

1. MARCO ANALÍTICO

La situación del empleo doméstico en Uruguay ha estado históricamente ligado a altos niveles de precariedad. Uno de los aspectos más evidentes de esta situación ha sido el predominio del empleo informal. Esto puede atribuirse a las características propias de la ocupación y a la concentración femenina en ésta -dada las relaciones de género predominantes-, todo lo cual, ha estado probablemente ligado a las insuficiencias de la normativa laboral y a la prácticamente nula sindicalización. En la medida que ha habido cambios en la legislación y la normativa laboral relacionados con el sector, es esperable que se den mejoras en la calidad del empleo, máximo en un entorno macroeconómico favorable. Esto es, aunque se mantengan ciertas características estructurales, los cambios en las normas formales pueden contribuir a cambios en las prácticas, las ideas y los valores, así como alentar la defensa de derechos y asegurar su cumplimiento.

A continuación se revisan algunos conceptos clave para el análisis; en primer lugar se discuten el enfoque de empleo y sector informal y la manera en que se puede ubicar la problemática de la informalidad en el caso del sector doméstico, así como los indicadores más adecuados desde el punto de vista estadístico. Posteriormente, se plantea brevemente de qué manera se entiende que están enlazados la problemática del empleo doméstico, la informalidad y las relaciones de género lo cual puede contribuir a explicar la persistencia de las malas condiciones de empleo en el sector y las resistencias al cambio.

1.1. INFORMALIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL: CONCEPTOS Y DEFINICIONES

¿Qué se entiende por informalidad en el empleo? ¿Qué implicancias tiene el enfoque que se use para la elaboración de indicadores relevantes para el análisis? Con el objetivo de analizar los problemas de calidad del empleo ligados a la informalidad en el servicio doméstico en casas particulares en Uruguay, en este trabajo se presentan en primer lugar, los dos enfoques tradicionalmente empleados para

examinar este fenómeno. El primero consiste en la definición tradicional de sector informal de OIT y el segundo, se basa en la no cotización a la seguridad social, es decir, empleo informal.

a) Sector informal

La definición de sector informal enfatiza la importancia de considerar segmentos del mercado laboral¹ cuyas diferencias se asocian a las productividades del trabajo y a la incorporación de tecnología. En ese marco, la informalidad refiere a trabajos de baja productividad en segmentos marginales de la economía y a unidades económicas de subsistencia con escasa o nula capacidad de acumulación. En una lógica de sobrevivencia, el sector informal resultaría de la presión del excedente de mano de obra por empleo frente a la insuficiencia de buenos empleos en los sectores modernos. Se definen empresas del sector informal y empleo en el sector informal de acuerdo con la Resolución sobre las estadísticas del empleo adoptada por la Decimoquinta Conferencias Internacionales de las Estadísticas del Trabajo (CIET). En lo que concierne las estadísticas del empleo informal, el párrafo 19 de la Resolución adoptada por la Decimoquinta CIET debería aplicarse excluyendo hogares que emplean a trabajadores domésticos asalariados de las empresas del sector informal, tratándoles por separado como parte de una categoría denominada 'hogares'.²

Esta concepción de la informalidad se ha adecuado a la historia de América Latina, con una población que crecía rápidamente, una fuerza de trabajo presionando por encontrar trabajo, particularmente en las ciudades y buenos empleos en los sectores modernos que crecen a ritmos insuficientes. Por su parte, la falta de seguros de desempleo o su insuficiencia ha llevado a la búsqueda de soluciones individuales, produciendo o vendiendo un producto o un servicio permita obtener algún ingreso para sobrevivir. Tokman (2001) señala cinco características típicas del trabajo informal: emprendimientos de tamaño pequeño que utilizan tecnologías simples, con escasa dotación de capital físico, con escasa división en la propiedad de los medios de producción, y que operan generalmente fuera del marco legal institucional.

b) Empleo informal

La concepción de informalidad refiere también a las actividades que escapan a las regulaciones o gravámenes impuestos por el Estado.³ Se trata de trabajadores desconectados de las redes de protección social asociadas al mercado de trabajo y cuya actividad laboral no se encuentra efectivamente regulada por la normativa imperante. Así, se define como empleo informal aquel cuya relación de empleo no está sujeta a la legislación laboral habitual y al pago de impuestos, y no disfruta de protección social o derecho a ciertas prestaciones laborales (OIT, 2002).⁴ Es decir, que una característica central de los trabajadores con empleos informales es no estar reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídicos y reglamentarios. Por tanto, mientras el concepto de sector informal se refiere a unidades de producción como unidades de observación, el concepto de empleo informal se refiere a los empleos.

Según las directrices de la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) es necesario distinguir entre los dos conceptos comentados. Mientras el sector informal se define a partir de las características de las unidades productivas y no de los trabajadores, la noción de empleo informal se aplica también a unidades productivas del sector formal. Esto implica un cambio en la definición

¹ El origen del concepto se remonta a Hart (1970), que introdujo el concepto de sector informal que luego la OIT popularizó en el famoso informe de Kenia de principios de los setenta (OIT, 1972).

² <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/guidelines/defempl.pdf>.

³ En buena medida este fenómeno se ha explicado en base a los cambios operados en el funcionamiento de la economía internacional y el avance tecnológico, los que han dado lugar a la descentralización productiva (Portes; Castells y Benton, 1989). Esta ha implicado la adaptación de las empresas modernas para enfrentar una demanda más inestable con sistemas de producción más flexibles, reduciendo costos de producción principalmente, los laborales. Prolifera así la modalidad de la subcontratación de productos y de mano de obra, apoyada y promovida por reformas laborales en algunos países, o en otros de carácter espontáneo, al generar mayores posibilidades de evasión de las obligaciones laborales. Estas nuevas modalidades de organización de la producción han provocado, entre otros, cambios en las relaciones laborales y en los requerimientos en la regularidad del uso de la fuerza de trabajo y sus calificaciones, y el aumento de la proporción de trabajadores sin protección social.

⁴ Citados en (Tockman 2001).

tradicional y un mayor acercamiento al concepto de protección social, en la medida que la informalidad considera tanto el empleo en el sector informal como el empleo informal en el sector formal de la economía.⁵ En este sentido, el empleo informal comprende el número total de empleos informales, ya se ubiquen éstos en empresas del sector formal, en empresas del sector informal, o en hogares. El empleo informal fuera del sector informal comprende a los asalariados que tienen empleos informales en empresas del sector formal o como trabajadores domésticos asalariados empleados por hogares.

La informalidad en el empleo doméstico se inscribe en este segundo enfoque y se retoma de esta forma en este estudio, la definición de empleo informal en uso por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de Uruguay, es decir, la de “trabajador no registrado en la seguridad social en la ocupación principal o única del trabajador” (Benedetti, 2007: 2).⁶

1.2. GÉNERO, INFORMALIDAD Y EMPLEO DOMÉSTICO

Desde una perspectiva de género, se parte de la hipótesis general acerca de la existencia de una vinculación de carácter estructural de las características del empleo doméstico con las altas tasas de informalidad. La relación entre género, informalidad y empleo doméstico no es casual, y dichas características no son exclusivas del mercado de trabajo en el Uruguay. En esto no solamente incide el hecho de ser una actividad totalmente feminizada, sino también los factores ligados a concepciones y prácticas que forman parte del orden social de género y determinan la distribución de roles entre hombres y mujeres (proveedores, jefes de familia, representantes políticos, cuidadores) (Bonan y Guzmán s/f).

Las mujeres en los mercados laborales de América Latina muestran una alta participación en categorías de ocupación tales como el trabajo a domicilio, por cuenta propia o como emprendedoras en el sector de las microempresas y con una importante incidencia en la mayoría de los países, en el empleo doméstico en hogares particulares. Esta situación se ha explicado en base a que se trataría de ocupaciones más accesibles para las mujeres, por su mayor flexibilidad en términos de tiempos y espacios, en la medida que necesitan compatibilizar las responsabilidades domésticas y de cuidados socialmente asignadas con las actividades remuneradas.⁷

El empleo doméstico en casas particulares es especialmente importante en Uruguay así como su participación entre los empleos informales. Estas actividades aseguran la reproducción de la fuerza de trabajo y de las generaciones a través de la producción de bienes y servicios orientada al logro del bienestar de las personas, y no a la acumulación de beneficios. Es un trabajo destinado a los miembros del hogar y depende de las relaciones interpersonales que se establecen entre el proveedor del bien o servicio de cuidado y el recipiente del mismo (Picchio, 1994). La responsabilidad por estas actividades ha sido histórica, social y culturalmente asignada a las mujeres como su papel fundamental, “a la mujer se le define socialmente como ama de casa, madre o esposa”. Se trata de un “trabajo no-trabajo”, por lo que las mujeres que lo hacen como ocupación principal no forman parte de la “población económicamente activa” (León, 2013: 199). Esto explica que aún cuando el trabajo doméstico y de cuidados se hace a cambio de una remuneración, estrictamente como empleo asalariado⁸ y forma parte de las actividades de mercado, la supuesta especialización natural de las mujeres en éste, hace que la participación femenina sea absolutamente mayoritaria. Además, la desvalorización que sufre este trabajo cuando es no remunerado se proyecta sobre esta ocupación en el mercado de trabajo, siendo

⁵ Aunque ambos conceptos son diferentes, existe una fuerte conexión entre ellos, los trabajos marginales de baja productividad suelen tener grados de protección social inferiores al resto (Gasparini 2004).

⁶ <http://www.ine.gub.uy/enha2006/Informe%20informalidad.pdf>

⁷ “La flexibilidad del horaria de trabajo para muchas trabajadoras es una ventaja, porque no pueden responder a ciertos horarios de entrada o duración de la jornada en otros sectores de actividad.” Entrevista a integrante del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (STUD)

⁸ Gonzalez Quinteros y Cancela (s/f:43) citando al Presidente del Instituto de Previsión Social de Uruguay señalan que el Trabajo doméstico no puede desarrollarse por cuenta propia, es decir de forma autónoma, es un empleo privado dependiente, “lo cual es una forma de proteger el trabajo doméstico, dado que las trabajadoras representan condiciones muy vulnerables para poder ser desarrollada por cuenta propia. En la medida que es una relación laboral dependiente existe una contraparte sobre la cual se exige el cumplimiento de la normativa”.

vista como extensión de los “talentos”, habilidades y predisposiciones naturales de las mujeres (Abramo y Todaro, 2006).

Asimismo, tanto por el lado de la oferta como de la demanda de laboral se mantienen vigentes estereotipos de género acerca de las actividades laborales, que tienen implicancias en la segregación laboral, es decir, preferencias socialmente construidas respecto a los trabajos “femeninos” o “masculinos”. Por su parte, las decisiones de los empleadores y la falta de oportunidades de empleo que se le presentan a las mujeres de los estratos socioeconómicos más bajos y menor nivel educativo contribuyen a la composición feminizada del sector y nutrida de los sectores económicos de menores ingresos.

Por su parte, esta actividad se ubica en la intersección de una serie de desigualdades de género y de clase y jerarquías sociales (como la etnia, el estatus migratorio, el nivel educativo, entre muchas otras) (Esquivel y Pereyra, 2014). Su composición básicamente de mujeres de los sectores populares da lugar a que las relaciones empleadora- empleada se basen en cierto tipo de dependencia,⁹ que aumenta la desvalorización social que suele atribuirse a las “actividades feminizadas” (León, 2013; Amarante y Espino, 2008). Estas condiciones y modalidades moldean también estas relaciones laborales, lo que a su vez contribuye a reproducir las desigualdades de manera cotidiana (Esquivel y Pereyra, 2014; Tizziani y Poblete, 2013).

Esta caracterización debe completarse con otros rasgos que le son propios: la ubicación espacial en una unidad doméstica, la relación con los empleadores en el espacio de lo privado y realizando tareas para el autoconsumo de una familia que no es la propia; el hecho de que más que venderse un servicio, se vende el tiempo de la trabajadora y su disponibilidad; la forma de remuneración (monetaria y no monetaria), la relación de trabajo que genera (contractual y a la vez de estrecha convivencia) y las restricciones que impone a la vida privada en su modalidad residencial. Todo ello sin duda le otorga una especificidad a este tipo de ocupación en la estructura del empleo. (Amarante y Espino 2008).

Históricamente y hasta 2006, en Uruguay, el empleo doméstico se ha distinguido por los bajos salarios, la inestabilidad, la falta de derechos laborales, la casi inexistencia de cobertura de la seguridad social y la inexistencia de regulaciones laborales o su menor nivel o desarrollo respecto al conjunto del mercado laboral. Estas características están asociadas a los aspectos considerados anteriormente:

- La perspectiva histórica y social acerca del trabajo doméstico y de cuidados, del “no trabajo” explica su correlato en la falta de legislación o en las diferencias con la legislación laboral general.
- El acceso a derechos depende en gran medida del sujeto de esos derechos y de sus acciones. El empleo doméstico es una tarea feminizada y de mujeres pobres que son fácilmente vulnerables en sus derechos y con dificultades para defenderlos, en la medida que con frecuencia es puerta de empleo lo que significa, menos experiencia laboral y nula, desde el punto de vista sindical. La combinación de las desigualdades de género y de clase y la debilidad para defender derechos habrían permitido el desbalance entre ellas y otras trabajadoras.
- La existencia de dos regímenes laborales, con retiro y sin retiro (modalidad residencial) y que mayoritariamente la trabajadora es la única trabajadora, con lo cual no comparte el lugar de trabajo ni la jornada laboral con otro par sino con los empleadores o su familia, dificultan la formación de organizaciones y la construcción de demandas y el establecimiento de reivindicaciones.

La relación entre instituciones y género puede ser de “ida y vuelta”, en el sentido que cambios en alguno de esos niveles pueden incidir sobre los otros y por tanto, pueden modificarse mutuamente (Mackay y Meier, 2003). Por tanto, el papel de la legislación es fundamental para incidir en la mejora de las condiciones de empleo del servicio doméstico, aunque insuficiente; se requiere la difusión y

⁹ Diversos estudios a nivel internacional muestran que cuanto más pronunciadas son las diferencias de ingresos en la sociedad, mayores son las probabilidades de aparición y persistencia del empleo doméstico. Su expansión requiere que los sectores altos y medios generen empleo asalariado en sus hogares (Esquivel y Pereyra, 2014).

acciones de sensibilización que contribuyan a derribar las resistencias que opone la cultura y la sociedad. En este sentido, el estímulo a la organización sindical o gremial de empleadas y empleadores debido a la incorporación a Consejos de Salarios opera en la misma dirección, es decir, superar escollos relativos a la organización, políticos y culturales.

La eficacia de la Ley depende de la conciencia generada entre empleadas, empleadores y público en general, y de la fiscalización; pero también, de factores económicos relacionados con los ingresos de los hogares que demandan y de los que ofertan este trabajo.

2. PRINCIPALES PREGUNTAS Y METODOLOGÍA

Con el objetivo último de conocer cuál ha sido el impacto de los cambios experimentados en el empleo doméstico y en su demanda, como consecuencia de los cambios normativos - legislación específica que se aprueba en 2007, incorporación a la negociación colectiva tripartita y otras medidas de política pública, tales como la fiscalización y las campañas de difusión y sensibilización - el trabajo se plantea las siguientes preguntas:

Dado que el registro y la declaración de la contratación de personal doméstico pueden acarrear beneficios y ventajas tanto para las empleadas como para sus empleadores, pero también pueden entrañar costos para unos u otros, ya sea de índole monetaria o no monetaria, interesa responder las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál ha sido la evolución de los puestos de trabajo en el sector de empleo doméstico y cuáles sus características? ¿Cuáles se han modificado en la comparación de largo plazo? ¿Cómo evolucionaron las condiciones laborales (salarios, jornada laboral, registro en la seguridad social, prestaciones y beneficios sociales)? ¿Cómo evolucionó la demanda y sus características? ¿Cuáles han sido las principales dificultades enfrentadas?
- ¿Qué otros factores han podido actuar en sinergia con las reformas regulatorias?
- ¿Cómo valoran las trabajadoras y las empleadoras las prestaciones, los trámites y procedimientos, el lenguaje utilizado en los trámites, el control de los eventuales incumplimiento, las sanciones en caso de incumplimiento?

Para responder estas preguntas se examinan las variables y los factores que habrían afectado la evolución de la formalización del empleo en el sector:

- Se revisa la normativa de la protección social y la negociación colectiva en Uruguay a los efectos de establecer diferencias y similitudes entre las regulaciones generales del mercado laboral desde el punto de vista histórico, con las correspondientes al empleo doméstico.
- Se describen las reformas en las regulaciones del empleo doméstico, el contexto político y social que han abierto paso a estas reformas y los principales actores que las han impulsado.
- Se examina la evolución del empleo en el servicio doméstico, de las características personales y de los hogares de las trabajadoras y de los hogares que las contratan en el marco más general del mercado laboral.

Para responder las preguntas planteadas, los indicadores, la información a utilizar y las herramientas analíticas se describen a continuación:

- La metodología aplicada combina técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación y consta de cuatro componentes principales: la revisión documental, el procesamiento de datos estadísticos, un análisis de probabilidad y las entrevistas a informantes clave.
- A los efectos de conocer las tendencias y pautas del empleo en el sector se trabaja con información estadística que permita comparar diferentes indicadores del empleo doméstico antes y después de aplicadas las reformas que se analizan (a) *cross section* de la información

provista por Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE)¹⁰ (microdatos desde 2006 hasta última encuesta disponible); (b) procesamiento de información de registros administrativos provenientes de las instituciones competentes en la materia (Ministerio de trabajo y Seguridad Social (MTSS); Instituto de la Previsión Social (BPS), que brindan información sobre trabajadores y empresas inscriptos en seguridad social; (c) análisis comparativo de la información obtenida en base a distintas fuentes.

- La ECH permite realizar estimaciones para el conjunto del empleo formal e informal a lo largo del período y conocer sus características. Por su parte, la información de registros administrativos, refiere solamente al empleo formal. Por lo tanto, es imprescindible trabajar con ambas fuentes conjuntamente, a los efectos de asociar los cambios verificados en los indicadores con las reformas normativas.
- Respecto a los indicadores de empleo informal, en el caso uruguayo la falta de cobertura de la seguridad social es la dimensión más adecuada, a partir de la información estadística disponible, para analizar el fenómeno de la informalidad en el empleo (Amarante y Espino, 2009). Para ello, se recurre al procesamiento de los microdatos de la ECH del INE. Con base en esta encuesta, desde el año 2001, se puede obtener directamente el indicador de informalidad en base a la pregunta a los trabajadores sobre el “derecho a percibir jubilación”. Es decir, el empleo informal puede definirse por la ausencia de derechos jubilatorios y analizarlo directamente a través de la información brindada por la respuesta a esta pregunta.
- La disponibilidad de información compatible para todo el periodo, para un amplio conjunto de indicadores, permite conocer de manera detallada diversos aspectos de la evolución de la oferta y la demanda en el sector del servicio doméstico y sus características en diferentes dimensiones y por lo tanto, asociarlos a las reformas; con ese objetivo el período de análisis se inicia en 2006, es decir, previo a la reforma y se extiende hasta 2014, último año que se dispone de información. No obstante, si bien es posible realizar esta asociación, la metodología aplicada no permite identificar impactos directos o indirectos de dichas reformas sobre esos indicadores, ni aislar sus efectos de otros fenómenos económicos, sociales y políticos a lo largo del período.
- Para identificar las diferencias entre distintos subgrupos de trabajadores dentro del sector del servicio doméstico y su relación con la evolución del empleo y el proceso de formalización se recurre a las posibilidades que brinda la encuesta de hogares. Esta permite por un lado, una apertura del sector en tres tipos de ocupación de acuerdo a la CIUO-88: personal doméstico, cuidadoras de niños y cuidadoras de enfermos; por otro, considerar separadamente los indicadores seleccionados para las trabajadoras según tramos de horas semanales trabajadas en promedio y cantidad de empleos.
- De manera de identificar los factores personales y de los hogares que pueden estar asociados a la probabilidad de tener un empleo formal para las trabajadoras del servicio doméstico de manera más rigurosa, y poder distinguir los efectos de distintas variables sobre esa probabilidad, se realiza un análisis multivariado basado en la estimación de un modelo *probit*. Se espera que los resultados contribuyan a la identificación de los principales obstáculos que enfrentarían las reformas para alcanzar sus objetivos de formalización y mejora en la calidad del empleo doméstico.

3. LA PROTECCIÓN SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL MERCADO DE TRABAJO URUGUAYO¹¹

¿En qué marco histórico se han desarrollado las relaciones laborales y las condiciones de trabajo del servicio doméstico en el país? Para responder a esta pregunta a continuación se revisa el sistema de protección social en las últimas décadas y las formas que ha asumido la negociación colectiva para el conjunto de mercado laboral, para después desarrollar las nuevas regulaciones en materia de empleo doméstico.

¹⁰ Debe considerarse que debido a algunas modificaciones en las clasificaciones de ocupaciones en el periodo, algunas de las series no podrán ser completamente compatibilizadas.

¹¹ Cuando no se señale lo contrario, el apartado correspondiente a la protección social se basa en Lagomarsino (2009).

3.1. EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL

El Uruguay a lo largo de su historia ha acumulado un importante desarrollo de la seguridad social. Los primeros seguros sociales se crearon a finales del siglo XIX y continuaron extendiéndose en la primera mitad del siglo XX, para abarcar a los distintos sectores de actividad y cubrir los diversos riesgos de corto y largo plazo. El sistema de protección social uruguayo –principalmente de carácter contributivo– tiene como ejes centrales la política de seguridad social y regulación laboral en el que la pertenencia al mercado de trabajo formal y el lugar que se ocupa en éste, ha sido una condición indispensable para el acceso a los derechos de protección social.

En 1967 se creó con rango constitucional, el Banco de Previsión Social (BPS) como organismo autónomo, centralizando diferentes instituciones (“cajas”) de jubilaciones y pensiones fundadas a lo largo del siglo, con el cometido de coordinar los servicios estatales de la previsión social y organizar la seguridad social del país.¹²

En 1985, con la recuperación de la institucionalidad democrática – posterior al proceso dictatorial entre 1973 y 1984– se consolidó una estructura orgánica del sistema de seguridad social caracterizada por un alto grado de centralización en el BPS, aunque participan otras instituciones (paraestatales) que brindan cobertura a colectivos específicos (Caja Notarial, Caja Profesional, Caja Militar, Caja Bancaria). El BPS, además de ejecutar los programas de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS) tiene como cometidos administrar las prestaciones de actividad para los empleados públicos y los trabajadores del sector privado, ya estén en relación de dependencia, sean independientes o patrones, de casi todos los sectores de actividad: rurales, del servicio doméstico, de la industria, del comercio, de los servicios.

Los programas de jubilaciones y las pensiones de sobrevivencia son de carácter contributivo así como el seguro de salud y se financian con aportes de empleadores y empleados. Las pensiones de vejez e invalidez son de carácter no contributivo y se exige para percibirlos, un comprobante de recursos, además de condiciones de edad o discapacidad según corresponda. El seguro de desempleo no cuenta con financiación sobre la nómina salarial, pero exige participación en el mercado laboral formal con cotizaciones a la seguridad social para acceder al mismo.

Por su parte, las Asignaciones Familiares se brindan según dos modalidades: una por la pertenencia al mercado formal de trabajo, y la otra según condiciones socioeconómicas de los hogares. A su vez, la financiación del conjunto de los programas se complementa con impuestos afectados y la asistencia financiera del Estado cuando es necesario.

En 2008 se creó el Fondo Nacional de Salud (FONASA), administrado por el Banco de Previsión Social (BPS) financiando el régimen de prestación de asistencia médica de los beneficiarios del Seguro de Enfermedad del BPS, de los trabajadores en actividad cotizantes de la seguridad social y de los jubilados,¹³ extendiéndose la cobertura de salud a la familia de los trabajadores. Así, desde enero de 2008, los hijos/as y cónyuges de los trabajadores formales pasaron a estar cubiertos por el seguro de salud, lo cual se financió mediante el incremento de la tasa de contribuciones sociales. Bérigolo y Cruces (2014), que realizan una evaluación de impacto de esta reforma, señalan que la proporción de individuos con empleo registrado aumentó en 1,6 puntos porcentuales en relación al promedio anterior a la reforma.

En 2007, la reforma tributaria otorgó incentivos fiscales (mediante reducciones del Impuesto a las Rentas de las Actividades Empresariales (IRAE)) a la inversión productiva con creación de empleo formal. Respecto los trabajadores independientes, el monotributo¹⁴ - originalmente vinculado a las empresas pequeñas -, les ha permitido su adhesión a la seguridad social. A partir de 2001, se agregó la posibilidad de aportar mediante el monotributo del BPS, que luego se modificó en el marco de la

¹² Dicha centralización no alcanzó a las cajas paraestatales ni a las Cajas Militar y Policial

¹³ Se exceptúa de este régimen a los funcionarios de los Incisos 03 "Ministerio de Defensa Nacional", 04 "Ministerio del Interior" y 12 "Ministerio de Salud Pública", que tuvieron derecho a otras coberturas, y continúan manteniendo los regímenes especiales de asistencia médica de cada Inciso.

¹⁴ http://www.bps.gub.uy/bps/file/3761/2/d0199-007_monotributo_aportacion.pdf

reforma tributaria de 2007. Recientemente, se creó también la opción de aporte mediante el monotributo social del Ministerio de Desarrollo Social. En estos sistemas se paga un único gravamen en sustitución de todos los impuestos nacionales, con excepción de los impuestos a la importación y los aportes al sistema de seguridad social. Ello entraña no solo una simplificación de los trámites impositivos para el Estado y los trabajadores gravados, sino una disminución de los montos aportados¹⁵ (Amarante, V, Arim, R. Yapor, M., 2015).

3.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN URUGUAY

El origen de la Negociación Colectiva en Uruguay se ubica en la aprobación de la Ley 10.449 de 1943, por la que se convoca a Consejos de Salarios. Reviste la particularidad respecto a otras del ámbito internacional, de ser de integración tripartita (trabajadores, empleadores y gobierno). Su cometido original y principal es el de fijar el monto mínimo salarial por categoría laboral, que deben percibir los trabajadores, empleados u obreros de la actividad privada, y otros beneficios. Esta Ley refleja el reconocimiento de la existencia de actores sindicales y empresariales con puntos de vista e intereses contradictorios, al tiempo que convoca a la superación del conflicto con la participación del Estado (Notaro, J., 2009). La negociación se da por rama de actividad (Grupos de Consejos de Salarios) y los acuerdos logrados entre las partes son homologados para todas las empresas y trabajadores pertenecientes a cada Grupo, con fuerza de ley. Asimismo, estos Consejos funcionan como órgano de conciliación y mediación de conflictos colectivos. El Poder Ejecutivo representado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de acuerdo a la ley, convoca la constitución de los Consejos de Salarios por Grupos en base a las diferentes actividades (originalmente 20 Grupos).

Los Consejos de Salarios no habían sido convocados en el período dictatorial (1973-1984), se reinstalaron en 1985 y se dejaron de convocar en 1992.¹⁶ En 2005,¹⁷ se convocaron nuevamente y en esta oportunidad se distinguieron tres áreas de negociación: la clásica en el sector privado¹⁸ y dos nuevas: el sector público y el rural.

Finalmente corresponde aclarar que existe un Salario Mínimo Nacional (SMN) -establecido por el Decreto 1534/969 del 28 de noviembre de 1969-, que se definió inicialmente como el “piso por debajo del cual no puede estar ninguna remuneración”. El alcance de esa norma se extiende a todo el territorio nacional, abarcando a los trabajadores asalariados privados mayores de dieciocho años, pero excluyó hasta la década pasada a los trabajadores rurales y los domésticos.¹⁹

Las trabajadoras del servicio doméstico quedaron por fuera de la normativa general en diversos aspectos.

¹⁵ Quienes aportan el monotributo del BPS entre 2006 y 2013, pasaron de algo menos de 3.000 a casi 25.000 personas (Amarante y Perazzo 2013).

¹⁶ El gobierno en ejercicio suspendió la convocatoria de los Consejos dejando la negociación salarial librada a los actores del sector privado, lo cual dio lugar a la creciente descentralización de las negociaciones. Se continuó fijando el Salario Mínimo Nacional, el de los trabajadores rurales y el del servicio doméstico. Continuaron funcionando consejos tripartitos en las actividades que tenían precios controlados como la salud, el transporte de pasajeros de Montevideo y suburbano, así como en la construcción.

¹⁷ Mediante los Decretos 138/05 y 139/05.

¹⁸ En cumplimiento del DEC. 105/005, se convocó al Consejo Superior Tripartito, el cual dentro de sus competencias tenía la de reformular los grupos de actividad, dado que desde 1985 -habían transcurrido veinte años- la realidad económica nacional había sufrido importantes transformaciones. De esta manera -en forma tripartita- el Consejo Superior de Salarios acuerda (salvo contadas excepciones) reagrupar las actividades en veinte grupos.

¹⁹ El SMN experimentó una pérdida considerable en términos reales y a fines de 2004 alcanzaba a un cuarto del valor correspondiente a diciembre de 1969. A principios de enero de 2005, el salario mínimo aumentó un 56.5%. En julio de 2005, bajo una nueva administración, se produce otro incremento del salario mínimo, y a principios de julio de 2006 nuevamente se incrementa el salario mínimo, llegando a 300% por encima de diciembre de 2004.

4. REGULACIONES DEL EMPLEO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

En el país, no existe un “Código Laboral” o una “ley laboral marco” que regule los múltiples aspectos vinculados al derecho del trabajo. Las regulaciones del derecho laboral nacional están diseminadas en la Constitución, leyes, decretos y resoluciones, no consolidadas en un solo instrumento legal.

En lo que se refiere al empleo doméstico, las regulaciones históricamente tanto en los países de la región como en Uruguay, han dado lugar a la existencia de normas específicas, diferenciadas de los estatutos generales vigentes para el resto de los trabajadores. Estas especificidades conllevaban un menor reconocimiento de derechos (Abramo, L y Todaro, R. 2006) en la medida que excluía a estas trabajadoras al menos en la práctica, de la protección mínima garantizada a otros trabajadores asalariados, tales como la jornada laboral de ocho horas, el pago del salario mínimo y el goce de ciertas prestaciones sociales. La falta de protección social a la que se han visto sometidas las empleadas domésticas, les ha impedido protegerse de la pérdida o disminución de ingresos por desempleo, maternidad, vejez, o bien ante enfermedades y accidentes.

Las causas que tradicionalmente se plantean en la literatura en relación a las diferencias regulatorias entre el trabajo doméstico y el resto de las actividades productivas -además de los factores sociales y culturales vinculados a la desvalorización de estas actividades que ya han sido desarrollados- se vinculan a las dificultades de la inspección del trabajo frente a la inviolabilidad del domicilio, la protección de la familia como interés prevaleciente frente a los derechos laborales, las dificultades para la organización sindical debido a la atomización de los puestos de trabajo, entre otras (Amarante y Espino 2008).

4.1. LA NUEVA LEGISLACIÓN URUGUAYA PARA EL EMPLEO DOMESTICO

Hasta 2006, el país no tenía una regulación legal específica en materia de trabajo doméstico. En ese año con la finalidad de contribuir a superar inequidades en el mercado laboral y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo se aprobó la Ley 18.065 de Trabajo Doméstico de carácter pionero en América Latina y el Caribe, promulgada el 27 de noviembre de 2006 y reglamentada por Decreto de junio de 2007. Esta Ley dio lugar a un cambio muy importante en la regulación del trabajo doméstico remunerado. El decreto establece que la ley no crea un estatuto laboral, sino un marco jurídico en el que se establecen peculiaridades, pero que rigen en todo lo demás, las normas comunes de derecho al trabajo y la seguridad social (Tabla 1).

La Ley 18.065 define como trabajo doméstico **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.** El decreto reglamentario **excluye del trabajo doméstico las actividades de porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casa de apartamentos o escritorios, las de choferes particulares y las del personal de servicio doméstico rural.**

EL PROCESO DE APROBACIÓN Y LOS ACTORES

El proceso para la aprobación de esta Ley tuvo dos actores clave, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el empleo (CTIOTE).²⁰ Esta última es un ámbito de asesoramiento permanente del MTSS, constituido por un titular y un alterno que representan al sector empresarial a través de la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) y la Cámara Nacional de Comercio y Servicios (CNCS); al sector sindical a través del Plenario Intersindical de los Trabajadores- Convención Nacional de Trabajadores

²⁰ La Comisión Tripartita para la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo surge en 1996 en el Seminario Nacional de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, organizado por el MTSS con el apoyo de OIT, y queda formalmente constituida en 1999 por Decreto 365/99 del Poder Ejecutivo. Espino y Pedetti (2010); Espino y Pedetti (2008).

(PIT-CNT),²¹ al sector gubernamental a través del Instituto Nacional de las Mujeres dependiente del Ministerio de Desarrollo Social, y el MTSS quien ejerce las funciones de coordinación. Para la elaboración del Proyecto de Ley de Trabajo Doméstico, la CTIOTE convocó al Ministerio de Salud Pública, el Banco de Previsión Social, y delegadas del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (STUD).

Debe consignarse que el proceso de organización de las trabajadoras domésticas es el resultado de un largo proceso no exento de dificultades e interrupciones, que se origina en la década de los años 60; inicialmente se constituye como la Asociación de Empleadas de Casas Particulares (ANECAP); en 1975 se formó la Asociación Laboral de Empleadas del Servicio Doméstico y Afines (ALESA). En 1985 se realizó una asamblea general para fundar el actual sindicato (SUTD). En ese año 2005, ante la convocatoria del gobierno y la central de trabajadores, las sindicalistas solicitan al Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT que se fijara una fecha para realizar la refundación oficial del SUTD. Dicha solicitud fue aceptada y se realizó en el año 2005 una asamblea con un alto número de participantes donde oficializaron la refundación del SUTD y marcaron sus reivindicaciones. Los estatutos del sindicato fueron modificados en noviembre de 2011 donde se convocó un Encuentro Nacional con el fin de revisar su constitución. En octubre de 2012 se realiza la primera elección del SUTD luego de su refundación. (Batthyány, 2012; González Quinteros y Cancela (s/f)).

En lo que refiere al trámite legislativo que dio origen a la Ley, la Comisión parlamentaria de Asuntos Laborales y Seguridad Social fue la encargada de llevar adelante el proyecto y contó con el asesoramiento técnico de representantes de la OIT, del Banco de Previsión Social y del Ministerio de Salud Pública (Batthyány, 2012).

El proceso tuvo el apoyo de la campaña de difusión de la ley 18.065, realizada por el Banco de Previsión Social a partir de julio de 2007²² orientada a sensibilizar a la población sobre los derechos de las trabajadoras domésticas; también se llevaron adelante otras acciones de sensibilización por parte de otros organismos gubernamentales (Inmujeres- Mides; Intendencia Municipal de Montevideo) (González Quinteros y Cancela, S/f).

LOS CONTENIDOS DE LA LEY

Los aspectos que ampara la Ley 18.065 son los siguientes:

Contrato de trabajo: es similar al régimen general. Se puede contratar por escrito o verbalmente. Los contratos de trabajo se consideran por tiempo indeterminado salvo que se haya pactado lo contrario (ej. contrato a término, contrato a prueba)²³.

Jornada laboral: se establece en esta ley la jornada laboral máxima de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales. Se reglamenta también el descanso: para los trabajadores “con retiro”, el descanso intermedio es de media hora (remunerado), mientras que para aquellos sin retiro, el descanso intermedio tiene una duración mínima de dos horas (no remunerado).

Descanso semanal: establece en treinta y seis horas ininterrumpidas, comprendiendo todo el día domingo y las partes pueden acordar el día de la semana para el descanso restante. Quienes trabajan “sin retiro” tienen derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas, así como a una alimentación adecuada y una habitación higiénica y privada.

²¹ El Plenario Intersindical de los Trabajadores- Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) es la central sindical de trabajadores.

²² <http://www.bps.gub.uy/documentos/folletos/folleto%20domesticas%20baja.pdf>

²³ Todo empleado contratado debe ser inscripto en el Banco de Previsión Social (BPS) y registrado en la planilla de trabajo, debe estar asegurado ante el Banco de Seguros del Estado (BSE) para cubrir los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Horas extras: En el decreto reglamentario se establece que las horas extras –en forma similar al régimen general– se pagarán con el 100% de recargo del valor de la hora común los días hábiles, y del 150% cuando se realicen en días feriados o de descanso de modalidad.

Despido: tanto quienes trabajan en forma mensual como por jornales, tienen derecho a indemnización por despido a partir de los noventa días de iniciada la relación laboral, y se rigen por las normas generales de despido y de despido especial. No se prevé un régimen de preaviso para el despido, ni derecho a estabilidad laboral de la misma forma que en el caso general.²⁴ El monto de la indemnización corresponde a remuneración total a un mes de sueldo por cada año o fracción de actividad con un límite de seis mensualidades como máximo. En el caso de quienes trabajan por jornal, tienen derecho a cobrar 25 jornales por año de trabajo, si en el año han completado 240 jornadas. En caso de no haber llegado a las 240, se calcula 2 jornales cada 25 trabajados; este cálculo se realiza año a año, contando desde la fecha del despido hacia atrás. Tienen derecho a cobrar 150 jornales como máximo. Si no ha llegado a trabajar 100 jornales, no hay el derecho a la indemnización. No tiene derecho al cobro de la indemnización en caso de que hubiera sido despedido por notoria mala conducta. No lleva ninguna clase de descuento jubilatorio.²⁵

Atención de la salud: las trabajadoras cotizantes al BPS pueden optar a través del FONASA por la atención de la salud en una institución de asistencia médica colectiva o por la que brinda la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE) del Ministerio de Salud Pública. Con el Sistema Nacional Integrado de Salud aprobado por Ley en diciembre de 2007, se extiende la cobertura médica a su núcleo familiar: hijos menores o mayores con discapacidad, hijos de su cónyuge/concubino (cuando padres biológicos no son generantes del derecho), cónyuges o concubinos, sin derecho propio.²⁶

Trabajo infantil: La edad mínima para desempeñarse como trabajador del servicio doméstico es dieciocho años. El Instituto del Niño y Adolescente puede, con razones fundadas, autorizar a trabajar como servicio doméstico a partir de los quince años de edad.

Inspección del trabajo: la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo tienen el cometido de vigilar el cumplimiento de la ley. Para ello puede realizar inspecciones domiciliarias cuando **exista presunción de incumplimiento** de las normas laborales y de la seguridad social, siempre que cuente con orden judicial expedida con conocimiento de causa.

Subsidio por desempleo: establece el derecho al subsidio por Desempleo, que se reglamenta en el decreto, al amparo del decreto-ley No.15.180, de 20 de agosto de 1981, modificativas y concordantes que rige para todos los trabajadores del sector privado. El empleado tiene que estar registrado en la Planilla de Trabajo de la empresa por el término de seis meses, si es mensual. En el caso de los jornaleros remunerados por día o por hora, deben haber computado 150 jornales. En todos los casos, el mínimo de relación laboral exigido deberá haberse cumplido en los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha de configurarse la causal. Para tener derecho a un nuevo período de subsidio por Seguro de Paro, debe transcurrir un nuevo plazo de 12 meses desde que terminó la prestación anterior.

Salarios: El decreto fija el salario mínimo mensual y por hora para el trabajo doméstico, que difiere del general. Se prevé asimismo que el empleador pueda suministrar alimentación y vivienda, pudiendo en ese caso deducir a la trabajadora por estos conceptos un 20% del salario mínimo establecido, si solo recibe alimentación la deducción no puede ser superior al diez por ciento.

²⁴ Para el resto de los trabajadores que tienen este derecho no se exige antigüedad.

²⁵ No tienen derecho a indemnización: trabajadores zafrales, contratados para tareas transitorias, contratados a término.

²⁶ Para acceder a la cobertura médica, de acuerdo al nuevo régimen de salud establecido, un trabajador debe ser formal - inscripto en BPS- y cumplir con un mínimo de 13 jornadas de trabajo en el mes o 104 horas mensuales, o percibir una retribución mayor o igual a 1.25 BPC (Base de Prestaciones y Contribuciones). El total de la tasa de aporte personal se compone de un porcentaje básico del 3%, excepto para socio vitalicio, y de tasas adicionales que varían en función de la situación familiar y remuneración del trabajador.

Aguinaldo²⁷ y vacaciones anuales remuneradas: no se establecen diferencias entre los trabajadores en general y los del servicio doméstico.

Los empleadores tienen la obligación de abonar a sus empleados dentro de los diez días anteriores al 24 de diciembre de cada año, un sueldo anual complementario. Por sueldo anual complementario se entiende la doceava parte del total de los salarios pagados en dinero por el patrón en los doce meses anteriores al 1º de diciembre de cada año. En caso de ruptura de la relación de trabajo por renuncia o despido, el trabajador tiene derecho a percibir el sueldo anual complementario en proporción al tiempo trabajado. En caso de despido por notoria mala conducta, pierde el derecho al cobro de este beneficio.

Todos los trabajadores tienen derecho a una licencia anual remunerada de 20 días como mínimo ya sean contratados por particulares o empresas privadas de cualquier naturaleza, incluyendo el servicio doméstico. La licencia debe hacerse efectiva en un solo período continuado, dentro del cual no se computarán los feriados.

Salario vacacional: el derecho al salario vacacional es similar al de todos los trabajadores de la actividad privada y de las personas públicas no estatales. Consiste en una suma que debe ser abonada por los empleadores para el mejor goce de la licencia, equivalente al 100% del jornal líquido de vacaciones, que debe ser abonada antes del inicio de la licencia y en proporción a los días correspondientes. El jornal líquido es el que resulta de restarle al nominal los aportes de contribución a la Seguridad Social y el impuesto a las retribuciones personales.

Subsidio por maternidad y el tiempo de descanso pre y post parto, son iguales a los que rigen al resto de las trabajadoras, así como el derecho a la asignación familiar. El subsidio por maternidad en el caso de las trabajadoras dependientes, corresponde al promedio mensual o diario - según fuere remunerada por mes o por día u hora - de sus asignaciones computables percibidas en los últimos seis meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional a que hubiere lugar por el período de amparo. Para las trabajadoras no dependientes, corresponde al promedio mensual de sus asignaciones computables de los últimos doce meses. En ningún caso el monto del subsidio por maternidad será inferior a 2 BPC (dos Bases de Prestaciones y Contribuciones) por mes o la suma que proporcionalmente correspondiere para períodos menores. Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrá reiniciarlo sino hasta ocho semanas después del mismo. No obstante las beneficiarias autorizadas por el Banco de Previsión Social podrán variar los períodos de licencia anteriores, manteniendo que el período de descanso no será inferior a catorce semanas.

Subsidio para cuidados: consiste en un subsidio (25 de noviembre de 2013) que cubre el salario correspondiente a medio horario de labor y puede ser usado indistintamente y en forma alternada por la madre o el padre. El tiempo de cobertura será: de hasta los 4 meses de edad del recién nacido para todas las madres o padres que hayan hecho uso de las licencias; hasta los 5 meses a partir del 1/01/2015 y hasta los 6 meses a partir del 1/01/2016. La actividad laboral de los beneficiarios del subsidio para cuidados no excederá la mitad del horario habitual ni podrá superar las cuatro horas diarias. Uno u otro beneficiario solo podrán acceder al subsidio si la trabajadora permaneciere en actividad o amparada al seguro por enfermedad y no es compatible con otro subsidio.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL EMPLEO DOMÉSTICO

En 2005 con el reinicio de las negociaciones en Consejos de Salarios,²⁸ se creó el Consejo Superior Rural y una Mesa Bipartita del Sector Público. En la actividad privada se convocó al Consejo Superior Tripartito, el que dentro de sus competencias tenía la de reformular los grupos de actividad, en virtud de que desde 1985, habían transcurrido veinte años de transformación de la realidad económica nacional. De esta manera – en forma tripartita– el Consejo Superior Tripartito de Salarios acuerda reagrupar las actividades en veinte grupos. Se continuó con la práctica establecida en 1985 para la designación por

²⁷ El aguinaldo se regula por la Ley N° 12.840 de 22 de diciembre de 1960.

²⁸ Decretos 138/05 y 139/05,

parte del Poder Ejecutivo de los representantes de los empleadores y trabajadores en consulta con sus organizaciones, teniendo en cuenta los criterios de representatividad propuestos por la Organización Internacional del Trabajo. Se mantuvo también la fijación de salarios por acuerdo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

Se creó también un nuevo consejo salarial tripartito, el Consejo de Salarios-Grupo 21, Trabajadoras del hogar o servicio doméstico, encargado de negociar las condiciones de empleo de las trabajadoras domésticas, para quienes se introdujo una nueva categoría profesional. En ese año, la constitución del Consejo de Salarios de las empleadas domésticas se frustró, ya que al momento de comenzar las negociaciones con la representación patronal designada en la Cámara de Comercio, ésta resolvió que no era representativa del sector patronal en este grupo. Una dificultad muy importante fue obtener la representación de la delegación empresarial; recién en la convocatoria en 2008, se designó a la “Liga de Amas de Casa” como representante del sector empleador.²⁹

La Liga comenzó siendo formada sólo por mujeres y a los 18 meses de formada se integraron los hombres y se cambiaron los estatutos. Los socios hombres son socios colaboradores, no tienen derecho de formar parte de la comisión directiva, tienen voz pero no tienen voto total (Gonzalez Quinteros y Cancela, s/fecha).

En la Tercera Ronda del 2008, el 19 de agosto, se agrega el Grupo 21; ese día se considera desde entonces el “Día de la trabajadora doméstica” (feriado no laborable y pago para el sector), lo cual muestra la importancia que se le otorga a esta primera reunión. El SUTD ha firmado tres convenios colectivos que aumentaron los derechos establecidos en la Ley 18.065.

Entre las cláusulas de beneficios que se han acordado en los Consejos de Salarios está la obligación de la patronal de proporcionar ropa y útiles de trabajo a la trabajadora sin costo para ella (pudiendo ser ropa cómoda y adecuada como un equipo deportivo). La prima por antigüedad, empezó a regir el 1° de enero de 2009 en un porcentaje de 0.5 del salario mensual de la trabajadora doméstica con un tope máximo de 10 años o sea del 5%.

Debe agregarse que Uruguay fue el primer país en ratificar el Convenio N° 189 sobre Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos (junio 2012).

Además de establecer el **salario mínimo para el conjunto del sector**, en la Tercera Ronda de Consejos de Salarios del 2008 (4.260 pesos uruguayos mensuales (por 44 horas semanales de trabajo y 25 jornales en el mes), se programaron los ajustes de salarios en base a **tres franjas salariales** de manera de contemplar las diferentes situaciones en que se encontraban las trabajadoras tanto por debajo como por encima del salario mínimo.³⁰ Esta modalidad de ajustes diferenciales se mantiene hasta el presente.

Las mejoras desde el punto de vista normativo del empleo doméstico no solamente dependieron de la aprobación de la nueva ley sino también, del impulso por parte del Gobierno a la negociación colectiva y su práctica. La organización del sector trabajador y empleador también fue muy importante aunque aún quedan temas por resolver. Para las empleadoras pero también para las trabajadoras, la caracterización de las tareas de la trabajadora domésticas debería estipularse en un contrato de trabajo,

²⁹ La Liga de Amas de Casa Consumidores y Usuarios del Uruguay fue fundada el 29 de junio de 1995 con el objetivo de dignificar el rol de ama de casa y la defensa de los derechos de los consumidores y usuarios. Se trata de una organización de mujeres que, entre otras reivindicaciones, demanda que el sistema de seguridad social otorgue la jubilación a las amas de casa. Su lema es “*Gestando calidad de vida*”. (...) http://ligadeamasdecasa.com.uy/?page_id=78

³⁰ “Sin perjuicio del salario mínimo establecido en el artículo anterior, los trabajadores no podrán percibir, para el período comprendido entre el 1° de noviembre de 2008 y el 31 de diciembre del mismo año, un incremento inferior al que seguidamente se indicará, calculado sobre la remuneración vigente al 31 de octubre de 2008: Los trabajadores que al 31 de octubre estén percibiendo una remuneración nominal mensual de hasta \$ 3.900 (o su equivalente por día o por hora): 20% de aumento. Los trabajadores que al 31 de octubre estén percibiendo una remuneración nominal mensual de \$ 3.901 hasta \$ 5.000 (o su equivalente por día o por hora): 10% de aumento. Los trabajadores que al 31 de octubre están percibiendo una remuneración mensual nominal de \$ 5.001 en adelante (o su equivalente por día o por hora): 5% de aumento”. Convenios COLECTIVOS Grupo 21 - Servicios Domésticos Decreto N° 670/008 de fecha 22/12/2008 <http://www.imo.com.uy/convenios/670-008.pdf>

práctica que no se ha establecido, con el mayor detalle para ver el alcance de la labor y el volumen y la intensidad de trabajo acordada.³¹

4.2.DIFUSIÓN E INCENTIVOS

La sola aprobación de la Ley no es suficiente para modificar prácticas sociales establecidas históricamente así como valores y prejuicios. Informar y crear estímulos tanto para el sector empleador como trabajador puede ser fundamental para la aplicación de la normativa. A continuación se destacan algunas acciones tendientes a sensibilizar e informar sobre los derechos de las trabajadoras domésticas en el período.

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN

La organización sindical que representa a las trabajadoras como la Liga que representa la contraparte empleadora, han realizado campañas y actividades de sensibilización y difusión de derechos en Montevideo como en otras ciudades del interior del país.

Los organismos públicos han realizado campañas –BPS, MTSS- a través de diversos medios (folletos, campañas publicitarias en prensa escrita, radial, web y televisiva). Otros actores públicos también acompañaron la visibilización de esta ocupación laboral y sus derechos como el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres)- MIDES, Intendencia de Montevideo, Comisión Tripartita de Igualdad y Trato en el Empleo.

Las campañas de sensibilización son instrumentos sustanciales en la difusión de derechos y en la información de obligaciones para trabajadoras y empleadoras. En este sentido, la Presidenta del SUTD cuando se le pregunta en la entrevista, qué más hace falta en términos de políticas para seguir avanzando, dice: “*Conciencia*”. Le atribuye por lo tanto, una importancia muy significativa a las campañas de difusión de derechos y sensibilización. Con relación a las posibilidades de acción sindical en las campañas, se señala la debilidad del sindicato en términos de recursos financieros y las dificultades para realizar actividad sindical en horarios de trabajo, incluyendo la necesaria participación en Consejos de Salarios.

Las trabajadoras sindicalizadas entrevistadas denuncian que para ellas la libertad sindical todavía no es una conquista efectiva; por ejemplo, está vigente un decreto por el cual a los trabajadores/as delegados que asisten a las instancias de Consejo de Salarios les corresponde el pago del jornal por la parte empleadora. Probablemente, este decreto no contempla la particularidad del trabajo doméstico que es contratada por una familia y no por una empresa y que generalmente es la única trabajadora dependiente. Esto las obliga en múltiples ocasiones a sufrir el descuento por las horas no trabajadas o en otros casos acuerdan con sus empleadores para reponer las horas y no reducir el ingreso.

Debe resaltarse, como instrumento de facilitación para el conocimiento de derechos y obligaciones, la elaboración por parte del BPS del “Manual de buenas prácticas para trabajadoras y empleadoras de servicio doméstico apoyado por OIT (2013).³²

Finalmente, en términos prácticos, el trámite de inscripción en la seguridad social puede realizarse en forma presencial en las oficinas del BPS o bien a través de la página *web*, lo cual facilita esa gestión.

INCENTIVOS A LA FORMALIZACIÓN

Entre los estímulos efectuados por los organismos públicos para aumentar la formalización, se cuenta la reducción del aporte jubilatorio patronal. A su vez, a partir del 1º de enero de 2014 el seguro por riesgo

³¹ Desde su página web la Liga aspira a facilitar un modelo de contrato laboral escrito.

³² http://www.bps.gub.uy/innovaportal/file/7032/1/manual_trabajadoras_y_empleadoras_servicio_domestico.pdf

de accidentes (Banco de Seguros del Estado) se abona junto a los aportes laborales.³³ Esta unificación del pago agiliza la cobranza de dicho seguro y amplía su cobertura; por otra parte, también se modificó la forma de cálculo del mismo tendiendo a reducir el monto por trabajadora, según un porcentaje de aporte. Esta modificación y la agilidad y facilidad de gestión para los empleadores tendría repercusiones positivas y muy valoradas por las integrantes del STUD.

En 2010, el BPS y la Universidad de la República (UDELAR), a través de la Facultad de Derecho, firmaron un convenio por el cual constituyen un consultorio jurídico para el asesoramiento de los empleadores. El consultorio se establece en la sede de la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios (LACCU). Posteriormente, en 2011, se realiza un acuerdo entre BPS y el Sindicato Único de Trabajadores Domésticos (SUTD) para asesorar a trabajadoras en el local del PIT CNT (González Quinteros y Cancela, S/F).

El Instituto de la Seguridad Social hizo entrega de bonos culturales para este sector trabajador y su familia, promoviendo la integración cultural y el acceso a espectáculos culturales y de ocio (González Quinteros y Cancela, S/F).

INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA COBERTURA DE LA SALUD³⁴

El BPS introdujo importantes modificaciones que procuran facilitar el acceso al derecho al FONASA. La primera de estas modificaciones tiene un carácter más general, que benefició al conjunto de los trabajadores y empresarios de las pequeñas unidades. Esta consistió en abatimiento que se estableció en el año del 2011, del valor del parámetro de referencia para determinar el complemento de la cuota mutual. Dicho complemento está a cargo de los patrones en caso que, una vez aplicados los porcentajes de contribuciones sobre el salario, el resultado no llegaba a cubrir dicho valor. Al abatirse sustancialmente ese valor, el pago del complemento ha quedado minimizado.³⁵

La segunda modificación se relaciona con las trabajadora (o trabajadores minoritariamente) con más de un patrón. Anteriormente, gestionar la inscripción en FONASA demostrando que se tenía el derecho por reunir varios puestos de trabajo, era responsabilidad de la trabajadora. Actualmente, se identifican con un código las trabajadoras en esta situación y se procesa informáticamente y en forma automática por parte del BPS. Si cumple con el requisito de los 13 jornales o equivalentes por mes, se les otorga el derecho sin más trámite, cargándose el costo a los patrones, en forma prorrateada, el complemento de la cuota mutual si correspondiere.

³³ El costo se calcula en forma mensual y equivale al 3,27% de la remuneración de la trabajadora, o sea, se aplica sobre el monto imponible para tributos de seguridad social y se hace de manera automática al inscribirse en la seguridad social.

³⁴ Entrevista al Vicepresidente del Banco de Previsión Social, Ec. Gabriel Lagomarsino

³⁵ “El valor del parámetro de referencia es actualmente de \$800 (compáreselo con los más de \$2.000 del costo promedio de referencia del Fonasa). Dado que en la actualidad el salario mínimo mensual de servicio doméstico es aproximadamente \$12.000, se deduce que el complemento ya no es un obstáculo mayor. Como el derecho se da con 13 jornales (o su equivalente, 104 en horas), si se le paga por el laudo con esa cantidad de jornales debería ganar cerca de \$6.000 que cuando se aplican los porcentajes de cotizaciones (4,5 + 5) da un resultado de \$570 por lo que el complemento de la cuota asciende a \$230. Con la existencia de un hijo el aporte se incrementa a (6 + 5) pero hay que igualar \$800*2, por lo que el complemento será de \$910; y así, creciente con la cantidad de hijos con derecho”. Entrevista a Gabriel Lagomarsino, Vicepresidente del BPS.

Tabla 1. Modificaciones normativas y medidas orientadas a la formalización del empleo doméstico en casas particulares

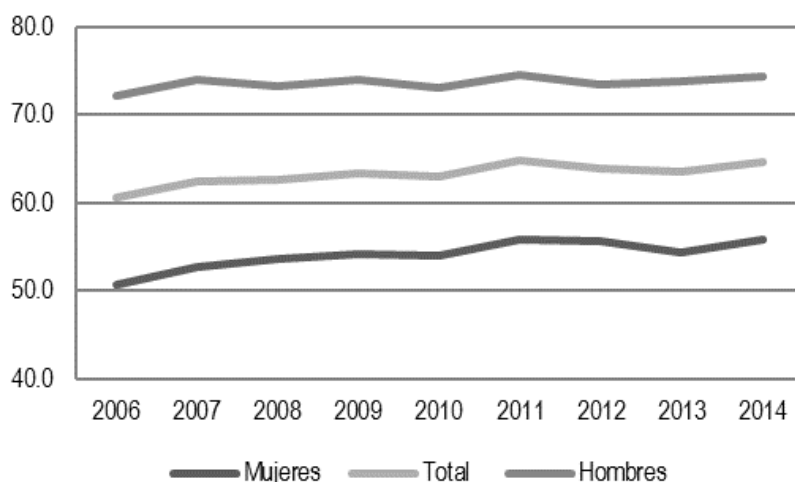
Normativa anterior a 2006 (Pérez del Castillo;2000)	A partir de 2006.
Normas comunes de derecho laboral, sin estatuto específico y no incluido en Consejos de Salarios.	Ley 18.065 de Trabajo Doméstico. Reglamentada por Decreto de junio de 2007.
Definición del trabajo doméstico.	
Trabajadores domésticos son aquellos que colaboran en tareas propias del quehacer del hogar dentro del ámbito familiar. No hay ánimo de lucro en el empleador. Se excluyen choferes particulares, nurses que trabajan en consultorios médicos o para dentistas, porteros, limpiadores y ascensoristas de casas de apartamentos o escritorios y jardineros.	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. Se excluyen las actividades de porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casa de apartamentos o escritorios, las de choferes particulares y las del personal de servicio doméstico rural.
Salarios	
Son fijados por ambas partes y no se aplica el salario mínimo nacional. En 1990 se fijó un salario mínimo mensual y horario para esta categoría.	El decreto de 2007 fija el salario mínimo mensual y por hora, que difiere del general. Se prevé que el empleador pueda suministrar alimentación y vivienda, pudiendo en ese caso deducir a la trabajadora por estos conceptos un 20% del salario mínimo establecido, si solo recibe alimentación la deducción no puede ser superior al diez por ciento.
	Se fijan tres franjas para los ajustes salariales sucesivos de manera de contemplar los salarios que se encuentren por encima y por debajo del mínimo establecido.
Consejo de Salarios	
No incluido. Actualización cuatrimestral junto con el salario mínimo general.	Creación del Grupo 21 de Consejo de Salarios (5/07/2007). Fijación y actualización salarial por negociación tripartita.
Jornada laboral	
Excluido del régimen de limitación de la jornada.	Máxima de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales. Para los trabajadores "con retiro": media hora (remunerado); sin retiro, duración mínima de dos horas (no remunerado).
Horas extras	
No existe la posibilidad de trabajar horas extras debido a que no hay limitación de la jornada	Se pagarán con el 100% de recargo del valor de la hora común los días hábiles, y del 150% cuando se realicen en días feriados o de descanso de modalidad (similar al régimen general).
Descanso semanal	
Derecho a un día de descanso semanal, que puede reemplazarse por dos medios días de 12 horas consecutivas que empiezan a correr entre las 8 y las 14 horas. En el caso de los trabajadores que cobran por jornal o por hora no se le paga el día de descanso.	Treinta y seis horas ininterrumpidas (todo el día domingo y las partes pueden acordar el día de la semana para el descanso restante). "Sin retiro": descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas, así como a una alimentación adecuada y una habitación higiénica y privada.
Seguridad social	
Actividad amparada por los Seguros Sociales de Invalidez, Vejez y Supervivencia desde 1942; Subsidio por Maternidad, y las Asignaciones Familiares desde 1980; por el Seguro de Enfermedad desde 1984	
Indemnización por Despido	
El derecho a indemnización por despido a partir del año de antigüedad , continua y al servicio del mismo empleador. Esto es para los mensuales y para quien trabajo por día y por hora.	Tanto quienes trabajan en forma mensual como por jornales, tienen derecho a indemnización por despido a partir de los noventa días de iniciada la relación laboral , y se rigen por las normas generales de despido y de despido especial. No se prevé un régimen de preaviso para el despido, ni derecho a estabilidad laboral de la misma forma que en el caso general.
Subsidio por desempleo	
No estaban cubiertos por este derechos el sector de empleo bancario, rural y domésticos.	Establece el derecho al subsidio por Desempleo que rige para todos los trabajadores del sector privado. El empleado tiene que estar registrado

	en la Planilla de Trabajo de la empresa por el término de seis meses, si es mensual. En el caso de los jornaleros remunerados por día o por hora, deben haber computado 150 jornales. En todos los casos, el mínimo de relación laboral exigido deberá haberse cumplido en los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha de configurarse la causal. Para tener derecho a un nuevo período de subsidio por Seguro de Paro, debe transcurrir un nuevo plazo de 12 meses desde que terminó la prestación anterior.
Inspección general del trabajo	
No está previsto	La Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo tienen el cometido de vigilar el cumplimiento de la ley; puede realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, siempre que cuente con orden judicial expedida con conocimiento de causa.
Incentivos a la mejora en las condiciones laborales	
	Seguro de Accidentes de trabajo A diferencia del régimen general, por convenio celebrado entre el Banco de Seguros del Estado y el Instituto de la previsión Social a partir de Enero de 2014, la cobertura de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el trabajador Doméstico se incluirá mensualmente en la factura de aportes.
	Acuerdo entre BPS y el Sindicato Único de Trabajadores Domésticos (SUTD) para asesorar a trabajadoras en el local del PIT CNT en 2011.
Incentivos a la mejora de la cobertura de la salud	
	<ul style="list-style-type: none"> Disminución del valor del parámetro de referencia para determinar el complemento de la cuota mutual a cargo de los patrones en caso que, una vez aplicados los porcentajes de contribuciones sobre el salario, el resultado no llegaba a cubrir dicho valor. Para las trabajadora (o trabajadores minoritariamente) con más de un patrón, se identifican con un código y se procesa informáticamente y en forma automática por parte del BPS y si cumple con el requisito de los 13 jornales o equivalentes por mes, se otorga el derecho sin más trámite, cargándose a cargo de los patrones, en forma prorrateada, el complemento de la cuota mutual si correspondiere.

5. EL MERCADO LABORAL URUGUAYO: EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES

La dinámica de la economía y del mercado laboral en la última década contribuye parcialmente a explicar la evolución de los puestos de trabajo y la calidad del empleo en el servicio doméstico. En primer lugar debe considerarse que a partir de 2005, la economía uruguaya -posteriormente a la crisis económica y financiera registrada en 2001-2002- tuvo un importante crecimiento, expresado en una variación del Producto Interno Bruto (PIB) de 6.4% en promedio anual entre 2004 y 2014. Acompañando la recuperación y el crecimiento económico, la tasa de actividad que en promedio en 2006 era de 60.7% de la Población en Edad de Trabajar (PET) pasó a 64.7% en 2014. Este incremento obedeció al comportamiento de las tasas de actividad de los hombres y principalmente de las mujeres, las que variaron en 2.9% y 10% respectivamente (**Gráfico 1**).

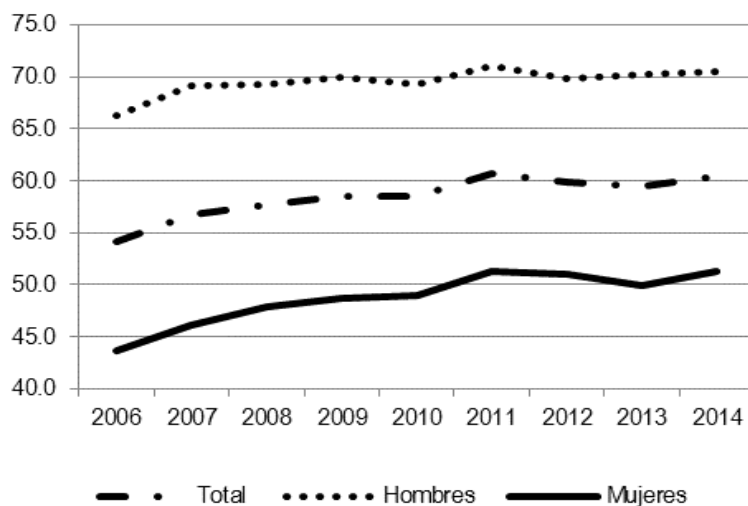
Gráfico 1. Evolución de la tasa de actividad por sexo. Total del país (2006-2014).



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de encuestas de hogares.

Por su parte, la tasa de ocupación siguió un curso similar, liderado por el empleo femenino: la variación en la tasa de ocupación femenina en el período casi triplicó (17.4%) la masculina (6.3%) (Gráfico 2; Tabla A-1). Sin embargo, pese a la evolución mostrada por estos indicadores, las brechas de género persisten; las mujeres en 2014, representan el 44.3% del total de activos y el 44.5% del total de los ocupados.

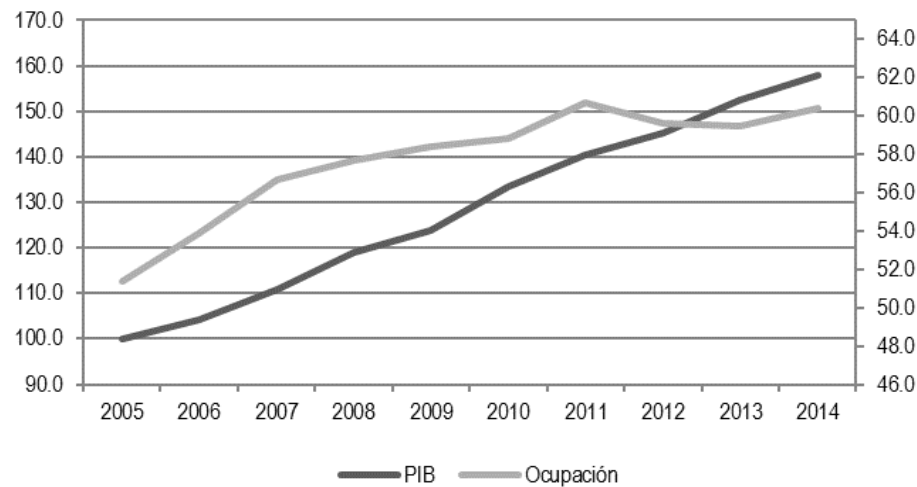
Gráfico 2. Evolución de la tasa de empleo por sexo. Total del país (2006-2014)



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de encuestas de hogares.

La senda de crecimiento mostrada por el PIB se asoció al incremento de la tasa de empleo, la que alcanzó un máximo en torno a 61% en 2011 (Gráfico 3).

Gráfico 3. Evolución del PIB (índice de volumen físico 2005=100) y la ocupación. Total del país (2005-2014)



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos del Banco Central del Uruguay y encuestas de hogares.

Respecto a la ubicación en las diferentes categorías de ocupación puede observarse el aumento de la participación como asalariados privados de hombres y mujeres; la mayor concentración femenina como asalariadas en el sector público, participación que tendió a aumentar al contrario de lo ocurrido con los hombres; y el aumento de la participación de los cuenta propia con local o inversión, aunque esta participación es mayor entre los hombres. Asimismo se redujo la participación de la categoría de trabajadores por cuenta propia sin local en el total, y dicha reducción fue superior en el caso de los hombres (Tabla 2; Tabla A-4).

Tabla 2. Distribución de los ocupados según categoría de la ocupación por sexo. Total país (2006 y 2014)

Categoría de la ocupación	2006			2014		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Asalariado privado*	52.8	56.1	54.2	57.9	58.1	58.0
Asalariado público	14.6	17.0	15.6	12.5	17.8	14.9
Miembro de cooperativa de producción	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	0.2
Patrón	6.2	2.8	4.7	5.8	2.7	4.4
Cuenta propia sin local ni inversión	7.1	5.7	6.5	1.9	3.4	2.6
Cuenta propia con local o inversión	18.0	14.6	16.5	20.9	16.3	18.9
Miembro del hogar no remunerado	1.1	3.7	2.2	0.6	1.4	1.0
Programa social de empleo	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares. *Incluye servicio doméstico.

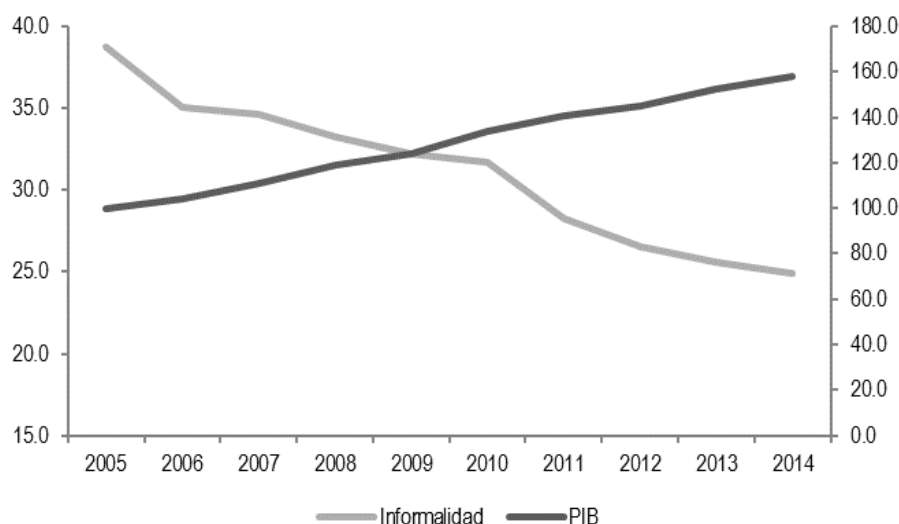
6. LA INFORMALIDAD DEL EMPLEO EN URUGUAY

La informalidad del empleo en el país evolucionó en el marco del crecimiento económico por una parte y por otra, debido a las políticas que comienzan a implementarse a partir de 2005 y sus características. Los cambios verificados en relación con la expansión de los derechos y con asegurar su acceso al sector del servicio doméstico no es ajeno a la puesta en marcha del conjunto de políticas orientadas a una mayor inclusión social.

En 2001, 36% del total de los ocupados no contribuía a la seguridad social (37% de las mujeres y 35% de los hombres) y esta proporción aumentó en los años subsiguientes. En especial, en la etapa de crisis económica y financiera (2001-2002) y en un contexto de altas tasas de desempleo abierto, se dio un fuerte crecimiento de la informalidad, hasta un máximo del 41% en 2004 (41.5% de las mujeres y 39% de los hombres). Aproximadamente la mitad de los trabajadores en empleos informales eran asalariados privados y el mayor peso de la informalidad en esta categoría entre las mujeres se debía a su concentración en el servicio doméstico. Entre las mujeres el peso de los trabajadores por cuenta propia sin local era menor (Espino y Amarante, 2009).

¿Cuáles son los factores que han contribuido a la evolución descendente de los puestos de trabajo informales? Ello se relaciona con el comportamiento macroeconómico, con el cambio en el peso relativo de las diferentes categorías de ocupación, la disminución de la tasa de informalidad según categorías y en forma muy relevante, con las políticas públicas en aplicación. En relación con lo primero, como se mencionó, a partir de 2005 la economía uruguaya registra un importante crecimiento, que se correlaciona directamente con el aumento de la tasa de empleo e inversamente con la evolución del empleo informal, que desciende año a año, hasta alcanzar 23.4% en 2014 (Gráfico 4; Tabla A-3). Esta evolución de la economía, no podría considerarse una causa directa de los cambios en la calidad del trabajo, pero sin duda ha constituido un contexto favorable para ello. En efecto, la estabilidad económica y las perspectiva de crecimiento disminuyen los riesgos de asumir costos de despido para los empleadores; la baja tasa de desempleo supone una mayor capacidad de negociación por parte de los trabajadores; el aumento de la demanda de bienes y servicios que favorece a los trabajadores independientes y las mejoras en sus ingresos pueden facilitar el enfrentar los costos de la formalización. Sin duda, esos elementos han desempeñado un papel en la evolución reciente de la informalidad en el Uruguay, confirmando la evidencia existente sobre el comportamiento procíclico del empleo formal (Amarante, Arim y, Yapor, 2015). (Tabla A-2).

Gráfico 4. Evolución de la proporción de empleos informales y del PIB (índice de volumen físico 2006=100). Total del país (2006-2014)

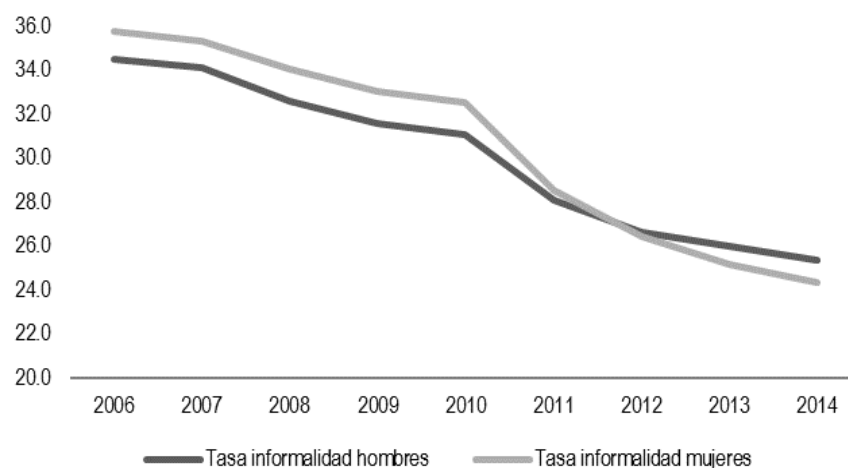


Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos del Banco Central del Uruguay y encuestas de hogares.

El análisis de la evolución de la informalidad por sexo muestra un comportamiento similar, aunque ésta en el caso del empleo femenino muestra una mayor disminución a partir de 2012 (

Gráfico).

Gráfico 5. Evolución de la tasa de informalidad por sexo en porcentajes sobre el total de ocupados. Total del país. (2006-2014)



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos del Banco Central del Uruguay y encuestas de hogares.

Como puede observarse, esta tendencia declinante de la informalidad no implicó cambios relevantes en su composición por sexo (Tabla 3).

Tabla 3. Composición del empleo informal por sexo en porcentajes. Total del país (2006-2014)

Año	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Mujeres	44.4	44.8	46.0	45.7	45.7	44.9	45.0	43.5	43.5
Hombres	55.6	55.2	54.0	54.3	54.3	55.1	55.0	56.5	56.5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

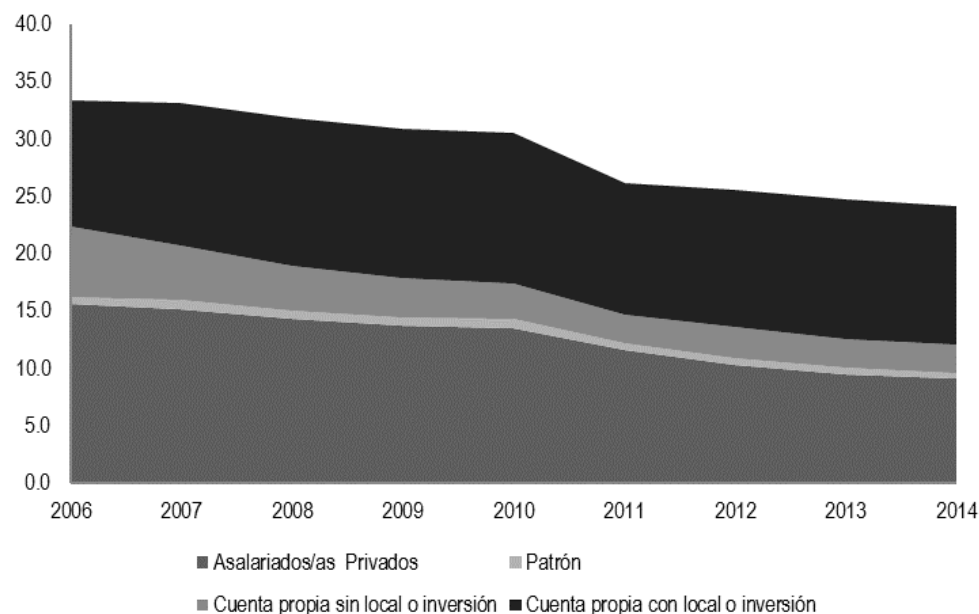
Respecto a la evolución relativa del peso de las distintas categorías de ocupación se aprecia que aumentó el peso relativo de los asalariados privados, mientras la categoría cuenta propia sin y con local disminuyó, siendo la que históricamente presenta las mayores tasas de informalidad (Tabla A-5).

Entre los asalariados privados, la informalidad pasó de un 33% en 2005 --en 2001 había alcanzado 36%-- a un 15.7% en 2014; respecto a las categorías de cuenta propia sin local, aunque tienen un altísimo porcentaje de puestos informales, su reducción como proporción del total también contribuyó al descenso de la informalidad (Gráfico 6; Tabla A-5).

La evolución diferencial de las tasas de informalidad según categorías de ocupación ha tenido como resultado un cambio en la composición del empleo informal. Mientras que en 2005 los asalariados privados representaban un 49.3% de los trabajadores informales y los trabajadores independientes, un

48.8%, en 2014, los primeros representan un 33.9% de los informales y los trabajadores por cuenta propia, un 60.9% (el 50.4% se refiere a trabajadores por cuenta propia con local).

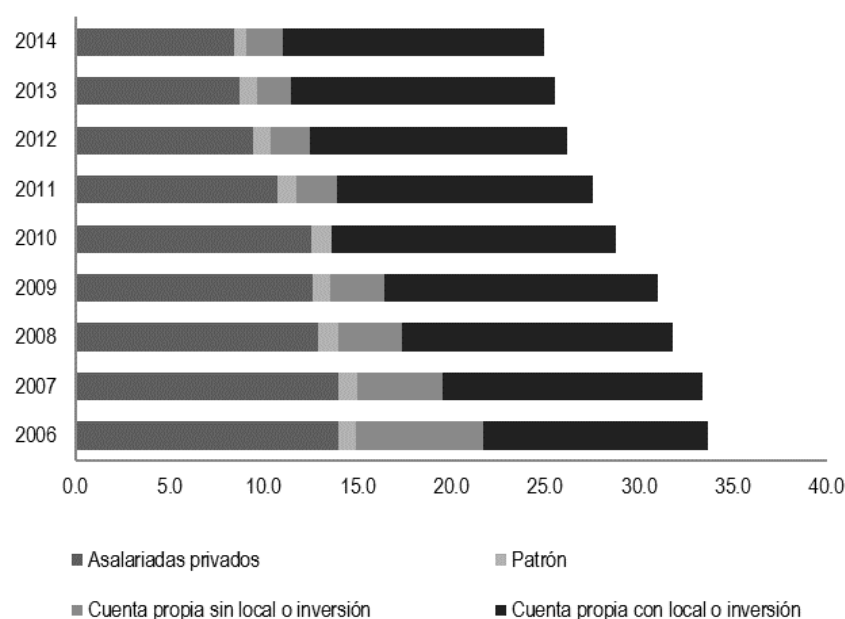
Gráfico 6. Evolución de la composición de la informalidad por categorías de ocupación. En porcentajes. Total país (2006-2014) *



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

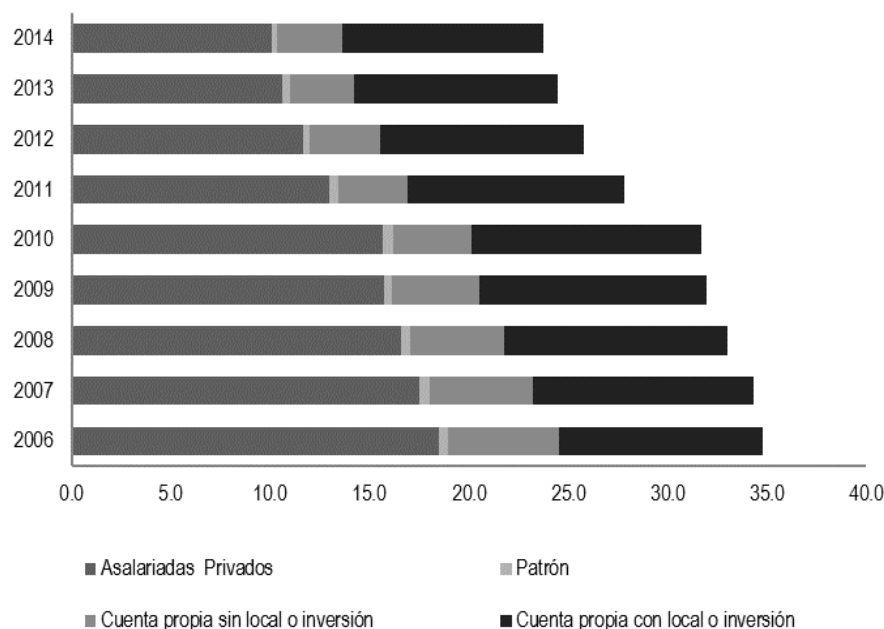
*Entre los asalariados privados se incluye al servicio doméstico.

Gráfico 7. Evolución de la proporción de hombres en empleos informales según categoría de ocupación sobre el total de los ocupados. En porcentajes. Total del país (2006-2014)



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.
 *Entre los asalariados privados se incluye al servicio doméstico.

Gráfico 8. Evolución de la proporción de mujeres informales según categoría de ocupación sobre el total de las ocupadas. Total del país (2006-2014)



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.
 *Entre los asalariados privados se incluye al servicio doméstico.

El análisis del empleo informal por ramas de actividad muestra que para los hombres, el mayor peso de la informalidad se da en la Industria de la Construcción -que aunque con una tendencia decreciente en el periodo- alcanza el 49% del total de la actividad y “Eliminación de desperdicios, saneamiento (52.5%).³⁶ En el caso de las mujeres, a esta última rama (55.4%) se agrega el servicio doméstico³⁷ (46.7%) (Tabla A-6).

Esta evolución favorable en la calidad del empleo atribuible al registro en la seguridad social, como se señalara en el inicio del apartado, no se explica exclusivamente por el comportamiento del mercado; las distintas políticas públicas aplicadas han jugado probablemente un rol esencial en los procesos de formalización. Entre ellas además de las relacionadas con el empleo en el servicio doméstico pueden mencionarse la puesta en marcha de proyectos que crean nuevos puestos de trabajo formales,³⁸ la aplicación del monotributo, la posibilidad de obtener la cobertura de la salud para las personas ocupadas y sus familias a través de la implementación del FONASA así como el restablecimiento de la negociación colectiva y el fortalecimiento sindical a que esta contribuyera.³⁹

³⁶ Las y los clasificadores son actores en la gestión de los residuos de la ciudad (recolección, clasificación) que forman parte de una industria de reciclaje basada en el trabajo de las familias en situaciones de extrema precariedad (Bidegain, 2011).

³⁷ Debe considerarse que en este caso se considera el servicio doméstico estrictamente como el que se dedica a tareas domésticas, excluyendo cuidadoras de niños y enfermos.

³⁸ En diciembre de 2007 se reglamentó la Ley de Inversiones de 1998, mediante el Decreto 455/007. Según una evaluación del impacto de esos incentivos, la política tuvo un efecto positivo y significativo sobre el empleo (Llambí, C. y Cazulo, P. 2014).

³⁹ Los trabajadores sindicalizados superaron los 400,000 en 2015, según declaraciones a la prensa del coordinador del PIT-CNT, Marcelo Abdala; en 2005 eran 110,000. Este incremento lo explica “por una mayor democratización de las relaciones laborales, la negociación colectiva, libertades sindicales, y un trabajo “muy activo” de los gremios, particularmente de la actividad privada”. <http://www.elpais.com.uy/informacion/pit-cnt-supero-afiliados-preparan.html> (24/08/2015)

7. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO Y COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

7.1. METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

La evolución del empleo doméstico y sus características desde el punto de vista estadístico puede conocerse a partir de la información relevada por la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE).⁴⁰

¿Cómo identificar estadísticamente a los trabajadores del servicio doméstico? La delimitación del empleo doméstico requiere seleccionar las ocupaciones a incluir dentro del sector. Los estudios sobre el tema en Uruguay solían limitar el análisis a las “empleadas domésticas”, “cocineras” y “sirvientes de cocina” (COTA 70), que trabajan en el sector privado en relación de dependencia. Sin embargo, la normativa vigente define como *trabajo doméstico 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 (se excluyen las actividades de porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casa de apartamentos o escritorios, las de choferes particulares y las del personal de servicio doméstico)*. De modo que a la ocupación tradicional de mucama o limpiadora en hogares, cocinera doméstica, empleada doméstica, se incorporan los cuidadores de niños y enfermos. Esto implica trabajar con las ocupaciones 913, 513 y 514 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) adaptada a Uruguay (CNUO-95),⁴¹ que comenzó a utilizarse en la codificación de la encuesta de hogares en 2000, combinada con la Clase de actividad, División 95, Hogares privados con servicio doméstico, CIIU, Revisión 3 (adaptada a Uruguay) para el período 2006-2011. A partir de 2012, la codificación de los tipos de ocupación y rama de actividad de la ECH se modifica, pasando a utilizarse la CIUO-08 y la CIIU revisión 4⁴² adaptada a Uruguay, y se trabaja con las ocupaciones a 3 dígitos.

Respecto a los ingresos personales por trabajo de las empleadas doméstica –como para todos los ocupados- la información de la ECH permite conocer los ingresos provenientes de la actividad económica.⁴³ En cuanto a la periodicidad, los ingresos pueden clasificarse en: corrientes –generados periódicamente (a lo sumo anualmente)- y son habituales, como por ejemplo, sueldos, jubilaciones, utilidades, intereses; no corrientes, los que se obtienen en forma irregular o aleatoria, en muchos casos impredecibles; entre estos podemos indicar las indemnizaciones por despido.

Si bien la evolución de los indicadores se asocia a los cambios normativos así como a los factores de orden macroeconómico, como se explicaba previamente, la metodología empleada –estadística descriptiva- no permite determinar y aislar los impactos directos de estas reformas.

⁴⁰ A partir de 2006 la ENHA cubre las localidades de 5,000 o más habitantes, las localidades pequeñas (menos de 5,000 habitantes) y las zonas rurales.

⁴¹ Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88). Adaptada a Uruguay (CNUO-95): 513 trabajadores de los cuidados personales y afines; 514 otros trabajadores de servicios personales a particulares; 913 personal doméstico y afines, limpiadores, lavaderos y planchadores.

⁴² Listado Nacional de Denominaciones de Ocupaciones Código CNUO 95- Código CIUO-08: 5152 Ecónomos y mayordomos domésticos 5162 Acompañantes y ayudantes de cámara 5311 Cuidadores de niños 5322 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio 9121 Lavaderos y planchadores manuales 9111 Limpiadores y asistentes domésticos.

⁴³ Asalariados: sueldos, comisiones, viáticos, pago por horas extras, premios, aguinaldo, salario vacacional, pagos en especie, indemnizaciones, propinas, beneficios sociales (asignación familiar, seguro de enfermedad); patronos: retiros en efectivo o en especie, distribución de utilidades; trabajador por cuenta propia: retiros en efectivo o en especie, beneficios sociales, propinas.

7.2. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO

En adelante se da cuenta de las características personales y de los hogares de la fuerza de trabajo en el servicio doméstico, prestando atención a los cambios que pueden haberse verificado en el período. Estos cambios podrían vincularse de alguna manera a las reformas específicas, así como a la realidad del mercado de trabajo en general.

La principal característica del sector -como fuera comentado- es la concentración de mujeres. En efecto, a lo largo de todo el período de análisis, alrededor del 99% del personal es del sexo femenino.

La edad

La media de edad del personal del servicio doméstico es algo mayor que para el total de las ocupadas (44 y 41 años respectivamente). En la distribución según tramos etarios del personal doméstico se observa una concentración en los tramos de mayor edad –a partir de los 35 años- que en el conjunto de las ocupadas (74% y 63% respectivamente). El personal doméstico menor de 25 años representó en el 2014 el 10% del total y este valor asciende al 12% para el resto de las ocupadas. Por tanto, aunque es una ocupación que con frecuencia se nutre de mujeres que se incorporan como nuevas trabajadoras al mercado de trabajo, su estructura etaria parece relativamente envejecida en comparación con el resto de las asalariadas mujeres, tendencia que se incrementa en el período (Tabla A-).

Cuando se desagrega según los diferentes tipos de ocupación dentro del sector, se advierte que la mayor concentración de jóvenes se da entre las cuidadoras de niños, mientras que entre las cuidadoras de enfermos, el 66% tiene 45 años y más- (Tabla 4). Las tareas vinculadas al cuidado de niños se concentran en una alta proporción en el tramo de las más jóvenes (14 a 24 años). Entre las personas que realizan tareas domésticas, más de la mitad se concentran en el tramo de 35 a 54 años. Como puede apreciarse, esta distribución etaria constituye una característica relativamente estable en el período. La concentración de trabajadoras que cuidan enfermos en los mayores tramos de edad explica la participación de jubiladas en el empleo, que se comenta más adelante.

Tabla 4. Distribución del servicio doméstico por tramos de edad. En porcentajes total del país (2006 y 2014)

Tramos de edad	2006			2014		
	Cuidadores de niños	Cuidadores de enfermos	Personal doméstico	Cuidadores de niños	Cuidadores de enfermos	Personal doméstico
14 a 24	43.5	8.8	7.7	34.5	6.1	4.8
25 a 34	17.9	11.1	18.2	15.4	12.8	16.3
35 a 44	12.8	15.9	26.8	14.6	14.8	25.4
45 a 54	13.3	22.5	26.7	16.3	23.6	27.4
55 a 64	9.0	26.6	15.6	13.6	26.8	20.3
65 y más	3.6	15.1	5.0	5.6	15.9	5.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Estado civil

La mayor parte del personal del servicio doméstico se encuentra casada o en unión libre y la proporción de trabajadoras con esta característica aumentó a lo largo del período. Por su parte, el porcentaje de personas divorciadas, separadas o viudas es más alto entre el personal del servicio doméstico que para el conjunto del mercado. Ello puede advertir acerca de la mayor vulnerabilidad económica que puede enfrentar las trabajadoras, que como se ve más adelante con frecuencia están a cargo de la manutención de sus hogares como únicas receptoras de ingresos, dada su importante pertenencia a hogares monoparentales (Tabla 5; Tabla A-8).

Tabla 5. Distribución del servicio doméstico y los y las ocupadas por estado civil. En porcentajes. Total del país (2006 y 2014).

Estado Civil	2006			2014		
	Servicio doméstico	Total de ocupadas	Total de ocupados/as	Servicio doméstico	Total de ocupadas	Total de ocupados/as
Solteros	25.2	24.4	25.4	13.6	17.0	20.3
Divorciados separados o viudos	23.0	19.0	12.1	26.2	20.3	14.6
Casados o unidos	52.0	56.6	62.5	60.2	62.8	65.0
	100	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Nivel educativo

Para el total del servicio doméstico, el porcentaje de quienes cursaron hasta primaria completa alcanza a 60%, porcentaje que corresponde a 27% del total de las ocupadas, promedio que se ve afectado por la presencia del servicio doméstico; cuando se resta esta población este porcentaje disminuye a 22.6%. Ello refleja que el nivel educativo del sector está considerablemente por debajo del promedio. Incluso se constata que a lo largo del período, el personal del servicio doméstico aumentó relativamente su concentración en los niveles educativos inferiores (Tabla 6).

Tabla 6. Distribución del servicio doméstico y ocupados según máximo nivel educativo alcanzado. En porcentajes. Total del país (2006 y 2014)

Máximo nivel alcanzado	2006				2014			
	Servicio doméstico	Ocupadas	Ocupados	Ocupados sin serv. doméstico	Servicio doméstico	Ocupadas	Ocupados	Ocupados sin serv. doméstico
Primaria	62.0	39.7	43.2	41.6	60.4	27.7	34.3	22.6
Secundaria incompleta	26.6	17.0	20.0	19.5	30.9	26.1	27.8	25.4
Secundaria completa	8.7	16.6	16.3	16.9	6.1	16.0	15.0	17.6
Terciaria incompleta/completa	2.7	26.7	20.5	22.0	2.5	30.2	22.8	34.5
Total	100	100	100	100	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Las cuidadoras de enfermos y el personal doméstico se concentran en los menores niveles educativos, en tanto que las cuidadoras de niños a lo largo del período aumentaron su participación entre quienes cursaron primaria y ciclo básico completo, para disminuir en los niveles superiores (Tabla 7; Tabla A-9).

Tabla 7. Distribución del servicio doméstico por niveles educativos en porcentajes. Total del país (2006 y 2014)

Nivel Educativo	2006			2014		
	Cuidadores de Niños	Cuidadores de Enfermos	Personal doméstico	Cuidadores de Niños	Cuidadores de Enfermos	Personal doméstico
Hasta primaria completa	35.8	53.0	59.9	46.0	64.2	63.4
Ciclo Básico completo	34.0	28.0	30.2	39.4	23.2	30.0
Secundaria completa	20.7	12.1	8.3	8.4	8.1	5.3
Terciaria incompleta/completa	9.5	6.8	1.7	6.2	4.4	1.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Estos cambios en los niveles educativos sugiere que las mujeres más educadas relativamente, han podido enfrentar otras oportunidades laborales en el marco del crecimiento de la economía.

Composición de los hogares

Respecto a los tipos de hogar, el personal doméstico integra en mayor proporción que los ocupados/as en general, hogares monoparentales. En el año 2014, para las trabajadoras domésticas estos hogares representan un 17.8%, mientras que para los trabajadores en general este porcentaje era 11.2% y 15.4%, si se considera las ocupadas mujeres. A su vez, 23.5% integran hogares extensos siendo que para las trabajadoras este porcentaje es 18.1%. Los hogares extendidos, se asocian a grupos de menores ingresos que conforman hogares con más de un núcleo familiar como estrategias para aumentar su bienestar. La mayor representación la tienen los hogares biparentales con hijos (37.5%) (Tabla; Tabla A-10).

Tabla 8. Distribución del servicio doméstico según tipo de hogar. En porcentajes. Total del país (2006-2014)

Hogar de la empleada en servicio doméstico	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Unipersonal	7.7	8.0	8.8	8.7	7.8	7.0	7.3	6.5	7.5
Biparental sin hijos	9.5	10.1	9.7	10.5	10.7	9.8	9.9	11.7	11.3
Biparental con hijos	36.9	36.6	36.0	35.4	35.8	37.8	36.7	38.3	37.5
Monoparental	16.3	17.2	17.7	17.2	17.6	17.4	17.1	17.1	17.8
Extendido	26.1	24.8	24.2	25.0	24.4	25.0	25.9	23.7	23.5
Compuesto	3.5	3.3	3.5	3.2	3.6	3.0	3.1	2.5	2.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

7.3. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS SOCIO ECONÓMICAS DEL PERSONAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO

La distribución de los hogares de las personas que realizan servicio doméstico tendió a concentrarse más en los quintiles de menores ingresos en 2014 en comparación con 2006. Los quintiles son valores relativos y esta evolución significa que ha aumentado la presencia de hogares de personas del servicio doméstico entre los hogares de ingresos más bajos. Ello podría ir en línea con lo ocurrido con los cambios en la composición relativa del empleo por niveles educativos. Es decir, se podría confirmar la hipótesis acerca de la existencia de nuevas oportunidades laborales para las mujeres -en el marco del crecimiento del empleo- en la medida que aumenta su nivel educativo (Tabla 9), o bien, por el contrario, de menores oportunidades de empleo, de modo que ante la ausencia de oportunidades de empleo para los hogares de ingresos más bajos, estos se ven empujados a participar como oferentes de servicios de empleo doméstico.

Tabla 9. Distribución de los hogares de trabajadoras domésticas por quintiles de ingresos⁴⁴ del hogar. En porcentajes. Total del país (2006 y 2014)

Hogares del Servicio doméstico		
	2006	2014
Quintil 1	18.2	25.4
Quintil 2	23.2	26.3
Quintil 3	24.3	24.0
Quintil 4	21.4	17.4
Quintil 5	12.9	6.9
	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

La línea de pobreza⁴⁵ en Uruguay corresponde a un valor absoluto que se calcula por el método del ingreso (monetario), y a partir de 2006, se basa exclusivamente en los hábitos de consumo de la población del estrato de referencia,⁴⁶ sin introducir componentes normativos. La reducción del porcentaje de hogares en condiciones de pobreza verificado en el período que se analiza -la incidencia de la pobreza disminuyó de 24.2% a 6.4% del total de hogares- fue particularmente importante para los hogares del personal del servicio doméstico. No obstante, la proporción de hogares pobres es decir, por debajo de la línea de pobreza, es superior para el servicio doméstico tanto respecto a los hogares de ocupados hombres como mujeres (Tabla 10).

⁴⁴ Los quintiles de ingresos se obtienen ordenando los hogares desde el que gana menos al que gana más agrupándolos en cinco divisiones iguales. El primer quintil corresponde al 20% de los hogares que ganan menos, mientras que el último hace referencia al 20% más rico de la población. La variable utilizada para la construcción de dichos quintiles es el ingreso del hogar per cápita, con valor locativo.

⁴⁵ La pobreza es una situación que surge como producto de la imposibilidad de acceso o carencia de los recursos para satisfacer las necesidades básicas; su cálculo implica la elaboración de una Canasta Básica Total (CBT), que contiene la agregación de ciertos bienes y servicios (alimentos, vivienda, salud, educación, etc.) que se consideran elementales para asegurar un mínimo de bienestar a los individuos INE

<http://www.ine.gub.uy/biblioteca/pobreza/Pobreza%202014/Informe%20Pobreza%202014.pdf>

⁴⁶ El estrato poblacional de referencia son los hogares residentes en Montevideo (tanto urbano como rural), en el Interior Urbano y en el Interior Rural disperso.

Tabla 10. Distribución del servicio doméstico y ocupados según condición de pobreza . En porcentajes. Total del país (2006 y 2014)⁴⁷

Hogares del Servicio doméstico		
Condición de pobreza	2006	2014
No Pobres	57.4	88.7
Pobres	42.6	11.3
Total	100.0	100.0
Total de hogares		
No pobres	75.1	93.6
Pobres	24.9	6.4
Total	100.0	100.0
Hogares de hombres ocupados		
No pobres	73.4	94.3
Pobre	26.6	5.7
Total	100.0	100.0
Hogares de mujeres ocupada		
No pobres	74.9	92.2
Pobres	25.1	7.8
Total	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Como se adelantaba las características del empleo doméstico se resumen en altamente feminizado, integrado por mujeres de bajos niveles educativos y de los hogares de menores ingresos. En el período, la mejora en las oportunidades laborales enfrentadas por las mujeres que contaban con calificación adecuada a las condiciones de la demanda parece haber agudizado estas características.

7.4. EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

Evolución del empleo

¿Cuál ha sido la evolución de los puestos de trabajo en el empleo doméstico y sus características en el período de análisis? A los efectos de responder esta pregunta relacionándola con la nueva normativa se estima la evolución del empleo doméstico formal e informal y su incidencia a partir de distintos indicadores.

La participación del empleo doméstico -considerando los tipos de ocupación que incluye la Ley vigente- ha disminuido como porcentaje del total de ocupados y ocupadas. Como puede observarse, aunque con oscilaciones anuales podría decirse que en la medida que aumenta la tasa de ocupación disminuye la proporción del empleo en el servicio doméstico (Tabla A-11).

ESTA TENDENCIA SE PODRÍA EXPLICAR -COMO HA SIDO COMENTADO- DEBIDO A QUE EL AUMENTO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DERIVADOS DEL COMPORTAMIENTO DE LA ECONOMÍA PERMITIÓ OTRAS OPCIONES LABORALES PARA LAS MUJERES. ESTAS OPORTUNIDADES LABORALES - COMO FUERA MENCIONADO- HABRÍAN APARECIDO PARA LAS MUJERES CON NIVELES EDUCATIVOS RELATIVAMENTE MEJORES. SEGÚN ESPINO, GOINHEIX Y ALVEZ (2011) ENTRE 2000 Y 2009, LOS NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO FUERON OCUPADOS MAYORITARIAMENTE POR MUJERES, PRINCIPALMENTE COMO EMPLEADAS DE OFICINA, EN SERVICIOS Y COMERCIO MINORISTA (TABLA 11

⁴⁷ Los cálculos correspondientes a la indigencia y la pobreza se hacen por el método del ingreso y según la metodología 2006 que se basa en la información obtenida en la última Encuesta Nacional de Gastos e Ingresos de los Hogares, (ENGIH) 2005 - 2006. INE 2015. Estimación de la pobreza por el Método del Ingreso Año 2014

TABLA).

Tabla 11. Evolución de la proporción del empleo doméstico en el empleo total y asalariado en porcentajes. Total del país (2006-2014)

Año	Serv. Doméstico / Total ocupados	Serv. doméstico Mujeres /Total mujeres ocupadas	Serv. doméstico /Total asalariados (S. privado)	Serv. doméstico informal	Serv. doméstico informal/Total asalariados informales (S. privado)	Serv. doméstico formal/Total Asalariados formales (S. privado)
2006	8.1	18.2	14.7	66.4	34.0	7.0
2007	7.9	18.1	14.7	64.6	34.2	7.2
2008	7.9	17.5	14.0	63.9	35.3	7.0
2009	7.7	17.2	13.7	64.1	35.8	6.5
2010	7.6	17.4	13.0	62.7	35.3	6.5
2011	7.0	15.6	12.3	59.6	36.3	6.2
2012	7.0	15.4	12.1	56.5	38.3	6.4
2013	6.4	14.4	11.1	52.8	35.9	6.3
2014	6.1	13.5	10.4	48.2	32.1	6.4

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

La cantidad de empleadas domésticas en 2014 se ubica en aproximadamente 102.000 personas (menos del 1% son hombres) y en 2006, esta cifra ascendía a alrededor de 110.000.⁴⁸ La tendencia descendente reflejada en estas estimaciones se consolida a partir de 2011, y se traduce en su menor participación entre las ocupadas y los asalariados privados. Esta evolución aunque podría estar relacionada con las exigencias de la nueva normativa y el aumento de costos que ella conlleva para los hogares empleadores, podría resultar del enlentecimiento de la economía que se iniciara en 2012. Con respecto a la evolución de los puestos de trabajo, éstos muestran una evolución similar, comenzando a disminuir en 2011, aunque la cantidad de puestos de trabajo en 2014 es relativamente similar a los estimados al comienzo del período.⁴⁹

El empleo informal

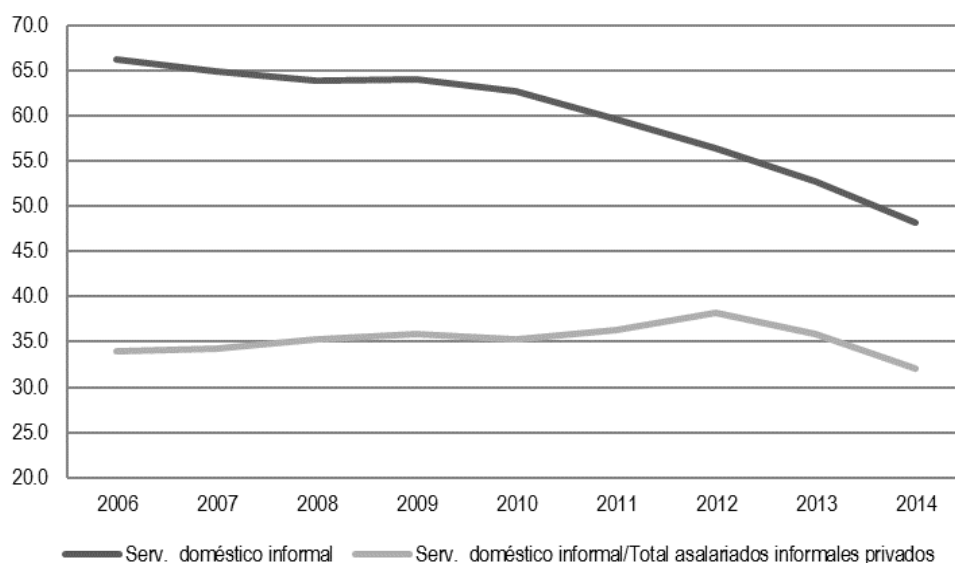
El empleo informal entre las empleadas domésticas ha decrecido considerablemente en el período pasando de 66.4% a 48.2% entre 2006 y 2014; pero, aún representa un porcentaje similar comparando con los trabajadores asalariados informales. Ello puede responder a que el empleo informal entre los asalariados (56.9%) disminuyó en una mayor proporción que en el empleo en el servicio doméstico (32.9%) pese a los esfuerzos de las políticas llevadas adelante. Los asalariados formales en el sector privado, restando al servicio doméstico, pasaron de 76.7% del total en 2006 a 87.5% en 2014; la informalidad en esta categoría cayó 46.4%; por su parte, en el empleo doméstico estos guarismos fueron de 33.6% y 51.8% y la informalidad disminuyó en 27.4%.

Dado los puntos de partida, pese a la magnitud observada en la tasa de variación de la informalidad en el servicio doméstico, esta continúa representando una alta proporción del empleo en el sector (Gráfico 9).

⁴⁸ Las estimaciones se realizaron en base a las proyecciones de población del INE, revisión de 2013.

⁴⁹ Los puestos de trabajo se calculan sobre el empleo expandido según las proyecciones de población del INE y el coeficiente de pluriempleo que resulta de las ECH.

Gráfico 9. Evolución del empleo doméstico informal en porcentajes. Total del país (2006-2014)



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

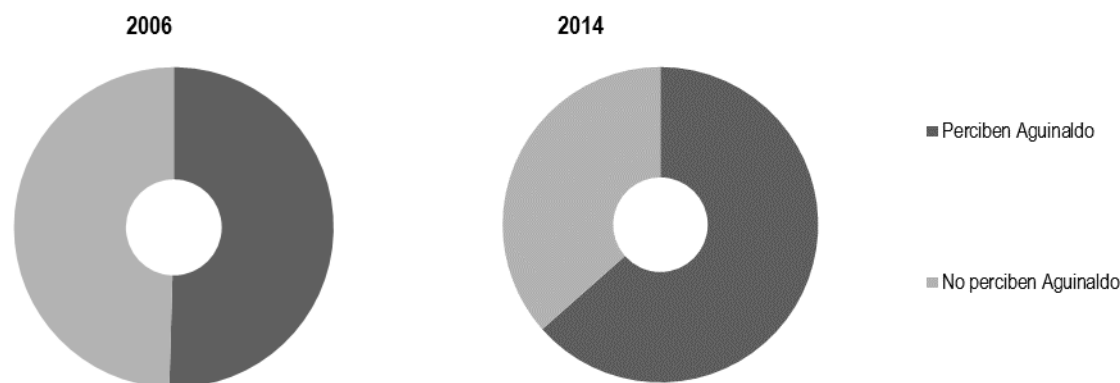
Esta evolución del empleo informal/formal según los diferentes indicadores utilizados parece asociada a las nuevas regulaciones y en general, a las medidas de políticas orientadas a mejorar la calidad del empleo.

Cobro de aguinaldo

El aguinaldo es uno de los beneficios regulados por la normativa laboral consistente en un décimo tercer salario que se paga en dos partes según fechas indicadas por decreto del Poder Ejecutivo. La proporción de personal doméstico que declara haber cobrado aguinaldo pasó de 50.5% en el año 2006, a 63.5% en el 2014. Este incremento también se ha registrado entre los ocupados/as en general. Esto constituye otro indicador que da cuenta de la evolución positiva registrada en la cobertura de la seguridad social de las trabajadoras domésticas y en el acceso a sus derechos (Gráfico 10).

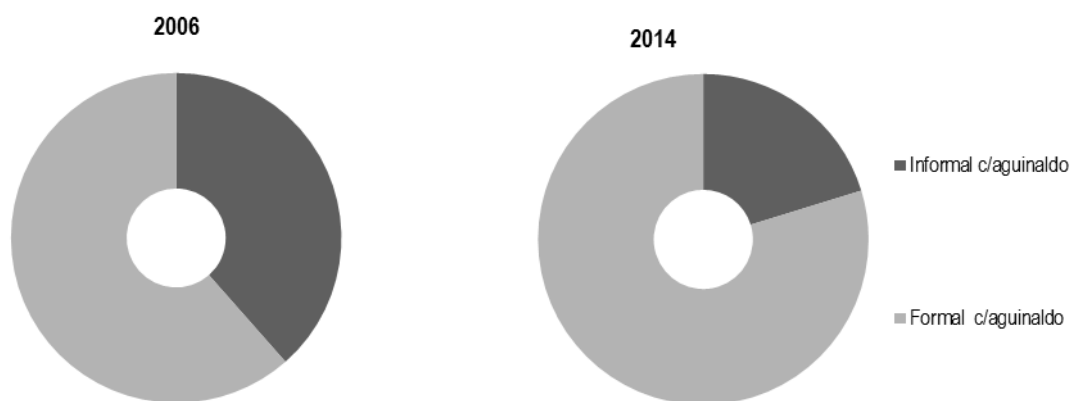
La proporción de trabajadoras que perciben aguinaldo aumenta respondiendo al aumento en la formalización del empleo pero también lo hace para quienes no estarían inscritas en la seguridad social. Considerando la evolución de este beneficio en el período, puede suponerse que la legislación y las demás acciones de política pública hayan impactado favorablemente en este aspecto (Gráfico 10; Gráfico 11).

Gráfico 10. Percepción de aguinaldo por parte de empleadas del servicio doméstico total del país (2006 y 2014)



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Gráfico 11. Empleadas del servicio doméstico que perciben aguinaldo en trabajos formales o informales para el total del país (2006 y 2014)



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Características del empleo doméstico: jornada laboral y multiempleo

La flexibilidad del horario de trabajo es para varias trabajadoras una ventaja, dado que no podrían responder a los requisitos de mayor rigidez que caracterizan otros empleos e otros sectores de actividad (horarios, duración de la jornada laboral). ¿La nueva normativa habría influido en la duración promedio de la jornada laboral o en el multi-empleo? O visto de otro modo, ¿ésta habría influido de manera diferente dependiendo de las características del empleo en términos de jornada laboral o multi-empleo?

Las personas ocupadas en el servicio doméstico trabajan un promedio de horas semanales inferior al del resto de los y las ocupadas. En efecto, el total de ocupadas trabaja un promedio de 34 horas semanales, mientras que para el servicio doméstico, ese promedio oscila en el período entre 28 y 26 horas. La disminución observada en el período es compatible con la evolución del resto de los colectivos considerados (Tabla 12).

Tabla 12. Evolución del promedio de horas trabajadas semanales por el servicio doméstico total del país (2006-2014)

Año	Serv. Doméstico	Total ocupadas*	Total ocupados/as
2006	28	35	40
2007	27	34	40
2008	27	34	39
2009	26	34	40
2010	27	34	39
2011	26	34	39
2012	26	34	39
2013	26	34	39
2014	26	34	39

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares. * Incluye al servicio doméstico

Respecto a la distribución del empleo doméstico se advierte que la proporción de empleadas que trabajan hasta 40 horas semanales tendió a aumentar en el período, reduciéndose por contrapartida la participación de quienes están por encima de este promedio (Tabla 13). La considerable proporción de empleadas que trabajan a tiempo parcial es una característica estructural del empleo doméstico en el país y no responde a aspectos normativos o incentivos de algún tipo. Cabe señalar que según las declaraciones de las empleadas en la ECH, en 2014 se consideran subempleadas el 15.2%, dado que manifiestan en ese porcentaje desear trabajar más horas de lo que lo hacen⁵⁰ (ECH, 2014).

Tabla 13. Distribución del empleo doméstico según tramos de horas semanales trabajadas en promedio. En porcentajes. Total del país (2006-2014)

Horas	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hasta 20	43.9	45.6	47.2	46.2	45.1	46.5	47.6	46.2	46.4
21 -40	31.9	32.5	31.4	34.0	32.8	33.8	35.6	36.8	36.8
Más de 40	24.1	21.8	21.4	19.8	22.1	19.8	16.8	17.0	16.8
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Horas trabajadas y formalización

El promedio de horas trabajadas por el servicio doméstico disminuyó en el período para el total de las trabajadoras, pero dicha disminución fue más pronunciada entre las que se ubican en empleos informales. Como puede observarse aumentó la participación de las que trabajan hasta 20 horas (Tabla 14).

Tabla 14. Distribución del servicio doméstico según tramos de hora trabajadas. En porcentajes

Horas	2006		2014	
	Informal	Formal	Informal	Formal
Hasta 20	50.1	32.2	58.0	35.6
21 - 40	29.0	36.4	30.1	43.3
Más de 40	20.9	31.5	12.0	21.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

⁵⁰ En el módulo de empleo de la ECH se le pregunta a las personas si desean trabajar más horas.

El empleo formal aumentó su participación para las trabajadoras en cualquiera de los tramos horarios (Tabla 15), pero ese aumento fue superior para quienes trabajan entre 21 y 40 horas semanales, que alcanzaron a constituir en 2014, el 60% del empleo en ese tramo.

Tabla 15. Proporción de informal y formal según tramo de horas semanales trabajadas en promedio. En porcentajes.

2006			
Horas	Informal	Formal	Total
Hasta 20	75.4	24.6	100.0
21 -40	61.1	38.9	100.0
Más de 40	56.7	43.3	100.0
2014			
	Informal	Formal	Total
Hasta 20	60.3	39.7	100.0
21 -40	39.3	60.7	100.0
Más de 40	34.5	65.5	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Con respecto a la subdeclaración de ingresos a la seguridad social puede señalarse que no existen diferencias sustanciales por tramos de horas trabajadas a la semana (Tabla 16).

Tabla 16. Registro en la seguridad social por tramos de horas semanales trabajadas en promedio según declaración. En porcentajes

Tramos de Horas	2006			2014		
	Declara por el total del salario			Declara por el total del salario		
	Si	No	Total	Si	No	Total
Hasta 20	79.2	20.8	100	89.2	10.8	100.0
21 -40	74.1	25.9	100	86.5	13.5	100.0
Más de 40	82.3	17.7	100	86.5	13.5	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

En cuanto al multi-empleo en el sector puede apreciarse que mayoritariamente las empleadas domésticas declaran tener un solo empleo, pero este porcentaje disminuye entre 2006 y 2009, y posteriormente, aunque se produce un incremento, se mantiene por debajo del inicio del período (Tabla 17). Ello podría deberse a los incrementos de costos para los empleadores de las empleadas a tiempo completo.

Tabla 17. Evolución de la cantidad de empleos de las personas ocupadas en el servicio doméstico. En porcentajes. Total del país (2006-2014)

Cantidad de empleos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Uno	86.8	82.2	81.1	79.9	79.9	81.2	80.8	82.5	81.4
Dos	10.9	14.1	14.2	15.6	15.6	14.6	14.7	12.6	13.5
Más de dos	2.3	3.7	4.6	4.5	4.5	4.2	4.4	4.8	5.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

El empleo doméstico según las diferentes ocupaciones que lo componen.

Los tipos de ocupación según la definición adoptada por la Ley 18,065 de servicio doméstico además de la realización de tareas típicas del trabajo doméstico -de acuerdo a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO88), “mucamas domésticas o limpiadoras de hogares, cocineras domésticas, empleadas o criadas domésticas”- incluye el cuidado de niños y enfermos. Cabe señalar que resulta difícil, más allá de la apertura de las clasificaciones operativas de tipos de ocupación, distinguir en muchas ocasiones en la práctica, entre el trabajo de cuidado de niños, ancianos o enfermos a domicilio, el cocinar o realizar la limpieza, y otras tareas de gestión relativas al hogar (pagar cuentas, realizar trámites). Esta dificultad deriva de la propia naturaleza del trabajo doméstico (remunerado o no remunerado) compuesto por una diversidad de actividades (muchas veces superpuestas) y de las costumbres y especificidades de contratación, por lo general como fuera explicado, de manera oral, ya que no existe la práctica del contrato escrito.

El relevamiento que realiza la ECH a los hogares sobre la contratación de trabajadoras domésticas no permite diferenciar las horas contratadas para cuidado de aquéllas empleadas para tareas domésticas. Por lo cual, quienes manifiestan realizar fundamentalmente tareas domésticas, podrían realizar también tareas de cuidado.

Las cuidadoras de niños y enfermos han aumentado su participación en el total mientras el personal doméstico (o sea las trabajadoras que se ocupan exclusiva o principalmente por ejemplo, de limpiar, lavar ropa, cocinar, etc.), muestra una ligera tendencia a su disminución relativa en el total (Tabla 18).

Tabla 18. Composición del servicio doméstico por tipo de ocupación. En porcentajes. Total del país (2006-2014)

Tipo de ocupación	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Cuidado de niños	14.7	13.9	15.2	15.2	15.9	16.2	15.1	16.5	17.2
Cuidado de enfermos	8.1	9.6	10.2	10.1	11.0	10.1	8.9	9.1	10.5
Personal doméstico	77.2	76.5	74.63	74.7	73.1	73.7	75.9	74.4	72.3
Total	100	100	100.0	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Si bien el incremento de la formalización del empleo se ha dado para los tres tipos de ocupación, la informalidad continúa teniendo mayor incidencia entre los cuidadores de enfermos (Tabla 19).

Tabla 19. Incidencia de la informalidad por tipo de ocupación en el servicio doméstico. En porcentajes. Total del país (2006-2014)

Tipos de ocupación	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Cuidado de niños	88.2	87.7	84.5	83.3	81.8	79.2	79.4	74.7	69.3
Cuidado de enfermos	85.6	85.2	84.2	84.1	81.4	78.9	75.8	76.3	71.5
Personal doméstico	60.2	58.3	57	57.4	55.8	52.7	49.6	45.0	39.9

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

El resultado general en el proceso de formalización del servicio doméstico –que fuera comentado- resulta de la importante caída de la informalidad entre el personal doméstico, tipo de ocupación o subcategoría que presenta la mayor representación en el total de los puestos de trabajo totales del sector. Debe considerarse además, que parte de la informalidad podría deberse a que algunas trabajadoras ya están jubiladas y por lo tanto, impedidas de realizar de manera formal una actividad económica. En 2014, declaran estar jubiladas el 4.5% del personal doméstico, el 5% de las cuidadoras de niños y el 13.6% de las cuidadoras de enfermos (Tabla 20).

Tabla 20. Jubiladas que trabajan en el servicio doméstico por tipo de ocupación en porcentajes (2014)

	Personal doméstico	Cuidadores de niños	Cuidadores de enfermos
No jubiladas	95.5	95.0	86.4
Jubiladas	4.5	5.0	13.6
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Por otra parte, para las cuidadoras de mayor edad podría no resultar atractivo y en cambio costoso, inscribirse en el sistema de seguridad social; en el caso de las más jóvenes, podrían considerarlo un empleo provisorio al tiempo que, como se confirma en las entrevistas realizadas a las integrantes del sindicato, en muchas ocasiones *“hay dificultades para que las trabajadoras con una visión de largo plazo piensen en los beneficios futuros al momento del retiro”*.

Una importante diferencia al analizar los tres tipos de ocupación radica en el promedio de horas semanales trabajadas, claramente superior en el caso de los cuidadores de enfermos, lo cual puede originarse en las características propias de este tipo de cuidados (Tabla 21).

Tabla 21. Promedio de horas semanales según tipos de ocupación en el servicio doméstico. Total del país (2006-2014)

Tipos de ocupación	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Cuidado de niños	30	29	29	29	29	29	28	28	29
Cuidado de enfermos	44	43	41	39	41	40	38	38	37
Personal doméstico	26	25	24	24	25	24	24	24	24

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

7.5. LOS INGRESOS POR TRABAJO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Resultados del funcionamiento del Consejo de Salarios del servicio doméstico

La incorporación de las trabajadoras domésticas en los Consejos de Salarios tuvo al menos dos consecuencias destacables; una, la mejora de los salarios percibidos pero otra muy importante, el estímulo a la creación y consolidación de la organización sindical y patronal.

Con anterioridad a la década de los 2000 -como fuera señalado- la fijación salarial había quedado mayoritariamente por fuera de la negociación colectiva tripartita y restringida por las condiciones adversas de la economía. Entre fines de la década de los 90 y principios de los años 2000, las contracciones de la actividad económica fueron acompañadas por la disminución de los salarios reales. En 2003, cuando la actividad económica retomó la senda de crecimiento, los salarios reales continuaron experimentando caídas anuales y mostraron una lenta recuperación; a partir de 2010, alcanzaron niveles superiores a los de antes de la crisis. El aumento promedio del Índice Medio del Salario Real (IMR) de la economía entre 2006 y 2014 fue de 43.9%.

En ese marco, el salario real de las empleadas domésticas tuvo una tendencia también creciente en el período, y particularmente, desde el año 2011. A partir de la Tercera Ronda de Consejos de Salarios de 2008 (01/11/2008) se estableció un salario mínimo por mes y por hora (por 44 horas semanales de trabajo y 25 jornales en el mes) y como fuera explicado, tres franjas salariales a partir de los salarios nominales percibidos en el momento.⁵¹ Esto último se introdujo de manera de mejorar relativamente la

⁵¹ Los trabajadores que al 31 de octubre estén percibiendo una remuneración nominal mensual de hasta \$ 3,900 (o su

situación de los salarios menores. Así mismo, se acordaron ajustes salariales según distintos factores - principalmente la evolución del Índice de Precios al Consumidor (IPC)- (Enero 2009, enero y julio de 2010). Posteriormente, se fijaron nuevamente los salarios en la Cuarta Ronda 2010 (ajustes en julio de 2010, en julio de 2011 y en enero y julio de 2012) y la Quinta Ronda 2013 (ajustes de enero 2014 y enero de 2015).⁵² Estos acuerdos significaban una variación real acumulada (descontada la inflación) en el período 1/11/2008 a 0/7 2014 de 97%, 56% y 24% para cada franja, respectivamente. (Tabla A-12; Tabla A-13).⁵³

Evolución de los ingresos del personal doméstico

Las estimaciones de los salarios percibidos por el personal del servicio doméstico en base a la información proveniente de la ECH revelan el importante incremento que experimentaron sus salarios “líquidos”, especialmente en relación con el salario por hora (Tabla 22; Tabla A-14). La diferencia entre salarios mensuales y por hora radica en que la práctica general en el mercado es que quien trabaja por horas percibe un ingreso superior y en general, se agrega a este monto, el pago de los gastos de transporte.

Tabla 22. Evolución del salario real mensual y por hora (precios de 2014) del servicio doméstico. Total del país (índice base 100 = diciembre 2006)

Año	Promedio salario real mensual	Promedio salario por hora*
2006	100.0	100
2007	106.3	111.2
2008	115.6	124.7
2009	135.1	138.9
2010	132.1	138.7
2011	167.6	175.0
2012	199.9	204.1
2013	226.8	225.3
2014	269.7	280.7
<i>Variación acumulada 2014/2008 (%)</i>	<i>133.4</i>	<i>125</i>
<i>Variación acumulada 2014/2006 (%)</i>	<i>169.7</i>	<i>181</i>

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Las remuneraciones reales⁵⁴ por hora del total de las ocupadas y de las mujeres en el servicio doméstico entre 1996 y 2006 evolucionaron de manera similar, aunque en el primer caso, la disminución observada entre 2003 y 2004, es más pronunciada así como la recuperación es más abrupta. A pesar del incremento observado hacia 2006, en ningún caso las remuneraciones logran equipararse a las verificadas antes de la crisis económica (Amarante y Espino, 2007).

A partir de 2006, las variaciones en los salarios reales de toda la economía y también del servicio doméstico resultaron en una mejora comparativamente mayor de este último (Tabla 23). Ello coincide con la evidencia encontrada en Amarante, Arim y Yapor (2015) indicando que el crecimiento de los salarios de los trabajadores de la parte baja de la distribución -a partir de 2006- fue más elevado que en

equivalente por día o por hora): 20% de aumento. Los trabajadores que al 31 de octubre estén percibiendo una remuneración nominal mensual de \$ 3.901 hasta \$ 5.000 (o su equivalente por día o por hora): 10% de aumento. Los trabajadores que al 31 de octubre están percibiendo una remuneración mensual nominal de \$ 5.001 en adelante (o su equivalente por día o por hora): 5% de aumento.

⁵² <http://www.mtss.gub.uy/web/mtss/21-servicio-domestico> (04/09/2015)

⁵³ El salario mínimo Nacional legal aumentó a ritmos elevados, lo que entrañó un incremento medio anual del 8,7% en 2006-2013. De esa forma, en 2013, el salario mínimo nacional en términos reales alcanzó un valor superior en un 150% al registrado al comienzo del siglo XXI.

⁵⁴ Deflactadas por IPC de diciembre de 2006.

el resto, lo cual implicó una disminución en la desigualdad de los ingresos laborales⁵⁵. En particular, en el caso del servicio doméstico esta mejora responde a los aumentos pactados en el Consejo de Salarios⁵⁶ y a la evolución del Salario Mínimo Nacional general del mercado -que es el mínimo sobre el cual se negocia el resto de los salarios- en tanto su incremento produciría un aumento en los salarios de los trabajadores de menores ingresos relativos.⁵⁷(Tabla A-14; Tabla A-15).

Como resultado del proceso de formalización habría habido un impacto en la distribución de los ingresos de los trabajadores. Al respecto Amarante, Arim y Yapor (2015) encuentran que el efecto marginal de la formalización es decreciente por percentiles de ingresos y tiende a desaparecer en la cola superior de la distribución. Ello estaría indicado que el proceso de formalización podría incrementar más el ingreso de los percentiles más bajos, reduciéndose la desigualdad salarial. Precisamente, los mayores cambios corresponden a lo sucedido en los movimientos en la parte baja de la distribución salarial de las mujeres, lo que probablemente se asocia al importante proceso de formalización entre las trabajadoras del servicio doméstico.

Tabla 23. Evolución del ratio del salario real doméstico mensual respecto al salario real del total de ocupados de ambos sexos, mujeres ocupadas y asalariadas. En porcentajes. Total del país (2006-2014) (a precios de 2014)

Año	Serv. Dom / Total ocupados/as (%)	Serv. Dom / Total ocupadas (%)	Serv. Dom / Total asalariadas (%)
2006	35.6	45.7	49.4
2007	33.0	42.5	45.7
2008	32.0	41.5	45.9
2009	32.1	41.3	45.1
2010	31.4	39.9	46.0
2011	34.1	42.3	45.4
2012	36.9	44.5	47.4
2013	36.7	44.8	47.8
2014	38.5	47.2	50.4

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

El salario por hora de las empleadas domésticas tiende a diferir considerablemente cuando se trata de empleadas estables, en un solo puesto de trabajo, con jornadas laborales relativamente extensas. Quienes declaran tener más de un empleo presentan mayores salarios horarios que el resto. No obstante, la tasa de variación acumulada en el período fue de mayor magnitud para quienes declaran tener un solo empleo (Tabla 24).

⁵⁵ Estos autores concluyen que en el período 2000-2013, se observa un patrón redistributivo del crecimiento del ingreso laboral con incrementos mayores entre los salarios más bajos.

⁵⁶ Cabrera, Cárpena, y Perazzo (2013) con base en algo más del 80% de los asalariados privados investigan el nivel de incumplimiento de los laudos para el conjunto de la fuerza de trabajo, encontrando que éste es decreciente en el período 2007-2011 para los laudos más bajos: pasó de 16,6% en 2007 a 14% en 2011.

⁵⁷ El SMN fue establecido por el Decreto en 1969 experimentando una pérdida considerable de su poder de compra que determinó que dejara de ser un instrumento operativo como precio de referencia en el mercado de trabajo. A fines de 2004 su valor en términos reales alcanzaba a un cuarto del correspondiente al momento de su puesta en vigencia en diciembre de 1969. A principios de enero de 2005, el salario mínimo aumentó un 56.5%. En julio de 2005, bajo una nueva administración, se produce otro incremento y a partir de entonces comienza a ajustarse en forma semestral.

Tabla 24. Salario real por hora del trabajo principal según cantidad de empleos. Total del país (2006-2014). En pesos uruguayos (a valores de diciembre de 2014)

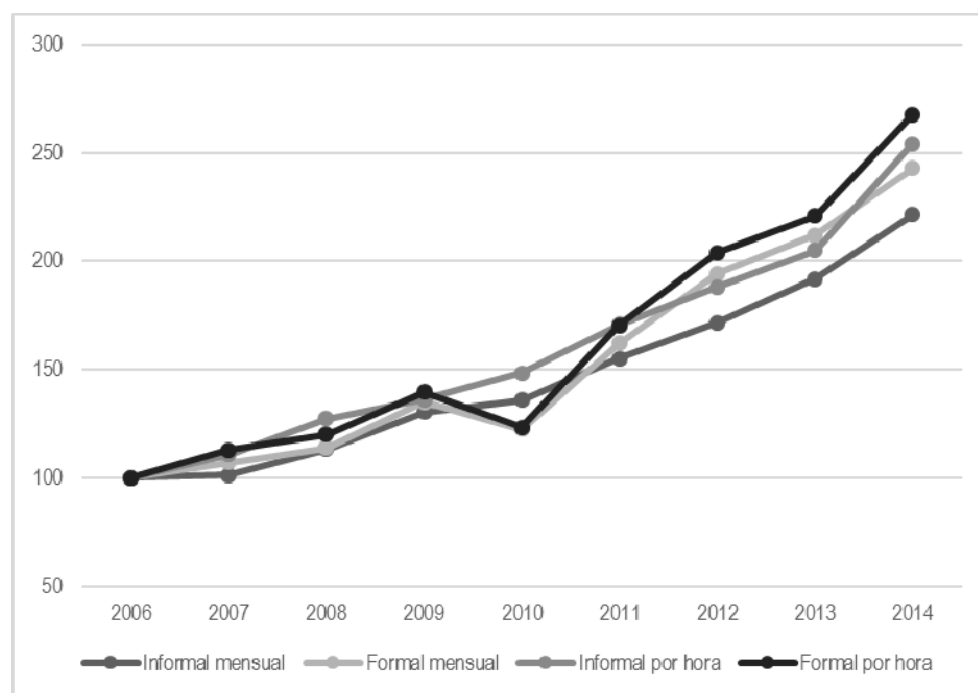
Cantidad de empleos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	31.3	33.3	38.5	41.61	42.9	53.1	61.9	68.9	86.6
2	41.0	49.8	47.8	60.63	52.4	71.6	80.3	89.3	108.6
Más de 2	53.8	67.6	60.3	71.24	71.1	93.8	115.9	123.5	141.1

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Cabe señalar que el ingreso líquido (“al bolsillo del trabajador”) que surge de la información de la ECH siempre fue superior al laudado en Consejos de Salarios, lo cual da cuenta que el salario promedio de mercado superó el mínimo acordado oficialmente.⁵⁸ Téngase en cuenta que en enero de 2014, el porcentaje de ajuste del salario nominal del servicio doméstico (según lo dispuesto en la decisión del Consejo de Salarios de 10 de abril de 2013), (calculado sobre la remuneración vigente de acuerdo a las franjas salariales) dio lugar a un salario mínimo nominal de \$10745,12 (por 44 horas semanales de trabajo y 25 jornales en el mes), lo que equivale a \$56,53 la hora⁵⁹ (Tabla A-15; Tabla A-16).

La evolución salarial en términos reales considerando la condición de formal e informal muestra tendencias similares tanto por mes como por hora, aunque a partir del 2010 -sobre todo en lo que hace a los mensuales- los salarios correspondientes a puestos formales se despegan de los informales, superándolos. Sería razonable concluir que la nueva legislación y la difusión de la misma entre empleadas y empleadores, contribuyó a la mejora de los salarios, aun en los casos en que no se cumple con el registro a la seguridad social (Gráfico 12; Tabla A-17).

Gráfico 12. Evolución promedio del salario mensual y por hora del empleo doméstico formal e informal. Total del país (2006-2014) (índice base 100= diciembre de 2014)



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Considerando la evolución de uno y otro grupo se advierte que, aunque con oscilaciones, el ratio salarial entre informales y formales ha tendido a disminuir (Tabla 25; Tabla A-17).

⁵⁸ A partir de la crisis de 2002 y especialmente en 2003 caen fuertemente los ingresos de todos los trabajadores (asalariados y no dependientes). Entre 1999 y 2003 las remuneraciones por hora cayeron 27,7% en términos reales. Pese a la importante recuperación de los ingresos laborales que se produce a partir de 2006, en 2010 sólo los ingresos de los asalariados públicos habían superado en términos reales el nivel máximo alcanzado previo a la crisis. (Perazzo, 2012)

⁵⁹ Los salarios por laudo del servicio doméstico en 2014 por franjas van de 62 a 80 pesos uruguayos por hora.

Tabla 25. Relación entre salario real informal y formal a valores constantes de diciembre de 2014. En porcentajes. Total del país (2006-2014)

Año	Informal/formal (%)	
	Mensual	Por hora
2006	48.4	69.2
2007	45.8	67.8
2008	48.2	73.4
2009	46.9	67.6
2010	53.8	83.4
2011	46.3	69.3
2012	42.7	63.7
2013	43.8	64.2
2014	44.2	65.7

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

La evolución de los salarios reales en el sector ha sido creciente para los tres tipos de ocupación que lo integran. Cuando se analizan los salarios por mes, los cuidadores de niños son los que han visto un mayor incremento, y por hora, los cuidadores de enfermos (Tabla 26).

Tabla 26. Índice medio del salario real mensual de empleo doméstico según tipos de ocupación (base 100: diciembre de 2006)

	Cuidado de niños	Cuidado de enfermos	Personal doméstico	Cuidado de niños	Cuidado de enfermos	Personal doméstico
	Por mes			Por hora		
2006	100	100	100	100	100	100
2007	112.1	108.6	105.1	120.5	111.4	111.9
2008	132.6	119.2	113.4	134.6	137.0	125.1
2009	149.3	136.6	133.6	154.5	161.2	137.7
2010	145.8	137.5	130.5	145.4	180.3	138.1
2011	191.9	178.7	164.4	188.7	206.0	174.9
2012	226.0	200.1	197.2	226.4	219.5	202.4
2013	249.6	229.4	225.6	250.6	261.6	224.0
2014	309.3	266.6	268.2	307.1	314.6	283.8

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

A su vez, existen diferencias considerables en el ingreso promedio de los distintos tipos de trabajo realizado dentro del servicio doméstico tanto por mes como por hora, siendo los más bajos, los de las cuidadoras de niños (Tabla 27). Al respecto debe señalarse que los salarios fijados oficialmente no diferencian entre estas tres ocupaciones ya que por definición las tres refieren al “servicio doméstico en casas particulares.”

Tabla 27. Promedio del salario mensual y por hora del servicio doméstico según tipos de ocupación. A valores constantes de diciembre de 2014. En pesos uruguayos

	2006	2014
SALARIO POR HORA		
Cuidado de niños	18.9	58.0
Cuidado de enfermos	20.1	63.2
Personal doméstico	36.9	104.7
SALARIO POR MES		
Cuidado de niños	2112	6533
Cuidado de enfermos	3226	8601
Personal doméstico	3366	9028

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

8. LA PROBABILIDAD DE APORTAR A LA SEGURIDAD SOCIAL

De manera de identificar los factores personales y de los hogares que pueden estar asociados a la probabilidad de tener un empleo formal para las trabajadoras del servicio doméstico de manera más rigurosa, y poder distinguir los efectos de distintas variables sobre esa probabilidad, se realiza un análisis multivariado basado en la estimación de un modelo *probit* donde la variable dependiente toma valor uno si la persona aporta a la seguridad social para el año 2014. Siguiendo a Amarante y Sojo (2015) se considera un modelo que incorpora como variables explicativas aquellas que reflejan las características no laborales de los individuos, es decir aquellas vinculadas a aspectos personales o asociadas a sus hogares y lugar de residencia. Se agregan las variables relacionadas con las características de la inserción laboral del individuo. Las variables explicativas incluidas en los distintos modelos se presentan en la Tabla A-18.

Se supone que la probabilidad de que determinado trabajador esté afiliado a la seguridad social depende de un conjunto de características vinculadas al propio individuo, a su hogar y a su trabajo. En el modelo, para dar cuenta de estas características, las variables que se incluyen entre las primeras son la edad y el nivel educativo; el estado civil, si percibe jubilación. Así mismo se incorporaron como variables de control el área geográfica, es decir, si reside en la capital o en el interior del país. En cuanto a las características del hogar se consideraron el ingreso del hogar sin incluir el ingreso de la trabajadora y el hecho de que el jefe aporte a la seguridad social o dicho de otro, modo tenga un empleo formal. En lo que respecta a las características del trabajo se consideró si es a tiempo completo o parcial; si se registra multi-empleo, si es cuidadora de niños, de enfermos o personal doméstico.

La estimación se corrigió para atenuar un posible sesgo de selección siguiendo a Amarante y Sojo (2015), mediante un modelo heckprobit que se estima en dos etapas. En la primera etapa se estima la ecuación de selección que mide la probabilidad de estar en la muestra sobre la que se ha definido la ecuación principal. En este caso, la ecuación de selección mide la probabilidad de ser asalariado en comparación con el total de personas económicamente activas. Para estar inscrita en la seguridad social en primer lugar, se debe estar ocupada (en este caso, ser asalariada privada). Teóricamente la probabilidad de estar ocupada depende del salario de reserva en que se basa la trabajadora para incorporarse a la fuerza laboral como asalariada privada. Cuando el salario de reserva es superior al salario del mercado, el no se emplea y por lo tanto, la decisión de participar o no en el mercado laboral es endógena al modelo. Se trata de decisiones no observables, que el individuo adopta previamente y que dependen de sus características, preferencias y oportunidades. De este modo, con la corrección del sesgo de selección se intenta solucionar el problema de autoselección que podría presentar la muestra.

En la ecuación de selección, se incluyeron como variables explicativas: ser cónyuge, el nivel educativo, el tramo etario, si hay menores de 0 a 5 años y de 6 a 14 años y el quintil de ingresos del hogar.

8.1. RESULTADOS

La mayor probabilidad de cotizar a la seguridad social está asociada al aumento en la edad de las trabajadoras; los tramos etarios más avanzados presentan una mayor probabilidad de cotizar, que disminuye en el último tramo, lo cual parece razonable ya que la edad de retiro es a los 60 años para las mujeres. Respecto al estado civil, estar casado, separado/divorciado o soltero aumenta la probabilidad de cotizar respecto a estar en unión libre (variable omitida) (Tabla 28).

El nivel educativo está asociado positivamente a la probabilidad de cotizar al sistema previsional y dicha probabilidad aumenta considerablemente cuando se pasa de primaria al primer ciclo de secundaria incompleto.

La variable que da cuenta de la existencia de un jefe de hogar que está inscripto en la seguridad social está asociada positivamente con que la trabajadora sea formal. Por su parte, el efecto marginal del nivel de ingreso del hogar sin incluir el ingreso del trabajador -de manera de mitigar los problemas de endogeneidad- muestra su asociación positiva con la probabilidad de contribuir a la seguridad social. Esto sugeriría la dificultad que se enfrenta para mejorar la capacidad redistributiva de los sistemas.

Las empleadas de Montevideo presentan una mayor probabilidad de cotización que quienes viven en el resto del país. Trabajar a tiempo completo se define como el que trabaja 30 horas semanales o más, y los resultados indican que ser trabajador a tiempo completo presenta alrededor de 7% más de probabilidad de contribuir al sistema de seguridad social que quien lo hace a tiempo parcial. También el multi-empleo se asocia positivamente a la formalización lo cual se puede relacionar con mayor cantidad de horas trabajadas. Las cuidadoras de niños y de enfermos tienen una menor probabilidad de cotizar y el coeficiente es mayor para las últimas con respecto al personal doméstico (categoría omitida). Como se había mencionado entre las cuidadoras de enfermos se ubican mujeres jubiladas o las de mayor edad para quienes probablemente tenga menos atractivo estar inscripta en la seguridad social; probablemente las cuidadoras de niños más jóvenes y con mayor nivel educativo no se vean atraídas a inscribirse en la seguridad social y ven este empleo como de “paso”. Debe recordarse que un importante atractivo que podría ser la cobertura de la salud puede obtenerse a través de otra miembro de la familia.

Estos resultados contribuyen a identificar los obstáculos o situaciones específicas que habrían enfrentado las reformas normativas orientadas a la formalización del empleo doméstico y en general, a la mejora de su calidad. En este sentido, como puede observarse, las mayores dificultades se ubican en los tramos de edad extremos lo cual coincide con las tareas relacionadas específicamente a los cuidados, y entre las trabajadoras que residen en el Interior del país. Así mismo, las jornadas laborales a tiempo parcial parecen desestimular la inscripción en la seguridad social. Estos elementos advierten sobre los esfuerzos de política necesarios para ampliar el proceso de formalización del empleo.

Por su parte, se advierte que la capacidad redistributiva del sistema de la seguridad social sería de carácter limitado si consideramos que tanto el hecho de que otros familiares aportantes y el mayor ingreso de los hogares se asocia positivamente a la probabilidad de cotizar a la seguridad social.

Tabla 28. Resultados de la estimación mediante modelos probit corregidos por sesgo de selección (efectos marginales)

	Probabilidad de ser formal	Selección	
VARIABLES	Trabajadora doméstica Formal	Asalariado privado (formal e informal)	Athrho* ⁶⁰
Casado	0.0261** (0.0132)		
Separado/divorciado	0.318*** (0.0130)		
Soltero	0.0722*** (0.0136)		
Jefe aporta	0.120*** (0.0108)		
14 a 24 años	-0.599*** (0.0299)		
25 a 44 años	-0.0591** (0.0269)		
55-64 años	0.129*** (0.0272)		
65 y más	-0.0117 (0.0276)		
Hasta primaria completa	0.272*** (0.0155)		
Secundaria básica completa	0.448*** (0.0173)		
Secundaria completa	0.480*** (0.0197)		
Terciaria incompleta	0.541*** (0.0310)		
Terciaria completa	1.533*** (0.122)		
30 horas trabajadas y más	0.672*** (0.00957)		
Multiempleo	0.214*** (0.0113)		
Cuidadoras de niños	-0.772*** (0.0121)		
Cuidadoras de enfermos	-0.968*** (0.0150)		
Percibe jubilación	-1.316*** (0.0267)		
Montevideo	0.268*** (0.00901)		
Ingresos por trabajo de otros miembros del hogar	0.0294*** (0.00281)		
Unido		0.0990*** (0.0274)	
Casado		0.154*** (0.0262)	

⁶⁰ athrho=(1/2)ln((1+rho)/(1-rho))

Separado/divorciado		0.0666**	
		(0.0269)	
Soltero		0.183***	
		(0.0304)	
Otros		0.0678**	
		(0.0315)	
Hijo hasta 5 años		-0.161***	
		(0.0177)	
Hijo entre 6 y 14 años		-0.117***	
		(0.0139)	
Tramos de edad		-0.103***	
		(0.00748)	
tramos educativos		0.0225***	
		(0.00702)	
Quintil_2		0.439***	
		(0.0164)	
Quintil_3		0.421***	
		(0.0175)	
Quintil_4		0.633***	
		(0.0206)	
Quintil_5		0.808***	
		(0.0326)	
Constante	-0.553***	1.306***	-1.214***
	(0.0392)	(0.0391)	(0.0265)
Observaciones	100,181	100,181	100,181
Error estándar entre paréntesis *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1			
*es una transformación de rho (la correlación entre los errores en la ecuación de selección y el probit) utilizada en el proceso de estimación.			
Rho es distinta de cero, se rechaza la hipótesis nula.			

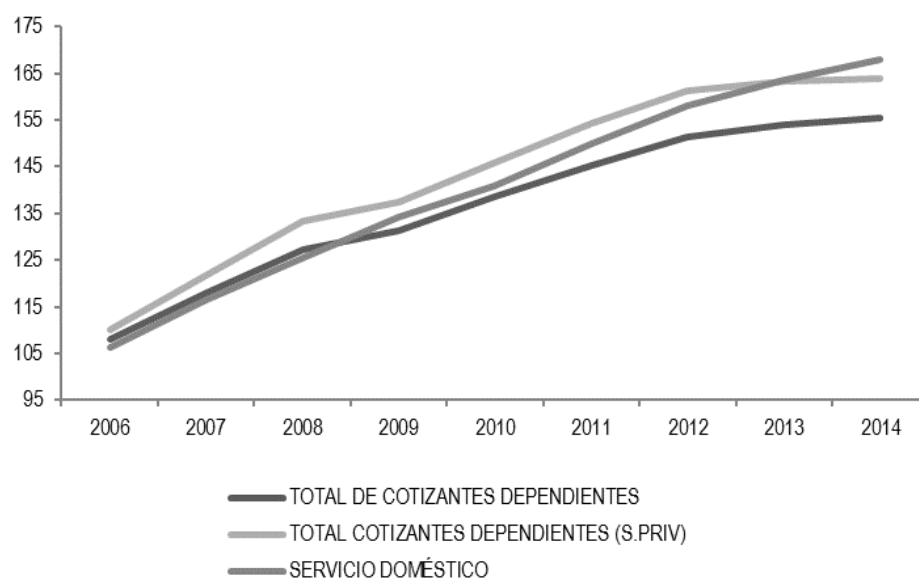
9. APLICACIÓN EFECTIVA DE LAS REFORMAS

Si bien las estimaciones sobre la relación entre empleo formal e informal mostraron mejoras en la calidad del empleo, resulta imprescindible conocer cuál ha sido la aplicación efectiva de las reformas, el nivel alcanzado y su evolución. En definitiva, se trata de responder si ha aumentado o disminuido el número de trabajadores domésticos registrados como resultados de las nuevas políticas en aplicación y a su vez, probar la consistencia de los datos de los registros con las estimaciones anteriores.

9.1. EVOLUCIÓN DE COTIZANTES A LA SEGURIDAD SOCIAL

A través de registros administrativos del Instituto de la Previsión Social se obtiene la información sobre trabajadores y empresas que cotizan efectivamente a la seguridad social. La evolución de los puestos de trabajo cubiertos por la seguridad social ha sido creciente en el período que se analiza, confirmando el análisis del apartado 8.4 (Gráfico 13; Tabla A-19). Debe considerarse que la información del BPS se refiere a puestos cotizantes, de manera que una trabajadora o trabajador, puede estar cotizando por más de un puesto de trabajo.

Gráfico 13. Evolución de los cotizantes a la seguridad social (en puestos de trabajo). Total del país (2006-2014) (2005=100)



Fuente: Asesoría General en Seguridad Social, BPS.

Las tasas de variación de los puestos de trabajo cotizantes a la seguridad social, particularmente las verificadas entre 2006 y 2008, sugieren que en el marco de un entorno macroeconómico favorable, las políticas públicas habrían tenido un impacto positivo en general, y en especial, en el caso del servicio doméstico, que siguió ampliando la cobertura a tasas superiores al resto (Tabla A-19). La tasa de variación de los puestos de servicio doméstico prácticamente triplica la del total de dependientes en 2014. Los puestos de trabajo cotizantes en promedio anual pasaron de 40.713 en 2005 a 43.272 en 2006 (Ley N° 18.065 promulgada en noviembre de ese año) alcanzando en 2014, los 68.738 puestos cotizantes.

Pese a estas mejoras y como ya se ha señalado, la proporción de cotizantes en el servicio doméstico continúa siendo inferior al del resto de los ocupados dependientes. La evasión de las cotizaciones por no declaración puede obtenerse comparando los puestos de trabajo *potenciales* con los puestos *cotizantes efectivos*. Los primeros se estiman a partir de los microdatos de la ECH para las personas que declaran en su trabajo principal realizar tareas de servicio doméstico, aplicándole el coeficiente de pluriempleo correspondiente, obteniendo así el total de puestos potenciales para la afiliación.⁶¹ En 2014, de acuerdo a estimaciones propias, la evasión alcanzaría al 45% de los puestos de trabajo potenciales, lo que da cuenta de la menor proporción de evasión a lo largo del período⁶² (Tabla 19).

⁶¹ Los cálculos propios difieren ligeramente de los provenientes de los documentos publicados por el BPS, lo que podría obedecer a que los propios se basan en la revisión del INE del 8/4/2014. "En el día de la fecha se pone a disposición de los usuarios, la versión revisada de los microdatos de la ECH 2006 a 2012 y sus correspondientes diccionarios de variables y fichas técnicas; así como las sintaxis de las principales variables agregadas de condición de actividad de las personas".

⁶² "La afiliación con mayor nivel de evasión es el servicio doméstico con un nivel del 43,74%, seguida por construcción que presenta una cifra del 29,99%, industria y comercio con un 17,36%, y para el sector público la evasión es nula" (Bene, N. 2015: 10). 68,738 44% evasión

Tabla 29. Porcentaje de evasión con base en puestos potenciales y cotizantes al BPS (2006-2014)

Año	Estimación propia*	Estimación BPS**
2006	63	61
2007	61	61
2008	61	61
2009	57	58
2010	60	61
2011	56	56
2012	52	52
2013	47	48
2014	45	44

Fuente: *Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares. **Hasta 2012, Gallo, A. y Santos, S. (2013); 2014 (Bene, N. 2015)

9.2. EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

La información estadística referente a la protección social en base a información administrativa del BPS, permite observar la evolución de los beneficios de seguridad social en condición de actividad, esto es: subsidios por maternidad, enfermedad y desempleo. La variación de las prestaciones registra un incremento en los totales correspondientes al subsidio por maternidad a partir del año 2011, mientras que la rama doméstica presenta pequeños decrementos siendo escasos los valores absolutos (Gallo y Santos 2013) (Tabla 30; Tabla 31).

A los efectos de completar la interpretación de esta información debe señalarse que en 2013, del total de cotizantes del sector privado en calidad de dependientes las prestaciones por maternidad, seguro de enfermedad y desempleo, representaron el 0.2%, 2.4% y 2.4%. Para el sector de doméstico estos guarismos corresponden a 0.1%, 2.0% y 1.9% respectivamente.

Tabla 30. Cantidad de prestaciones de actividad, totales y del servicio doméstico (2005-2012). En promedio anual ⁶³

Año	Maternidad		Enfermedad		Desempleo	
	Totales	Doméstico	Totales	Doméstico	Totales	Doméstico
2005	1.309	96	11.234	459	16.191	----
2007	992	94	13.130	595	20.495	399
2009	1.134	95	17.655	963	24.490	723
2011	1.507	93	27.995	1323	29.352	1.028
2012	1.460	90	29.029	1.358	32.629	1.163
2013	1641	93	34248	1333	35352	1282

Fuente: BPS - RING de Prestaciones

En lo que refiere al subsidio por enfermedad, se constata un crecimiento del 160.8% en el período en los totales, en tanto el incremento correspondiente al servicio doméstico es una duplicación. Este aumento ha estado influido tanto por Ley de Trabajo Doméstico así como también el Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) al que se ha hecho referencia.⁶⁴

⁶³ Debe tenerse en cuenta que a una persona pueden corresponder a lo largo del año, más de una presentación por enfermedad o desempleo, es decir, las personas pueden tener más de un episodio de desempleo o enfermedad y acceder al derecho de prestaciones.

⁶⁴ “Para tener derecho al seguro médico tanto en el régimen actual SNIS como en el anterior, se requiere cumplir con un mínimo de 13 jornadas de trabajo al mes o 104 horas mensuales, o percibir una retribución mayor o igual a 1.25 BPC (Base de

Con respecto al Subsidio por desempleo, el número de subsidios para el total se incrementa hasta 72,5% en 2013, pero para la rama doméstica, este incremento es de 221,3%, lo cual se explica por la promulgación de la Ley que incorporó a las trabajadoras domésticas a este beneficio, a partir del año 2007. Con anterioridad a la Ley estas trabajadoras no contaban con la cobertura de seguro de desempleo.

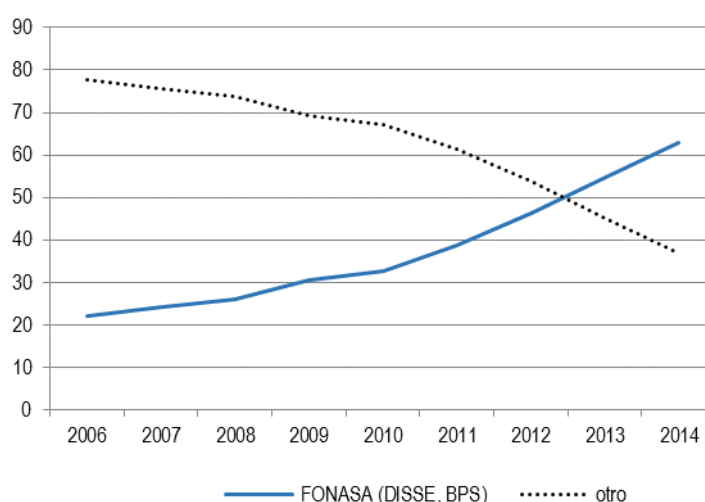
Tabla 31. Prestaciones de actividad, variación acumulada en porcentajes. Total del país (2005-2012)

Año	Maternidad		Enfermedad		Desempleo	
	Totales	Doméstico	Totales	Doméstico	Totales	Doméstico
2005	---	---	---	---	---	---
2007	-24,2%	-2,1%	16,9%	29,6%	26,6%	---
2009	-13,3%	-1,1%	57,2%	109,8%	51,3%	81,2%
2011	15,1%	-3,1%	149,2%	188,2%	81,3%	157,6%
2012	11,5%	-6,3%	158,4%	195,8%	101,5%	191,4%
2013	65,4%	-1,1%	160,8%	124,0%	72,5%	221,3%

Fuente: BPS - RING de Prestaciones

La cobertura de la salud a través de FONASA a partir de 2008, es otro indicador de las mejoras en el periodo de la calidad del empleo en el servicio doméstico. Para acceder a este derecho es necesario o bien estar empleado y cotizar a la seguridad social o ser hijo/a cónyuge o concubino/a de una persona con empleo formal. Anteriormente, los contribuyentes a la seguridad social del sector privado incluyendo al servicio doméstico tenían cobertura médica a través de la Dirección de Seguros Sociales por Enfermedad (DISSE). El o la trabajadora realizaba un aporte a DISSE y DISSE pagaba su cuota mutual en la institución de asistencia médica que eligiera. La información proveniente de la ECH no permite diferenciar si la cobertura de salud se obtiene por el empleo propio o por un familiar (Gráfico 14).

Gráfico 14. Evolución de la cobertura por FONASA del empleo doméstico (antes del 2009 DISSE, BPS) y cobertura por otros medios.

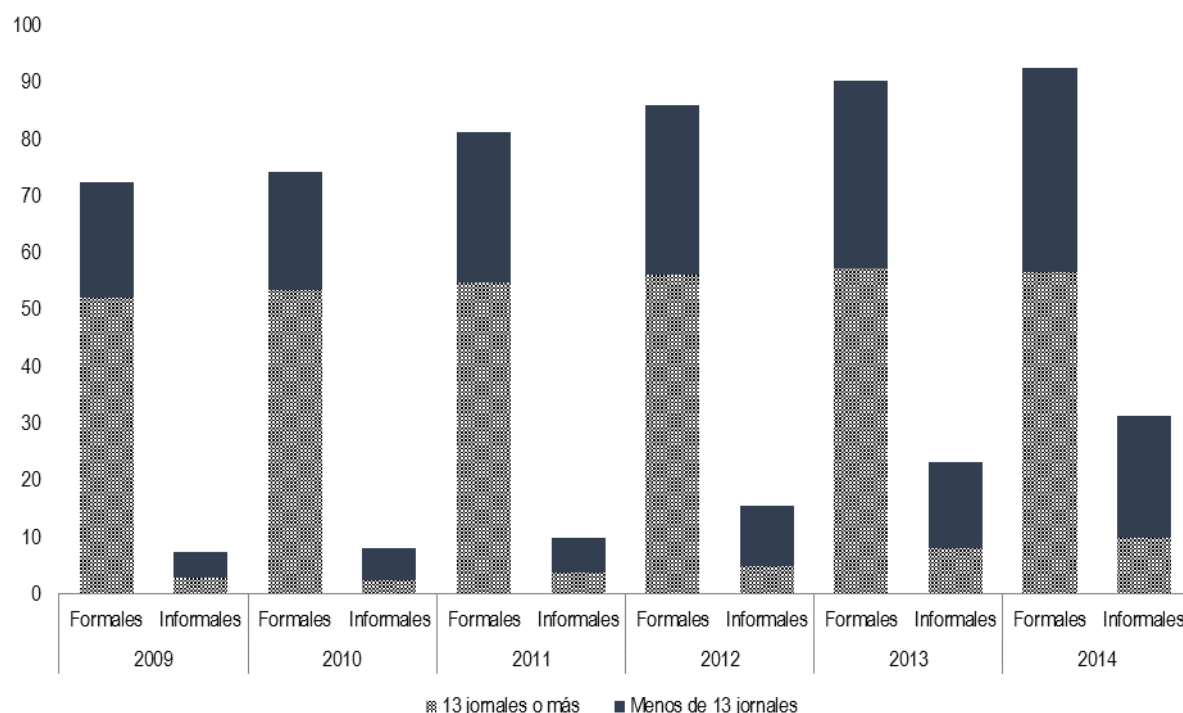


Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

Prestaciones y Contribuciones). Una gran parte de las Trabajadoras domésticas no llegan a cumplir estas condiciones todos los meses, debido al tipo de trabajo con características de sazonalidad y subdeclaración. (González Quinteros y Cancela, s/f: 23)

Debido a la ampliación de la cobertura del SNIS a los cónyuges/concubinos de los trabajadores y a los requisitos en términos de jornales y horas trabajadas,⁶⁵ podría no verse alentada la formalización de la trabajadora o al menos no completamente, estimulándose el modelo familiar de aportante único o por lo menos de uno principal, secundado por otro que complementa o ayuda al ingreso familiar, pero no pierde su condición de dependiente familiar (Gallo y Santos 2013). En efecto, las trabajadoras informales con FONASA aumentaron, pero sobre todo cuando tienen menos de trece jornales, es decir, cuando no accediendo por derecho propio, lo hacen a través de un familiar. Cabe señalar que quienes trabajan 13 jornales o más es decir, quienes tienen derecho a este beneficio son mayormente formales. (Gráfico 15).

Gráfico 15. Evolución de la cobertura por FONASA, empleo doméstico formal e informal y derecho generado por trabajar 13 jornales o más



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

Respecto a la indemnización por despido que ampara la Ley se advierte un uso del beneficio de modo marginal. Hasta 2011 no alcanzan a las 3000 trabajadoras quienes accedieron a este derecho. Las empleadas domésticas que se acogen a la causal por despido con más de 50 años son las que tienen el mayor peso en el total (Gonzalez Quinteros y Cancela, s/fecha).

9.3. REMUNERACIONES DE LOS PUESTOS COTIZANTES

La información proveniente del BPS que da cuenta de las remuneraciones sobre las que se realizan efectivamente los aportes al sistema confirma la tendencia creciente estimada a partir de la información de la ECH. Dado que las mujeres cotizantes constituyen alrededor del 98% del total, se puede explicar que pese a la diferencia que existe entre las remuneraciones de hombres y mujeres, el promedio se mantenga próximo a los valores correspondientes a las trabajadoras cotizantes (Tabla 32).

⁶⁵ Cuando la trabajadora se desempeña en más de un empleo se toma en cuenta la totalidad de sus empleos y cotizaciones y en caso de que no llegue al mínimo, cada empleador a prorrata abonará el complemento de la cuota mutual (institución asistencial). También existe la posibilidad de que si la trabajadora que no cotiza los jornales mensuales suficientes el empleador puede abonar el complemento de la cuota mutual.

Tabla 32. Remuneración promedio de la actividad privada según afiliación servicio doméstico. Valores corrientes. En pesos uruguayos (promedio anual)

AÑO	Hombres	Mujeres	Total
2006	3445	1515	1563
2007	4150	1790	1848
2008	4718	2120	2182
2009	5582	2601	2669
2010	6186	2926	2998
2011	7689	3847	3927
2012	8807	4505	4592
2013	9842	5097	5192
2014	11 191	5847	5951

Fuente: Asesoría General en Seguridad Social, BPS

Tabla 1. Evolución del salario real de cotización. Valores constantes de diciembre de 2014

Año	Servicio Doméstico (pesos uruguayos)	Servicio Doméstico (Base dic. 2005=100)	Total de dependientes (Base dic. 2005=100)	Total de dependientes femenino (Base dic. 2005=100)	Servicio Doméstico con Base octubre de 2008=100
2005	2612	100	100	100	100 117.3 123.4 149.6 161.8 168.4 177.4
2006	2933	112.3	105.3	102.8	
2007	3208	122.8	110.3	109.0	
2008	3511	134.4	116.8	114.1	
2009	4014	153.7	124.4	121.7	
2010	4223	161.7	128.3	129.8	
2011	5119	196	135.9	134.1	
2012	5538	212.1	142.5	142.5	
2013	5766	220.8	147.0	149.0	
2014	6073	232.5	152.7	153.7	
Variación real		132.5%	52.7%	53.7%	77.40%
Variación Salario mínimo nominal					152%

Fuente: elaboración propia en base a Asesoría General en Seguridad Social, BPS

Los valores obtenidos de los registros del BPS pondrían de manifiesto que los aportes se realizan sobre salarios más bajos que los efectivamente percibidos (*subdeclaración*), o bien, que solamente se hacen por alguno de los puestos de trabajo⁶⁶ (Tabla A-22). En 2014, el *subregistro* o *subdeclaración* (aporte a la seguridad social por un monto menor al salario percibido) alcanza a 12.5% del personal del servicio doméstico. Si se observa el mismo dato para los ocupados en general y las ocupadas, el porcentaje asciende a 6%.⁶⁷ A pesar de su tendencia decreciente, el *subregistro* continúa siendo un grave problema a futuro para quienes se emplean en el sector en estas condiciones, porque determina un menor ingreso por jubilación (Tabla 34).

⁶⁶ Según Bene (2015) para el año 2012 se estima una evasión por no declaración del 17,25% respecto al total de los ocupados.

⁶⁷ Esta información se capta directamente de la respuesta al a la pregunta de la ECH: ¿aporta por la totalidad de sus salario?. Si / No

Tabla 34. Evolución del subregistro a la seguridad social en trabajadores/as domésticos, ocupados/as y ocupadas femeninas. En porcentajes. Total del país (2006 -2014)

Año	Trabajadores/as Dom.	Total de ocupados/as	Ocupadas Femeninas
2006	22,6	9,3	9,4
2007	23,5	9,5	9,9
2008	26,2	10,4	10,3
2009	22,5	9,2	9,7
2010	21,7	9,3	9,4
2011	21,5	7,9	8,0
2012	18,1	7,5	7,6
2013	15,3	6,7	6,7
2014	12,5	6,0	6,0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

9.4. ACCIONES DE FISCALIZACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, es el responsable de vigilar el cumplimiento de la Ley. A dichos efectos realiza inspecciones domiciliarias cuando existe presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual debe contar con orden judicial expedida con conocimiento de causa por Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo o Juzgado Letrado de Primera Instancia del Interior, debiendo presentar al Juzgado competente, dentro de las cuarenta y ocho horas, testimonio de las actuaciones realizadas. Asimismo, están previstas sanciones para la comprobación del incumplimiento a las obligaciones establecidas en la Ley.

Las fiscalizaciones se realizan a través de diferentes herramientas estratégicas de inspección: denuncias que pueden ser individuales (tienen como características ser anónimas), colectivas o de articulación con el Sindicato (SUTD) y de oficio, se refiere a la potestad de los organismos fiscalizadores a realizar inspecciones en todo momento; por operativos que se orientan a la cobertura de amplios sectores de trabajadores en un momento dado, ya sea a nivel territorial, sectorial o ambos combinados; y por último, las fiscalizaciones articuladas con enfoque integral, esto es con otros organismos competentes en la misma temáticas (por ejemplo, trabajadores/as migrantes, trabajo adolescente, trata de personas con fines laborales).⁶⁸

Cuando la fiscalización se realiza a partir de una denuncia se implementa una metodología diferencial que consiste en visitar al hogar donde existe la presunción del incumplimiento de la normativa y también los hogares de la zona. Esta estrategia procura proteger a el/la trabajadora que denuncia.

En todas las actuaciones de inspección realizadas en este sector se incluyen acciones de sensibilización y comunicación sobre los derechos de los/las trabajadoras domésticas.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) desde el año 2010 a la fecha ha realizado más de 15.000 actuaciones de inspección. El procedimiento se realiza conforme a las competencias de la Inspección, se controlan las condiciones generales y ambientales de trabajo y por tratarse de un hogar se ingresa solamente con el consentimiento del morador (MTSS, 2015).

ACTUACIONES Y RESULTADOS ⁶⁹

En el año 2010 la Inspección General del Trabajo realizó operativos masivos y de oficio en el sector en diversos barrios del departamento de Montevideo dando lugar a un total de 4.500 actuaciones. Aproximadamente en un 20% (900) de esos hogares se encontró y logró fiscalizar trabajo doméstico.

⁶⁸ De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 289 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, y normas reglamentarias.

⁶⁹ Entrevista con Andrea Zaugg, Asesoría de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, MTSS

De los/las trabajadoras encontradas el 93,8% son mujeres y 6,2% hombres.⁷⁰ Previos a estos operativos se reforzó la capacitación al cuerpo de inspectores acerca de la Ley 18.065 y su Decreto reglamentario 224/007.

En el año 2011 se realizó un nuevo operativo de oficio y se realizaron 4.609 actuaciones en Montevideo y algunas ciudades capitales del interior del país, manteniéndose el mismo porcentaje de hogares con trabajadores/as domésticas con respecto al año anterior, las trabajadoras relevadas fueron el 85% mujeres y el 15% hombres.

Para el año 2012, como metodología diferencial de fiscalización, se amplió el alcance territorial, llegando a más ciudades capitales del interior del país con respecto al 2011, lo cual habla de un crecimiento cualitativo de las actuaciones de inspección en este sector. Los departamentos alcanzados en el 2012 fueron: Artigas, Cerro Largo, Durazno, Flores, Florida, Lavalleja, Río Negro, Rocha, San José, Tacuarembó y Treinta y Tres; visitando a un total de 280 hogares.

Debe destacar que en dicho año, por darse las condiciones exigidas por la Ley, se utilizó por primera vez el instrumento de ingreso compulsivo a un hogar. Es decir, se solicitó orden judicial para ingresar al hogar y relevar el trabajo doméstico a partir de la presunción cierta de trabajo doméstico extranjero informal. Posteriormente se continua con las diferentes acciones y pasos del procedimiento que competen legalmente.

*“La IGTSS-MTSS participa en la Comisión Interinstitucional para la Prevención y el Combate a la Trata de Personas, es así que cuando las situaciones lo ameritan las intervenciones son coordinadas con las diferentes Instituciones competentes. El trabajo doméstico se visualiza como uno de los sectores con trabajadoras/es más vulnerables a la problemática de trata, debido a las particularidades que caracterizan al sector, esto es la presencia mayoritaria de mujeres, el desarrollo de la actividad laboral en la órbita de lo privado (hogares), la mayoría de las ocasiones el trabajo se realiza de forma individual, y por último la presencia significativa de mujeres migrantes en este sector, resultado de los grandes movimientos migratorios en América Latina en los últimos años”*⁷¹. En el año 2012 se capacitó en el tema Trata de personas con fines laborales a 40 funcionarios de la IGTSS.

En el año 2013 se realizaron 79 actuaciones,⁷² y las infracciones encontradas⁷³ en su gran mayoría corresponden a irregularidades relativas a salarios -no exhibición de recibos de salarios, pagos fuera del plazo, salarios por debajo de los mínimos correspondientes, recibos de salarios en condiciones ilegales-inscripción y aportes al BPS y BSE. El 72% de las actuaciones realizadas tuvieron como origen una denuncia.

En los operativos de fiscalización del verano 2013-2014 se incluyeron también inspecciones de trabajo doméstico en barrios privados de balnearios del este del país (zonas costeras con gran afluencia de turismo externo), motivadas en su mayoría por denuncias recibidas de situaciones de vulnerabilidad laboral de trabajadoras extranjeras.

En el año 2014 se realizaron 136 actuaciones de inspección en todo el país, y 44% de las actuaciones comenzaron con una denuncia. En el mes de mayo de ese año se realizó un operativo en los barrios de la costa este de la ciudad de Montevideo. Los incumplimientos encontrados corresponden en su gran mayoría a infracciones relativas al salario: la no exhibición de recibos, no estar actualizados a los mínimos sectoriales, pagos fuera de plazo; siguiéndole el no registro ni aporte al BPS, no aporte al BSE y en menor medida se intimó situaciones de falta de entrega de ropa de trabajo.

A partir de octubre del 2013, se observa un aumento en la cantidad de denuncias laborales de trabajadoras migrantes provenientes básicamente de Perú, República Dominicana, Paraguay y Bolivia.

⁷⁰ Se encontraron trabajadoras migrantes pertenecientes a Paraguay, Bolivia y Brasil.

⁷¹ Entrevista con Andrea Zaugg, Asesoría de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, MTSS

⁷² Este número inspecciones corresponde a la primera visita del Inspector/a, a partir de esa instancia la fiscalización puede incluir, más de una visita del Inspector/a a la empresas, en este caso a los hogares.

⁷³ Este dato se procesa a partir del año 2013.

Es a partir de ahí que se consolida las fiscalizaciones articuladas con enfoque integral realizadas con la División audiencias de conciliación del MTSS y con el Servicio especializado de atención a mujeres víctimas de violencia del MIDES.

La valoración de las dirigentes del SUTD acerca de las inspecciones es ambigua porque aunque están de acuerdo que son necesarias, observan que dan lugar a ciertas represalias por parte de los empleadores. La inspección deja una copia de lo declarado por la trabajadora y si aparece algún incumplimiento, cuando los empleadores lo ven se molestan⁷⁴ y en ocasiones, esa molestia da lugar a despidos “solapados”, o sea, generar condiciones que obliguen de alguna forma a la trabajadora a renunciar.

10. EL IMPACTO SOBRE LA DEMANDA DE EMPLEO DOMÉSTICO

10.1. TRABAJADORAS CON Y SIN RETIRO⁷⁵

De acuerdo a información de la ECH (2014), en Uruguay un 10.8% de los hogares contrata servicio doméstico y en 2006, lo hacían el 8.7%. De estos hogares, un 3,1% recurre a la contratación de trabajadoras sin retiro, en tanto un 96,9% emplea trabajadoras con retiro.⁷⁶ En 2006, estos porcentajes ascendían a 4.8% y 95.2% respectivamente. Las horas semanales trabajadas en promedio por el servicio doméstico por hogar en 2014 corresponde a 17.8 horas.⁷⁷

Más de la mitad del personal del servicio doméstico se encuentra en Montevideo en 2006, situación que se modifica en 2014, en la medida que aumenta la participación de trabajadoras en otras áreas geográficas (Tabla 35).

Tabla 35. Distribución de los hogares que demandan servicio doméstico según area geográfica. En porcentajes. Total del país (2006 y 2014)

	2006		2014	
	Demanda servicio doméstico	Distribución	Demanda servicio doméstico	Distribución
Montevideo	11.2	54.7	11.8	48.2
Localidades urbanas de 5000 habitantes o más	7.6	38.6	9.9	42.2
Localidades urbanas de menos de 5000 habitantes	5.0	3.7	6.2	6.0
Zonas rurales	4.0	3.0	6.9	3.5
Total	8.7	100.0	10.8	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de encuestas de hogares.

⁷⁴ Una de las integrantes del sindicato pone este ejemplo “¿Por qué dijiste que no te pagábamos el domingo doble?” “Porque fue así” “Si, pero cuando nosotros nos fuimos de viaje tuviste 15 días sin trabajar, ¿no podías trabajar un domingo sin que se te pagara doble?” (Entrevista con integrante del sindicato).

⁷⁵ Empleadas sin retiro son quienes viven en el hogar en que trabajan; en otros países de la región se conoce como cama adentro- cama afuera, dormir puerta adentro – puerta afuera, por ejemplo.

⁷⁶ El valor muestra las respuestas afirmativas a la pregunta de la ECH: ¿Alguna de ellas (personas contratadas para el trabajo doméstico) pernocta en el hogar? Expresa, por lo tanto, el porcentaje de hogares que contratan trabajo doméstico sin retiro, empleen o no, además, trabajo doméstico con retiro.

⁷⁷ Esta pregunta es reciente en la ECH por lo que no se puede analizar el indicador para todo el período.

10.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES QUE CONTRATAN SERVICIO DOMÉSTICO

El modelo de delegación de las tareas domésticas y de cuidados en otra mujer aparece como muy extendido, ya sea realizado por trabajo doméstico familiar (madres, abuelas, hermanas, primas, sobrinas, etc.) e incluso contratando a una trabajadora doméstica en distintos grados en todos los niveles socioeconómicos, no sólo en los quintiles de mejores ingresos. Evidentemente los hogares con menores ingresos no alcanzan a garantizar las condiciones de trabajo adecuadas e incluso los hogares con capacidad económica no siempre aseguran el cumplimiento de la normativa laboral sobre el sector. La contratación a otra trabajadora se da incluso entre las propias trabajadoras domésticas y generalmente, en peores condiciones que su empleadora (González Quinteros y Cancela (s/f)).

EN EFECTO, LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO SEGÚN LA CAPACIDAD ECONÓMICA DE LOS HOGARES PERMITE CONSTATAR QUE SI BIEN ÉSTE SE CONCENTRA EN LOS DE MAYORES INGRESOS, MUESTRA UN CAMBIO EN EL PERÍODO, EN TÉRMINOS DE SU AMPLIACIÓN A OTROS HOGARES. ASÍ, PUEDE SEÑALARSE QUE EN 2014, EL 83.1% DE LOS HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJADORAS PERTENECEN AL 4° Y 5° QUINTIL DE INGRESOS, MIENTRAS QUE EN 2006, ESTE PORCENTAJE ASCENDÍA A 90.5%. ESTA MODIFICACIÓN RESPONDERÍA A QUE EN EL PERÍODO, LA PROPORCIÓN DE LOS HOGARES CON INGRESOS MENORES AUNQUE MARGINALES, AUMENTARON SU PARTICIPACIÓN EN EL TOTAL (TABLA 36

TABLA). Esta ampliación de la contratación de empleo doméstico podría explicarse en el marco del aumento de la oferta laboral y el empleo femenino. Es decir, aumenta la necesidad de encontrar formas de facilitar la conciliación de la vida familiar y el trabajo remunerado al incorporarse más mujeres al empleo a lo que debe agregarse las mejoras en los ingresos de los hogares⁷⁸. No obstante, es evidente que en los primeros quintiles predominarían estrategias familiares probablemente basadas en ayudas familiares para resolver el cuidado de sus miembros dependientes.

Tabla 36. Distribución de los hogares que demandan servicio doméstico por quintiles de ingresos. En porcentajes. Total del país (2006 y 2014)

Quintiles	2006		2014	
	Demanda de Servicio Doméstico	Distribución	Demanda de Servicio Doméstico	Distribución
1	0.6	1.0	0.9	1.1
2	1.2	2.4	3.0	5.3
3	2.8	6.0	5.1	10.5
4	5.8	14.2	8.3	18.3
5	25.2	76.3	24.7	64.8
Total	8.7	100.0	10.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de encuestas de hogares.

Al analizar la demanda de servicio doméstico según tipo de hogar se observa su mayor concentración en los hogares biparentales, lo cual resulta consistente con el comentario realizado arriba, respecto a las necesidades de cuidados para los menores dependientes; le siguen los hogares unipersonales, los que con frecuencia están integrados por adultos mayores⁷⁹ (Tabla 37).

⁷⁸ En el primer quintil la proporción de ocupadas respecto a las mujeres en edad de trabajar era en 2006, 30.1% y en 2014 ese porcentaje alcanzó a 37.7%; en el segundo estos porcentajes fueron de 38.2% y 47.3% respectivamente.

⁷⁹ Casi 21% de los hogares unipersonales que contratan servicio doméstico están integrados por personas de más de 64 años y 44% de 45 a 64 años.

Tabla 37. Distribución de los hogares que emplean servicio doméstico según estructura del hogar . En porcentajes. Total del país (2006 y 2014)

Hogar que emplea servicio doméstico	2006	2014
Unipersonal	24.1	24.3
Biparental sin hijos	16.5	17.3
Biparental con hijos	37.9	38.4
Monoparental	9.7	10.4
Extendido	10.2	8.2
Compuesto	1.6	1.3
Total	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de encuestas de hogares.

Independiente del sexo de quien ejerce la jefatura del hogar, aumentó la proporción de hogares que contratan servicio doméstico (Tabla). El incremento de las cónyuges ocupadas –las mujeres casadas son las que más han aumentado su oferta laboral- habría dado lugar a que sus hogares aumentaran su participación en la demanda de servicio doméstico, para ubicarse en 13% (Tabla 38).

Tabla 38. Distribución de los hogares que demandan servicio doméstico según jefatura por sexo y condición de actividad de las cónyuges. En porcentajes. Total del país (2006 y 2014)

	2006		2014	
	Sobre el total de hogares	Distribución	Sobre el total de hogares	Distribución
Jefatura masculina	8.7	66.1	10	59
Jefatura femenina	8.9	33.9	10.4	41
TOTAL		100		100
Cónyuge ocupada	11.7	60.1	13	76
Cónyuge inactiva	7.5	39.9	9.8	24
TOTAL		100		100

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de encuestas de hogares.

Los hogares con niños en el tramo de 0 a 5 años, constituyen alrededor del 15% del total de hogares en 2006 y en 2014. Sin embargo, dentro del total de hogares que contratan servicio doméstico éstos pasaron de representar un 14.4% en 2006 a 20% en 2014. Por su parte, en 54% de los hogares con niños de 0 a 5, se recurre a la asistencia a un centro de enseñanza; sin embargo, del total de hogares que contratan servicio doméstico con hijos de 0-5, en el 66.%, los niños asisten a centros de enseñanza lo cual significa que pese a contar con ese servicio, también recurren al servicio doméstico.⁸⁰ De ello puede deducirse que a pesar de los avances en términos de cobertura en educación preescolar y centros de cuidados, todavía estos serían insuficientes para resolver las necesidades de los hogares, además de la carga de tareas domésticas que se delega en estas trabajadoras (Tabla 39).

⁸⁰ A partir de 2009 la enseñanza preescolar es obligatoria para a niños y niñas de 4 años. En la actualidad los niños y niñas de 3 a 5 años concurren a servicios de educación inicial (preescolar o jardines de infantes). La oferta pública para menores de 3 años se concentra solamente en aquellos programas que buscan enfrentar situaciones de extrema pobreza, por lo que la oferta de servicios de cuidado para niños entre 0 y 3 es principalmente privada. Cabe destacar que la enseñanza pública ofrece servicios de 4 horas diarias a excepción de las escuelas públicas de tiempo completo (7 horas y media) y de horario extendido, las que están dirigidas a población de contexto socio cultural crítico y que se detallan más adelante.

Tabla 39. Hogares que contratan servicio doméstico con y sin niños de 0 a 5 años. En porcentajes. Total del país (2006 y 2014)

Hogares que contratan serv.dom	2006		2014	
	Sobre el total de hogares que contratan serv.dom	Distribución	Sobre el total de hogares que contratan serv.dom	Distribución
c/hijos de 0-5	14.4		20.0	
s/hijos de 0-5	85.6		80.0	
Total	100.0		100.0	
c/hijos de 0-5 asisten a centro educativo	9.5	65.8	11.9	66.1
c/hijos de 0-5 no asisten a centro educativo	4.9	34.2	6.1	33.9
Total		100.00		100.00

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de encuestas de hogares.

En conclusión, respecto a la evolución de la demanda podría decirse que a pesar de los costos que pueda implicar el cumplimiento de la ley, el ligero aumento verificado permite interpretar que persisten importantes factores de estímulo a la contratación de servicio doméstico, incluso en hogares en que los ingresos son relativamente menores. Por su parte, como se ha mencionado es probable que el entorno económico y del mercado laboral favorable pueden haber contribuido a sostener la demanda.

11. CONCLUSIONES

En Uruguay, la relación entre el trabajo en el servicio doméstico y la protección social se explica por un conjunto de rasgos de carácter estructural así como por las políticas públicas aplicadas. Entre los primeros, su feminización casi absoluta; 99% de los trabajadores son mujeres, la alta participación de quienes pertenecientes a hogares de menores ingresos y el nivel educativo relativamente menor al resto del mercado laboral. Muchas de ellas se hallan en situación de vulnerabilidad tanto por ser la única perceptora de ingresos en sus hogares como por formar parte de la población en condiciones de pobreza. Entre las especificidades del tipo de ocupación destaca el hecho de desempeñarse en el espacio íntimo de los y las empleadoras, en condiciones de dependencia social y aislamiento, ya que por lo general no cuentan con otros pares.

Dado el patrón de género vigente, la consideración del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado como algo natural a las mujeres y fuera de las fronteras de las economías, impregna la consideración social de éste cuando es remunerado.

Todos estos aspectos probablemente dificultan a la trabajadora asumir su identidad como tal, lo cual, desde luego, es un primer obstáculo para desarrollar conciencia de sus derechos, ejercer su defensa y capacidad de organización, todo lo cual, genera graves dificultades para el reclamo de mejores condiciones laborales.

Así, la valorización de la ocupación en su calidad de trabajo y el reconocimiento de derechos laborales por parte de la sociedad uruguaya han sido particularmente tardíos; téngase en cuenta que derechos laborales básicos como la limitación de la jornada laboral a un máximo de ocho horas diarias por ejemplo, que en el país data del 17 de noviembre de 1915, recién se estableció para las trabajadoras domésticas con la Ley 18.065, en noviembre del año 2006.

Las reformas legislativas y regulatorias son fundamentales para modificar las situaciones de indefensión y falta de derechos de las trabajadoras. Efectivamente, el examen de la evolución del empleo y sus características muestra que ha habido una correspondencia importante entre unas y otras. Si bien la tendencia a la formalización se dio para el conjunto del mercado laboral, favorecido por el entorno

macroeconómico y las nuevas regulaciones, el número de trabajadoras domésticas registradas en el sistema de la seguridad social aumentó considerablemente y continúa haciéndolo. La tasa de variación de los puestos de servicio doméstico registrados o cotizantes al sistema de seguridad social en el período prácticamente triplica la del total de trabajadores dependientes (asalariados) en 2014.

El proceso de formalización ha sido relativamente similar para los diferentes tipos de ocupación que integra el servicio doméstico, esto es personal doméstico, cuidadoras de niños y de enfermos. Sin embargo, la informalidad continúa teniendo mayor incidencia entre las cuidadoras de enfermos. Ello podría deberse a que algunas trabajadoras ya están jubiladas y por lo tanto, impedidas de realizar de manera formal una actividad económica. En 2014, declaran estar jubiladas el 4.5% del personal doméstico, el 5% de las cuidadoras de niños y el 13.6% de las cuidadoras de enfermos.

Por otra parte, para las cuidadoras de mayor edad podría no resultar atractivo y en cambio costoso, inscribirse en el sistema de seguridad social. En el caso de las más jóvenes que predominan entre las cuidadoras de niños, la mayor incidencia de la informalidad podría obedecer a que consideren este empleo de manera provisoria, al tiempo que como se confirma en las entrevistas realizadas a las integrantes del sindicato, en muchas ocasiones *“hay dificultades para que las trabajadoras con una visión de largo plazo piensen en los beneficios futuros al momento del retiro”*.

La menor cantidad de horas trabajadas en promedio está asociada a una mayor probabilidad de tener un empleo informal -lo cual probablemente responda a una mayor inestabilidad en el empleo- así como residir en el Interior del país, donde es probable que haya mayores resistencias por el lado de los empleadores debido a prácticas tradicionales y también por el lado de la oferta, a factores culturales y menor organización sindical.

La evolución de los salarios del servicio doméstico ha sido creciente y su incremento ha sido mayor que para el resto de los y las trabajadoras en el período. Ello es el resultado directo o indirecto (según se trata de trabajadoras formales o informales) de los aumentos pactados en el Consejo de Salarios. Esta evolución permitió que mejorara la relación entre los salarios del servicio doméstico y el resto. Sería razonable concluir que la nueva legislación y la difusión de la misma entre empleadas y empleadores, contribuyó a la mejora de los salarios, aun en los casos en que no se cumple con el registro a la seguridad social. Esto permite pensar que el mayor impacto de las reformas pudo haberse dado en términos de las mejoras salariales, pese a la importante magnitud del aumento relativo en el registro al sistema de seguridad social.

También puede apreciarse el acceso creciente a nuevos derechos para las trabajadoras del sector, lo cual está asociado a la aplicación de la nueva normativa y las acciones de política pública complementarias.

Este colectivo de trabajadoras ha ganado, al menos en términos de derechos, los mismos beneficios que el resto, entre los que resaltan la cobertura de la salud, el subsidio por desempleo, la jornada laboral y el descanso, prestaciones por actividad y la fijación salarial por convenio colectivo. En cuanto a su acceso efectivo, el mismo no sería explicable sin las reformas regulatorias. Particularmente, la incorporación a los Consejos de Salarios y la necesidad de que trabajadoras y empleadoras se asuman como agentes económicos dentro del mercado laboral, no solamente repercutió en la favorable evolución salarial del servicio doméstico sino contribuyendo a ampliar la conciencia como trabajadoras y al menos, obligadas por las circunstancias, a organizarse.

Para el SUTD, la formalización sigue siendo la principal reivindicación y para ello consideran fundamental sensibilizar y concientizar no sólo a la contraparte empleadora y a la sociedad en su conjunto, sino a sus propias afiliadas y representadas.

La interpretación acerca de los factores que impulsaron la evolución del empleo y los salarios más allá de las reformas, debe completarse teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de la vida familiar y el trabajo de mercado de la sociedad uruguaya, en condiciones de una oferta laboral femenina creciente y un marcado déficit de servicios de cuidados para responder a las nuevas necesidades sociales. Esto es, la demanda de servicio doméstico en el período se apoyó por un lado, en un contexto

macroeconómico favorable con crecimiento del empleo y mejora en el ingreso de los hogares y por otro, en el aumento del empleo femenino. Este aumento pone en evidencia las carencias en términos de cuidados y de cumplimiento con las tareas del hogar, en un ambiente donde predomina culturalmente el reparto de tareas por género. Ante la salida de las mujeres que cuentan con más armas para salir al mercado laboral, mayor nivel educativo, se abren puertas para el servicio doméstico, aun cuando los costos económicos relacionados con la nueva normativa puedan ser más gravosos. Esto queda en evidencia por la ampliación de la demanda hacia hogares de quintiles de menores ingresos.

Para comprender la mejora en la calidad del empleo verificada entre las trabajadoras del servicio doméstico, debe agregarse la política de difusión y sensibilización así como las acciones de fiscalización; estas últimas, al menos tendrían efectos disuasivos sobre la evasión, considerando las dificultades que supone una fiscalización rigurosa como podría serlo en niveles de las unidades productivas.

Obvio es, que frente a este diagnóstico positivo queda un largo trecho por recorrer para vencer resistencias y generar condiciones que aseguren el acceso a los derechos.

Para las trabajadoras el conjunto de derechos que se les otorga es sin duda un estímulo y para las empleadoras, el mayor costo puede significar un impedimento, lo cual se refleja al menos en parte en la subdeclaración y en la evasión observada.

Si por una parte se puede considerar como importantes avances la existencia de tres convenios laborales aprobados en los Consejos de Salarios del Grupo 21, el aumento de trabajadoras aportantes, el aumento del monto de sus cotizaciones, continúa siendo el sector con mayores grados de informalidad y subdeclaración relativa. Según las estimaciones mientras el porcentaje de subdeclaración para el promedio del mercado es de 6%, para el personal del servicio doméstico es de 12.5% en 2014. Es decir, las condiciones laborales siguen siendo muy vulnerables en relación al conjunto de trabajadores del país⁸¹. Pese a los incipientes esfuerzos de inspección las características de la actividad parecen impedir que la fiscalización, entre otros factores, logre alcanzar los niveles promedio del mercado.

La identificación de actores sociales con una organización embrionaria que representan tanto la parte sindical como la empleadora, significa un importante adelanto, pero la organización sindical es todavía muy frágil, con dificultades para que se respete la libertad sindical, elementos cruciales para el diálogo social.

Finalmente, cabe señalar que las conclusiones del trabajo se basan en una metodología estadística descriptiva que presenta limitaciones para establecer los impactos directos de los cambios normativos o de las acciones de política pública llevadas adelante, aislándolos de otros factores del entorno económico, social y político. Sin embargo, la amplitud y extensión de la información manejada permite asociar con bastante certeza, la favorable evolución de los indicadores con las políticas implementadas en el periodo. Queda pendiente un análisis de impacto de las reformas de carácter más específico y riguroso que permita aislar los diferentes factores asociados a la evolución del empleo y los puestos de trabajo.

⁸¹ Debe considerarse que aunque no ha sido objeto de estudio es una ocupación que incorpora mujeres migrantes, lo cual implica una problemática específica.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. y Todaro, R. (2006) Costos laborales y reproducción social en América Latina. Capítulo IV en Abramo, L. (ed.). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.
- Amarante, V., Arim, R. Yapor, M. (2015) Desigualdad e informalidad en el Uruguay Capítulo VIII en Amarante, Verónica y Arim, Rodrigo (eds.), *Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*, Libros de la CEPAL, N° 133 (LC/G.2637-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2015.
- Amarante, V. y Espino, A. (2008) Situación del servicio doméstico en Uruguay en Ampliando las oportunidades Laborales para las mujeres. Montevideo. INAMU
- (2009), “Informalidad y desprotección social en Uruguay”, *Problemas del Desarrollo*, Vol. 40, N° 150.
- Amarante, V. y Perazzo, I. (2013). "Trabajo por cuenta propia y monotributo en Uruguay," Documentos de Trabajo 13/04, Instituto de Economía – Facultad de Ciencias económicas y de Administración. UDELAR. Montevideo.
- Amarante, V. y Sojo, A. (2015) Protección social y afiliación a los sistemas de pensiones en América Latina en Amarante, Verónica y Arim, Rodrigo (eds.), *Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*, Libros de la CEPAL, N° 133. CEPAL. Santiago de Chile,
- Batthyány, K. (2012) Servicio sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo. Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo No. 34. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra
- González Quinteros y Cancela (s/f). Estudio sobre las condiciones laborales del servicio doméstico. Propuestas para acortar las brechas de la desigualdad en las políticas laborales, de cuidado y tributarias. Departamento de Trabajo Social. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Presidencia. OPP. Montevideo
- Bene, N. (2014) Evasión en puestos de trabajo. Asesoría Económica y Actuarial Asesoría General en Seguridad Social. BPS. Diciembre 2014. Montevideo
- Bene, N. (2015) Evolución de puestos cotizantes en el servicio doméstico. Asesoría General en Seguridad Social Comentarios de Seguridad Social N° 47 1er. Trimestre 2015. Montevideo.
- Benedetti, E. (2007). “Empleo Informal en el Uruguay”. Informe Temático. Encuesta Nacional de Hogares Ampliada. Instituto Nacional de Estadística. Montevideo 2007. En pág. Web: <http://www.ine.gub.uy>
- Bérgolo, M. y Cruces, G. (2014). “Work and tax evasion incentive effects of social insurance programs. Evidence from an employment based benefit extension”, *Journal of Public Economics*, vol. 117. http://econpapers.repec.org/article/eeepubeco/v_3a117_3ay_3a2014_3ai_3ac_3ap_3a211-228.htm. Acceso 6 de setiembre de 2016.
- Bidegain, N. (2011). Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay (CIEDUR). 1ª. Edición, noviembre 2011. Montevideo, Uruguay
- Bonan, Claudia y Guzmán, Virginia (S/f) Aportes de la teoría de género a la comprensión de las dinámicas sociales y los temas específicos de asociatividad y participación, identidad y poder. <http://www.cem.cl/pdf/aportes.pdf>. Acceso 30 de octubre de 2015
- Llambí, C. et al. (2014) Actualización de la evaluación de los incentivos fiscales a la inversión en Uruguay 2005 – 2012. Montevideo <http://www.cinve.org.uy/wp-content/uploads/2015/07/Llambi-Cazulo-2014-3.pdf> Acceso 6 de setiembre de 2016
- Cabrera, Virginia, Cárpena, Cecilia y Perazzo, Ivone (2013) Cumplimiento de los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios en Uruguay entre 2007-2011 Serie Documentos de Trabajo DT 10/13 Instituto de Economía. UDELAR. Montevideo
- Camerosanom, Nadya y Colombo, Carolina (2013). Evasión en puestos de trabajo. Año 2012. Comentarios de Seguridad Social Asesoría General en Seguridad Social Agosto 2013. BPS. Montevideo
- Espino, Alma Goinheix, Sebastián Alves, Guillermo (2011) La evolución de la demanda a través de la información sobre vacantes. Serie Documentos de Trabajo. Instituto de Economía, Universidad de la República (UDELAR)- Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (FCEYA) Uruguay,

<http://www.iecon.ccee.edu.uy/dt-11-11-la-evolucion-de-la-demanda-a-traves-de-la-informacion-sobre-vacantes/publicacion/259/es/> Acceso 6 de setiembre de 2016

- Espino, A. y Pedetti, G. (2010) Diálogo social y la igualdad de género en Uruguay Documento de trabajo núm. 15. Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo. - Ginebra: OIT, 2010
- (2008) Cláusulas de Género en la Negociación Colectiva 2005-2008. Montevideo. Instituto Nacional de las Mujeres
http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/19654/1/3_negociacion_colectiva2005-2008.pdf. Acceso 6 de setiembre de 2016
- Esquivel, V. y Pereyra, F. (2014) El servicio doméstico y sus desafíos para la protección social. Capítulo 6. En Claudia Danani y Susana Hintze (coord.) Protecciones y desprotecciones (ii) problemas y debates de la seguridad social en la Argentina. Buenos Aires. UNGS
- Gallo, Alejandra y Santos, Silvia (2013) Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Regulación, resultados y situación actual. Comentarios de Seguridad Social N° 39 Enero, Febrero, Marzo 2013
- Gasparini, L. (2004). "Different lives: inequality in Latin America and the Caribbean". Capítulo 2 de Inequality in Latin America and the Caribbean: Breaking with History?, The World Bank
- Hart, K. (1970). "Small scale entrepreneurs in Ghana and development planning". Journal of Development Studies, 6, 104—120. Taylor and Francis. Londres
- Lagomarsino, G. (2009). Uruguay: hacia una nueva matriz de protección social. Documento presentado a la Asociación Internacional de Seguridad Social para su publicación. *Comentarios de Seguridad Social N° 23. Abril - Junio/2009. BPS. Montevideo*
- Lamas Marta (2015) La perspectiva de género.
www.pueg.unam.mx/images/seminarios2015_1/investigacion_genero/complementaria/lam_mrt.pdf
- León, Magdalena (2013). "Proyecto de investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia". *Revista de Estudios Sociales*, Dossier Servicio Doméstico y Desigualdad Social, N° 45, 198-211.
- Mackay, F. y Meier, P. (2003) Institutions, Change and Gender – Relations: Towards a Feminist New Institutionalism? A 'Sneuveld' prepared for The Joint Sessions of European Consortium of Political Research 2003. Workshop 23. Changing Constitutions, building institutions and (re)defining gender relations University of Edimburg
- MTSS (2015) "Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay". Evolución reciente. Unidad de estadística de trabajo y de la seguridad social. Observatorio de mercado de trabajo. Agosto 2015.
- (2014) "Trabajadores domésticos e impacto de las políticas públicas en Uruguay. Unidad de Evaluación y Monitoreo de Relaciones Laborales y Empleo. Observatorio de mercado de trabajo. Agosto, 2014.
<http://www.mtss.gub.uy/web/mtss/publicaciones-omt>
- Notaro, J. (2009) "La Reforma Laboral en el Uruguay 2005-2009. Participación para la regulación". DT 07/09 Instituto de Economía, Universidad de la República (UDELAR)- Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (FCEYA) Uruguay: <http://www.iecon.ccee.edu.uy/publicaciones/indexdt.html>
- OIT (1972) : Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- OIT (2002). El trabajo decente y la economía informal, Informe VI, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- OIT (2013) Manual de buenas prácticas para trabajadoras y empleadoras del servicio doméstico. Organización Internacional del Trabajo, Santiago
- Perazzo, Ivone (2012) EL mercado laboral uruguayo en la última década Serie Documentos de Trabajo DT 1/12. Febrero de 2012 Instituto de Economía, Universidad de la República (UDELAR)- Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (FCEYA) Uruguay
- Pereyra, Francisca (2013a). "El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras". *Revista de Estudios Sociales*, Dossier Servicio Doméstico y Desigualdad Social, N° 45, 54-66.
- Pérez del Castillo, Santiago (2000). Manual práctico de normas laborales. Fundación de cultura Universitaria. Montevideo.

-
- Picchio, A. (1994) “El trabajo de reproducción tema central en el análisis del mercado de trabajo” en Borderías, C.; Carrasco, C.; Alemany, C. Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Madrid. FHUEM-Icaria.
- Portes, A.; Castelles, M. y Benton, L.: The informal economy: studies in advanced and less developed countries. The John Hopkins University Press. Baltimore y London, 1989.
- Tizziani, Ania y Poblete, Lorena (2013). “Presentación”. *Revista de Estudios Sociales*, Dossier Servicio Doméstico y Desigualdad Social, N° 45, 9-14. Colombia. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de los Andes.
- Tizziani, Ania (2011). “De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires”. *Trabajo y Sociedad*, XV, 17, 309-328.
- Tockman V. (2001) *De la informalidad a la modernidad*. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile.

PÁGINAS WEB VISITADAS

Derecho laboral uruguayo

<http://www.mtss.gub.uy/web/mtss/derecho-laboral-uruguayo>. Acceso 6 de setiembre de 2016

<http://www.mtss.gub.uy/web/mtss/normativa-servicio-domestico>. Acceso 6 de setiembre de 2016

Derechos de Trabajadores

http://www.bps.gub.uy/5466/derechos_y_obligaciones.html. Acceso 6 de setiembre de 2016

Obligaciones de los trabajadores

http://www.bps.gub.uy/4778/obligaciones_de_trabajadores.html. Acceso 6 de setiembre de 2016

Prestaciones

http://www.bps.gub.uy/5446/subsidio_por_desempleo.html. Acceso 8 de octubre de 2015

http://www.bps.gub.uy/4803/subsidio_por_enfermedad.html. Acceso 8 de octubre de 2015

http://www.bps.gub.uy/4804/subsidio_por_maternidad.html. Acceso 8 de octubre de 2015

http://www.bps.gub.uy/8959/subsidio_parental_para_cuidados_del_recien_nacido_ley_19161.html. Acceso 8 de octubre de 2015

http://www.bps.gub.uy/8960/licencia_especial_por_adopcion.html. Acceso 8 de octubre de 2015

http://www.bps.gub.uy/5473/trabajo_domestico.html. Acceso 8 de octubre de 2015

http://www.bps.gub.uy/4786/guia_de_afiliacion.html. Acceso 8 de octubre de 2015

http://www.bps.gub.uy/6575/guia_de_aportacion.html. Acceso 8 de octubre de 2015

<http://www.bps.gub.uy/4789/salarios.html>. Acceso 8 de octubre de 2015

http://www.bps.gub.uy/7319/bse_-_cobertura_de_accidentes.html. Acceso 8 de octubre de 2015

http://www.bps.gub.uy/4788/factura_de_obligaciones.html. Acceso 8 de octubre de 2015

<http://www.bps.gub.uy/4800/comunicados.html>. Acceso 8 de octubre de 2015

<http://www.bps.gub.uy/4787/normativa.html>. Acceso 8 de octubre de 2015

http://www.bps.gub.uy/1124/formularios_trabajo_domestico.html. Acceso 8 de octubre de 2015

http://www.bps.gub.uy/1920/boletin_estadistico.html#. Acceso 8 de octubre de 2015

Fijación salarial

<http://www.mtss.gub.uy/web/mtss/consejos-de-salarios>. Acceso 8 de octubre de 2015

Evolución de cotizantes

http://www.bps.gub.uy/1940/evolucion_de_los_cotizantes.html. Acceso 8 de octubre de 2015

http://www.bps.gub.uy/1944/indicadores_de_la_seguridad_social.html. Acceso 8 de octubre de 2015

ANEXO

Tabla A-1. Evolución de la tasa de actividad y empleo por sexo. Total del país (2006-2014)

Años	Tasa de Actividad (%)			Tasa de empleo (%)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2006	60.7	72.2	50.8	54.1	66.3	43.7
2007	62.5	74.0	52.7	56.7	69.1	46.1
2008	62.7	73.3	53.6	57.7	69.2	47.8
2009	63.4	74.1	54.3	58.5	70.0	48.7
2010	62.9	73.1	54.0	58.4	69.3	48.9
2011	64.8	74.7	55.8	60.7	71.0	51.3
2012	64.0	73.5	55.6	59.9	69.8	51.1
2013	63.6	73.9	54.4	59.5	70.2	50.0
2014	64.7	74.3	55.9	60.4	70.5	51.3

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de encuestas de hogares.

Tabla A-2. Evolución del empleo formal e informal. En porcentajes sobre el total de ocupados. Total del país (2005-2014)

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Informal	33.8	34.1	32.6	31.5	31.5	27.7	26.0	25.1	24.4	33.8
Formal	66.2	65.9	67.4	68.5	68.5	72.3	74.0	74.9	75.6	66.2
Total ocupados	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

Tabla A-3. Evolución del PIB, informalidad y ocupación. 2006-2014

Años	PIB Índice base 100 = 2005	Informalidad (%)	Ocupación (%)
2006	104.1	34.4	54.1
2007	110.9	34.1	56.7
2008	118.9	32.6	57.7
2009	123.9	31.5	58.5
2010	133.6	30.1	58.4
2011	140.5	27.7	60.7
2012	145.1	26.0	59.9
2013	152.5	25.1	59.5
2014	157.9	24.4	60.4

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del BCU e INE

Tabla A-4. Peso relativo de las categorías de ocupación en el empleo total del país (2006-2014)

	Asalariado privado	Asalariado público	Miembro de cooperativa de producción	Patrón	Cuenta propia sin local ni inversión	Cuenta propia con local o inversión
2006	55.4	16.0	0.2	4.8	6.7	16.9
2007	55.9	15.2	0.2	4.9	5.0	18.8
2008	56.2	15.1	0.2	4.9	4.1	19.4
2009	57.2	14.6	0.2	4.9	3.7	19.4
2010	58.6	14.7	0.1	5.0	1.9	19.7
2011	58.0	14.6	0.2	5.2	2.9	19.1
2012	58.7	15.0	0.1	4.8	2.9	18.6
2013	58.5	14.9	0.1	4.9	2.5	19.1
2014	58.7	15.0	0.2	4.5	2.6	19.1

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

Tabla A-5. Evolución de la informalidad según categorías de ocupación. Total del país (2006-2014)

Años	Asalariados/as Privados	Patrón	Cuenta propia sin local o inversión	Cuenta propia con local o inversión
2006	28.8	14.7	93.6	66.8
2007	27.8	15.8	96.9	67.5
2008	25.9	16.5	96.3	67.1
2009	24.5	14.3	96.2	67.8
2010	23.8	16.5	94.6	68.6
2011	20.2	14.8	96.5	65.2
2012	17.8	13.7	95.0	65.3
2013	16.4	14.0	96.9	65.0
2014	15.7	10.7	97.3	64.2

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

Tabla A-6. Evolución de la proporción de trabajadores por ramas de actividad sin cobertura de la seguridad social. Total del país (2006-2014)

Rama de actividad	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Agropecuaria, pesca, caza y explotación de minas o conteras	36.0	36.8	36.0	35.6	37.7	35.3	33.0	32.9	32.0
Industria manufacturera, Suministro de electricidad, gas y agua	30.0	29.5	27.3	27.5	25.6	23.5	22.5	21.5	20.4
Construcción	60.4	54.4	52.9	50.4	48.8	43.7	43.7	44.0	43.9
Comercio	46.4	45.2	41.9	40.9	39.3	35.1	31.7	30.4	29.4
Transporte y comercio	35.4	37.8	36.7	34.3	31.1	30.2	17.2	16.4	15.1
Restaurantes y Hoteles	22.9	22.9	21.0	21.6	19.0	17.2	20.9	18.4	18.2
Instituciones financieras	6.2	4.3	3.9	4.7	3.4	2.2	1.2	3.7	1.4
Actividades inmobiliarias	41.0	41.6	39.6	36.1	35.9	31.9	10.0	8.5	6.6
Administración pública	1.7	1.1	1.4	0.3	0.3	0.2	14.9	15.1	16.1
Enseñanza	9.8	9.8	11.8	10.6	8.0	7.8	8.7	8.4	6.7
Serv sociales y salud	8.2	8.5	7.7	5.9	4.5	4.3	15.3	14.7	14.9
Elim desperdicios, saneam	42.9	41.9	40.0	37.7	35.8	35.2	55.3	50.4	52.5
Servicio domestico	34.8	37.1	34.0	27.1	28.6	34.0	24.8	25.4	19.7
Evolución de la proporción de trabajadoras por ramas de actividad sin cobertura de la seguridad social									
Rama de actividad	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Agropecuaria, pesca, caza y explotación de minas o conteras	25.1	24.5	26.9	26.9	28.4	25.3	24.8	25.4	27.2
Industria manufacturera, Suministro de electricidad, gas y agua	43.6	44.9	41.7	42.2	41.0	34.4	30.3	28.2	29.8
Construcción	29.1	24.5	20.8	17.2	21.2	17.1	18.0	12.2	14.9
Comercio	46.2	44.1	43.5	41.0	41.4	36.6	33.3	32.4	31.1
Transporte y comercio	43.0	41.4	40.7	41.2	41.0	38.5	8.7	10.0	7.8
Restaurantes y Hoteles	12.1	13.9	12.8	12.1	12.0	8.8	26.6	25.0	24.7
Instituciones financieras	5.5	5.7	2.7	3.2	2.0	2.3	0.9	1.3	0.5
Actividades inmobiliarias	21.0	20.0	21.7	19.6	20.0	16.0	4.5	4.1	4.8
Administración pública	2.1	2.3	2.5	0.8	0.4	0.1	8.6	13.2	16.3
Enseñanza	10.3	9.7	10.0	6.9	7.2	7.3	5.7	5.5	5.0
Serv sociales y salud	14.6	14.8	14.1	12.3	12.7	11.0	12.7	10.7	11.2
Elim desperdicios, saneam	47.6	48.8	48.0	48.7	44.5	41.3	56.8	56.6	55.4
Servicio domestico	65.6	64.4	63.3	62.5	61.2	58.2	55.2	51.1	46.7

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

Tabla A-7. Servicio doméstico distribuido por tramos de edad

Tramo de edad	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
14 a 24	13.1	13.3	10.8	11.4	11.3	11.5	10.9	10.3	10.0
25 a 34	17.6	17.5	17.3	16.9	15.9	17.3	15.8	16.0	15.8
35 a 44	23.8	22.3	21.9	22.2	23.8	22.3	24.2	22.4	22.4
45 a 54	24.4	24.1	24.8	25.9	25.2	25.9	24.0	26.2	25.1
55 a 64	15.5	16.7	17.9	16.4	17.4	17.5	18.9	19.1	19.8
65 y más	5.6	6.2	7.2	7.1	6.4	5.5	6.3	6.0	6.8
Total	100.0	100.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

Tabla A-8. Distribución del servicio doméstico por estado civil. En porcentajes. Total del país (2006-2014)

Estado Civil	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Solteros	25.2	21.8	17.1	16.3	15.0	15.8	14.1	12.6	13.6
Divorciados, separados o viudos	23.2	27.2	32.0	32.0	32.0	31.2	26.9	26.0	26.2
Casados o unidos	51.6	51.0	50.9	51.7	52.9	53.0	59.0	61.3	60.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Tabla A-9. Distribución del personal doméstico por tramo de edad y nivel educativo. En porcentajes. Total del país (2006 y 2014)

Tramos de Edad /Nivel educativo	2006				2014			
	Hasta Primaria Completa	Secundaria incompleta	Secundaria Completa	Terciaria incompleta/completa	Hasta Primaria Completa	Secundaria incompleta	Secundaria Completa	Terciaria incompleta/completa
14-25	6.7	18.0	27.4	41.8	8.0	15.7	11.2	38.1
26-45	37.0	52.8	38.0	42.1	36.5	45.3	41.1	30.5
46-55	27.6	20.0	23.0	8.8	26.4	24.6	24.9	11.2
Más de 55	28.7	9.2	11.6	7.3	29.1	14.3	22.8	20.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Tabla A-10. Distribución de los ocupados por sexo según estructura de los hogares. En porcentajes. Total del país (2014)

	Hombres	Mujeres	Total
Unipersonal	9.4	6.8	8.2
Biparental sin hijos	14.2	14.1	14.2
Biparental con hijos	50.2	43.1	47.0
Monoparental	7.8	15.4	11.2
Extendido	15.9	18.5	17.1
Compuesto	2.5	2.1	2.3
Total	100.0	100.0	100.0

Tabla A-11. Evolución de la proporción de empleados en el servicio doméstico y de la tasa de empleo (1998-2014)

Año	Serv.Doméstico / ocupadas (%)	Tasa de empleo total (%)
1998	9.5	54.3
1999	9.8	52.6
2000	8.5	51.5
2001	8.6	51.4
2002	8.6	49.1
2003	9.0	48.3
2004	8.3	50.8
2005	9.7	51.4
2006	8.0	53.9
2007	8.0	56.7
2008	7.7	57.7
2009	7.7	58.5
2010	7.8	58.4
2011	7.0	60.7
2012	7.0	59.9
2013	6.4	59.5
2014	6.1	60.4

*Hasta 2005 localidades de más de 5000 habitantes. A partir de 2006 la ECH incluye a localidades urbanas menores y zonas rurales.
Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Tabla A-12. Evolución del salario mínimo nacional (SMN), el salario mínimo servicio doméstico (SMSD) y el salario medio (IMS)

	SMN		SMSD		SMN	SMSD	IMS
		Pesos uruguayos		Pesos uruguayos	Indice Enero=100	Indice Enero=100	Indice Enero=100
2006	1° de Enero	2617.5	2006	2888*	100	100	100
	1° de Julio	3000		3000			
2007	1° de Enero	3075		3240	117.5	106.5	112.3
	1° de Julio	3244		3240			
2008	1° de Enero	3416	2008	4260	130.5	147.5	126.5
	1° de Julio	4150					
2009	1° de Enero	4441	2009	4562	169.7	158.0	145.0
2010	1° de Enero	4799	2010	6591		228.2	125.79
2011	1° de Enero	6000	Jul-11	7251	229.2		
2012	1° de Enero	7200	01/01/2012	7976	275.1	276.2	157.95
2013	1° de Enero	7920	01/07/2012	8534	302.6	295.5	
2014	1° de Enero	8960	01/01/2013	9544	342.3	330.5	176.57
2015	1° de Enero	10000	01/01/2014	10745	382.0	372.1	253.2
2016	1° de Enero	11150	01/01/2015	11945	426.0	413.6	
Variación en %					326.0	313.6	153.2

Fuente: MTSS (2015) para 2006; Actas de Consejos de salarios

Tabla A-13. Consejos de salarios grupo 21 “servicio doméstico” ajustes salariales (variación)

	1er. franja salarial	2ª franja salarial	3ª franja salarial
	1/	2/	3/
01/11/2008	20,0	10,0	5,0
1-ene-2009	7,1	7,1	7,1
1-ene-2010	4,4	4,4	4,4
1-dic-2010	37,55	26,57	13,74
1-jul-2011	10,0	8,0	5,25
1-ene-2012	10,0	8,0	5,25
1-jul-2012	7,0	6,0	5,0
1-ene-2013	11,84	10,83	9,66
1-ene-2014	12,58	11,77	10,95
Ajuste acumulado Dic. 2010/Ene. 2014	124,2	93,9	61,0
Ajuste acumulado 1/11/2008 a Ene. 2014	200,9	138,5	89,0
Inflación (var. IPC Jul. 2014 /oct.2008)	52,4		
Variación real acumulada 1/11/2008 a Jul. 2014	97	56	24

Fuente: MTSS, en base a DINATRA

Tabla A-14. Ingreso mensual del trabajo principal. 2006-2014. En pesos uruguayos (a valores de diciembre de 2014)

Año	Servicio doméstico	Total de ocupados	Total de mujeres ocupadas	Total de Asalariados	Total de mujeres asalariadas
2006	3171	8838	6895	8133	6367
2007	3372	10208	7933	9319	7381
2008	3665	11446	8824	10251	7978
2009	4284	13330	10380	12359	9505
2010	4189	13355	10501	11705	9102
2011	5316	15855	12794	14913	11919
2012	6340	17179	14254	16506	13370
2013	7192	19597	16060	18822	15033
2014	8553	22217	18141	21506	16978

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

Tabla A-15. Ingreso por mes precios corrientes

Año	Servicio doméstico	Total de ocupados	Total de mujeres ocupadas	Total de Asalariados	Total de mujeres asalariadas
2006	3084.67	8655.74	6752.919	6234.874	7963.262
2007	3300.941	9999.267	7768.897	7225.258	9125.193
2008	3589.827	11216.07	8644.866	7814.42	10040.67
2009	4197.404	13053.81	10165.45	12101.38	9308.935
2010	4103.594	13088.2	10289.44	11467.53	8915.977
2011	5293.353	15527.63	12534.25	11675.46	14602.84
2012	6205.24	16818.27	13954.39	13082.91	16152.29
2013	7043.945	19197.54	15732.57	14721.09	18431.13
2014	8379.004	21759.29	17765.94	16623.86	21057.46

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

Tabla A-16. Ingreso por hora valores corrientes

Año	Servicio doméstico	Total de ocupados	Total de mujeres ocupadas	Total de Asalariados	Total de mujeres asalariadas
2006	32.2	57.51	53.20	48.30	45.50
2007	35.8	65.22	61.03	56.02	53.23
2008	40.2	73.71	67.83	60.66	56.32
2009	44.8	82.83	76.03	72.79	66.44
2010	44.7	84.13	77.80	69.22	62.93
2011	56.3	99.29	94.23	88.38	83.02
2012	67.1	107.99	103.74	97.76	91.99
2013	74.7	122.18	115.75	110.95	102.24
2014	90.5	139.57	132.92	127.02	117.08
Variación acumulada 2014/2006	180.9	142.7	149.9	163.0	157.3
Variación acumulada 2014/2008	225.1	189.4	196.0	209.4	207.9

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

Tabla A-1. Promedio del salario mensual de empleo doméstico formal e informal. Total del país (2006-2014) (índice base 100 = diciembre de 2014)

Año	Servicio doméstico Informal	Servicio Doméstico Formal	Servicio doméstico Informal	Servicio Doméstico Formal
	Mensual	Mensual	Por hora	Por hora
2006	100.0	100.0	100.0	100.0
2007	101.3	107.1	110.7	113.0
2008	113.2	113.7	127.1	119.9
2009	130.4	134.8	136.3	139.5
2010	136.0	122.4	148.5	123.2
2011	155.1	162.2	170.6	170.4
2012	171.5	194.4	188.0	204.2
2013	191.9	212.1	205.1	221.0
2014	221.5	242.9	254.1	267.7
Variación acumulada 2014/2006	121.5	98.1	85.3	95.6
Variación acumulada 2014/2008	95.7	113.6	99.9	123.3

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares

Tabla A-2. Descripción de las variables independientes en el modelo probit

Probabilidad de empleo formal	Variables
Estado civil	Conjunto de binarias que valen 1 según el estado civil: Casado Separado/divorciado Soltero
Jefe cotiza a la seguridad social	Binaria que vale 1 si el jefe de hogar aporta y 0 si no lo hace
Edad por tramos	14 a 24 años 25 a 44 años 55-64 años 65 y más
Educación por niveles	Conjunto de binarias que valen 1 según el nivel: sin educación: Hasta primaria completa, Secundaria básica completa, Secundaria completa, Terciaria incompleta, Terciaria completa
Cantidad de horas semanales trabajadas	Binaria que vale 1 si trabaja 30 o más horas y 0 por debajo de 30 horas
Multiempleo	Binaria que vale 1 si declara más de 1 empleo y 0 si declara 1 empleo
Tipo de ocupación	Conjunto de binarias que valen 1 según tipo de ocupación: Personal doméstico, Cuidadoras de niños, Cuidadoras de enfermos
Percibe jubilación	Binaria que vale 1 si percibe jubilación y 0 si no lo hace
Lugar de residencia	Binaria que vale 1 si vive en Montevideo
Ingresos por trabajo	Logaritmo de la suma de los ingresos por trabajo de otros miembros del hogar
Probabilidad de ser activo	Binaria
Estado civil	Conjunto de binarias que valen 1 según: Unido, Casado, Separado/divorciado, Soltero, Otros
Tener hijos	Binarias que vale 1: si tiene hijos en el hogar entre 0 y 5 años en el hogar; si tiene hijos entre 6 y 14 años
Tramos de Edad	Conjunto de binarias que valen 1 según tramos de edad
Tramos educativos	Conjunto de binarias que valen 1 según tramos educativos
Quintiles de ingresos de los hogares	Conjunto de variables que valen 1 según quintil

Tabla A-3. Tasas de variación de los puestos de trabajo cotizantes a la seguridad social (2006-2013)

	TOTAL DEPENDIENTES	TOTAL DEPENDIENTES (S.PRIV)	SERVICIO DOMÉSTICO
2006	8.0	10.1	6.3
2007	9.1	10.6	9.5
2008	7.8	9.5	7.8
2009	3.2	2.9	6.9
2010	5.6	6.2	5.1
2011	4.9	5.7	6.3
2012	4.2	4.5	5.5
2013	1.7	1.3	3.3
2014	0.9	0.3	2.8

Fuente: Asesoría General en Seguridad Social, BPS

Tabla A-4. Promedio anual de puestos cotizantes por edad

AÑO	0 a 15	16 a 18	19 a 24	25 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 69	70 ó más	Total
2004	4	146	2325	4010	9803	10614	8692	2622	164	38381
2005	3	131	2174	3918	9862	11482	9491	3053	204	40318
2006	2	136	2187	3790	10305	12592	10778	3613	237	43641
2007	3	132	2218	3654	10752	13681	12264	4192	275	47171
2008	2	123	2281	3568	11358	14889	13705	4764	315	51004
2009	2	110	2297	3472	11855	16044	15170	4997	335	54282
2010	1	121	2327	3411	12446	17102	16716	4759	329	57211
2011	1	131	2317	3442	13071	18291	18347	4789	329	60718
2012	2	123	2268	3407	13295	19320	20105	5149	324	63993
2013	1	120	2188	3321	13227	19715	21522	5575	339	66007

Fuente: Asesoría General en Seguridad Social, BPS

Tabla A-5. Promedio del salario mensual a precios constantes 2014 de empleo doméstico formal e informal. Pesos uruguayos

	Servicio doméstico Informal	Servicio Doméstico Formal	Servicio doméstico Informal	Servicio Doméstico Formal
Año	Mensual	Mensual	Por hora	Por hora
2006	2334.0	4819.5	28.6	41.3
2007	2364.5	5160.2	31.7	46.7
2008	2642.2	5479.2	36.4	49.5
2009	3044.0	6495.5	39.0	57.7
2010	3173.1	5901.2	42.5	50.9
2011	3620.6	7817.7	48.8	70.4
2012	4002.7	9370.0	53.8	84.4
2013	4478.4	10222.0	58.7	91.3
2014	5170.5	11705.9	72.7	110.6

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de encuestas de hogares.

Tabla A-6. Remuneración promedio de la actividad privada según afiliación servicio doméstico valores constantes (base IPC dic 2013)

AÑO	PROMEDIO ANUAL (pesos uruguayos)		Índice	
	MASC.	FEM.	MASC.	FEM.
2006	5,972	2,626	100.0	100.0
2007	6,655	2,870	111.4	109.3
2008	7,015	3,152	117.5	120.0
2009	7,756	3,613	129.9	137.6
2010	8,051	3,808	134.8	145.0
2011	9,261	4,631	155.1	176.4
2012	9,812	5,019	164.3	191.1
2013	10,096	5,228	169.1	199.1
Variación 2013/2008			43.9	65.9

Fuente: Asesoría General en Seguridad Social, BPS

CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT SERIES

- No. 1 Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements (2003), by Howard Gospel
- No. 2 Sexual harassment at work: A review of preventive measures (2005), by Deirdre McCann
- No. 3 Statistics on working time arrangements based on time-use survey data (2003), by Andrew S. Harvey, Jonathan Gershuny, Kimberly Fisher & Ather Akbari
- No. 4 The definition, classification and measurement of working time arrangements (2003), by David Bell & Peter Elias
- No. 5 Reconciling work and family: Issues and policies in Japan (2003), by Masahiro Abe, Chizuka Hamamoto & Shigeto Tanaka
- No. 6 Reconciling work and family: Issues and policies in the Republic of Korea (2004), by Tae-Hong Kim & Hye-Kyung Kim
- No. 7 Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective (2003), by José Maria Ramirez-Machado
- No. 8 Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil (2004), by Bila Sorj
- No. 9 Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge (2004), by Annie Jolivet & Sangheon Lee
- No. 10 Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: A literature review (2004), by Dr. Richard D. Rinehart
- No. 11 Working time in transition: The dual task of standardization and flexibilization in China (2005), by Xiangquan Zeng, Liang Lu & Sa'ad Umar Idris
- No. 12 Compressed working weeks (2006), by Philip Tucker
- No. 13 Étude sur les temps de travail et l'organisation du travail: Le cas du Sénégal. Analyse juridique et enquête auprès des entreprises (2006), by Alfred Inis Ndiaye
- No. 14 Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand (2006), by Kyoko Kusakabe
- No. 15 Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues (2006), by N.S. Ghosheh Jr., Sangheon Lee & Deirdre McCann
- No. 16 Wage fixing in the informal economy: Evidence from Brazil, India, Indonesia and South Africa (2006) by Catherine Saget
- No. 18 Reconciling work and family: Issues and policies in Trinidad and Tobago (2008), by Rhoda Reddock & Yvonne Bobb-Smith
- No. 19 Minding the gaps: Non-regular employment and labour market segmentation in the Republic of Korea (2007) by Byung-Hee Lee & Sangheon Lee

- No. 20 Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context (2008), by Naj Ghosheh
- No. 21 Labour market regulation: Motives, measures, effects (2009), by Giuseppe Bertola
- No. 22 Reconciling work and family: Issues and policies in China (2009), by Liu Bohong, Zhang Yongying & Li Yani
- No. 23 Domestic work and domestic workers in Ghana: An overview of the legal regime and practice (2009), by Dzodzi Tsikata
- No. 24 A comparison of public and private sector earnings in Jordan (2010), by Christopher Dougherty
- No. 25 The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis (2010), by Andreas Crimmann, Frank Weissner & Lutz Bellmann
- No. 26 Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data (2010), by Patrick Belser & Uma Rani
- No. 27 The legal regulation of working time in domestic work (2010), by Deirdre Mc Cann & Jill Murray
- No. 28 What do we know about low-wage work and low-wage workers (2011), by Damian Grimshaw
- No. 29 Estimating a living wage: a methodological review (2011), by Richard Anker
- No. 30 Measuring the economic and social value of domestic work: conceptual and methodological framework (2011), by Debbie Budlender
- No. 31 Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper (2012), by Philip Tucker & Simon Folkard
- No. 32 The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence (2012), by Colette Fagan, Clare Lyonette, Mark Smith & Abril Saldaña-Tejeda
- No. 33 The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a research synthesis paper (2012), by Lonnie Golden
- No. 34 Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay (2012), by Karina Batthyány
- No. 35 Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution (2012), by Engelbert Stockhammer
- No. 36 Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment (2012), by Servaas Storm & C.W.M. Naastepad
- No. 37 Financialisation and the requirements and potentials for wage-led recovery – a review focussing on the G20 (2012), by Eckhard Hein & Matthias Mundt
- No. 38 Wage Protection Legislation in Africa (2012), by Naj Ghosheh
- No. 39 Income inequality as a cause of the Great Recession? A survey of current debates (2012), by Simon Sturn & Till van Treeck

-
- No. 40 Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects (2012), by Özlem Onaran & Giorgos Galanis
- No. 41 Wage-led growth: Concept, theories and policies (2012), by Marc Lavoie & Engelbert Stockhammer
- No. 42 The visible face of Women's invisible labour: domestic workers in Turkey (2013), by Seyhan Erdoğan & Gülay Toksöz
- No. 43 In search of good quality part-time employment (2014), by Colette Fagan, Helen Norman, Mark Smith & María C. González Menéndez
- No. 44 The use of working time-related crisis response measures during the Great Recession (2014), by Angelika Kümmerling & Steffen Lehndorff
- No. 45 Analysis of employment, real wage, and productivity trends in South Africa since 1994 (2014), by Martin Wittenberg
- No. 46 Poverty, inequality and employment in Chile (2014), by Sarah Gammage, Tomás Alburquerque & Gonzalo Durán
- No. 47 Deregulating labour markets: How robust is the analysis of recent IMF working papers? (2014), by Mariya Aleksynska
- No. 48 Growth with equity in Singapore: Challenges and prospects (2014), by Hui Weng Tat & Ruby Toh
- No. 49 Informality and employment quality in Argentina, Country case study on labour market segmentation (2014), by Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez & Mónica Jiménez
- No. 50 Comparing indicators of labour market regulations across databases: A post scriptum to the employing workers debate (2014), by Mariya Aleksynska & Sandrine Cazes
- No. 51 The largest drop in income inequality in the European Union during the Great Recession: Romania's puzzling case (2014), by Ciprian Domnisoru
- No. 52 Segmentation and informality in Vietnam: A survey of literature, Country case study on labour market segmentation (2014), by Jean-Pierre Cling, Mireille Razafindrakoto & François Roubaud
- No. 53 A chronology of employment protection legislation in some selected European countries (2014), by Mariya Aleksynska & Alexandra Schmidt
- No. 54 How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature (2014), by Johannes Van Biesebroeck
- No. 55 Job quality in segmented labour markets: The Israeli case, Country case study on labour market segmentation (2014), by Shoshana Neuman
- No. 56 The organization of working time and its effects in the health services sector: A comparative analysis of Brazil, South Africa, and the Republic of Korea (2014), by Jon Messenger & Patricia Vidal

-
- No. 57 The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence (2015), by Damian Grimshaw & Jill Rubery
- No. 58 The long journey home: The contested exclusion and inclusion of domestic workers from Federal wage and hour protections in the United States (2015), by Harmony Goldberg
- No. 59 The (missing) link between wages and productivity in the Philippines: what role for collective bargaining and the new two-tier wage system? (2016), by Melisa R. Serrano
- No. 60 Negociación colectiva, salarios y productividad: el caso uruguayo (2015), by Graziela Mazzuchi, Juan Manuel Rodríguez y Eloísa González
- No. 61 Non-standard work and workers: Organizational implications (2015), by Elizabeth George & Prithviraj Chattopadhyay
- No. 62 What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies (2015), by Dale Belman & Paul Wolfson
- No. 63 The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Viet Nam (2015), by Ingrid Landau, Petra Mahy & Richard Mitchell
- No. 64 The regulation of non-standard forms of employment in China, Japan and the Republic of Korea (2015), by Fang Lee Cooke & Ronald Brown
- No. 65 Re-regulating for inclusive labour markets (2015), by Jill Rubery
- No. 66 Minimum wage setting practices in domestic work: An inter-state analysis (2015), by Neetha N.
- No. 67 The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety (2015), by Michael Quinlan
- No. 68 Structural change and non-standard forms of employment in India (2016), by Ravi Srivastava
- No. 69 Non-standard forms of employment in some Asian countries: A study of wages and working conditions of temporary workers (2016), by Huu-Chi Nguyen, Thanh Tam Nguyen-Huu & Thi-Thuy-Linh Le
- No. 70 Non-standard forms of employment in Uganda and Ghana (2016), by Christelle Dumas & Cédric Houdré
- No. 71 The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy” (2016), by Valerio De Stefano
- No. 72 The introduction of a minimum wage for domestic workers in South Africa (2016), by Debbie Budlender
- No. 73 Productivity, wages and union in Japan (2016), by Takao Kato
- No. 74 Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers (2016), by Janine Berg
- No. 75 Non-Standard forms of employment in Latin America. Prevalence, characteristics and impacts on wages (2016), by Roxana Maurizio

-
- No. 76 Formas atípicas de empleo en América Latina: Incidencia, características e impactos en la determinación salarial (2016), by Roxana Maurizio
- No. 77 Firms' demand for temporary labour in developing countries: Necessity or strategy? (2016), by Mariya Aleksynska & Janine Berg
- No. 78 Remembering rest periods in law (2016), by Naj Ghosheh
- No. 79 Initial effects of Constitutional Amendment 72 on domestic work in Brazil (2016), by the Institute for Applied Economic Research (IPEA)
- No. 80 Coverage of employment protection legislation (EPL) (2016), by Mariya Aleksynska & Friederike Eberlein
- No. 81 Emplois atypiques et résultats sur le marché du travail au Cameroun, en République Démocratique du Congo et au Tchad (2016), by Benjamin Fomba Kamga, Vincent de Paul Mboutchouang & Gaston Brice Nkoumou Ngoa
- No. 82 Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España (2016), by Magdalena Diaz Gorfinkel
- No. 83 Redistributing value added towards labour in apparel supply chains: tackling low wages through purchasing practices.