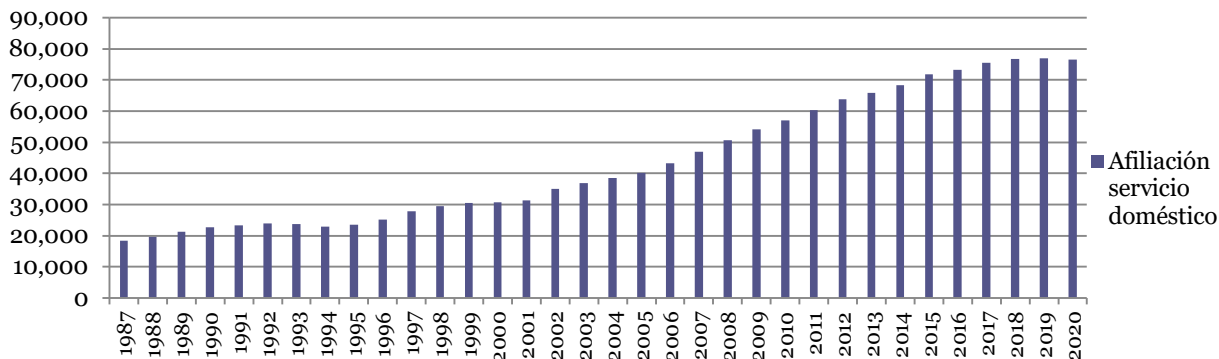
Composición del trabajo doméstico



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)

Puestos cotizantes y acceso a la seguridad social

**Cotizantes dependientes de la actividad privada según afiliación
(en puestos cotizantes)**

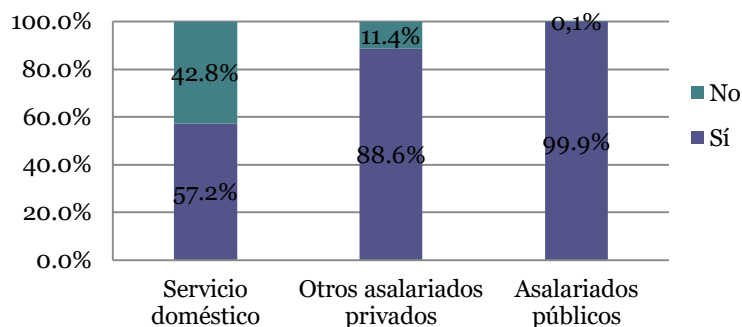


2019 record de puestos cotizantes:
77.026

Implicó aumento del 78% respecto al año de aprobación de la ley y 7.9% de puestos cotizantes de la actividad privada (1.6 pp. más que en 2006)

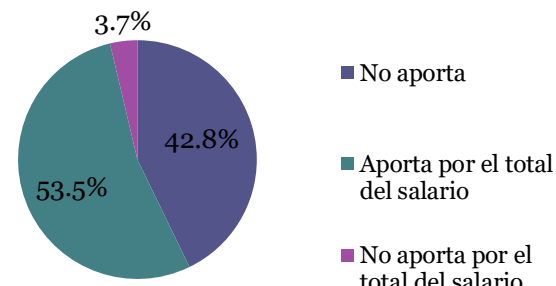
2020 muestra una caída de 1% aprox., tendencia a la baja no registrada desde 1994

Aporte a la seguridad social



Fuente: ECH 2019.

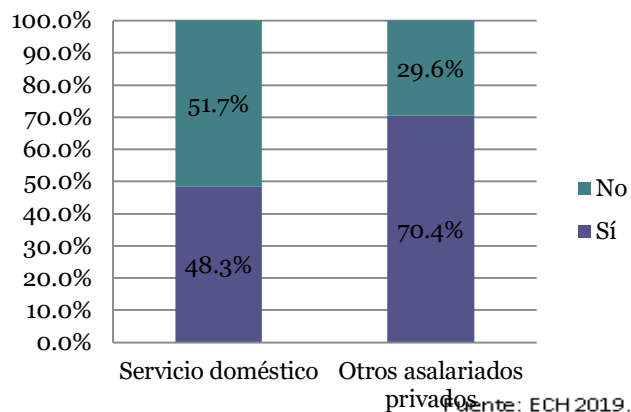
**Tipo de aporte
(trabajadoras domésticas)**



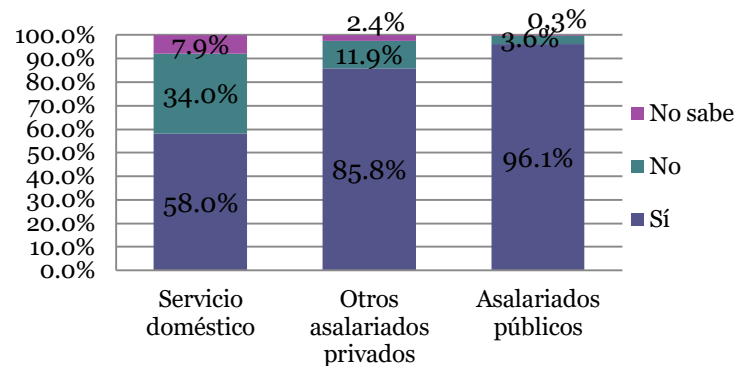
Fuente: ECH 2019.

Otros derechos laborales

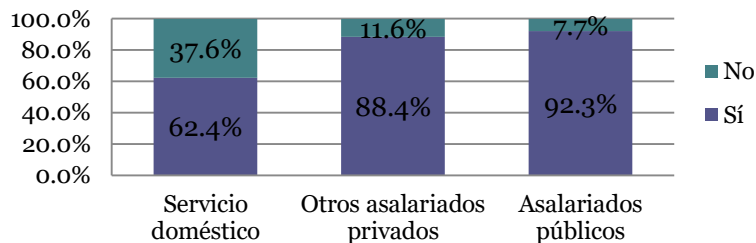
Reconocimiento de horas extras



Derecho al pago por licencia en caso de enfermedad o lesión

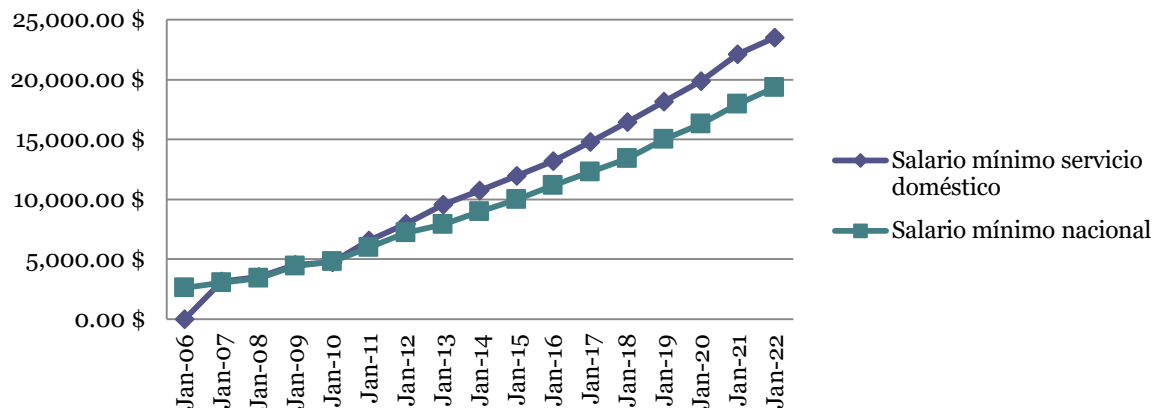


Derecho a vacaciones anuales pagas o pago por licencia no gozada



Ingresos y horas trabajadas

Evolución SMN y Salario mínimo del servicio doméstico



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

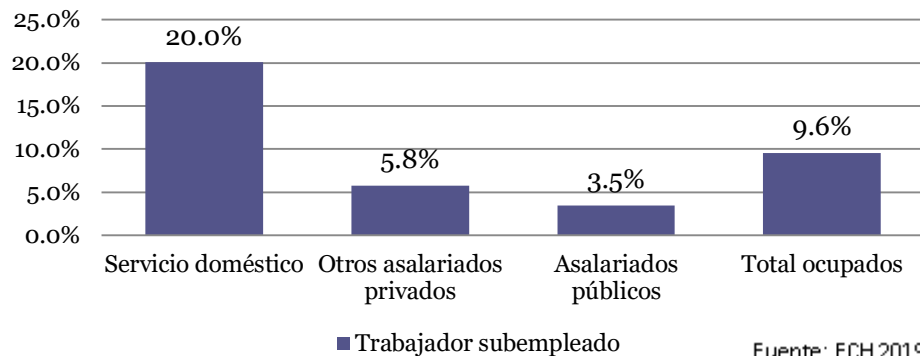
Fuente: ECH 2019.

| 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.

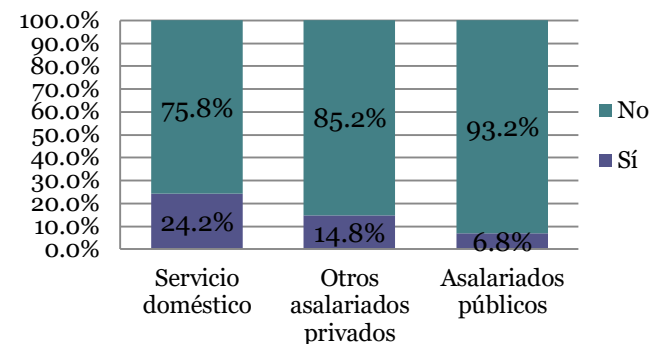
sub empleo

Incidencia del subempleo



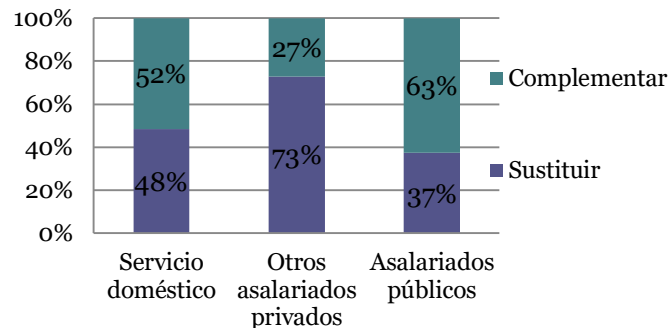
Fuente: ECH 2019.

Búsqueda de otro trabajo



Fuente: ECH 2019.

Razones por las que buscan otro empleo

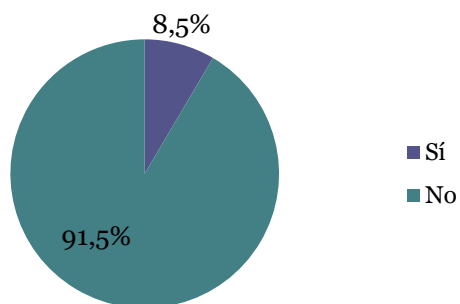


Fuente: ECH 2019.

Al ser consultadas por sus razones, el 77% de quienes buscaban otro empleo lo hacían alegando necesitar generar mayores ingresos

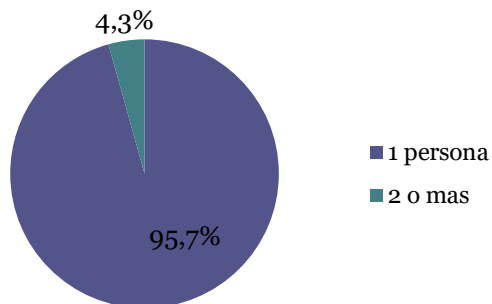
Incidencia del servicio doméstico en los hogares uruguayos y características de los hogares contratantes

Pago por realización de trabajo doméstico



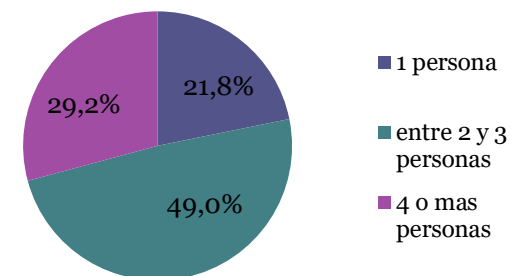
Fuente: ECH 2019.

Cantidad de personas contratadas por hogar



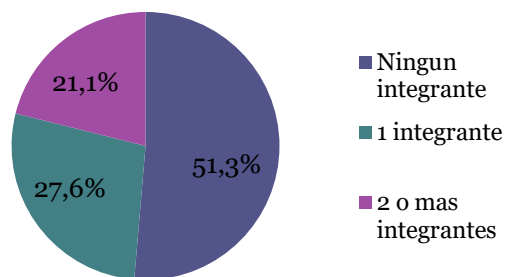
Fuente: ECH 2019.

Integración de los hogares contratantes



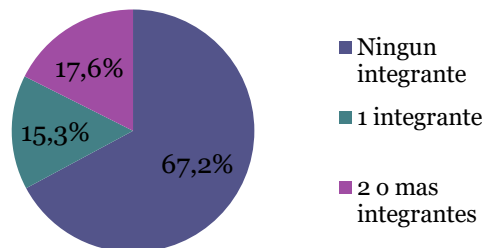
Fuente: ECH 2019.

Mayores de 60 años

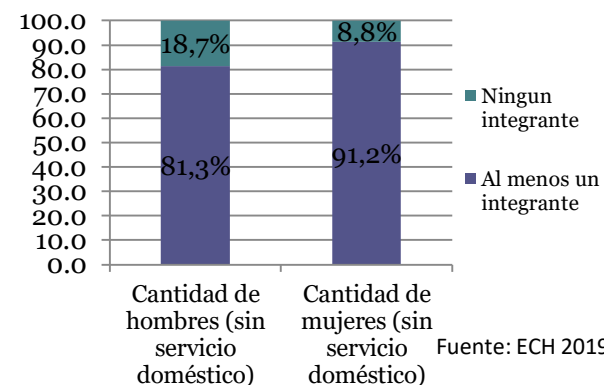


Fuente: ECH 2019.

Cantidad de menores de 14 años



Fuente: ECH 2019.



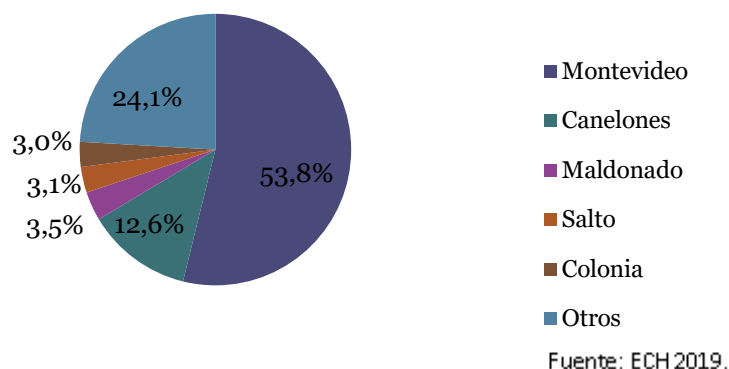
Fuente: ECH 2019.

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

97,3% de las contrataciones se realizan en la modalidad con retiro

Distribución territorial de los hogares contratantes

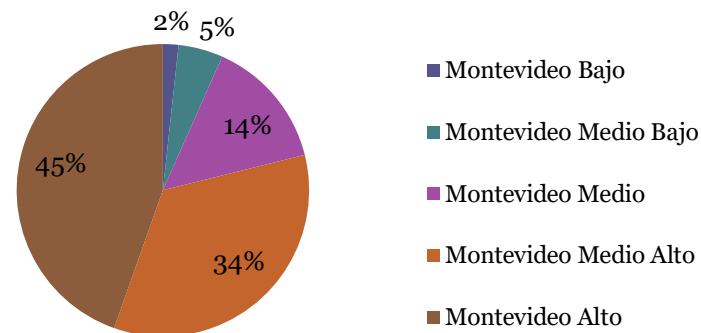
**Hogares contratantes
(Incidencia por departamento)**



Más de la mitad de los hogares contratantes en 2019 se encontraban en Montevideo, alcanzando casi el 70% si sumamos a Canelones y Maldonado

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

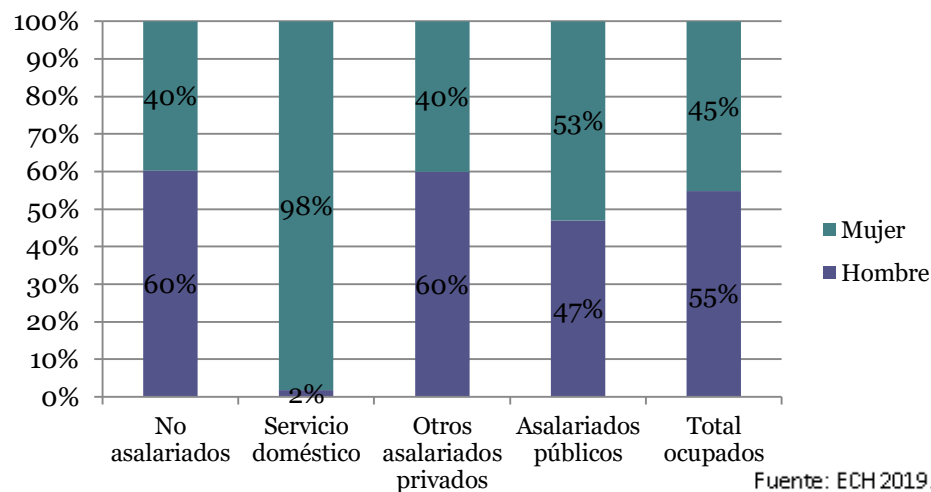
**Hogares contratantes de Montevideo
(Incidencia por estrato)**



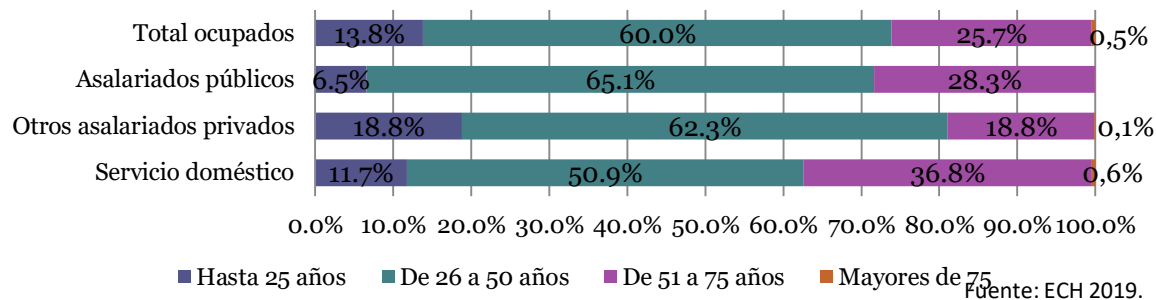
Características socio demográficas de las trabajadoras domésticas

Género y edad

Distribución por sexo



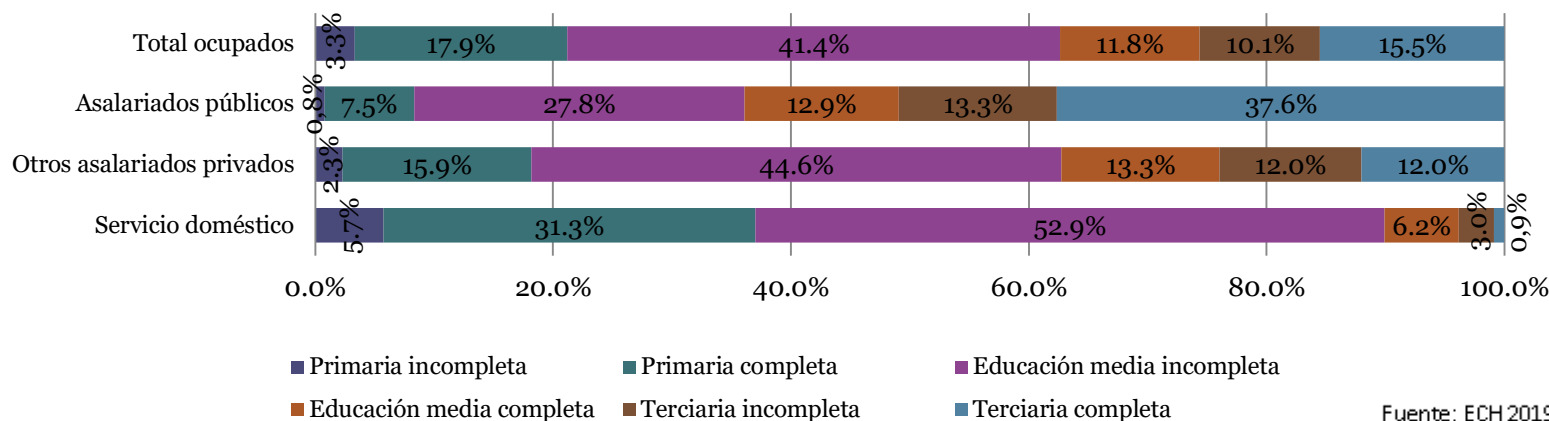
Distribución por cohortes de edad



Existe una incidencia importante de trabajadoras de entre 51 y 75 años. Dicho cohorte tienen un impacto 18 pp. superior que para el resto de los asalariados privados

Nivel educativo

Nivel educativo alcanzado



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 pp. más que para el resto de asalariados privados y más de 15 puntos porcentuales extra que para el total de los ocupados

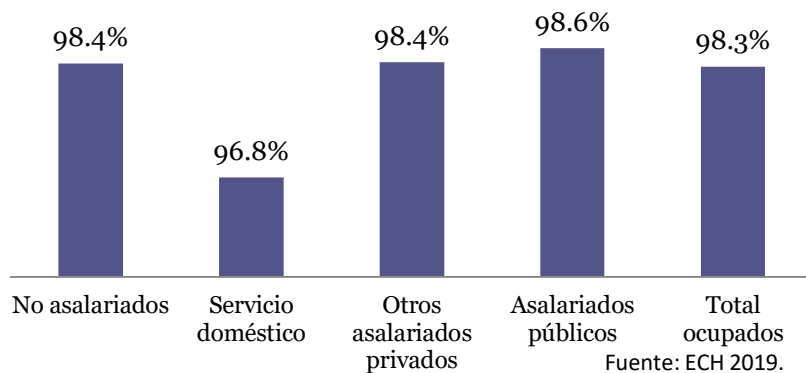
El nivel educativo con mayor incidencia es secundaria incompleta con poco más de la mitad de la fuerza laboral

Entre los primeros tres niveles de escolarización se alcanza prácticamente al 90% de las trabajadoras domésticas. Lo que marca un deber por parte del estado al garantizar el acceso a la educación de un importante volumen de trabajadoras

Ascendencia étnica

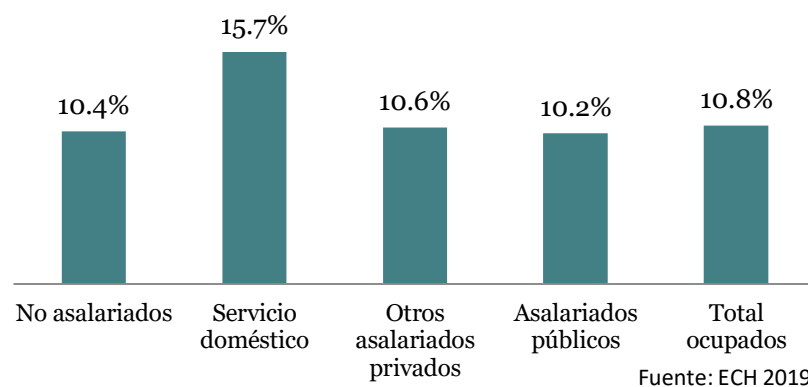
Ascendencia étnica

■ Ascendencia blanca



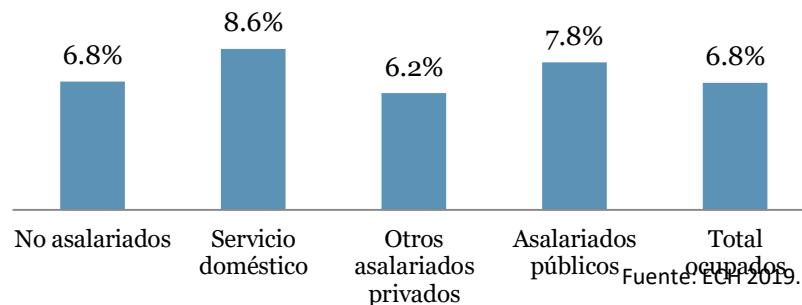
Ascendencia étnica

■ Ascendencia afro o negra



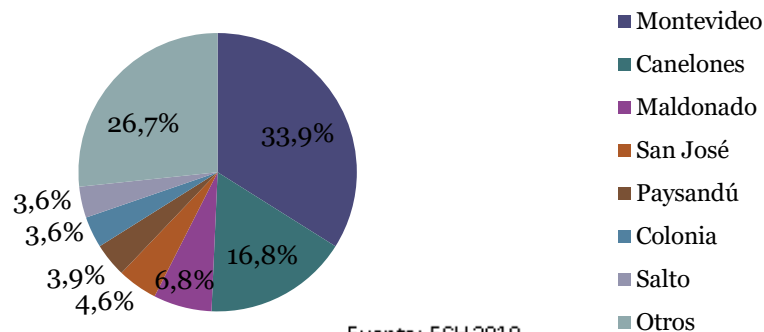
Ascendencia étnica

■ Ascendencia indígena



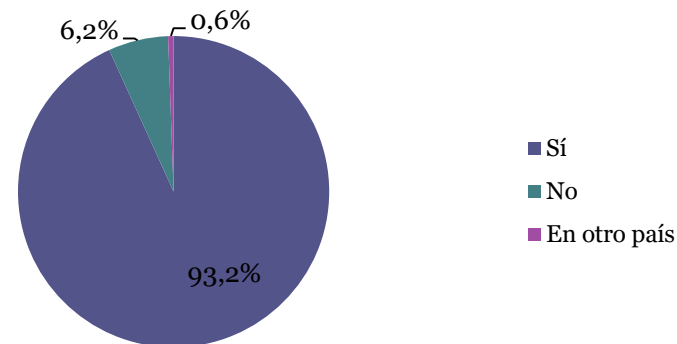
Distribución territorial

Distribución territorial de las trabajadoras domésticas



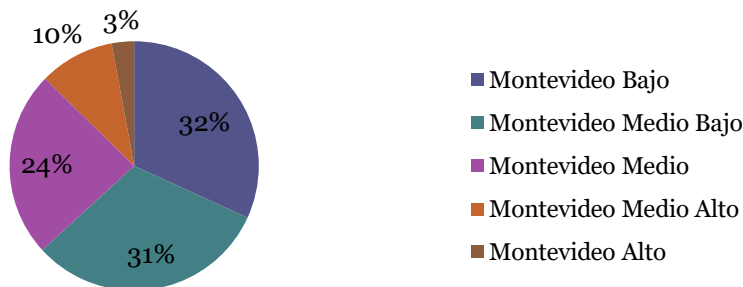
Fuente: ECH 2019.

Trabajo en el departamento donde reside



Fuente: ECH 2019.

Distribución territorial de las trabajadoras domésticas (Montevideo por estratos)



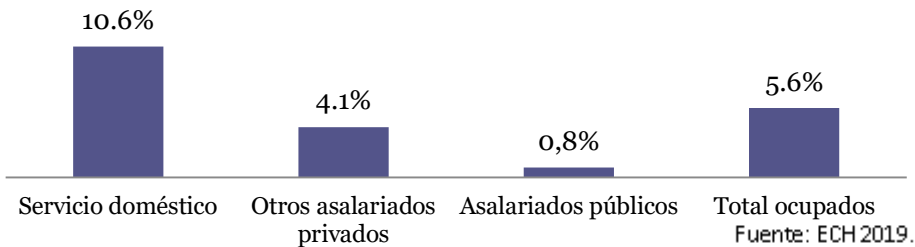
Fuente: ECH 2019.

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

Incidencia de la pobreza y característica de los hogares

Incidencia de la pobreza

■ Pobreza según metodología 2006

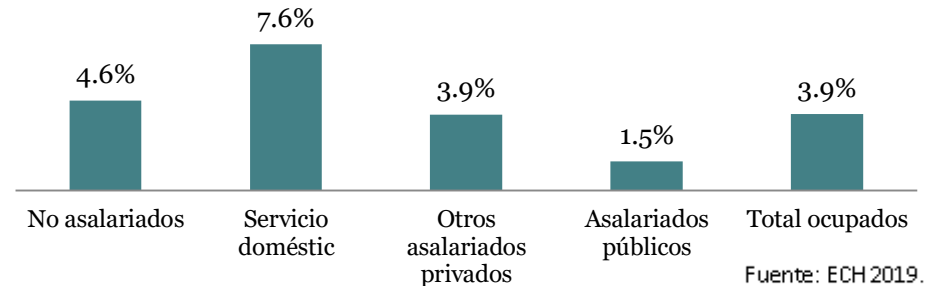


Destaca el hecho de alcanzar niveles de pobreza más de 6 pp. superiores que para el resto de los asalariados privados y 5 pp. más que el promedio de los ocupados en general

Los datos de 2019 muestran una incidencia de viviendas en asentamientos de casi el doble respecto a otros asalariados privados y 4 pp. más que respecto a los ocupados en general

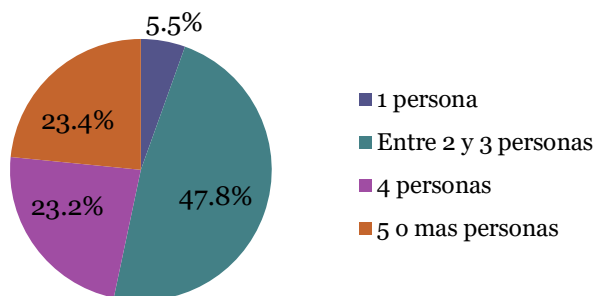
Vivienda ubicada en asentamiento irregular

■ Vivienda ubicada en asentamiento irregular



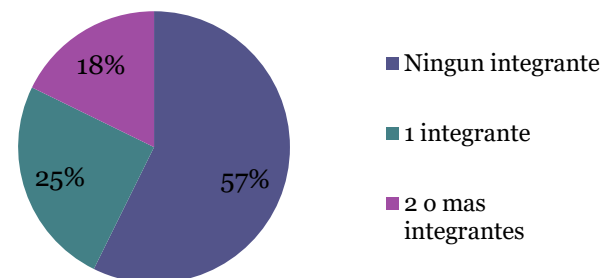
Incidencia de la pobreza y característica de los hogares

Integración de los hogares de las trabajadoras domésticas



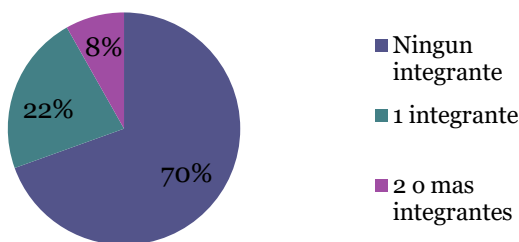
Fuente: ECH 2019.

Cantidad de menores de 14 años



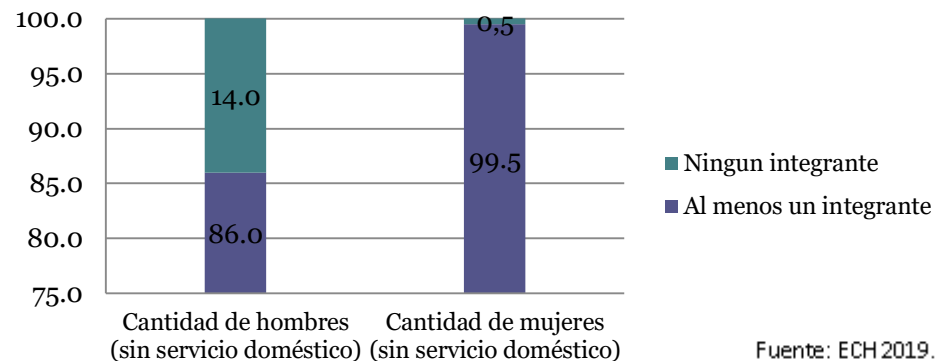
Fuente: ECH 2019.

Cantidad de mayores de 60 años



Fuente: ECH 2019.

Integración de hombres y mujeres en los hogares



Fuente: ECH 2019.

Conclusiones

- 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 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 reafirma la importancia del TDR 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 ocupación en el sector es de 15% entre 1998 y 2020. Siendo entre el 2019 y el 2020, el entorno del 11% de la cantidad de mujeres ocupadas trabajadoras domésticas.
- Resalta la importancia del TDR 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 mayormente 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.

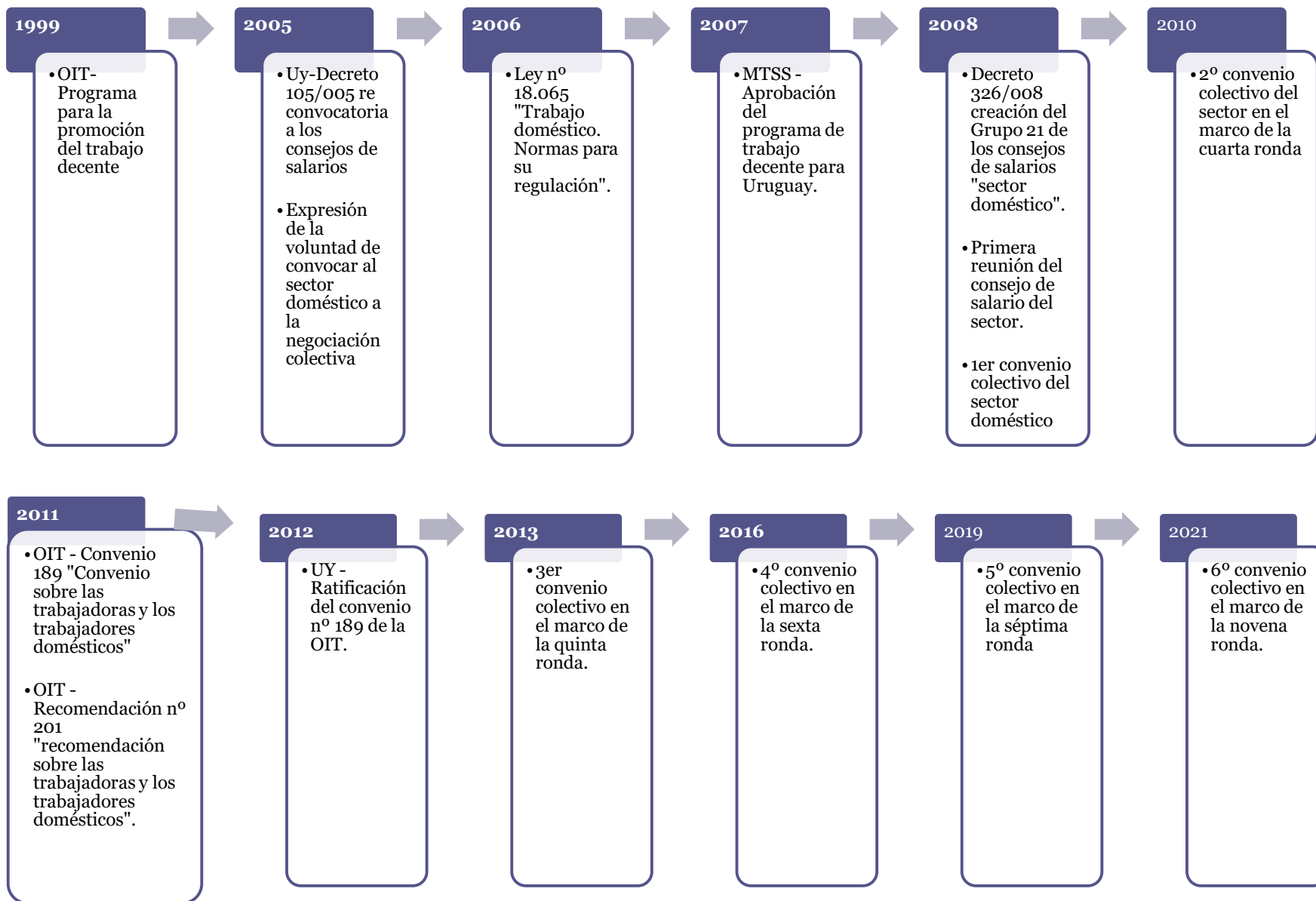
Conclusiones

- 2019 fue el año record de registro de puestos de trabajo a la seguridad social, mostrando un crecimiento de 78% desde el año 2006. 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 al 1%. La tendencia preocupa por tratarse de un sector en donde prevalecían 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 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 la convivencia de bajo acceso a horas de trabajo, 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. Elementos que se conjugan con el entorno de un 7% 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 5 pp. más que en el resto de asalariados privados y presencia de hogares en asentamientos del doble en términos porcentuales.
- Contrastan con los hogares contratantes en términos de su composición, la presencia de niños supera el 40% de los casos y en aproximadamente el 25% supera a dos niños por hogar. 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.

Conclusiones

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 la tónica del sector históricamente. 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.

Línea del tiempo - principales hitos



¡Muchas gracias y salú por su día!

