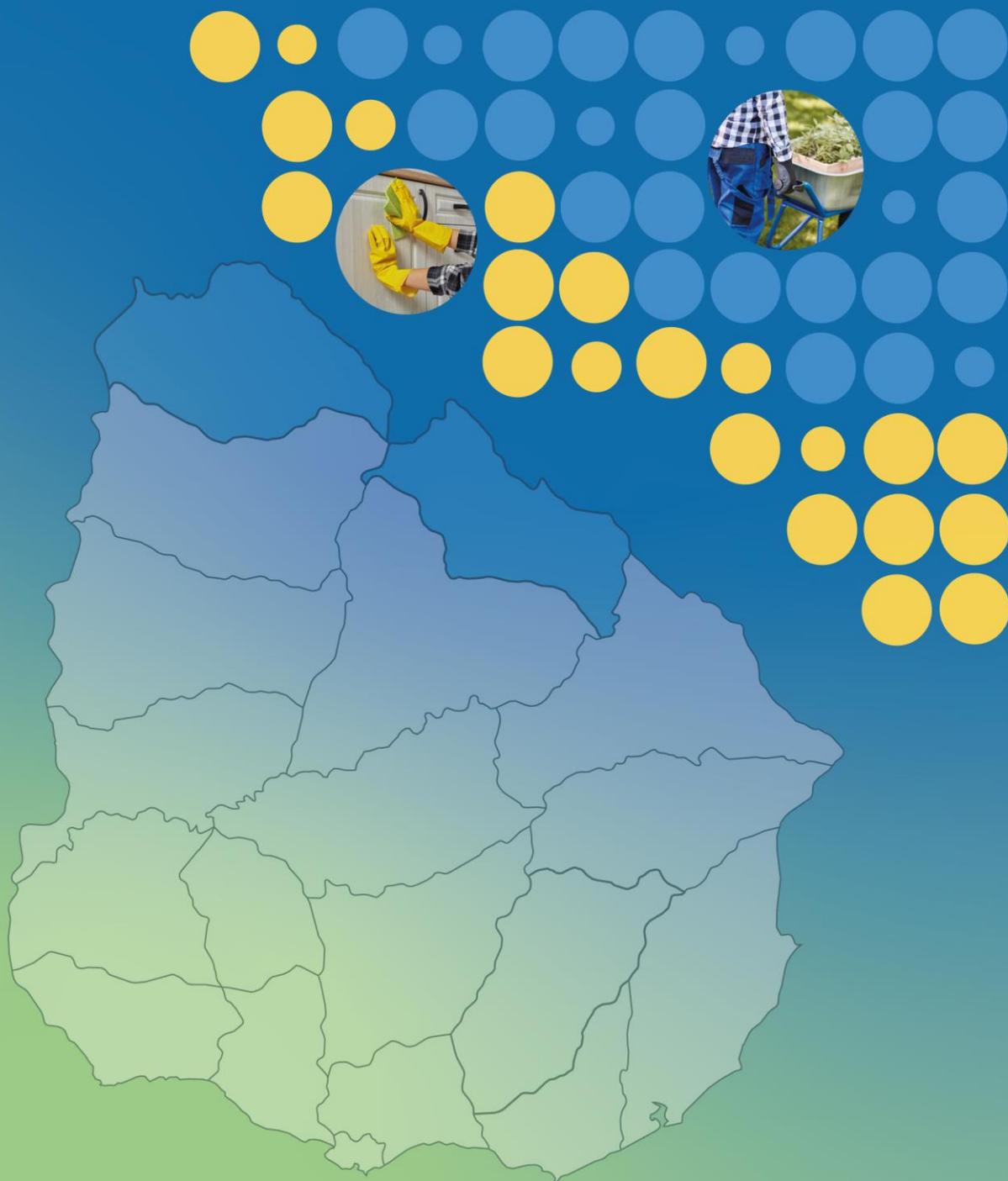


Sector Doméstico en la zona norte del Uruguay

Detección de necesidades y oportunidades de empleo y formación profesional en sectores de actividad desde una perspectiva territorial



Ministerio
**de Trabajo y
Seguridad Social**

Dirección Nacional
de Empleo

División de Desarrollo Territorial
División de Formación Profesional

Director Nacional de Empleo

Daniel Pérez

Autoría:

Victoria Sotelo

Ramiro Duarte

Mauricio Vidal Vitello

Andrea Guillén

División Formación Profesional

Claudia Hernández

Marcos de los Santos

División de Desarrollo Territorial

Colaboración:

Tania Echagüe

Gonzalo Garrido

Unidad de Estadística de Trabajo y Seguridad Social

Montevideo – Uruguay

Diciembre 2022

Índice

1. Introducción	4
2. Antecedentes y marco teórico-conceptual.....	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.2 Contexto	5
2.3 Consideraciones teóricas acerca del Trabajo Doméstico	7
2.4 Trabajo doméstico y migraciones	8
2.6 Artigas y Rivera: mayores niveles de pobreza e informalidad	13
2.7 Aproximaciones al marco jurídico	15
3. Aspectos metodológicos y definición de los objetivos de investigación	17
3.1 Objetivo general	17
3.2 Objetivos específicos	18
3.3 Pregunta de investigación - Delimitación temática	18
3.4 Estrategia metodológica	18
4. Caracterización socio laboral.....	19
5. Análisis y recomendaciones.....	31
Bibliografía.....	36

1. Introducción

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, a través de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE), y específicamente la División de Formación Profesional, desde el advenimiento de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en relación al COVID – 19, viene desarrollando un proceso de investigación sobre estudios sectoriales en clave prospectiva y generando insumos para el desarrollo y aplicación de un método prospectivo propiamente dicho. Los contenidos que se desarrollarán en este apartado corresponden a la tercera fase de investigación, que se enmarca en la articulación entre las Divisiones de Formación Profesional y Desarrollo Territorial de la Dirección Nacional de Empleo, con la Unidad Estadística del Trabajo y Seguridad Social (UETSS).

El propósito principal de este trabajo consiste en realizar una investigación sobre el sector de trabajo doméstico en Uruguay que aborde *las necesidades de empleo y formación profesional desde un enfoque territorial y local con foco en los departamentos de Artigas y Rivera*. Se pretende con este estudio dar continuidad y profundizar el estudio del sector de trabajo doméstico de Uruguay elaborado por DINAE - División Formación Profesional en el segundo semestre del año 2020¹.

Los resultados de este proceso de investigación aportarán al Plan Integral de Promoción del Empleo (PIPE), particularmente al Eje Nº 1 *“Sistema de prospectiva de oportunidades de empleo y necesidades de formación profesional”*, y al Eje Nº 3 *“Formación profesional para el empleo con mirada al futuro”*, por lo cual resultan claves para aportar información desde la rigurosidad técnica para la toma de decisiones, en relación al diseño e implementación de la política de formación profesional, a nivel nacional y territorial. Asimismo, los insumos generados serán un producto para apoyar técnicamente a la toma de decisiones políticas institucionales en la órbita de la DINAE, y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

En referencia a las precisiones conceptuales, este proceso de investigación considera la definición del trabajo doméstico como *“el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos”*² (OIT, 2011). En tal sentido, el lugar de trabajo es determinante para identificar las ocupaciones que lo componen, dado que se deben desarrollar en el ámbito del hogar privado.

En lo que refiere a la percepción de la sociedad sobre el trabajo doméstico remunerado, se observa una desvalorización y poco reconocimiento de esta labor, ya que se encuentra atravesada por la vulneración de los derechos, la precarización laboral, el bajo nivel de aportes a la seguridad social, las debilidades institucionales de los actores organizados, que se traduce en una reducida sindicalización y la ausencia de un lugar común de encuentro entre los/las trabajadores/as del sector. Asimismo, predomina una falsa percepción de que no es necesaria la capacitación para realizar las tareas que contemplan los procesos de trabajo del sector, en tal sentido, la informalidad del

¹ Ver informe sectorial “El impacto del Covid-19 en los sectores de actividad y empleo. Detección de necesidades de Formación profesional en clave prospectiva. Volumen II. (DINAE-MTSS, 2020)”.

² Convenio OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

aprendizaje determina que las mujeres que se emplean en el sector no tomen conciencia de la necesidad de la formación profesional debido a la poca valoración social que se les da.

En este marco, predominan dos tendencias de opinión en lo referente a necesidades de formación profesional para el sector: *en primer lugar*, se parte del supuesto de que es posible que se identifiquen demandas de profesionalización del sector para superar los problemas antes mencionados; *en segundo lugar*, existe la percepción que relaciona la labor como una actividad residual, transitoria y no permanente. Este contexto de situación demanda un doble desafío para las políticas de formación profesional en clave territorial. Por este motivo, esta línea de trabajo supone *dos frentes de abordaje*: por un lado, identificar los desafíos y oportunidades del sector en el territorio, para elaborar líneas que contribuyan a la profesionalización y fortalecimiento de los actores sociales organizados; y, *por otro lado*, se propone retomar el concepto de la formación del trabajo doméstico para la reconversión profesional, identificando principales demandas del colectivo de trabajadoras/es, empresas, nichos y oportunidades de inserción en el mercado local. El abordaje supone conocer e identificar las posibles oportunidades en relación a las trayectorias educativo-laborales, las nuevas competencias necesarias en la vinculación intersectorial y la existencia de brechas formativas.

Para ello, el siguiente informe se divide en seis secciones. En la primera de ellas, se desarrollan los antecedentes y el marco teórico-conceptual para abordar nuestro objeto de estudio. En la segunda sección, se exponen la estrategia metodológica, el objetivo general, los objetivos específicos, y las técnicas de relevamiento de la información. En la tercera sección, se realiza una caracterización socio-laboral del sector doméstico, donde se presentan datos e información estadística a nivel nacional y regional local. En la cuarta sección, se presenta el análisis y los hallazgos de la investigación. Finalmente en la quinta sección, se realiza una síntesis y se exponen las recomendaciones estratégicas de empleo y formación profesional.

2. Antecedentes y marco teórico-conceptual

2.1 Antecedentes.

El principal antecedente a destacar es el trabajo de investigación realizado por la DINA E en el año 2020 denominado *“El impacto del covid-19 en los sectores de actividad y empleo. Detección de necesidades de Formación Profesional en clave prospectiva. Estudio de caso: sector Trabajo Doméstico”*. En dicho estudio, se realizan una serie de recomendaciones para el abordaje de necesidades técnicas específicas que exige el mercado de trabajo en dicho sector, así como recomendaciones para las políticas activas de empleo y formación profesional.

2.2 Contexto

La elección de los departamentos de Artigas y Rivera se realizó tomando en cuenta atributos económico-productivos y socio-culturales. La región seleccionada se fundamenta en que presenta los mayores niveles de pobreza a nivel nacional y los valores más altos de no aportación a la seguridad social.

Los departamentos de Artigas y Rivera, por su ubicación transfronteriza y la movilidad de las personas en el territorio, supone desafíos de estudio en materia de la vinculación del trabajo doméstico con la población migrante en el marco del desarrollo local de la zona. Por este motivo, la línea de investigación surge para entender y conocer los efectos del contexto de frontera compartida sobre el empleo del sector y los requerimientos formativos emergentes productos de ese escenario específico.

En Uruguay, al igual que el resto de la región, el incremento de la participación laboral femenina es una tendencia consolidada en el mercado de empleo. Dentro de la estructura sectorial y actividades productivas nacionales, se observa que, las ocupaciones claves dentro de la Economía del cuidado, específicamente el trabajo doméstico, es uno de los sectores más feminizados en el país. Se reconoce el trabajo doméstico en los hogares particulares como una importante fuente de empleo en Uruguay, ya que es un punto de ingreso importante al mercado del trabajo para las mujeres. No obstante, las trabajadoras domésticas resultan ser un grupo altamente vulnerado y en situación de precariedad laboral, ya que muchas veces la actividad que desarrollan no cumple con las condiciones de un Trabajo Decente (OIT). Muchas trabajadoras domésticas desarrollan su actividad sin contar con las prestaciones de la seguridad social, hecho que se agudiza en los departamentos de Rivera y Artigas, como lo constataremos más adelante en el análisis estadístico.

Partiendo de las corrientes que enfatizan la necesidad de abordar el estudio del mercado de trabajo y formación profesional en clave territorial, consideramos la existencia de un conjunto de factores determinantes (institucionales, económicos, sociales y culturales) que difieren de forma cuantitativa y cualitativa en función del territorio que se considere, generando una estructura de población ocupada y desempleada, condiciones de trabajo, especificidades de los sectores productivos, representaciones y valoraciones sectoriales y de empleo, que pueden ser diferentes en las distintas áreas geográficas de un mismo país. En tal sentido, resulta de relevancia recuperar las características locales de los submercados e itinerarios de movilidad que operan en los contextos específicos de estudio.

A continuación se exhibe el mapa de Uruguay³, donde se advierte al norte la zona de estudio escogida compuesta por los departamentos de Artigas y Rivera y las ciudades fronterizas de Rivera (Santana do Livramento, Brasil) y de Artigas (Quaraí, Brasil).

³ <https://www.mapas-del-mundo.net/america-del-sur/uruguay/grande-mapa-politico-y-administrativo-de-uruguay-con-carreteras-ciudades-y-aeropuertos>

laboral. Los/as trabajadores/as domésticas muchas veces son parte del mundo material y emocional de sus empleadores/as (lo que comprende hijos, dinero, comida, objetos, secretos). Como se observa en la investigación de Boggio et al (2021), esta relación laboral a la interna de la familia habilita a veces una relación “abusiva” con la trabajadora doméstica, acentuando las desigualdades y la sobrecarga de trabajo, sobre todo, en aquellas que son “sin retiro”.

Hay distintas modalidades de trabajo doméstico según la modalidad de contratación: si es por hora o mensual, lo que le dará a la trabajadora un rol más o menos activo para negociar la propuesta de trabajo, al comienzo y durante la vinculación laboral. “El contrato mensual resulta en una relación de gran dependencia de la casa en la que se desempeñan, mientras que el contrato por horas otorga mayor margen para la negociación, y es considerado como un logro, puesto que les permite una mayor autonomía para la realización de las tareas – en especial cuando les son facilitadas las llaves de las diferentes viviendas – así como para interrumpir la relación laboral” (Boggio et al, 2021, p. 108).

El servicio doméstico “sin retiro” o con “con cama adentro” es el escenario extremo ya que presenta la situación de mayor dependencia del hogar empleador y la práctica imposibilidad de negociar las condiciones de trabajo.

“Los cambios en la vida de la familia empleadora van haciendo necesario renegociar el acuerdo inicial, para que las condiciones de empleo permanezcan cercanas a las acordadas. Y así lograr que no se vaya desdibujando la relación laboral, y resulte en una relación abusiva en la que hay una sobrecarga de trabajo para la trabajadora” (Boggio et al, 2021, p. 113).

Luego de realizar esta caracterización teórica del trabajo doméstico, analizaremos en segundo lugar cómo el sector doméstico se ve influenciado por las corrientes migratorias recientes en Uruguay, para finalmente analizar las características de los departamentos (Artigas y Rivera) en donde estudiaremos cómo se desarrolla esta actividad laboral.

2.4 Trabajo doméstico y migraciones

En Uruguay la migración no es un fenómeno reciente, por el contrario, los flujos migratorios son un aspecto fundamental en la historia poblacional (Koolhaas y Nathan. 2013). En el período que transcurrió desde que se consolidó como independiente hasta el siglo XX, Uruguay era un país receptor de inmigrantes, hecho que se modifica a partir de la década de 1960, cuando Uruguay pasa a ser un país de emigrantes (siendo Estados Unidos y Europa como principales destinos). Hacia el año 2009 comienza a descender la cantidad de personas que emigran y se percibe un retorno de las personas que emigraron motivados por la recuperación económica y el contexto político estable.

Asimismo se reciben nuevas corrientes migratorias de personas provenientes de Latinoamérica y El Caribe, esto en cierta medida se explica en el desarrollo de una nueva política migratoria⁴.

En el transcurso de los siglos XX y XXI se pueden identificar diferentes etapas con sesgos positivos y/o negativos (Koolhaas y Nathan. 2013). En la primera etapa del siglo XX hasta 1950 la migración constituyó el motor positivo del crecimiento poblacional y económico de la sociedad, donde los inmigrantes eran de procedencia europea (España, Italia y Francia), así como de países limítrofes (Brasil y Argentina).

A partir de la década de 1960' los flujos migratorios comienzan a modificarse en función de diversas coyunturas: crisis económica, crisis social y política (en el período dictatorial de 1973 a 1985), y nueva crisis económica desde el año 2000 (Koolhaas & Nathan, 2013). Esto hace que Uruguay se convierta en un país de emigración. En esta etapa se produce la superación en la cantidad de emigrantes respecto a los inmigrantes. Gran parte de esta emigración se dirigía hacia países industrializados y se deja de percibir la presencia de personas extranjeras en el país.

Finalmente, a partir del 2009 se observa la reversión del ciclo migratorio, fundamentalmente por el aumento de flujos de retorno de uruguayos/as al país, y más recientemente por la reducción de corrientes migratorias y el aumento de inmigrantes de orígenes latinoamericanos y caribeños.

Hay una gran proporción migrantes que provienen de un país extranjero de la región que no es Brasil ni Argentina, migración que se ha incrementado sostenidamente desde 1996 en Uruguay.

Este movimiento migratorio que no sólo es propio de Uruguay sino que es una tendencia en Latinoamérica, se denomina dinámica sur-sur y refiere a "movimientos que se desarrollan entre países con un desarrollo económico con diferencias leves, que poseen fronteras permeables y que tienen común una posición periférica. Mientras que las migraciones sur-norte se desencadenan entre países cuyos desarrollos económicos se diferencian sustancialmente, y generalmente implican que las personas deban superar diferencias de idiomas y recorrer distancias importantes" (Díaz, 2009, p. 9). La migración sur-sur ha tomado gran relevancia en los últimos años debido a la crisis económica desarrollada a nivel internacional, el crecimiento de barreras migratorias en ciertos países que son destino de la migración Latinoamericana por excelencia (Estados Unidos y España) y que la región -Latinoamerica- presenta un contexto favorable en lo que respecta a lo económico, demográfico y social (OIM, 2018). Con relación a esto, se interpreta que se trata de una diferencia con la más conocida dinámica sur-norte, en la cual las poblaciones de los países subdesarrollados optan por emigrar hacia las grandes potencias mundiales.

⁴ La Ley de Migración N° 18.250 promulgada en 2008 concibe una visión positiva de la migración, lo que condujo al paso de un sistema migratorio reducido al intercambio que se generaba entre fronteras, a otro donde los inmigrantes de países latinoamericanos no limítrofes adquiere una posición relevante (Prieto Rosas y Márquez, 2019). Asimismo, el Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Parte del MERCOSUR, Bolivia y Chile, extendido además a otros países entre ellos Perú, Colombia, Venezuela y Ecuador, fue una de las modificaciones más relevantes en este aspecto. Aprobado en el año 2000, entrando en vigencia en el 2009, tiene por finalidad el establecimiento de un conjunto de beneficios y derechos para las poblaciones migrantes comprendidas dentro del mismo (OIM, 2018). Este acuerdo ha contribuido de forma sustancial a la regularidad migratoria de los países a los que beneficia el mismo, en tanto se estableció como criterio base la "nacionalidad MERCOSUR". "De esta forma, se concibe a la regularización migratoria como un mecanismo fundamental para que la población migrante pueda ser protegida e incluida, en tanto es la que determina que puedan acceder y ejercer sus derechos -sobre todo los sociales, económicos y culturales" (Díaz, 2021, p. 10).

Es por ello que se afirma que Uruguay recibe en el último tiempo lo que se denomina “nuevas corrientes migratorias”, haciendo referencia a la inmigración procedente de ciertos países de Latinoamérica y el Caribe. Dentro de estos nuevos orígenes se incluyen a Cuba, Venezuela, Paraguay, República Dominicana, Perú, Colombia, entre otros (Prieto, Robaina y Koolhaas, 2016). La migración reciente en nuestro país presenta nuevas características y dimensiones que remiten a problemas de integración social, discriminación, derechos socio laborales, necesidades de formación profesional, competencias profesionales específicas para la población trabajadora, entre otros.

Las distintas comunidades nacionales que componen el espectro de orígenes de la inmigración en Uruguay, ha iniciado su proceso de asentamiento en distintos momentos, pero de modo mayoritario podemos situar el inicio de este proceso a partir de 2013. “Las personas de origen peruano son las que llevan, en promedio, más tiempo en el país, habiéndose convertido en un flujo persistente desde los años noventa. El flujo migratorio de la población de origen dominicano ha seguido una tendencia bimodal que se inició en 2013-2014 y fue interrumpida por la imposición de visado de turista en 2015, retomando su intensidad inicial hacia 2017-2018. Finalmente, las comunidades venezolana y cubana son las más recientes, y buena parte de las personas de estos orígenes llegaron al Uruguay a partir de 2018” (Prieto Rosas et al, 2020, pp. 8-9). La literatura académica se refiere a la clara feminización de las migraciones que ha dejado al desnudo una realidad: las “maternidades transnacionales” (Prieto Rosas, 2020, p. 18) para referirse a las mujeres madres migrantes que han dejado a sus hijos menores al cuidado de otros familiares en su país de origen y se desempeñan en ocupaciones vinculadas al cuidado y trabajo doméstico en los países de acogida. Según la Encuesta Etnoencuesta de Inmigración Reciente (ENIR) 2018 desarrollada en Montevideo, “los niños de origen cubano y dominicano muestran una estructura concentrada entre los 0 y 4 años de edad, mientras los de origen venezolano o peruano se concentran en las edades escolares y adolescentes, respectivamente” (Prieto Rosas et al, 2020, p. 18-19). Sin embargo, hay muchos niños/as y adolescentes que permanecen en su hogar de origen y quedan al cuidado de otro familiar cuando uno o ambos progenitores emigran. Las familias con hijos menores de edad en Uruguay son más comunes en la comunidad de origen dominicano que en el resto de las comunidades (especialmente entre las familias de origen venezolano). La alta proporción de familias cubanas y dominicanas que tienen niños/as y adolescentes que permanecen en el exterior permite afirmar que en general ambas comunidades han emprendido el proyecto migratorio sin ellos, puede pensarse que la comunidad cubana de reciente asentamiento aún no haya conseguido iniciar procesos de reunificación familiar, pero en el caso de la comunidad dominicana, con más tiempo en el país, es posible que este argumento no sea suficiente y hace pensar que se han instalado prácticas de cuidado transnacional que se perpetúan por distintos motivos (Prieto Rosas, 2020 et al).

Según la literatura disponible a nivel internacional, la pandemia por el COVID-19 si bien impacta a las personas de forma generalizada, tiene consecuencias negativas sobre los diferentes colectivos. Dentro de los contingentes de población que se encuentran en la primera línea de vulnerabilidad frente al COVID-19 encontramos a la población migrante (sobre todo a aquellas personas en situación irregular), las mujeres, los/as trabajadores/as domésticas o en actividades relacionadas a los cuidados personales, trabajadores/as independientes, las personas en situación de informalidad, y los/las ocupados/as en los sectores más afectados por la pandemia (CEPAL/OIT: 2020e).

Es por ello que resulta relevante y pertinente estudiar a los/as trabajadores/ domésticos en el norte del país, una zona que por tener frontera seca con Brasil, es puerta de entrada de ese contingente de migrantes latinoamericanos y caribeños que llegan de a pie. Muchas personas migrantes se insertan en el sector doméstico, en gran proporción en la informalidad, y su situación se ha vuelto aún más compleja por el momento de crisis socioeconómica desencadenado por el Covid-19, teniendo sin duda efectos sobre los niveles de desigualdad.

En cuanto a la caracterización sociodemográfica de los nuevos inmigrantes latinoamericanos, es posible destacar la feminización como rasgo característico y los altos niveles superiores de instrucción que han alcanzado, mayores que la población nativa y los orígenes tradicionales de la inmigración. Otro rasgo distintivo es que la incidencia de la pobreza en la población inmigrante de los nuevos orígenes de Latinoamérica es superior a la de la población nativa no migrante y al resto de inmigrantes. En cuanto a la estructura de edades de los inmigrantes recientes, podemos señalar que se concentra en las edades centrales, es decir, en los grupos etarios de 18 a 49 años (Prieto Rosas et al, 2022).

Estudios recientes confirman que el stock de inmigrantes recientes (con hasta 5 años en Uruguay) ha experimentado un crecimiento de más de un 80% entre los años 2013 y 2018, constatándose que esta población se enfrenta a dificultades de acceso al empleo de calidad (se evidencian altos niveles de sobre calificación), desempleo o salarios en promedio inferiores a los de la población nativa (Prieto Rosas et al, 2022). Asimismo, la brecha de género en el acceso al mercado laboral se evidencia en esta subpoblación, ya que las mujeres presentan tasas de desempleo más altas que los varones (MIDES, 2017).

La relación entre migración y trabajo doméstico ha sido abordada en numerosos estudios a nivel internacional y también en nuestro país, donde contamos con investigaciones recientes realizadas mayormente en el marco de la Universidad de la República⁵. Reseñaremos a continuación algunos antecedentes de investigación realizados por la OIT.

La OIT (2022) afirma que “casi 1 de cada 5 trabajadores domésticos es un migrante internacional”⁶. La literatura disponible sobre el tema indica que los/las trabajadores/as domésticos/as migrantes proporcionan servicios indispensables a los países de destino, y “contribuyen a la riqueza de las sociedades que envejecen y al sostenimiento del bienestar de estos países y de sus sistemas de empleo” (OIT, 2022). No obstante, al igual que otros/as trabajadores/as migrantes, los/as trabajadores/as domésticos/as migrantes llegan a enfrentarse a situaciones adicionales de vulnerabilidad que violan sus derechos humanos y laborales. La vulnerabilidad deriva de mecanismos de contratación precarios, la ausencia de mecanismos de asistencia y protección adaptados; el aislamiento social y cultural, debido a las diferencias lingüísticas y culturales; la falta de información y conocimiento de las condiciones de empleo con antelación; la falta de cobertura de la legislación laboral y/o de control de su aplicación en el país de destino; y las restricciones a la libertad de

⁵ Véase la monografía final de grado de la carrera Trabajo Social (UdelaR) de Díaz, Carolina (2021) titulada “Trabajar en Uruguay siendo migrante: las trayectorias laborales de las trabajadoras de origen peruano que se han insertado en el servicio doméstico en Montevideo”. Disponible en : <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/33481>

⁶ <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/lang-es/index.htm>

circulación y de asociación (OIT, 2022), son algunas de las situaciones adversas a las que se enfrentan las personas migrantes que se insertan en el sector doméstico.

A nivel mundial, es posible afirmar que aproximadamente la mitad de los migrantes son mujeres. Las mismas se desplazan como trabajadoras independientes, viajan solas (dejando a sus hijos y adultos a cargo de otros miembros de la familia) o con sus familias, ofreciendo su fuerza de trabajo en países más desarrollados en busca de un futuro mejor (un empleo remunerado, mejores salarios, etc.). Dado que la desigualdad de género está presente en todas las sociedades del mundo, al llegar a su país de destino tienden emplearse en ocupaciones femeneizadas, como lo es el trabajo doméstico. Para algunas mujeres la migración puede ser una experiencia positiva en términos de emancipación y empoderamiento, pero para otras, puede significar niveles menores de autonomía, aislamiento, que sus derechos se vean vulnerados, etc.⁷

“Las poblaciones migrantes suelen tener una intensa participación en el mercado de trabajo, pero también pueden estar sujetas a importantes barreras de entrada a la ocupación, a la segregación laboral y a dinámicas de exclusión del empleo calificado y/o de calidad” (Prieto Rosas et al, 2022, p. 33).

En lo que refiere a Uruguay, la encuesta ENIR (2018) realizada en Montevideo por un equipo de investigadores de la Facultad de Ciencias Sociales (UdelaR), confirma que “Las migrantes de origen peruano, dominicano y cubano ven concentrada su inserción laboral en los servicios personales en establecimientos y en servicio doméstico, con algunas diferencias. Por un lado, la inserción de las mujeres de origen peruano está fuertemente concentrada en el servicio doméstico (52,8% de ellas), lo que apunta a la existencia de un enclave étnico que fomenta que estén estrechamente vinculadas a esta actividad económica. Por otra parte, los servicios personales en establecimientos y el servicio doméstico son la principal fuente de empleo para las mujeres cubanas (27,6% y 26,9% de ellas se ocupan en estos sectores) y dominicanas (36,4% en servicio doméstico y 36,2% en servicios personales en establecimientos). Para las mujeres de origen peruano, los servicios personales en establecimientos constituyen el segundo sector de importancia, pero es minoritario y no es una fuente de empleo significativa para las venezolanas. Para estas últimas, el servicio doméstico sí es una inserción destacada pero no es predominante; una de cada diez trabaja en el sector” (Prieto Rosas et al, 2022, pp. 35-36).

⁷ “La OIT reconoce las situaciones específicas de vulnerabilidad a las que los trabajadores domésticos migrantes están expuestos y la necesidad de mejorar la legislación y las políticas laboral y migratoria; en particular, la coherencia entre ellas. De conformidad con el nuevo Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189), 2011, y con la Recomendación núm. 201, la OIT ha formulado una estrategia global para ayudar a sus mandantes a proporcionar trabajo decente a los trabajadores domésticos. En el marco de esta estrategia, MIGRANT está empeñada en aumentar los conocimientos; crear conciencia; promover el intercambio y el diálogo; y desarrollar instrumentos de política, para conseguir la protección efectiva de los derechos de los trabajadores domésticos migrantes, promover su integración al mercado laboral en los países de destino y resolver situaciones concretas de vulnerabilidad que los trabajadores domésticos migrantes viven antes de su experiencia migratoria y durante la misma” (OIT, 2022).

2.6 Artigas y Rivera: mayores niveles de pobreza e informalidad

En función de los indicadores de las condiciones del empleo, específicamente el no aporte a la seguridad social, indicador de informalidad del mercado de empleo, se observa que la frontera con Brasil es la zona más crítica, evidencia los valores más altos del país: Cerro Largo (43,8 %), Rivera (42,8 %) y Artigas (42,4 %). En valores absolutos, para el departamento de Rivera, de un total de aproximadamente 46.800 personas ocupadas, unos 20.000 no aportan a la seguridad social, y para Artigas, aproximadamente 13.800 ocupados no aportan al sistema de un total de 32.300 ocupados totales. Al respecto, se observa que esta situación es tendencial dado que en años anteriores, 2017 – 2018, también se observan los valores más altos a nivel nacional para estos departamentos. Esta situación se observa tanto en la categoría de Asalariados Privados y Cuenta Propia, se destaca que para este último caso se dan los niveles más altos de no aportación. Considerando la totalidad de no aportantes del país por ramas de actividad, es importante destacar que, para el año 2020, en tercer lugar figura el trabajo doméstico que concentra el 11,1% del total nacional (45.000 ocupados).

Por otra parte, si consideramos los mayores niveles de pobreza, medida por ingresos⁸, si bien en los últimos años ha marcado un notorio descenso (2010: 18,6%, 2017: 7,9%) que tiende a subir levemente desde el año 2017, año en el que se ubicaba en 7,9 %, cifra que sube a 8,1% en el año 2018, alcanzando el 8,8% en el año 2019, y en 2021 se ubica en 10,6%. Igualmente, la pobreza no afecta a todos los territorios por igual, ya que existen zonas críticas que se localizan nuevamente en la frontera con Brasil: los departamentos de Artigas, Rivera y Treinta y Tres, presentan un registro de pobreza de 12,2 % para 2019.

Analizaremos a continuación el subempleo, es decir, aquellas personas que se encuentran ocupadas pero tienen un empleo de menor duración a la jornada completa de trabajo –menos de 40 horas semanales- y que buscan un trabajo suplementario o están dispuestos a trabajar más horas. De acuerdo a los datos relevados, para el año 2019, el subempleo se ubica en el 9,6% del total de ocupados, y en función de las actividades económicas, el 13,5% del total de subempleados se encuentra en el sector de Trabajo Doméstico -21.000 ocupados/as-. Asimismo, en función de los departamentos, se observa que para el caso de Artigas el 11,6%, se encuentra subempleado. Esta información nos indica que existen recursos humanos subutilizados en el mercado de trabajo de Artigas.

⁸ De acuerdo a la metodología del INE, un individuo es considerado pobre en un hogar unipersonal cuando sus ingresos mensuales líquidos son menores a 16.831 pesos (unos 400 dólares) en Montevideo, 10.944 pesos (260 dólares) en el interior urbano y 7.385 pesos (176 dólares) en el interior rural. Otros números aplican para hogares de más de una persona.

Al referirnos a Artigas⁹ y Rivera¹⁰ estamos haciendo alusión indefectiblemente al concepto de frontera, ya que Artigas es el único departamento de Uruguay con una característica especial de Triple Frontera (ya que en su vértice noroeste se encuentra Bella Unión, ciudad que recibe ese nombre dado que se encuentra en la unión del río Cuareim con el río Uruguay, en la frontera de Uruguay con Brasil y Argentina); mientras que Rivera posee frontera seca con Brasil, en la línea fronteriza entre las ciudades de Rivera (Uruguay) y Sant' Ana do Livramento (Brasil).

La línea divisoria entre Rivera y Sant' Ana do Livramento, a pesar de delimitar soberanías, une ambas ciudades; lo que se observa en varios aspectos: las calles continúan del otro lado, a pesar de que se le atribuyen diferentes nombres, como si se tratara de una única ciudad; el idioma empleado, ya que se habla mayormente el dialecto portugués; las tendencias arquitectónicas recíprocas en las diferentes construcciones; entre otros. Esta frontera ha sido un factor nucleador de población de la región, las ciudades se desarrollaron y eso llevó a su unión de sobre la línea fronteriza. La población de las mismas transita de un lado y del otro de acuerdo al tipo de cambio de monedas, y a la oferta laboral, entre otros factores, aprovechando así las ventajas en las tarifas de servicios. Esta proximidad se traduce en una integración social, cultural, comercial, de influencias mutuas, de hábitos compartidos, y costumbres que se intercambian.

“Ese encuentro fronterizo configura un agregado poblacional en “ciudades pares” a la vez que un aglomerado social bi-nacional bilingüe asentado a ambos lados de una línea divisoria marcada en su

⁹ El departamento de Artigas limita al oeste con el río Uruguay, el cual lo separa de Argentina hasta llegar al trifujo Isla Brasilera, donde comienza su frontera con Brasil (hacia el norte y este), que está delimitada por el río Cuareim, y al sur con Salto. La población que habita el departamento es de 73.378 habitantes, y en su capital se concentran 40.658 personas según Censo de 2011. Su capital es la ciudad homónima Artigas, vecina de la ciudad brasileña de Quaraí. La extensión del departamento es 11.928 km², ubicándolo como el quinto departamento más extenso. Posee dos territorios en disputa con Brasil ("límites contestados"): el Rincón de Artigas y la llamada isla Brasilera. En el departamento de Artigas, el principal sector económico es el primario. Las tres actividades productivas principales están determinadas por sus recursos naturales: la ganadería (carne y ganado en pie ovino y bovino así como lana ovina), la agricultura y la minería.

¹⁰ El departamento de Rivera, situado al Noreste del país, es uno de los diecinueve departamentos que componen la jurisdicción nacional, tiene una extensión de 9370 km² y registró en el Censo Nacional de 2011 una población total de 103.493 habitantes (Censo 2011, INE). Su ciudad capital es Rivera que nuclea a 78.900 habitantes, quienes calle divisoria mediante, conviven con 76.321 habitantes de la ciudad brasileña Sant' Ana do Livramento, capital del Municipio de Sant'Ana de 6.963 km² de extensión y una población total de 82.513 personas (Censo 2010, IBGE). Otras ciudades y pueblos que presentan cierta relevancia en el Departamento de Rivera son Tranqueras (7235 habitantes), Vichadero (3698 habitantes) y Minas de Corrales (3788 habitantes). En cuanto a la economía del departamento de Rivera, se destaca la actividad agropecuaria (ganadería vacuna de carne), la actividad industrial (aserrado de madera, la industria de la minería, el procesamiento de leche, la industria del tabaco y la producción de ladrillos); y actividad de servicios (que se desarrolla por la demanda de la actividad agropecuaria, la actividad de gobierno y a la actividad del comercio fronterizo, dependiente de la favorabilidad de tipo de cambio entre el peso y el real). El comercio ha crecido en forma considerable debido a la valorización del real (desarrollo de los Free shops y la apertura de sucursales de cadenas comerciales de Montevideo). La ciudad de Rivera además posee una zona franca. En el departamento de Rivera no hay un gran desarrollo industrial, y las fuentes de empleo se encuentran en el sector comercial, que vio fuertemente afectado por la pandemia, por lo que han mermado algunos puestos de trabajo en ese sector. En lo que refiere a los free shops, poseen un nivel de formalización superior al resto, pero muchos/as trabajadores/as realizan su labor en pequeñas tiendas y locales de forma informal. Actualmente no hay grandes obras en construcción, los albañiles trabajan realizando obras en casas de vecinos, sin hacer sus aportes al Banco de Previsión Social (BPS). En el sector agropecuario, la actividad forestal cuenta con un alto nivel de formalización, pero el resto, el trabajo en estancias emplea pocos trabajadores y las granjas, son pequeños emprendimientos que cuentan con empleados informales. Si bien se apreciaron grandes avances con respecto a la formalización de las empleadas domésticas, se evidencia de las entrevistas que actualmente en Rivera hay muchas personas que hacen ese trabajo de “manera informal”.

tramo más centralmente urbano por una calle, lo que asimismo configura una “frontera seca” (Mazzei, 2000, p. 11). Se trata de un aglomerado bi-nacional que desde una perspectiva regional re-dimensiona la composición del sistema nacional uruguayo en lo que refiere a sus perfiles económicos, demográficos, sociales y culturales. En un contexto regional ampliado respecto al ordenamiento urbano uruguayo, podemos afirmar que el aglomerado Rivera-Sant’Ana constituye la tercera concentración urbana con características demográficas específicas.

En el caso del área Rivera – Santa Ana, la definición de migración como entendido del traslado de un país a otro no es percibida por la población como una migración propiamente dicha. Las personas residentes en una ciudad u otra desarrollan sus actividades sociales y laborales de un lado y de otro, el espacio vital del individuo no se percibe como dissociado entre dos países¹¹.

Preocupa la alta tasa de empleo informal en el departamento de Rivera. Las personas básicamente realizan tareas informales que carecen de “protección social”. Algunos aducen que la poca generación de empleos formales tiene que ver con la ubicación geográfica del departamento, ya que al encontrarse lejos del puerto de Montevideo, y no contar actualmente con ferrocarril, el transporte de materiales y materias primas es caro y eso desestimula a que las empresas se instalen.

2.7 Aproximaciones al marco jurídico

Según Gallotti (2015) “La irregularidad de la situación jurídica y la informalidad del empleo son fenómenos bastante recurrentes entre los trabajadores domésticos migrantes. Los flujos de migración irregular y la informalidad se toleran de facto o incluso se fomentan, en ausencia de canales regulares y/o de sistemas que aseguren la idoneidad respecto al empleo. Resulta indispensable combinar intervenciones de política destinadas a promover la formalización en el sector con la reducción de la migración irregular” (p.6).

Luego de un proceso histórico de reivindicaciones, se aprueba en 2006 la Ley N° 18.065 “Regulación del Trabajo Doméstico” con su Decreto reglamentario N° 224 / 007¹². La citada Ley expresa en su artículo primero el concepto de trabajo doméstico, estableciendo que *“es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una familia 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”* (Ley 18.065, Art. 1º, 27 de noviembre de 2006).

El trabajo doméstico remunerado es una actividad ejercida en un 99% por mujeres, por lo cual resulta fundamental abordar el tema con un enfoque de género al momento de considerar las normas que apuntan a superar la discriminación largamente padecida por el sector. Anteriormente a la aprobación de la mencionada Ley, tanto en Uruguay como en otros países, “el trabajo doméstico se

¹¹ En el departamento de Rivera, y mayoritariamente en la capital, se observa la presencia de familias provenientes del centro y del sur del país, así como de los departamentos limítrofes. También se ha constatado la presencia de personas mayoritariamente provenientes de Brasil (no sólo de la región sur, sino también nordestinos), pero también de otras nacionalidades como Cuba, Venezuela, etc. Del lado de Livramento se evidencia la presencia de personas procedentes de Haití. Desde el comienzo de la emergencia sanitaria han ingresado miles de inmigrantes por la frontera de Rivera-Livramento. Algunos de ellos quedan residiendo en Rivera, desarrollando actividades laborales y/o educativas dentro de la legalidad. Otros, permanecen allí un tiempo esperando emigrar a la capital o a otros departamentos, por lo que la frontera es un lugar de tránsito.

¹² <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18065-2006>

había tratado en la legislación de forma discriminatoria, dado que no se reconocían los derechos que ya eran reconocidos a otros trabajadores” (Márquez, 2016).

Antes de aprobarse la mencionada ley, en Uruguay, así como en muchos otros países, el trabajo doméstico había sido considerado tradicionalmente en la legislación de manera discriminatoria, privándolo de derechos reconocidos a otros sectores laborales (por ejemplo, la limitación de la jornada, descanso intermedio, seguro de desempleo, inclusión en los Consejos de Salarios, etc.).

Uruguay fue el primer país que en 2012 ratificó el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticas (OIT, 2011) y la Recomendación 201. La aprobación del Convenio y de la Recomendación por parte de la OIT constituye una señal muy clara de centrar su atención sobre un sector tradicionalmente discriminado que soporta difíciles condiciones de trabajo en muchos países; a su vez, para aquellos países que no tienen legislación sobre trabajo doméstico o tienen una legislación insuficiente o discriminatoria, el hecho de ratificar el Convenio supone que deberán adoptar las medidas que allí se indican, cuyo cumplimiento será controlado mediante informes que deberán presentar periódicamente a la OIT (Márquez, 2016).

La OIT destacó a nuestro país en la Conferencia del año 2010 como uno de los países con legislación más avanzada, ya que se ha avanzado en la aprobación de la ley 18.065 y en la incorporación del trabajo doméstico a los Consejos de Salarios.

En cuanto al análisis de la Ley de Regulación del Trabajo Doméstico en Uruguay, se establece la limitación de la jornada laboral a las ocho horas diarias y a cuarenta y cuatro horas semanales, y se regula el descanso intermedio tanto para trabajadoras/es que desarrollan su actividad en el régimen denominado "con retiro" y "sin retiro". Asimismo, se regula el descanso semanal y nocturno, se establece la indemnización por despido (el cual se fijó en noventa días corridos a partir de iniciada la relación laboral, tanto para jornaleros como para mensuales, aplicándose en lo demás las normas generales sobre despido); la indemnización por despido especial (cuando la trabajadora es despedida en estado de gravidez); el subsidio por desempleo; la cobertura a la enfermedad común; la capacidad para contratar, estableciéndose la edad mínima en 18 años y 15 años con autorización de INAU; la documentación de trabajo (recibo de sueldo); el Contralor e infracciones laborales (siendo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, el organismo que vigilará el cumplimiento de la presente ley); aplicándose a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley. Asimismo, establece la fijación de salarios mediante negociación colectiva (Ley N° 10.449, 12/11/1943). Vale señalar que en 2008 se creó el Consejo de salarios específico para el sector, el Grupo 21.

Esta ley por otra parte implica expresión del principio general cuando se establece en el artículo 54 de nuestra Constitución: “La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada, el descanso semanal y la higiene física y moral”.

Su Decreto Reglamentario, Nro. 224/007, de fecha 27/11/2006, expresa en su considerando : II) “Que la ley sobre trabajo doméstico, no representa la creación de un estatuto laboral, sino un marco

jurídico en el que se establecen algunas peculiaridades, rigiendo en todo lo demás las normas comunes de derecho del trabajo y de la seguridad social”.

En cuanto a realizar un enfoque territorial y local del trabajo doméstico, con foco en los departamentos de Artigas y Rivera, consideramos pertinente citar la Ley 18.250 (2008), Ley general de Migraciones, la que si bien hace referencia a los trabajadores migrantes en general, establece un principio de igualdad de trato en materia de trabajo y de seguridad social con los nacionales. La citada Ley, que “por primera vez reconoce el derecho a migrar como un derecho humano, es un nuevo inicio que dio lugar a avances legislativos, así como a la creación de la Junta Nacional de Migración (JNM), primer espacio institucional en la materia” (MIDES, 2017, p. 9).

Uruguay cuenta con la Ley N° 17.659, Aprobación del acuerdo entre Uruguay y Brasil sobre Permiso de Residencia Estudio y Trabajo para los nacionales fronterizos de fecha 21 de Agosto de 2002¹³.

Esta normativa es importante mencionarla ya que es relevante para la zona escogida para el estudio, en tanto este acuerdo que celebran Brasil y Uruguay, permite el ingreso, residencia, estudio, trabajo, previsión social y concesión de documento especial fronterizo para extranjeros residentes en localidades fronterizas.

Dado que a la zona fronteriza recibe frecuentemente migrantes en calidad de refugiados, vale mencionar el decreto 394/009¹⁴ de la Ley 18 076¹⁵. El decreto 394/009 establece en su artículo 3 que “Las personas migrantes tendrán los mismos derechos laborales que los nacionales tanto en lo que se refiere a la admisión en el empleo, la remuneración, las condiciones de trabajo y el acceso a los medios de formación profesional”.

3. Aspectos metodológicos y definición de los objetivos de investigación

El proceso de investigación está organizada en tres fases de trabajo de secuencia sucesiva, en primer lugar, se realizará la definición y caracterización de las regiones a abordar, retomando indicadores estadísticos y fuentes de información secundaria, en segundo lugar, se realizará el estudio sectorial territorial, identificando las oportunidades y necesidades de empleo y formación profesional, y por último, se desarrollará la fase analítica que contempla el desarrollo de recomendaciones.

3.1 Objetivo general

Investigar e identificar necesidades y oportunidades de empleo y formación profesional para el sector de Trabajo Doméstico de Uruguay, desde un enfoque territorial y local, en los departamentos de Artigas y Rivera.

¹³ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17659-2003/1>

¹⁴ <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/394-2009>

¹⁵ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18076-2006>

3.2 Objetivos específicos

- ✚ Relevar y estudiar la caracterización del mercado de empleo para la región seleccionada, desde un enfoque tendencial, contemplando el período 2012 al 2022.
- ✚ Identificar nuevas necesidades de formación profesional y nuevas exigencias en materia de competencias ocupacionales para las ocupaciones claves y especialmente el colectivo de trabajadoras domésticas del Uruguay.
- ✚ Analizar la información recabada para la elaboración de recomendaciones en materia de empleo y formación profesional.

3.3 Pregunta de investigación - Delimitación temática

¿Qué impacto ha tenido la crisis socioeconómica y sanitaria del COVID-19, en materia de necesidades de empleo y formación profesional en el sector del trabajo doméstico en general, y en particular en los departamentos de Artigas y Rivera?

En función de los grupos poblacionales que se emplean en el sector, la proporción de trabajadoras domésticas migrantes ocupan un lugar representativo entre los asalariados privados y cuenta propias empleadas, al respecto: ¿cuál o cuáles son las principales barreras para el empleo y la formación profesional de la población migrante?; ¿qué necesidades y oportunidades específicas de empleo y formación profesional hay para la población migrante especialmente para el contexto de frontera?

3.4 Estrategia metodológica

Para abordar nuestro objeto de estudio hemos escogido los métodos mixtos de investigación, que combinan una estrategia cuantitativa y una cualitativa. En la fase cuantitativa, se identificó, describió y analizó información estadística que permite contextualizar la situación socioeconómica de los departamentos y localidades a estudiar, así como diversa información disponible en fuentes bibliográficas y secundarias, que fueran relevantes para el objetivo del estudio, en particular sobre características del mercado de trabajo y las ocupaciones más demandadas para el sector de estudio. Adicionalmente, para analizar las potencialidades del territorio se tomó como fuente de información los insumos e informes provenientes de la Unidad Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (UETSS), del Comité Departamental de Empleo y formación Profesional, los Centros Técnicos de Empleo, entre otros.

Para relevar información primaria sobre aspectos de interés no cubiertos por la información secundaria disponible, supuso la realización de un mapeo de actores locales y la aplicación de un

cuestionario de entrevista individual especialmente diseñado, semiestructurado y adaptado al conjunto de referentes claves identificados en la región investigada¹⁶.

Finalmente, se realizó la sistematización de la información a nivel nacional, departamental y local, conjugando información secundaria con la proveniente del trabajo de campo y la consulta con los actores locales claves.

4. Caracterización socio laboral

En el presente capítulo se hará una breve descripción de la situación de las trabajadoras domésticas, con base en fuentes de información secundaria. Para el desarrollo de los contenidos, se ha optado por recurrir a las bases de datos generadas por el instituto Nacional de Estadística (INE) en el marco de la aplicación de la Encuesta Continua de Hogares, ECH¹⁷.

Delimitación de la población de estudio

Se considera como ocupación dentro del sector a las personas empleadas como mucamas o limpiadores del hogar, cocineras y empleadas domésticas, cuidadoras de niños/as y cuidadoras de personas en situación de enfermedad (artículo 1º de la Ley 18.065 (2006), y el artículo 1º del Convenio Internacional del Trabajo 189 de la OIT sobre las trabajadoras domésticas).

El procedimiento para identificar los empleos en el marco del sector trabajo doméstico fue, en primer lugar, tomar la población ocupada en la rama de actividad "*Actividades de los hogares en calidad de empleadores de personal doméstico*". Posteriormente se seleccionaron las ocupaciones correspondientes a las tareas contempladas en la definición previamente mencionada¹⁸.

¹⁶ Se realizó un trabajo de campo, que incluyó entrevistas a informantes calificados de INMUJERES, Representantes por parte de la organización de trabajadoras domésticas, informantes provenientes de la academia, en particular de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República. Asimismo se recolectaron fuentes documentales y datos secundarios de investigaciones realizadas sobre el tema, principalmente provenientes de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

¹⁷ En referencia a la fuente consultada resulta de relevancia realizar la presente nota metodológica, en función de ser una base de peso relativo pequeño en el total de la población y cuyo estudio puede resultar comprometido en función de la representatividad, en función de la cantidad de observaciones. Se considera oportuno, al momento de tener disponible los microdatos del próximo censo nacional (fecha estimada de realización mayo 2022), se coteje comparativamente la información proporcionada en el presente informe para avanzar en el estudio de tendencias que puedan identificarse para poblaciones tan específicas como las que son objeto de este estudio.

¹⁸ Nota metodológica: a partir de la información procesada por la UETSS del MTSS, se consideraron las personas ocupadas bajo la categoría de Asalariados Privados y Cuenta Propias con y sin local, que representan, en términos generales, la totalidad de población empleada en el sector. En referencia a la consideración de la categoría cuenta propia, si bien su inclusión puede ser discutible, dado que la definición del trabajo doméstico se entiende en un marco de dependencia. Luego de considerar este matiz conceptual, se optó por mantener su integración fundamentalmente porque los cuentapropistas representan un porcentaje importante para el sector, registrándose una tendencia de aumento en la últimas décadas, relacionado con lo mencionado, se parte de la hipótesis, de que categoría ocupacional pueda estar captando casos donde exista una relación de dependencia con el hogar empleador, pero que no esté registrado en un vínculo plenamente formal, o bien corresponda a situaciones de empleo simultáneo. Al respecto, se entiende pertinente incorporar la categoría para el estudio de la caracterización del sector.

4.1 Indicadores tradicionales del mercado laboral a nivel país y correspondientes los dos departamentos estudiados (Rivera y Artigas)

En este apartado analizaremos los indicadores tradicionales del mercado laboral correspondientes a Rivera y Artigas, haciendo foco en el sector doméstico. Comenzaremos con los indicadores de tasa de actividad, tasa de empleo y de desempleo para los departamentos seleccionados y a nivel país.

Tabla de contingencia N° 1: Indicadores del mercado laboral (TA, TE y TD). Promedios anuales en valores porcentuales. Departamentos de Rivera y Artigas + total país. Julio – setiembre 2022.

Departamentos	Indicadores del Mercado Laboral		
	Tasa de participación (Anual a set. 2022)	Tasa de Empleo (Anual a set. 2022)	Tasa de Desempleo (Anual a set. 2022)
Rivera	56,3%	52,4%	7,0%
Artigas	59,2%	55%	7,1%
Promedio País	61.7%	56,7%	8,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos procesados de la ECH del INE. (2022)

La descripción analítica comparada de los datos sobre la **tasa de participación** (tasa de actividad) correspondiente a los departamentos de Rivera y Artigas, dan cuenta de que -en promedio para el trimestre julio – setiembre 2022- el departamento de Artigas muestra una tasa de participación del 59,2%, por debajo de la media nacional, que se ubica en un 61,7%. Del mismo modo, el departamento de Rivera presenta una tasa de participación de 56,3%, por debajo del promedio nacional.

En lo referido a porcentajes de personas ocupadas en la población en edad de trabajar (**Tasa de empleo u ocupación**), el departamento de Artigas presenta una cifra de 55% menor a la media nacional que se ubica en el 56,7%. Rivera por su parte, presenta una Tasa de empleo de 52,4%, por lo que también queda por debajo del promedio país por un margen de 4,3%.

Cuando se analiza la **tasa de desocupación** que presentan ambos departamentos (medida que refleja la subutilización de la oferta de mano de obra disponible), se observa que en valores promediales del 2022 ninguno de los dos departamentos estuvo por encima de la media nacional (que se ubica en un 8,1%). Rivera presenta una tasa de desocupación anual de 7,0% y Artigas de un 6,6%.

4.2 Indicador sobre tendencia de cantidad de “Ocupados/as” en el sector doméstico a nivel país. Período 2012-2020

Analicemos ahora la evolución de la cantidad de ocupados en el sector doméstico a nivel país y en los departamentos seleccionados por separado y agrupados por región (Artigas + Rivera).

Tabla de contingencia N° 2: Evolución de la cantidad de ocupadas totales (valores absolutos y relativos) en el Sector Doméstico a nivel país, nivel regional y por departamentos seleccionados. Promedios anuales. Período 2012-2020.

Año	Artigas	% de ocupadas en Artigas con respecto al total de ocupados en sector del país	Rivera	% de ocupadas en Rivera con respecto al total de ocupados en el sector del país	Agrupado ¹⁹ (región)	% de ocupadas en Artigas con respecto al total país	Total país
2012	2999	2,4%	4304	2,5%	7303	5,9%	124247
2013	2852	2,4%	4234	3,6%	7086	6,0%	118242
2014	2586	2,2%	3159	2,7%	5745	4,9	117711
2015	2297	2,0%	3890	3,5%	6187	5,5%	112399
2016	2682	2,3%	3401	3,0%	6083	5,3%	114384
2017	2264	2,0%	3778	3,3%	6042	5,3%	113329
2018	2618	2,3%	2931	2,6%	5549	4,9%	112906
2019	2627	2,4%	2965	2,7%	5592	5,1%	109414
2020	2267	2,5%	2606	2,9%	4873	5,4%	89174

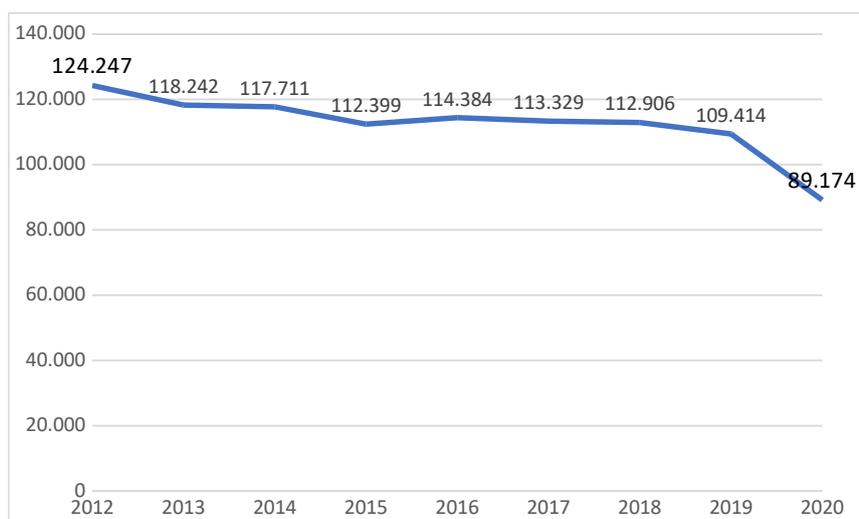
Fuente: Elaboración propia a partir de datos procesados por la UETSS-MTSS, de la ECH del INE.

El porcentaje de personas ocupadas en el sector en Rivera es de 2,9% con respecto al total del país. De esta manera, Rivera posee un porcentaje mayor de personas ocupadas que Artigas, que posee un 2,5% con respecto al total del país. El porcentaje de personas ocupadas en el sector doméstico en la región (Artigas y Rivera) es de un 5,4% con respecto al total del país.

A continuación, exhibiremos en una gráfica la evolución de personas ocupadas en el sector a nivel país.

¹⁹ En esta sección cuando se presenta información sobre la “región” o “agrupamiento” se hace referencia a la unión de los valores de distribución correspondientes a los departamentos de Rivera y Artigas.

Gráfica N° 1: Evolución de la cantidad de ocupadas/os (en miles) en el Sector Doméstico a nivel país. Promedios anuales. Período 2012-2020.

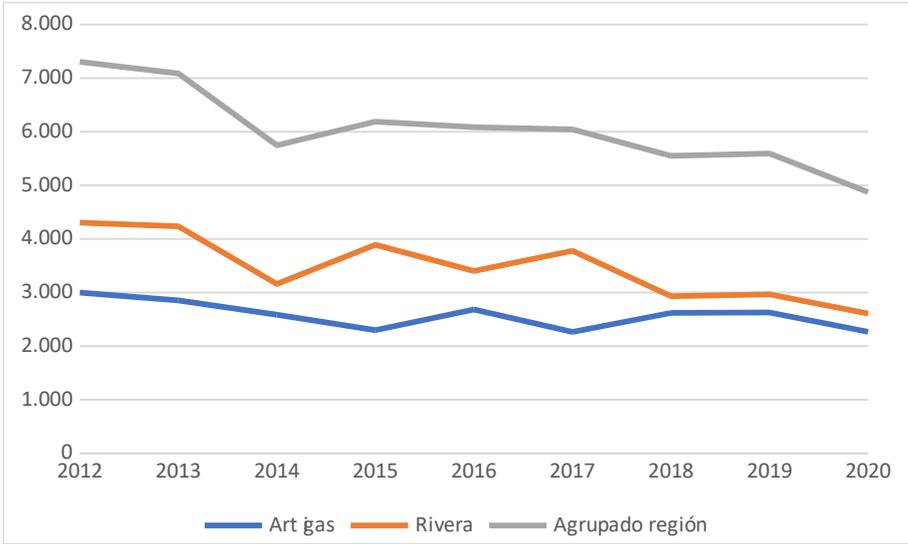


Fuente: Elaboración propia a partir de datos procesados por la UETSS-MTSS, de la ECH del INE.

Cuando se observa la evolución en la cantidad de ocupadas/os (contados en miles) en el Sector Doméstico a nivel del país, en el período que va desde 2012 a 2020, se puede apreciar que la tendencia en general ha sido un decrecimiento paulatino y sostenido en los valores. El máximo registro se observa justamente en el inicio del período en estudio, en el año 2012 figuraban 124.247 personas ocupadas en el sector. Por su parte, el menor registro ocurre en el final de la serie, en el año 2020 la cantidad de personas ocupadas descendió a 89.174 casos. Obsérvese que la caída del año 2019 al 2020 es visiblemente más pronunciada en comparación a los niveles de descenso registrados a lo largo de toda la serie, indicando seguramente los efectos en el mercado de trabajo de la irrupción de la pandemia por el Covid-19.

4.3 Indicador sobre tendencia de cantidad de “Ocupados/as” en el sector doméstico a nivel de los dos departamentos estudiados. Período 2012-2020.

Gráfica N° 2: Evolución de la cantidad de ocupadas/os (en miles) en el Sector Doméstico a nivel de los departamentos seleccionados agrupados. Período 2012-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos procesados por la UETSS-MTSS, de la ECH del INE.

Al igual que ocurre en el caso a nivel nacional, el comportamiento de la evolución en la cantidad de ocupadas/os del sector (contados en miles) en el agrupamiento regional (Rivera + Artigas) presenta una tendencia decreciente a lo largo del período estudiado. También presenta sus máximos y mínimos valores en los años 2012 y 2020, con 7303 casos y 4873 casos respectivamente.

Cuando se realiza un análisis por separado para cada uno de los departamentos, se visualiza que el caso de Rivera presenta una cantidad sensiblemente mayor de trabajadoras/es en comparación al departamento de Artigas. En ciertos tramos de la serie se pueden observar movimientos opuestos en las distribuciones (cuando en un departamento suben los valores en el otro descenden y viceversa), fenómeno que se registra en el lapso comprendido entre los años 2014 hasta 2018. Para el cierre de la serie temporal los movimientos de las curvas son muy similares y próximos en términos de cantidades (p.e: 2018 a 2020), lo que refiere a un acercamiento en los valores que presenta el indicador para ambos departamentos.

4.4 “Ocupados/as” en el sector doméstico de los departamentos seleccionados del Norte desagregados/as según sexo. Año 2019.

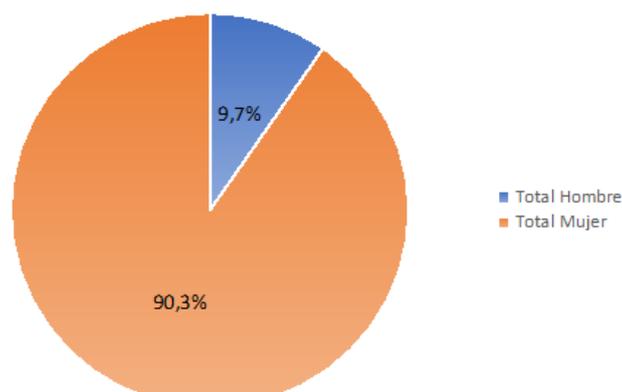
Tabla de contingencia N° 3: Evolución de la cantidad de ocupadas totales (frecuencias absolutas y relativas) en el Sector Doméstico con desagregación según sexo. Datos a nivel país y de la región estudiada. Período 2012-2020.

Año	Hombres región	% de hombres con respecto al total de la región	Mujeres región	% de mujeres con respecto al total de la región	Hombres país	% de hombres con respecto al total país	Mujeres país	% de mujeres con respecto al total país
2012	351	4,8%	6.952	95,2%	10.924	8,8%	113.323	91,2%
2013	419	5,9%	6.667	94,1%	9.640	8,2%	108.602	91,8%
2014	173	3,0%	5.572	97,0%	11.825	10,0%	105.886	90,0%
2015	435	7,0%	5.752	93,0%	10.853	9,7%	101.546	90,3%
2016	446	7,3%	5.637	92,7%	11.490	10,0%	102.894	90,0%
2017	327	5,4%	5.715	94,6%	11.119	9,8%	102.210	90,2%
2018	118	2,1%	5.431	97,9%	11.677	10,3%	101.229	89,7%
2019	181	3,2%	5.411	96,8%	11.978	11,0%	97.436	89,0%
2020	9	0,2%	4.865	99,8%	8.616	9,7%	80.558	90,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos procesados por la UETSS-MTSS, de la ECH del INE.

En la Tabla N° 3 podemos apreciar que en el sector doméstico hay una notoria prevalencia de la participación de las mujeres con respecto a los hombres. A nivel país, el 90,3% de las personas ocupadas en el sector son mujeres, mientras que el 9,7% son hombres. Estos datos nos confirman la feminización del sector, situación que se agudiza en la región estudiada del norte del país, donde la participación de las mujeres es mayor aún, ya que se encuentra en un 99,8% frente a un 0,2% de participación masculina.

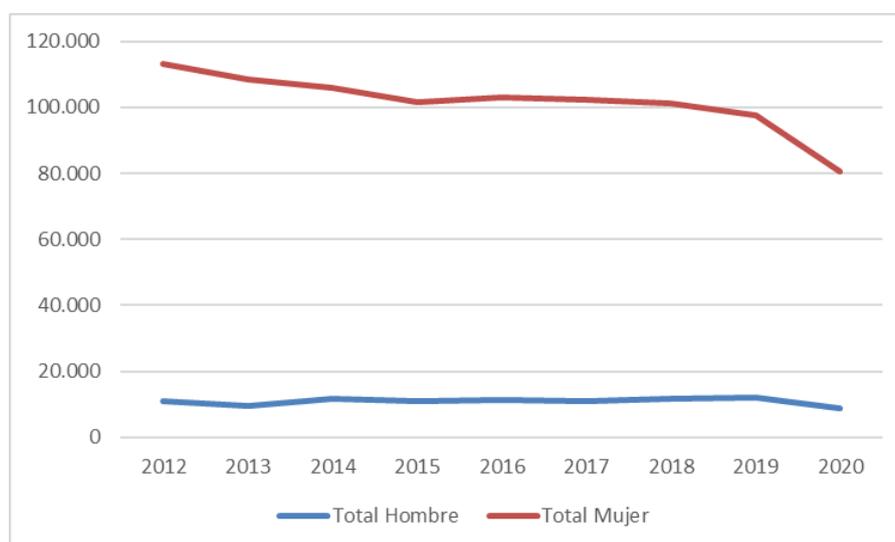
Gráfica N° 3: Cantidad de ocupadas/os en el Sector Doméstico a nivel país con desagregación según sexo. Promedios anuales en valores relativos. Año 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos procesados por la UETSS-MTSS, de la ECH del INE.

La estructura del empleo en el Sector Doméstico se caracteriza por una participación mayoritariamente femenina, con valores que al año 2020 rondaban en un 90% de mujeres (80.597 empleadas), contra un 10% aproximado de varones (8.616 casos). La división sexual del trabajo refleja para este sector un claro ejemplo del fenómeno de feminización.

Gráfica N° 4: Evolución de la cantidad de ocupadas/os en el Sector Doméstico a nivel país. Desagregación según sexo. Promedios anuales en valores absolutos. Período 2012-2020

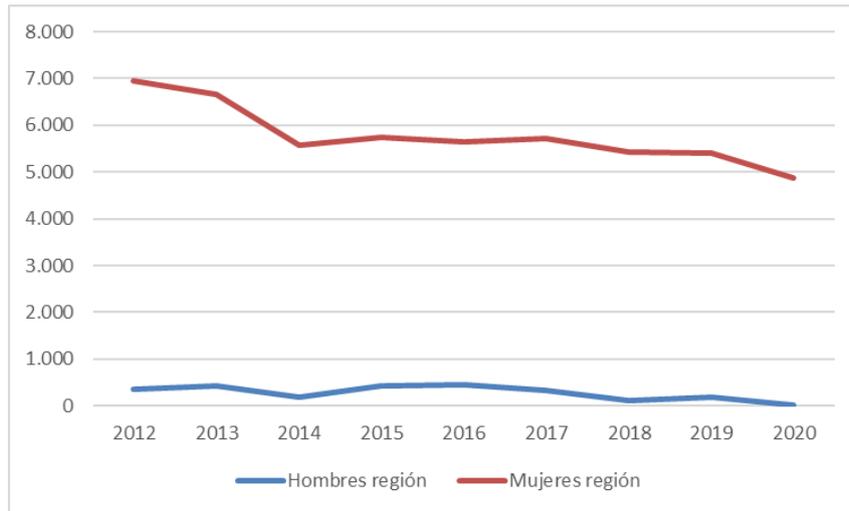


Fuente: Elaboración propia a partir de datos procesados por la UETSS-MTSS, de la ECH del INE.

Al realizarse un análisis a nivel país desagregado según sexos, se observa que para el caso de las mujeres (grupo mayoritario) la cantidad de ocupadas tiende a un descenso constante a lo largo de toda la serie temporal (2012-2020), con una caída marcadamente acentuada entre el año 2019 y 2020. Sin lugar a duda, el comportamiento de este indicador está correlacionado con los valores del total de personas ocupadas en el Sector Doméstico (ver gráfica N° 1).

Con la escala presentada, la línea correspondiente a la cantidad de varones ocupados en el sector presenta en la gráfica un comportamiento bastante estable. Observando en detalle, podría decirse que en el año 2020 se observa el menor registro de casos (8.616 varones ocupados), seguido por el año 2013 momento en el cual se observa (tanto en los datos vertidos en la tabla de contingencia como en la gráfica) el segundo menor registro del período (9.640 casos).

Gráfica N° 5: Evolución de la cantidad de ocupadas/os en el Sector Doméstico a nivel de la región estudiada (Rivera + Artigas). Desagregación según sexo. Promedios anuales en %. Período 2012-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos procesados por la UETSS-MTSS, de la ECH del INE. (2020)

Obsérvese que las tendencias de las líneas gráficas indicativas de las distribuciones tanto de ocupadas como de ocupados en el Sector Doméstico para los departamentos agrupados (Rivera + Artigas), presentan un comportamiento genérico similar a las correspondientes al nivel nacional (ver gráfico n° 4) aunque con ciertos matices. Por ejemplo, para el caso de las trabajadoras domésticas de Rivera y Artigas se observa que en el año 2014 se registró una pronunciada caída en el número de ocupación que determinó allí una especie de punto de “inflexión” que dio inicio a una etapa de meseta relativa que duró hasta el año 2017. A partir de este año nuevamente se identifica un descenso (aunque menos pronunciado en comparación al anterior); desde el año 2017 y hasta el final de la serie se registra una caída paulatina en la cantidad de ocupadas. Por su parte, el número de varones trabajadores ocupados en el sector presentó ciertas oscilaciones, registrando su máximo en el año 2016 (446 casos).

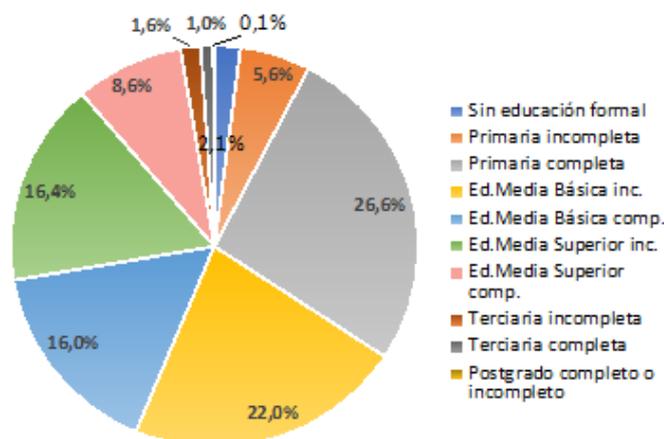
4.5 “Ocupados/as” en sector doméstico de la zona de estudio desagregados/as según niveles educativos alcanzados. Año 2019.

Tabla de contingencia N° 4: Cantidad de ocupadas/os (valores porcentuales) en el Sector Doméstico con desagregación según Niveles Educativos alcanzados. Departamentos (Artigas, Rivera), agrupamiento y nivel país. Año 2019.

Máximo nivel educativo alcanzado	Artigas	Rivera	Agrupado regional	Total país
Sin educación formal	2,0%	3,3%	2,7%	2,1%
Primaria incompleta	7,6%	12,3%	10,1%	5,6%
Primaria completa	31,3%	32,8%	32,1%	26,6%
Ed. Media Básica inc.	16,3%	20,1%	18,3%	22,0%
Ed. Media Básica completa	17,1%	14,0%	15,5%	16,0%
Ed. Media Superior inc.	19,6%	10,6%	14,8%	16,4%
Ed. Media Superior completa	4,5%	4,8%	4,7%	8,6%
Terciaria incompleta	0,0%	2,0%	1,1%	1,6%
Terciaria completa	1,6%	0,0%	0,7%	1,0%
Postgrado completo o incompleto	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos procesados por la UETSS-MTSS, de la ECH del INE.

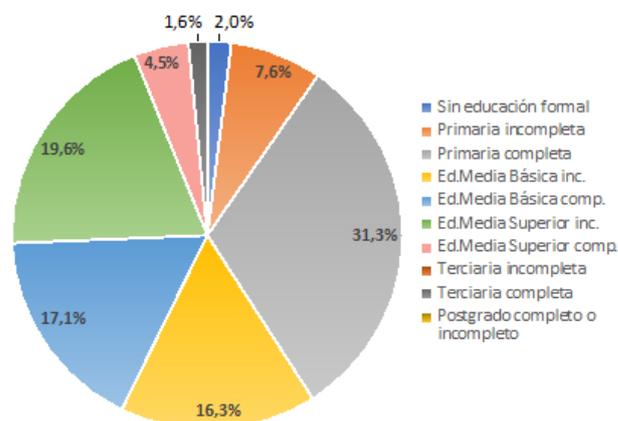
Gráfica N° 6: Ocupadas/os en el Sector Doméstico según Niveles Educativos. Nivel país. Valores relativos. Año 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos procesados por la UETSS-MTSS, de la ECH del INE.

Cuando se procede al análisis descriptivo de las distribuciones a nivel nacional de las/os ocupadas/os del Sector Doméstico con desagregación según máximos niveles educativos alcanzados, se observa que en líneas generales existen cuatro grandes conjuntos que resultan protagónicos en términos de frecuencia. El grupo mayoritario son las trabajadoras/es con **educación primaria completa (27%)**, poco más de una cuarta parte del universo. Sigue el conjunto de trabajadoras/es con **educación media básica incompleta (22%)**; en tercer lugar, ocurre un empate técnico entre los grupos con **educación media básica completa** y **educación media superior incompleta (16% cada subgrupo)**. Luego cierran la lista los grupos con menos representación, tal es el caso de personas con: educación media superior (9%); primaria incompleta (6%); sin educación formal (2%); terciaria completa e incompleta (1% para cada conjunto).

Gráfica Nº 7: Ocupadas/os en el Sector Doméstico según Niveles Educativos. Departamento de Artigas. Valores relativos. Año 2019.



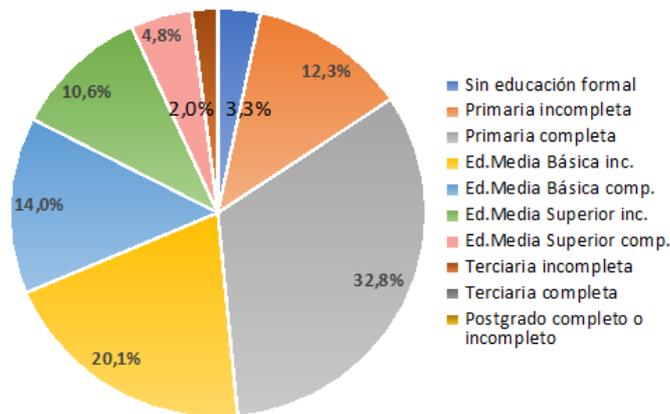
Fuente: Elaboración propia a partir de datos procesados por la UETSS-MTSS, de la ECH del INE.

La gráfica que antecede muestra la distribución que al año 2019 presentaban las/os ocupadas/os en el Sector Doméstico en el departamento de Artigas con desagregación según máximos niveles educativos alcanzados. Tal como se puede observar, el grupo mayoritario es de las personas con **primaria completa (31% de los casos)**; seguido por el grupo con **educación media superior incompleta (20%)**. En un tercer lugar con un empate técnico figuran los grupos de personas con **educación media básica completa (17%)** y **media básica incompleta (16%)**. Con un 8% de los casos se representa el grupo de personas con primaria incompleta; un 4% de las personas de este universo corresponde al grupo con educación media superior completa. Igual porcentaje presentan los grupos de personas que no tienen educación formal (2%) y que disponen de estudios completos a nivel terciario (2%).

De los datos surge una apreciación interesante que podemos realizar comparando Artigas con el total del país, ya que el grupo que posee primaria completa dentro del sector doméstico es mayor en Artigas (31,33%) que en el total país (26,6%). Lo mismo ocurre pero a nivel inverso con el nivel

educación básica completa: en Artigas, las personas que se encuentran empleadas en el sector con educación básica completa es menor (16,29%) que en el total del país (22,03%).

Gráfica N° 8: Ocupadas/os en el Sector Doméstico según Niveles Educativos. Departamento de Rivera. Valores relativos. Año 2019.



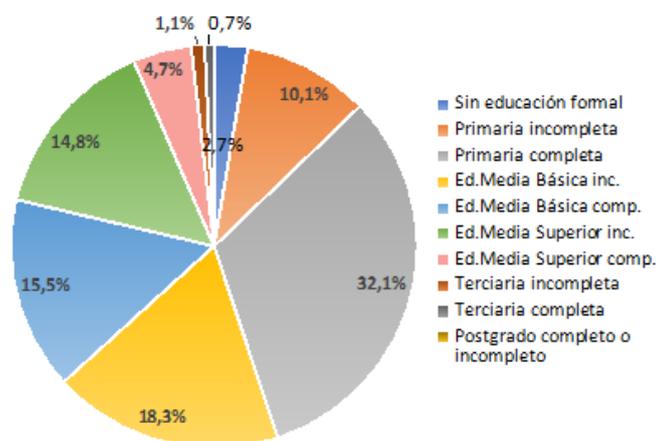
Fuente: Elaboración propia a partir de datos procesados por la UETSS-MTSS, de la ECH del INE.

Por su parte, para el caso del departamento de Rivera (año 2019) los datos muestran que el grupo mayoritario en términos de máximos niveles educativos alcanzados corresponde a personas con **primaria completa (33%)**; seguido por el conjunto de personas con educación **media básica incompleta (20%)**. El grupo con **educación media básica completa** representa una proporción aproximada al **14%** del universo. En un cuarto lugar figuran con un empate técnico las personas con primaria incompleta (12%) y con educación media superior incompleta (11%). Son muy pocos los casos de personas con educación media superior completa (5%), sin educación formal (3%), así como con terciaria incompleta (2%). No se registran personas con niveles educativos terciarios culminados.

La proporción de personas ocupadas en el sector en Rivera con primaria completa (32,8%) es mayor que a nivel país (26,6%) y levemente superior al Departamento de Artigas (31,3%).

En resumen, y en clave comparativa, se destaca que en ambos departamentos la categoría “primaria completa” es la más frecuente entre las/os ocupadas/os del Sector Doméstico. Un aspecto diferencial entre ambos departamentos se observa en la proporción que presentan los grupos con “educación media superior incompleta” (bachillerato sin culminar), siendo un grupo importante para el caso de Artigas, aunque no tan significativo en el caso riverense.

Gráfica N° 9: Ocupadas/os en el Sector Doméstico según Niveles Educativos. Departamentos de Rivera y Artigas agrupados. Valores relativos. Año 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos procesados por la UETSS-MTSS, de la ECH del INE.

Ante el agrupamiento de las cantidades de ocupadas/os del sector de los departamentos estudiados (Rivera + Artigas), se puede observar que las personas con **educación primaria completa** constituyen el grupo mayoritario con un **32%** de los casos. El segundo lugar lo ocupa el conjunto de personas con **educación media básica incompleta (18%)**, seguido de un empate técnico entre el grupo de personas con **educación media básica completa y educación media superior incompleta (15% en cada caso)**. Un 10% del universo lo representan personas con educación primaria incompleta. Tan solo un 5% de las trabajadoras/es del sector en la región tiene educación media superior completa. Cierran la lista los grupos minoritarios de personas sin educación formal (3%), y personas con nivel terciario completo e incompleto (1% en cada caso).

Trayectorias de las trabajadoras domésticas

Del trabajo de campo es posible trazar un recorrido de las trayectorias de las trabajadoras domésticas, quienes en su mayoría comienzan desempeñándose en primer lugar con cama, desde un lugar de poca autonomía, hasta lograr trabajar con retiro en una casa y a largo plazo en varias casas, situación más deseada por varias de ellas por brindarles mayor autonomía, que se traduce en mayores márgenes para negociar las condiciones de trabajo con sus empleadores/as.

Ese recorrido lo realizan las migrantes tanto internacionales como las del interior, quienes se instalan en Montevideo con un trabajo con cama donde tienen asegurada la vivienda y la comida, pero cuya contracara es menor autonomía y en algunos casos, situaciones de abuso. De las entrevistas realizadas con las referentes académicas de la Facultad de Psicología se constata que en algunos casos de trabajadoras domésticas migrantes, sucedieron casos en donde los/las empleadores/as han retenido el pasaporte de ellas, por tanto, las colocaba en una situación prácticamente de esclavitud, ya que el migrante no tenía otra opción que quedarse viviendo en dicho hogar. El consultorio jurídico de la Facultad de Derecho ha registrado situaciones abusivas. En este sentido, un aspecto importante que señalan las referentes académicas es la importancia de que las

trabajadoras domésticas migrantes o del interior del país que residen en Montevideo, puedan tener la posibilidad de alquilar una vivienda o habitación para ir a trabajar, procurando separar el espacio de trabajo de su espacio doméstico. El trabajo doméstico con cama hace que la trabajadora doméstica tenga mucha dependencia de la familia y el hogar donde trabaja y tenga pocas posibilidades de negociar su contrato de trabajo.

El contrato de trabajo y las condiciones de trabajo en el trabajo doméstico remunerado debería ser reactualizado y eso depende de la organización de la familia y de las necesidades de cada una de éstas. Lo recomendable es ir renegociando el contrato de trabajo conforme cambian las familias. Si las trabajadoras domésticas no tienen otra alternativa, esto no les permite renegociar el contrato, dependen de esa casa, la familia lo sabe que es su único ingreso, en ese recorrido, de pasar de una familia empleadora a tener varias, a simple vista nos puede parecer más precario trabajar en más de una casa, pero para las trabajadoras domésticas es una posibilidad de autonomía, tener mayor posibilidad de negociar, y de escoger los hogares con mejores condiciones para trabajar.

En referencia a los temas de formación profesional, se sugiere continuar con el desarrollo de las competencias de las personas trabajadoras del sector y generar información para el desarrollo de un posible marco de competencias sectoriales, así como una política pública de normalización de competencias laborales que involucren la descripción y valoración de cargos del sector.

5. Análisis y recomendaciones

Del análisis realizado a partir de la información relevada, el sector presenta una alta tasa de informalidad, siendo esta una de las principales problemáticas. En este sentido, entendemos fundamental abordar la informalidad en el sector y desarrollar políticas para mitigarla. Una opción para ello podría ser incorporar en las propuestas de formación relacionada al sector, un módulo formativo vinculado a derechos y obligaciones de trabajadores/as y/o realizar jornadas de sensibilización para la población de ambos departamentos en los derechos y obligaciones de las trabajadoras domésticas y de los/las empleadores/as²⁰. Poder contar con un servicio de atención a consultas que tengan disponibilidad y acceso web, en tanto los horarios de oficina coinciden con el horario de trabajo de las personas trabajadoras.

Dado que hay una gran proporción de trabajadoras/es que no han culminado sus estudios de educación primaria, media básica y media superior (Ciclo Básico o Bachillerato), hecho que se confirma tanto en los datos estadísticos como en las entrevistas, consideramos pertinente que los y las trabajadores/as puedan ingresar al **Programa Culminación de Ciclos Educativos**, programa que actualmente gestiona el INEFOP. Esto les permitirá concretar un objetivo que muchas/os de ellas/os tienen trazado: continuar formándose en cursos de especialización o carreras técnicas que les permitan insertarse en el mercado laboral en otros perfiles ocupacionales.

²⁰ Véase el “Manual de Buenas Prácticas para Trabajadoras y Empleadoras de Servicio Doméstico” (2013) elaborado por la Organización Internacional del Trabajo, el Ministerio de Trabajo, Banco de Previsión Social, Sindicato Único de Trabajadores Domésticos y la Liga de Amas de Casa. Disponible en: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_219955/lang-es/index.htm

En lo que refiere al empleo, se constata en las entrevistas que la pandemia por el COVID-19 desencadenada en 2020 ha impactado en el sector. Por un lado, desde el punto de vista sanitario, desde el sindicato de trabajadoras domésticas de la región se menciona el fallecimiento de trabajadoras/es que han padecido esta enfermedad y también la imposibilidad de desarrollar sus actividades laborales cuando han tenido que realizar confinamiento tras el contagio por coronavirus.

Desde el punto de vista de la organización dentro de los hogares, muchas familias optaron por prescindir de la contratación de un/a trabajador/a doméstico/a debido al temor al contagio o por razones económicas (ya que muchas familias vieron reducidos sus ingresos por la pérdidas de sus empleos o por encontrarse en seguro de desempleo), repartiendo las labores del hogar entre los miembros de la familia. Esto condujo a que se perdieran muchas fuentes de empleo en el sector o a la reducción de horas de trabajo. Esa caída drástica en el empleo producto de la pandemia ha causado la destrucción de fuentes de trabajo en el sector, aunque lentamente se vienen recuperando, pero aún estamos lejos de los niveles pre-pandémicos.

Debido a que muchos/as trabajadores/as vieron reducidas las horas de trabajo o directamente perdieron su fuente de empleo, se observa la tendencia a reconvertirse hacia otras tareas a partir del desarrollo de pequeños emprendimientos, mayormente dentro del rubro gastronómico (elaboración de viandas, postres), así como en la venta de ropa, y otros rubros como estética (peluquería, esculpido de uñas, etc.). En este sentido, **consideramos relevante como recomendación para el desarrollo de políticas públicas para la formación profesional del sector impartir capacitaciones en el área gastronómica, e-commerce y marketing digital, y fortalecimiento al desarrollo de micro emprendimientos.** Otro orden de emprendimientos que han surgido es la limpieza de grandes superficies y finales de obra, son otros espacios, otras formas de trabajo, que muchas veces surgen en formato de cooperativas.

En esta misma línea, recomendamos que en los llamados a **Proyectos de Inversión Productiva (PIP) de la zona (Rivera y Artigas) se prioricen las iniciativas presentadas por trabajadores/as domésticas/as que desean desarrollar un emprendimiento** para complementar sus ingresos o para dedicarse a tiempo completo.

En las entrevistas realizadas a técnicas de INMUJERES, evidencian una brecha digital de las trabajadoras domésticas con respecto a otros oficios, por lo tanto, creen conveniente **trabajar como una relevante línea de trabajo, el derecho y acceso a la tecnología y el desarrollo de habilidades digitales.**

La pandemia del COVID-19 operó como un catalizador de los procesos de profundización y aceleración de la instauración de un “ecosistema digital”, entendido como “un nuevo contexto industrial y de impacto económico y social resultante de la adopción masiva de tecnologías digitales de información y comunicación” (Agudelo, M. et al, 2020, p. 02) lo cual genera impactos sobre el uso y demanda por parte de los consumidores; que se traducen sobre la producción, y finalmente sobre los mercados de trabajo. Al respecto, el sector del trabajo doméstico remunerado no fue ajeno a esta profundización, fundamentalmente, con respecto al uso de las nuevas tecnologías de información. En la económica doméstica, se observa una creciente demanda en referencia a varios elementos, por un lado, se destacan el desarrollo del teletrabajo y la educación a distancia, sobre esto último factor, se

identifica que supuso nuevos desafíos para las trabajadoras empleadas el perfil ocupacional de cuidadoras de niños/as y adolescentes, dado que se demandó nuevos saberes para dar respuesta al apoyo y asistencia de las tareas educativas y didácticas de los menores.

La utilización de la tecnología de “internet de las cosas” en los artefactos destinados para el desarrollo de la tarea doméstica también supone nuevas necesidades y demandas, fundamentalmente para los perfiles de empleada doméstica, cocinera, mucamas/limpiadoras. En tal sentido, se observa que, a corto plazo, la pandemia del COVID-19 en relación al proceso de digitalización, supuso afectación en ocupaciones y perfiles del sector, específicamente en la actualización de competencias profesionales y la incorporación de nuevas, dado que demanda la necesidad de contar con saberes y habilidades digitales para desempeñar de forma satisfactoria nuevas tareas y actividades laborales.

A nivel discursivo, tanto desde las entrevistas a trabajadoras domésticas, como a nivel de los técnicos que se desempeñan en el territorio, hay un claro consenso en la existencia de dos tendencias a nivel de las necesidades planteadas de formación profesional para el sector: por un lado, están quienes desean profesionalizarse permanentemente para permanecer en el sector; por otro, hay quienes desean abandonar el sector ya que ha sido un lugar de tránsito (sobre todo en el caso de las migrantes), por lo tanto su interés es profesionalizarse en otras áreas.

Para el primer grupo de trabajadoras domésticas, aquellas que desean continuar trabajando dentro del sector, las recomendaciones para la elaboración de la política pública es llevar adelante el proceso de **certificación de competencias laborales a través del Programa Uruguay Certifica**. Asimismo, implementar capacitaciones que permitan mayor profesionalización y puedan ser útiles dentro del sector. Se impone la necesidad de pensar el perfil de la trabajadora doméstica que no se circunscriba sólo a la tareas de la limpieza, y que sea un perfil integral que pueda cumplir tareas diversas de apoyo en el hogar donde se desempeña, por ejemplo, colaborando con los deberes de los/as niños/as, pago de algunos gastos, para lo que las trabajadoras del sector entienden que se precisa contar con más herramientas para ello. Se entiende necesario impartir cursos que contengan desarrollo del pensamiento lógico-matemático, lectoescritura, informática, etc.

Las trabajadoras domésticas entrevistadas del sindicato plantean que más allá de la profesionalización sería oportuno que en la zona del norte (Artigas y Rivera) se brinde la oportunidad a las trabajadoras domésticas que así lo deseen de realizar el curso de auxiliar de servicio, ayudante de cocina y tisanería. Esto les abre el campo laboral a otras oportunidades, ya sea para poder complementar su actual trabajo como doméstica, o ya sea para poder insertarse a tiempo completo en hospitales, Centros CAIF, escuelas, etc. Cabe aclarar que, en las entrevistas realizadas a las/os trabajadores/as, predomina la idea de no confundir las tareas de trabajo doméstico con la tarea del trabajo de cuidados, a la que adherimos.

En lo que refiere al tránsito de trabajadoras domésticas de un lado y del otro de la frontera de la zona estudiada (Brasil - Uruguay), se observa que el tránsito es mayor entre las ciudades de Rivera y Santa Ana do Livramento que entre Artigas y Quaraí. Desde la ciudad de Bella Unión a Monte Caseros

(Argentina) no hay flujo de trabajadoras domésticas debido a que para llegar, la opción es cruzar en lancha por el Río Uruguay.

Los relatos de las trabajadoras de Artigas constatan que no es fácil trasladarse para ir a trabajar a Quaraí ya que necesitan un domicilio allí y la tarjeta que las habilite a trabajar. Por tanto, aquellas personas que lo hacen, lo hacen en la informalidad. Tampoco hay demasiado conocimiento de cómo realizar aportes a la seguridad social en Brasil y si podrán jubilarse. Una recomendación que se podría realizar son jornadas de información a aquellas personas que deseen trabajar del lado brasilero sobre documentación, derechos y obligaciones de trabajadores/as domésticos/as y empleadores en el vecino país.

En lo que refiere a la zona de Rivera, se entiende que un curso de auxiliar de ventas y atención al cliente puede contribuir a la reconversión de trabajadoras domésticas para poder lograr la inserción laboral en la zona comercial, es decir en los Free Shops o tiendas comerciales ubicados en la ciudad de Rivera, para sobrevenir la pérdida de empleo o la reducción de sus horas de trabajo que han experimentado producto de la pandemia por el COVID-19.

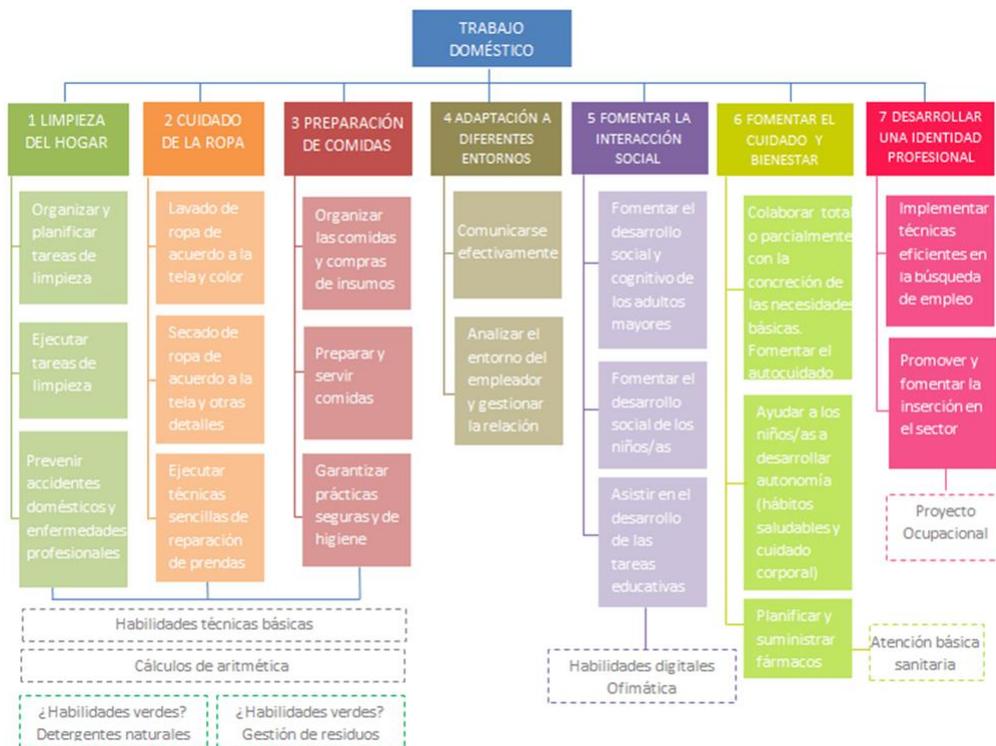
En cuanto al trabajo doméstico y migración reciente en Uruguay, se observa en las entrevistas que las labores domésticas son una salida laboral para la población migrante sobre todo en los primeros tiempos. Esto se debe a que si bien muchos migrantes poseen una profesión, no cuentan con sus títulos o no están revalidados aún.

En el desarrollo de esta investigación y tal como se adelantaba en el estudio previamente realizado, "Detección de necesidades de empleo y formación profesional para el sector Doméstico" (DINAE; 2020) se puede apreciar la percepción del trabajo doméstico como un conjunto de ocupaciones inherentes a la figura de la mujer y que no requiere de cualificación ni capacitación. De hecho, la OIT, con el objetivo de dismantelar esa falsa creencia, afirma la importancia y el valor del trabajo doméstico tanto para las familias como para los trabajadores y trabajadoras involucradas, sus hogares y la economía en su conjunto (OIT, 2011).

Muchos son los factores que conjugan esta representación del sector, entre ellos es posible destacar el carácter ciertamente difuso entre el significado y funciones productivas asociadas a las diferentes categorías y cargos que involucra el sector. En este marco se destacó la importancia de continuar avanzando en la definición de aquellos cargos relacionados a las tareas del hogar y cuidados de las personas en ese espacio.

De acuerdo a la bibliografía relevada, las competencias específicas que se desarrollan en el siguiente diagrama, muestran la complejidad del sector, ya que se exhiben las principales funciones que las trabajadoras realizan, no sólo diferentes actividades inherentes al hogar propiamente dicho (limpieza de la casa, cuidado de la ropa, preparación de comidas), sino que también la atención de grupos específicos como personas mayores, niños y niñas que pueden estar en situación de dependencia.

Ilustración: competencias y funciones productivas del trabajo doméstico



Fuente: elaboración propia en base al proyecto PRODOME - Europa

Se destaca la importancia, ya mencionada en el informe anterior, de continuar avanzando en la definición de aquellos cargos relacionados a las tareas del hogar y cuidados de las personas en ese espacio. Para ello resulta fundamental, **continuar con el proceso de profesionalización y desarrollo de las competencias de las personas trabajadoras** del sector llevando adelante una **propuesta de gestión basada en competencias para la normalización de competencias laborales** que involucren la descripción y valoración de cargos del sector.

Las descripciones de cargos sectoriales dan cuenta de los diferentes aspectos que lo identifican y definen, aspecto que resulta fundamental trabajar, sobre todo en un sector que se caracteriza por reproducir situaciones de multi-actividad o polifuncionalidad de las trabajadoras empleadas. La utilidad de contar con descripciones de cargos actualizadas y acordadas tripartitamente a nivel sectorial se materializa tanto para los trabajadores/as como para los empleadores/as y sus respectivas organizaciones, así como también para las instituciones encargadas de realizar políticas públicas de formación y desarrollo que contribuyan a la profesionalización del sector.

Al investigar sobre la oferta formativa del sector, se puede observar que no existe una amplia oferta, ni se encuentran discriminadas por ocupación. Esto evidencia una falta de concreción y descripción de sus contenidos, lo que se traduce en la existencia de oferta formativa aislada para las personas trabajadoras y empleadoras.

A la fecha, existe solo una propuesta formativa dirigida específicamente a trabajadoras domésticas, que oficia como antecedente directo. En este sentido, se destaca la experiencia del curso de “profesionalización del servicio doméstico nivel 1” ejecutado en el departamento de Artigas, localidad de Bella Unión, en 2010 – 2011. La formación consistió en el desarrollo de los contenidos del nivel 1, el objetivo de dichas capacitaciones es promover la profesionalización del Trabajo Doméstico a nivel nacional, contribuyendo a la formación y a la mejora en la realización de las tareas, así como la revalorización social del trabajo y a la promoción de la formalización ante el BPS.

Bibliografía

- **Boggio, K., Funcasta, L. & Cantabrana, M. (2021).** Trabajo doméstico remunerado en Uruguay: Una exploración narrativa sobre sus negociaciones, tareas y roles cotidianos. *Revue internationale des études du développement*, 246 (2), 97-120. <https://doi.org/10.3917/ried.246.0097>
- **Canevaro, S. (2020).** **Como de la familia: Afecto y desigualdad en el trabajo doméstico.** Buenos Aires: Editorial Prometeo.
- **CEPAL/OIT (2020).** Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Informe N° 22 (Mayo/2020). Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45557-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-tiempos-pandemia-desafios-frente>
- **Díaz Mila, C. (2021).** *Trabajar en Uruguay siendo migrante: las trayectorias laborales de las trabajadoras de origen peruano que se han insertado en el servicio doméstico en Montevideo* (Tesis de grado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo). Recuperado de: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/33481>
- **Gallotti, M. , (MIGRANT) (2015).** Trabajo doméstico. Nota 9. Hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos migrantes. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_437211/lang--es/index.htm
- **Koolhaas, M. & Nathan, M., 2013.** *Inmigrantes internacionales y retornados en Uruguay: magnitud y características. Informe de resultados del Censo de Población 2011.* Montevideo: INE.
- **Mapa político y administrativo de Uruguay (2022).** En: Mapas del Mundo, disponible en: <https://www.mapas-del-mundo.net/america-del-sur/uruguay/grande-mapa-politico-y-administrativo-de-uruguay-con-carreteras-ciudades-y-aeropuertos>
- **Márquez, M. (2016).** El trabajo doméstico. La ley uruguaya y su repercusión en la normativa internacional (proyecto de convenio y recomendación de la OIT). Una mirada desde el género. *Revista Grupo Derecho y Género.* Montevideo: Facultad de Derecho, Universidad de la República, Uruguay. Disponible en: <https://publicaciones.fder.edu.uy/index.php/gdg/article/view/114>
- **Mazzei, E. (2000).** Los camelós en la frontera uruguayo-brasileña. Informalización económica, social y política. Documento de trabajo. Montevideo: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- **Ministerio de Desarrollo Social (2017).** Caracterización de las nuevas corrientes migratorias en Uruguay. Nuevos orígenes latinoamericanos: estudio de caso de las personas peruanas y

- dominicanas. Montevideo. Recuperado de: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/caracterizacion-nuevas-corrientes-migratorias-uruguay>
- **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2003)**, Dirección Nacional de Empleo. Pérez del Castillo, S.; Gutiérrez, D.; Muracciole, D.; Dardanelli M. y Ferreira, S. (2003). Caracterización de la dinámica social de las migraciones laborales fronterizas. Rivera. Montevideo: MTSS - DINA. Recuperado de: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/datos-y-estadisticas/estadisticas/caracterizacion-dinamica-social-migraciones-laborales-fronterizas>
 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020), Dirección Nacional de Empleo. Mandressi, M., Ugarte, V., Vidal, M., Guillén, A., Duarte, R., Ferreira, S. El impacto de COVID-19 en los sectores de actividad y empleo. Detección de necesidades de formación profesional. Volumen 2. Montevideo: MTSS – DINA. Recuperado de: <https://www.oitcinterfor.org/node/8300>
 - **OIM** (2018). DTM Matriz de seguimiento de desplazamiento: Uruguay. Recuperado de http://www.uruguay.iom.int/sites/default/files/publicaciones/DTM_Uruguay_Ronda_1.pdf
 - **OIT** (2022). Trabajadores domésticos migrantes. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/lang-es/index.htm>
 - **OIT, 2011**. *Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticas* (entrada en vigor: 05 septiembre 2013) y la *Recomendación 201*. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
 - **Prieto Rosas, V. (coord), Fernández Soto, M.; Grande, R., Bengochea, J., Márquez Scotti, C. (2020)**. Dinámicas familiares de las personas migrantes en la ciudad de Montevideo. Serie de Informes Temáticos con base en la Etnoencuesta de Inmigración Reciente. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF Uruguay. Programa de Población, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Observatorio de movilidad, Infancia y Familia en Uruguay.
 - **Prieto Rosas, V. y Márquez Scotti, C. (2019)**. Inclusión social de inmigrantes recientes que residen en viviendas particulares de Uruguay transfronteriza. Documento de trabajo N°4. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales (Unidad Multidisciplinaria - Programa de Población), Universidad de la República.
 - **Prieto Rosas, V.; Bengochea, J.; Fernández Soto, M.; Márquez Scotti, C. ; Montiel, C (2022)**. Informe de resultados de la Etnoencuesta de Inmigración Reciente (ENIR) en Montevideo. Documento de trabajo N° 7. Montevideo: Programa de Población, Unidad Multidisciplinaria. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
 - **Prieto, V., Robaina, S. and Koolhaas, M. (2016)**. Acceso y calidad del empleo de la inmigración reciente en Uruguay, *REMHU: Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana*, 24(48), pp. 121–144. doi: 10.1590/1980-85852503880004809.
 - **Uruguay, Decreto Reglamentario Nro. 224/007**, Reglamentación de la Ley 18065 sobre regulación del trabajo doméstico. 25 de junio de 2007, Diario Oficial. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/224-2007>
 - **Uruguay, Ley N.º 18.076**. *Derecho al refugio y a los refugiados. Ley de Refugiados*. 19 de diciembre de 2006, Diario Oficial. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18076-2006>
 - **Uruguay, Decreto N° 224/07**. Reglamentación de la Ley 18.065 sobre regulación del trabajo doméstico. Disponible en: [https://www.impo.com.uy/bases/decretos/224-2007#:~:text=\(Descanso%20semanal\),el%20mediod%C3%ADa%20del%20lunes%20siguiente.](https://www.impo.com.uy/bases/decretos/224-2007#:~:text=(Descanso%20semanal),el%20mediod%C3%ADa%20del%20lunes%20siguiente.)

- **Uruguay, Decreto Reglamentario Nro. 394/009**, Reglamentación de la Ley N.º 18250. Ley de migraciones. 24 de agosto de 2009, Diario Oficial. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/394-2009>
- **Uruguay, Ley N.º 18.065**. *Regulación del trabajo doméstico*. 12 de noviembre, Diario oficial. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18065-2006#:~:text=%2D%20La%20edad%20m%C3%ADnima%20para%20desempe%C3%B1arse,los%20quin ce%20a%C3%B1os%20de%20edad.>
- **Uruguay, Ley N.º 18.250**. *Migración*. Disponible en: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp6979815.htm#:~:text=%2D%20El%20Estad o%20uruguayo%20garantizar%C3%A1%20el,la%20Constituci%C3%B3n%20de%20la%20Rep%C3%ABa lica.>
- **Uruguay, Ley N° 10.449**. *Negociación colectiva. Consejo de salarios*. Creación. 12 de setiembre de 1943, Diario Oficial. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/10449-1943#:~:text=Todo%20trabajador%20a%20destajo%20debe,ocho%20horas%20de%20labor%20sem anal.>
- **Uruguay, Ley N° 17.659**. *Aprobación del acuerdo entre Uruguay y Brasil sobre Permiso de Residencia Estudio y Trabajo para los nacionales fronterizos*. 19 de junio de 2003, Diario Oficial. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17659-2003#:~:text=APROBACION%20DEL%20ACUERDO%20ENTRE%20URUGUAY,TRABAJO%20PARA%20LO S%20NACIONALES%20FRONTERIZOS>
- **Uruguay, Ley N° 18.250**. *Ley de Migraciones*. 06 de enero de 2008, Diario Oficial. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18250-2008>
- **Wikipedia (2022a)**. “El departamento de Artigas”. Disponible en: <https://www.mapas-del-mundo.net/america-del-sur/uruguay/grande-mapa-politico-y-administrativo-de-uruguay-con-carreteras-ciudades-y-aeropuertos>
- **Wikipedia (2022b)**. “El departamento de Rivera”. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Departamento_de_Rivera



Ministerio
**de Trabajo y
Seguridad Social**

Dirección Nacional
de Empleo

División de Desarrollo Territorial
División de Formación Profesional