



Universidad de la República

Facultad de Psicología

Vulnerabilidad y precariedad laboral

**Repercusiones sobre las condiciones de empleo y salud en
trabajadoras domésticas remuneradas en contexto de emergencia
sanitaria por covid-19**

Trabajo final de grado

Proyecto de investigación

Autora: Luciana De León

C.I.: 4.313.712-3

Tutora: Prof. Adj. Dra. Lorena Funcasta

Revisora: Prof. Agda. Dra. Karina Boggio

Montevideo, Uruguay

Diciembre de 2022

Índice

Resumen.....	3
Aclaraciones.....	3
Abstract.....	4
1. Fundamentación y antecedentes.....	5
1.1. TDR en la región	
1.2. TDR en Uruguay	
1.3. Impacto del covid-19 en Uruguay	
1.4. Impacto del covid-19 en TDR	
2. Marco conceptual.....	12
2.1. Trabajo doméstico remunerado	
2.2. Condiciones de empleo	
2.3. Factores de riesgo psicosociales	
2.4. Vulnerabilidad (inseguridad laboral y socioeconómica) y precariedad laboral	
2.5. Salud	
3. Formulación del problema y preguntas de investigación.....	18
4. Objetivos.....	19
4.1. Objetivo general	
4.2. Objetivos específicos	
5. Diseño metodológico.....	19
6. Muestra.....	20
7. Técnica de recogida de datos.....	20
7.1. Entrevista	
7.2. Observación participante	
8. Herramientas: diario de campo.....	21
9. Análisis de datos.....	22
10. Cronograma de ejecución tentativo.....	22
11. Consideraciones éticas.....	22
12. Resultados y plan de difusión.....	23
Referencias bibliográficas.....	24

Resumen

El presente preproyecto de investigación pretende indagar en la incidencia y las repercusiones de las condiciones de empleo durante la pandemia por covid-19 en trabajadoras domésticas remuneradas del balneario La Paloma (Rocha, Uruguay), y su relación con la autopercepción de salud.

A comienzos de marzo del año 2020 se desató una de las crisis más grandes de los últimos tiempos en el Uruguay y en el mundo, que trajo consigo incontables repercusiones a nivel social, económico y también a nivel de salud de toda la población. En nuestro país se tomaron, por parte del gobierno, una serie de medidas con la finalidad de frenar los contagios. Las condiciones de empleo del sector del TDR se vieron afectadas, tanto por la pandemia per se, como por dicha serie de medidas establecidas, agudizando y fragilizando su vulnerabilidad y precariedad laboral. Todo esto, a su vez, repercutió en la salud de las trabajadoras. Este proyecto explorará la incidencia de la emergencia sanitaria en las condiciones de empleo, respecto a la vulnerabilidad y precariedad laboral, y sus consecuencias en términos de salud, según la autopercepción de las trabajadoras.

Para ello se propone un diseño de metodología cualitativa utilizando como estrategia la aproximación etnográfica. Se pondrá foco en la perspectiva de las participantes, con el propósito de generar una aproximación a sus vivencias, percepciones, y sus construcciones de sentido en torno al impacto, consecuencias y repercusiones generadas por la emergencia sanitaria en sus empleos. Para este estudio se llevarán adelante entrevistas semiestructuradas en un muestreo por oportunidad, no probabilístico; al mismo tiempo se utilizará como técnica la observación participante. Todo ello apoyado en la herramienta del diario de campo.

Palabras clave: Trabajo doméstico remunerado, condiciones de empleo, salud, precariedad, vulnerabilidad, pandemia.

Aclaraciones

1- Dado que el sector de trabajo doméstico remunerado está compuesto mayoritariamente por mujeres, en el presente trabajo se hará referencia a *trabajadoras* (en femenino) como denominación universal, incluyendo a trabajadores varones y de otras identidades. De la misma manera, se utilizará el término *empleadores* de forma general.

2- Se utilizará la sigla *TDR* (trabajo doméstico remunerado).

Abstract

The following pre-project intends to show the impact the pandemic COVID-19 had on housemaid's working conditions in La Paloma, Rocha. It is specifically intended to study the incidence of the pandemic COVID-19 in the vulnerability levels, working precariousness and health of the workers, regarding their self-awareness and taking into consideration how the working conditions were settled due to the health emergency. In order to achieve these goals, a qualitative and methodological design with a phenomenological perspective is proposed. The focus will be in the personal perspective of the participants, with the objective of getting closer to their experiences and perceptions related to the impact, consequences and repercussions generated by the health emergency in their jobs. For the qualitative studies, semi-structured interviews will be taken, using opportunity sampling methods.

Keywords: paid domestic work, working conditions, health, precariousness, vulnerability, pandemic.

1. Fundamentación y antecedentes

La pandemia por covid-19 impactó fuertemente en Uruguay y en el mundo, provocando una crisis sanitaria, humana y económica sin precedentes a nivel mundial (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

Las estrategias sanitarias implementadas por el gobierno para combatir el covid-19 han tenido impactos sociales y económicos con consecuencias de corto, mediano y largo plazo incluyendo la actividad económica, el mercado laboral y el bienestar de las personas.

En el área del empleo se han producido cambios significativos, tanto a nivel objetivo como subjetivo. En este proyecto el foco se pondrá en dichos cambios para el sector del trabajo doméstico remunerado. Concretamente, se pretende aportar elementos que colaboren con la visibilización de cómo impactó la emergencia sanitaria en las condiciones de empleo, respecto a la vulnerabilidad y precariedad laboral, y sus repercusiones en términos de salud, según la autopercepción de las trabajadoras.

A partir de la búsqueda y recopilación de antecedentes vinculados al presente proyecto de investigación se encuentran estudios recientes que nos permiten comprender en mayor profundidad, desde una mirada actual, las características del TDR tanto en nuestro país como en la región. Al mismo tiempo los antecedentes vinculados al covid-19 nos brindan un acercamiento a la problemática y la afectación tanto en el sector empleo en términos generales, como en el del TDR y sus condiciones de empleo, de forma particular.

1.1. TDR en la región

En América Latina hay 130 millones de trabajadores que tienen empleos informales. Más de la mitad son ocupados por mujeres (54,3%); además, se estima que el 15,3% de las mujeres de la región se desempeñan como trabajadoras domésticas, una ocupación desarrollada en un 95% por mujeres con una informalidad del 79% (OIT, 2018, citado en González-Francesse, Funcasta, Boggio y Amable, 2021). Al 2014 un 13,5% de mujeres se desempeñaban como trabajadoras en este sector en Latinoamérica y el Caribe, siendo esta la principal fuente de ingresos familiares para esas mujeres.

El trabajo doméstico posee un interés social relevante en la región por la gran cantidad de empleo que genera y, en particular, para el conjunto de mujeres del ámbito urbano, para quienes constituye su principal inserción ocupacional. Sin embargo, y hasta la actualidad, se trata de un sector caracterizado en términos generales por la carencia de protección social y derechos laborales, lo que agrava aún más la situación socioeconómica ya fragilizada de muchas mujeres. Se hace imprescindible hacer énfasis en que el TDR, como se mencionó anteriormente, además de contar con un gran porcentaje de informalidad y por ser mayoritariamente femenino, no cuenta con garantías que protejan las necesidades básicas

de estas mujeres, pero sí cuenta con desregulación en sus aportes jubilatorios, invisibilización de derechos vulnerados, además de un no reconocimiento sobre las repercusiones en la salud que sus condiciones de empleo y precariedad laboral generan, tanto a nivel físico como emocional. He aquí la importancia de que la salud de las trabajadoras domésticas debe considerarse, al menos, bajo una triple determinación: la precarización del empleo, las desigualdades de clase social, y las de género (Boggio, Funcasta y Cantabrana, 2016).

1.2. TDR en Uruguay

El 27 de noviembre del 2006 se estipuló la Ley N.º 18.065, la cual en su artículo 1º define al trabajo doméstico asalariado como aquel

(...) que se presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarse 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.

Desde hace un tiempo la legislación del TDR viene a reconocer el estatus de trabajadoras de quienes desempeñan esta ocupación, y ponerlas en situación de igualdad con respecto a los derechos laborales conquistados por el resto de los trabajadores. Es así que, en cuanto al marco jurídico, en Uruguay y como consecuencia de un largo proceso de lucha y reivindicaciones, a partir del 2006 comienzan a desarrollarse formalmente y establecerse normas de regulación. En 2008 se creó el Consejo de Salarios específico para el sector, el Grupo 21. En 2012 Uruguay fue el primer país que ratificó el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticas y la Recomendación 201 (OIT, 2011).

La propuesta uruguaya permite la afiliación al Banco de Previsión Social (BPS), aunque no se trabaje jornada completa, y pueden afiliarse las trabajadoras que completen al menos 13 jornales o 104 horas de trabajo al mes. Por lo tanto, la formalización introduce a las trabajadoras domésticas en las prestaciones de la seguridad social a partir de lo cual se observa en nuestro país una disminución en las trabajadoras domésticas remuneradas que se atienden en salud pública y una incorporación de quienes se atienden en el sistema de seguridad social (mutuales).

El Trabajo Doméstico es un área laboral donde las cuestiones de desigualdad y explotación son visibles. Una actividad que emplea a más de 110.000 personas, siendo la mayoría mujeres, correspondiendo al 17% de la ocupación femenina (INE). Sigue vulnerable más allá de la ley, aún “no se les reconoce su situación de trabajadoras; no se informa sobre

su existencia en los registros oficiales; en ocasiones, las tareas que realizan y que corresponden en realidad a otras ocupaciones –pasear perros, jardinería/limpieza exterior, etc.” (González-Francesse et al., 2021, p.5).

Es notorio que la ley cuenta con vacíos legales que deben ser llenados, con negociaciones entre los particulares involucrados en dicha relación laboral. Además, la ley tiende a ser poco clara y escasamente difundida; sumado a esto existe la dificultad de fiscalizar su cumplimiento ya que el trabajo se desarrolla dentro de la intimidad de los hogares (Boggio et al., 2016).

El trabajo doméstico en Uruguay, en concordancia con las grandes tendencias regionales, es una de las principales ocupaciones femeninas (alrededor del 13,6%; INE, 2019), incontestablemente feminizada (el 99% son mujeres, MTSS, 2018), como se mencionó anteriormente, caracterizada por una alta informalidad y atravesada por la movilidad principalmente interna, pero con una presencia cada vez mayor de la movilidad internacional.

En nuestro país las trabajadoras domésticas remuneradas trabajan un promedio de 16 horas semanales al 2018 (AGSS, 2019), con una mayor cantidad de horas para quienes cuidan enfermos y menor para las cuidadoras de niños (máximo 30 horas semanales). Respecto a la composición del empleo, en 2018, un 69,9% trabajan como trabajadoras domésticas (vinculadas a la limpieza y tareas del hogar), un 17,5% como cuidadoras de niños y un 12,6% como cuidadoras de enfermos (AGSS, 2019). Las limpiadoras son las que poseen mayor cantidad de trabajos (Gallo; Santos, 2015; Uruguay, 2012). En cuanto a los hogares contratantes en el país, un 8,7% cuenta con trabajadoras domésticas remuneradas, 3,1% con trabajadoras domésticas remuneradas sin retiro (AGSS, 2019) y, por último, en general son hogares en los que viven adultos mayores, niños o personas incapacitadas. Estos dos últimos aspectos señalan la importancia del rol del TDR para la conciliación trabajo-familia de los hogares a partir de posibilitar la participación de sus miembros en el mercado de trabajo. (Gallo; Santos, 2015; Uruguay, 2012). (González-Francesse et al., 2021, p. 7)

De los datos existentes sobre la contratación de trabajadoras domésticas no se conoce la distribución por horas de acuerdo al tipo de tarea que realizan, ni si cumplen las tareas para las cuales fueron contratadas o si se les solicitan también otras tareas (por ejemplo, se las contrata para cuidados, pero se les solicita además que realicen tareas de limpieza). Esto contribuye a una ambigüedad y sobrecarga que puede afectar el bienestar de las trabajadoras.

Hasta el momento estos números y porcentajes que hemos descrito hacen referencia al sector del trabajo formal, ya que únicamente desde allí se pueden obtener esos datos concretos, lo que de alguna manera nos posiciona en el reforzamiento de la invisibilización del sector (que es mayoritariamente informal) que nos interesa en este proyecto, dando cuenta una vez más de su vulnerabilidad.

1.3. Impacto del covid-19 en Uruguay

Comenzando por China, Europa y luego en América Latina, la pandemia del covid-19 puso en jaque al mundo entero. La irrupción del virus obligó a los diferentes gobiernos a establecer modalidades de aislamiento o distanciamiento social. El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el estado de pandemia causado por el coronavirus (covid-19). En marzo de 2020 el Ministerio de Salud Pública (MSP) confirmó los primeros cuatro casos de covid-19 en Uruguay, todos procedentes de Milán, Italia. El 13 de marzo se declaró la emergencia sanitaria en nuestro país, y el Sistema Nacional de Emergencias (Sinae) lanzó las medidas generales de prevención de covid-19.

La Red de Investigación de Ciencias Sociales para Enfrentar las secuelas de la Pandemia (RISEP) es una iniciativa de la Academia Nacional de Ciencias del Uruguay (ANCIU) que propone una serie de documentos, a partir de los cuales encontramos el N°14 (junio de 2021). Dicho documento analiza el impacto de la pandemia en el empleo y los cuidados desde una perspectiva de género en Uruguay. Para ello se revisan datos actualizados sobre el mercado laboral y el bienestar.

Las estrategias del gobierno para afrontar la presencia del virus y evitar la propagación de los contagios comenzaron a afectar de forma multidimensional y en mayor profundidad a los sectores más vulnerables y precarizados de la sociedad, causando particularmente diversos desajustes en las lógicas cotidianas de trabajo en un mundo que vislumbra una de las peores crisis desde hace varias décadas. Como en toda crisis, la economía que históricamente nunca cesa en su actividad es la economía del cuidado y del trabajo doméstico (remunerado o no).

A raíz de la declaración de emergencia sanitaria algunas de las medidas que el gobierno dispone (a partir del 15 de marzo de 2020) hacen especial énfasis en la necesidad de evitar los contagios, como manera de aplanar la curva de infectados por el virus. Por lo

que en los primeros meses del 2020 se insistió en la necesidad de quedarse dentro de casa; a su vez se implementaron restricciones o cierre de lugares públicos y reuniones masivas, suspendiendo todos los espectáculos públicos, eventos y fiestas, aunque no se tomaron medidas de carácter obligatorio como en otros países. Con el mismo objetivo, se limitó la circulación del transporte colectivo y se suspendieron las clases presenciales en todos los niveles de la enseñanza, tanto pública como privada (primaria y secundaria retornó a partir de julio del mismo año). La caída de la actividad económica durante las primeras semanas de confinamiento determinó que en el trimestre marzo-mayo la tasa de ocupación se ubicara en un 52,7%, lo que implicó una disminución de aproximadamente 100.000 puestos de trabajo, y un salto exponencial en el aumento de solicitudes al seguro de desempleo (Espino, De los Santos y Salvador, 2021).

Coincidiendo con las proyecciones que se difundieron en mayo de 2021 por Espino et al. (2021), donde se mostraba que los sectores más afectados por la crisis serían aquellos que emplean a las mujeres de los estratos más bajos de ingresos, los datos sobre el desempleo muestran que las mujeres con mayor nivel de desocupación son las del primer y segundo quintil de ingresos de los hogares. En el primer quintil, el desempleo de las mujeres se elevó nueve puntos porcentuales entre el primero y el cuarto trimestre de 2020, y en el segundo quintil, casi cuatro puntos en el mismo período. Por la realidad demostrada de que existe un mayor desempleo en la población femenina es que se hace imprescindible, a nuestro entender, la implementación e incorporación de un enfoque en clave de género para el diseño de políticas públicas como respuesta a la crisis sanitaria y económica, y para su recuperación.

1.4. Impacto del covid-19 en el TDR

Tal cual lo mencionado en el punto anterior, el gobierno en Uruguay tomó medidas con la finalidad de mitigar el impacto de la pandemia, pero no hubo políticas específicas enfocadas en garantizar cuidados ni protección del TDR. En Uruguay la participación laboral de las mujeres registró una caída importante en el mes de abril de 2020 (Espino et al., 2021).

En nuestro país el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) difundió en plena pandemia el mensaje de que, en caso de que el empleador o empleadora disponga que la trabajadora doméstica no vaya a trabajar, deberá de igual modo pagar el salario completo, tal y como lo establece el convenio colectivo (Uruguay, junto con Argentina, Chile y el Estado de San Pablo en Brasil cuentan con espacios de negociación tripartitos donde se han acordado convenios colectivos para las trabajadoras domésticas). El SUTD realizó una campaña para la recepción de donaciones, para colaborar con las trabajadoras más necesitadas, y estableció un contacto para la atención de situaciones específicas (Gandioli, 2022).

Por un lado, como parte de las medidas del gobierno se generó la posibilidad de reducir la jornada laboral a la mitad a través del seguro de paro parcial, en el caso del trabajo formalizado; pero, por otro lado, muchas de las ya mencionadas medidas gubernamentales adoptadas que no toman en consideración al gran margen de empleo informal que existe en el TDR generaron pérdida de empleos en este sector en el que trabajaba un 11,4% de las mujeres ocupadas en la región (CEPAL, 2020).

La crisis sanitaria ha impactado fuertemente en el sector del TDR y en sus condiciones de empleo ya que en la mayoría de los casos, las trabajadoras asumen la responsabilidad por los cuidados y la limpieza tanto del hogar donde trabajan como del suyo propio, en un momento donde la tarea de cuidados se ve intensificada por tener que atender a población de riesgo (personas mayores o enfermas) y a personas con discapacidad, en situación de dependencia y a niños y niñas que permanecen durante todo el día en los hogares debido a las restricciones de movilidad y a la suspensión de clases.

Por otra parte, el confinamiento ha implicado también que muchas de las trabajadoras domésticas se hayan visto persuadidas/presionadas a pernoctar en sus lugares de trabajo, manteniéndose alejadas de sus familias y sin el descanso adecuado. En el caso de poder desplazarse, la mayoría lo hace utilizando el transporte público, quedando expuestas a contraer el virus y a ser, al mismo tiempo, potenciales transmisoras del mismo dentro de sus hogares. Muchas de ellas incurren también en riesgos adicionales asociados con el uso excesivo de productos de limpieza y la realización de compras sin que se les facilite el equipo adecuado de protección para garantizar su seguridad. (CEPAL, 2020, p. 8)

Como ya hemos mencionado, “ocurre que con frecuencia las trabajadoras domésticas carecen de un acceso adecuado a los servicios de salud, debido en parte por no estar afiliadas a la seguridad social” (CEPAL, 2020, p. 8).

Por lo que podemos afirmar que durante la pandemia del covid-19, las mujeres empleadas en el sector del trabajo doméstico ocupan un lugar crucial. Sin embargo, y a pesar de la enorme contribución que su trabajo significa en la vida de muchas personas, también son uno de los principales colectivos afectados por la crisis, agudizando aún más la vulnerabilidad y fragilidad propia del sector. Podríamos decir que esto se debe, entre otras razones, a la situación de precariedad en el empleo que presenta este sector, caracterizado

por bajos salarios y falta de prestaciones sociales para su supervivencia y el sostenimiento de sus familias ante situaciones de despidos o frente a la reducción de sus ingresos.

Como señalamos en párrafos anteriores, en el sector del TDR en Uruguay hasta el momento, en torno al orden jurídico, podemos interpretar claramente que existen intenciones políticas, que buscan consolidar avances legislativos. Sin embargo, las experiencias recogidas en el trabajo de campo dan señales de que no es suficiente para asegurar el bienestar de las trabajadoras (González-Francesse et al., 2021). De alguna manera esta insuficiencia queda evidenciada nuevamente con la situación de emergencia sanitaria por covid-19, que sumada a las medidas del gobierno repercuten en las condiciones de empleo, agudizando la condición de vulnerabilidad y precariedad laboral, lo que finalmente repercute en la salud de las trabajadoras.

Podríamos reflexionar acerca de que dichos avances de la ley no resuelven, en un sector con alta informalidad, el pago del salario cuando las trabajadoras no pueden acudir a sus trabajos porque se les pide que se queden en sus casas y no tienen seguro de paro, ni licencias por enfermedad, y no tienen cobertura porque tienen un trabajo informal. En la misma línea, considerando la alta informalidad del sector, tampoco soluciona que las envíen parcial o totalmente al seguro de paro, o que se reduzcan las horas de trabajo cuando muchas veces ninguna de sus horas de trabajo está formalizada. Por otro lado, entendemos que un gran número de trabajadoras son madres solteras y jefas de hogar, por lo que puntualmente las medidas que implicaron la suspensión de clases presenciales, en todos los niveles de la enseñanza, también las dejarían de alguna manera desamparadas, ya que deben cuidar de sus hijos. Dentro de las medidas se exhortó al teletrabajo, quedando esta medida absolutamente fuera del alcance de las trabajadoras, ya que su única vía es la presencialidad. A su vez, en cuanto a la presencialidad, el gobierno sugiere y recomienda el distanciamiento social, evitar lugares y transportes públicos y el contacto, para impedir que se propague el virus, pero ¿en qué lugar quedarían aquí las trabajadoras domésticas que se desempeñan directamente en condiciones higiénicas insatisfactorias y más propensas al contagio? Concomitantemente siguiendo la línea reflexiva surge la interrogante: en este marco de desigualdad y crisis, ¿qué repercusiones, en términos de salud mental, afectan a las trabajadoras?

Si bien el marco regulatorio ha impactado favorablemente en transformaciones que hacen al sector, políticas públicas, así como también en la apertura y posibilidad de enunciarse y posicionarse en la esfera política (Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas), no ha sido suficiente ya que la vulnerabilidad y precariedad laboral continúan marcando al sector.

2. Marco conceptual

Para llevar adelante la articulación teórica en este proyecto se torna relevante focalizar en determinados ejes que transversalizan el recorrido de la investigación y se vinculan directamente con los objetivos propuestos. Estos ejes son nociones y conceptos específicos que ofician de marco teórico para pensar, reflexionar, diseñar y estructurar el presente proyecto de investigación.

Como conceptualizaciones teóricas se desarrollarán las nociones de:

1. Trabajo doméstico remunerado
2. Condiciones de empleo
3. Factores de riesgo psicosociales
4. Vulnerabilidad (inseguridad laboral y socioeconómica) y precariedad laboral
5. Salud

2.1. Trabajo doméstico remunerado

El trabajo doméstico remunerado está constituido por la comercialización de tareas de reproducción y servicios (limpieza, cocina, cuidado y crianza) que han sido socialmente atribuidos a las mujeres al interior de los hogares, como constitutivos de la esfera privada no productiva. Esto ha contribuido a su construcción histórica como una actividad ajena al mercado laboral, sumado a procesos como la división sexual del trabajo y la procedencia de clase de la mayor parte de las mujeres que se emplean en el sector. Todo ello permite explicar la escasa valoración social, económica y simbólica de este trabajo (Boggio et al., 2016).

Uno de los caracteres más importantes que hacen difícil definir en forma clara el trabajo doméstico es la multiplicidad de tareas que pueden estar asociadas a este. Esto surge de la esencia de este tipo de trabajo, que es realizado en el ámbito del hogar. Esta variedad de tareas y, fundamentalmente, la característica particular de que el trabajo doméstico es una actividad que se emplea en la intimidad del hogar, es lo que genera zonas grises donde no se puede determinar con certeza si estamos frente al régimen de trabajo doméstico propiamente dicho (Boggio et al., 2021).

Todas estas actividades que mencionamos, históricamente (a partir del proceso de industrialización y con el establecimiento del capitalismo) se han adjudicado al ámbito privado de la familia y en especial a las mujeres. Por lo que podríamos decir que es un proceso que acentuó una nueva división sexual del trabajo, que confinó a las mujeres al trabajo reproductivo, negando el salario como una expresión de este al colocarlo en una esfera de no-trabajo (Federici, 2013).

Es una tarea llevada adelante y emprendida por mujeres; muchas veces se lleva a cabo a cambio de subsistencia. Al servicio doméstico a su vez se lo vincula con las mujeres desde un lugar subordinado, debido a las habilidades o competencias que se consideran femeninas y que se encuentran ligadas a la división sexual del trabajo por la mayor parte de la sociedad (Amarante y Espino, 2007).

Existen dos tipos de trabajo doméstico, el remunerado y el no remunerado. Ambos implican la realización de tareas específicas dentro de la privacidad del hogar, con el objetivo de beneficiar y cuidar a una familia, ya sea propia o de otros. Sin embargo, difieren en que uno recibe una recompensa monetaria y el otro no, he aquí una de las diferencias que separan o distinguen el trabajo del empleo.

El empleo de trabajadores/as en casas particulares, históricamente, se ha caracterizado, como lo hemos mencionado al comienzo de este apartado, por ser un trabajo fuertemente marcado por una alta feminización, a su vez por la baja remuneración, inestabilidad y una extendida informalidad. El alto incumplimiento de la norma laboral encuentra algunas explicaciones en las características del propio proceso de trabajo doméstico y otras en los contextos y formas socioculturales en los que se lleva a cabo.

Canevaro (2016) investiga, a través de las narrativas de empleadas y empleadoras, el espacio en que es llevado a cabo este trabajo, aportando a describir la singularidad del mismo. Este tiene la particularidad de ser en el ámbito doméstico, donde se juega la intimidad y privacidad de una familia que no es la propia. Se convive a diario con esta ambigüedad dentro del trabajo. Esto conlleva, según el autor, la superposición de diferentes lógicas y códigos en un mismo espacio donde interactúan lo afectivo, lo moral, lo jurídico y lo legal.

A su vez, algunas características mencionadas anteriormente de la organización del trabajo propias del proceso de trabajo (desempeño aislado y solitario, órdenes y tareas arbitrariamente definidas, baja prescripción, resultados inciertos, etc.), junto a una alta vulneración de los derechos de dichas trabajadoras a partir de que el trabajo se realiza en el entorno privado de los hogares (Batthyány, 2012, citado en González-Francesse et al., 2021), hacen que la agremiación y organización colectiva de las trabajadoras sea muy difícil.

En Uruguay se ha promovido la promulgación de leyes laborales sobre trabajo doméstico remunerado. Sin embargo, se observa un impacto limitado de la formalización del empleo en este sector, con dificultades para aplicar el modelo de protección del trabajo asalariado tradicional. La legislación es un buen comienzo, pero no es suficiente para asegurar el cumplimiento de derechos. La legitimación de los derechos también puede llevar

a la salud pública y a la salud de los/as trabajadores/as hacia nuevos desafíos y tensiones, que se agravan en el contexto de la pandemia por covid-19.

2.2. Condiciones de empleo

El trabajo es “una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social” (Neffa, 1999, p.11). Constituye un derecho humano fundamental y un deber social, a la vez que el mismo resulta un espacio privilegiado para la construcción de relaciones sociales. Cabe distinguir que el empleo refiere al tipo de relación laboral, su duración en el tiempo, la remuneración percibida, a las protecciones sociales que otorga el derecho laboral y los convenios colectivos. Se trata de “una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa” (Neffa, 1999, p.12). Las condiciones de empleo son reguladas por los Estados.

Trabajo/Empleo: si bien el trabajo doméstico remunerado es trabajo mercantil al generar ingresos monetarios directamente como actividad, también este se realiza en la esfera del hogar y por lo tanto es considerado muchas veces como trabajo no mercantil, poco reconocido y poco valorado como actividad productora de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas. Las trabajadoras salen de su hogar para realizar una tarea similar, pero en el hogar de otra familia, a cambio de una remuneración en este caso; la interminable jornada se puede visualizar claramente porque en ambos lugares realizan las mismas tareas (remuneradas en uno y no remuneradas en el otro). Podemos hablar aquí de la doble jornada laboral, como mencionan muchos autores.

Siguiendo a Amarante y Espino (2007) sabemos que por un lado las trabajadoras domésticas remuneradas se encuentran insertas en el ámbito público por su condición laboral, pero, por otro lado, también se encuentran en el ámbito de lo privado si tenemos en cuenta su lugar de trabajo y sus funciones, realizadas en los hogares, al interior de los mismos. Esta doble mirada entre lo público y lo privado, que se entremezcla en un mismo trabajador, dificulta muchas veces que este se pueda reconocer en la esfera pública a la cual pertenece, propia del mundo laboral. Y más difícil aún es que pueda considerarse como trabajador, que sí lo es.

2.3. Factores de riesgo psicosociales

Los riesgos psicosociales surgen de la evolución del concepto de los riesgos laborales para la salud, siendo reconocido el aspecto psicosocial recientemente (Moreno Jiménez, 2011). Según Moreno Jiménez y Báez León (2010) un riesgo psicosocial laboral se define como “el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización

del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes" (p.17). Estos riesgos "afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental" (Moreno Jiménez y Báez León, 2010, p. 21). Algunos de los factores psicosociales de riesgo laboral son: sobrecarga y ritmo, horarios, relaciones interpersonales, rol en la organización, relación trabajo-familia, entre otros.

Se han mencionado los anteriores factores de riesgo psicosociales ya que son algunos de los que podemos encontrar en el sector del TDR debido a su alto porcentaje de informalidad sumado a que se desempeña en el interior y privacidad de los hogares, lo que facilita la vulneración de derechos en las trabajadoras. Al mismo tiempo, estos factores son de suma relevancia para el presente proyecto ya que irían en detrimento de la salud de las trabajadoras, tanto física como mental. Interesa hacer foco puntualmente en uno de ellos: la seguridad contractual; esta implica trabajo precario o temporal, que causa incertidumbre laboral a futuro y escasa remuneración (Moreno Jiménez y Báez León, 2010). Cuatro son los aspectos que se pueden diferenciar en la seguridad contractual (Rodgers y Rodgers, 1989, citados en Moreno Jiménez y Báez León, 2010): a) el bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato, b) el bajo nivel de control sobre el número de horas de trabajo y sobre sus condiciones, c) el bajo nivel de protección social (desempleo o discriminación), y d) el bajo nivel de control sobre la paga o el salario.

Este factor de riesgo psicosocial sería el más relevante para el presente trabajo, ya que es allí donde se han sufrido las mayores repercusiones en términos de condiciones de empleo por la pandemia de covid-19. Esto trae consigo resonancias subjetivas para las trabajadoras que se capitalizan en afectaciones de la salud.

2.4. Vulnerabilidad (inseguridad laboral y socioeconómica) y precariedad

La inseguridad laboral podría definirse como una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera. Así la inseguridad laboral se ha descrito como uno de los riesgos laborales más importantes (De Witte, 1999; Goudswaard y Andries, 2002, citados en Moreno Jiménez y Báez León, 2010).

En otro aspecto, Castel (1997, citado en Rodríguez Enríquez, 2001) plantea que existe una fuerte correlación entre el lugar que las personas ocupan en la división del trabajo y su participación en las “redes de sociabilidad” y los sistemas de protección social que cubren a los individuos enfrentados a los imprevistos de la existencia. Conforme estas posiciones, pueden identificarse distintas “zonas” de cohesión social.

La asociación trabajo estable-inserción relacional sólida, caracteriza una zona de integración. A la inversa, la ausencia de participación en actividades productivas y el aislamiento relacional conjugan sus efectos negativos para producir la exclusión, o, mejor dicho, la desafiliación. La vulnerabilidad social es una zona intermedia, inestable, que conjuga la precariedad del trabajo con la fragilidad de los soportes de proximidad. (Castel, 1997, p. 15)
(Rodríguez Enríquez, 2001, p. 39)

Buena parte de esta conclusión tiene que ver con la relación entre la red de seguridad laboral y la situación de seguridad socioeconómica de las personas. Para decirlo de otro modo, existe una alta correlación entre la posibilidad de contar con un empleo pleno y una inserción relacional sólida. El concepto de empleo pleno que aquí se quiere caracterizar refiere al cumplimiento de las siguientes condiciones de seguridad laboral: seguridad en el mercado de trabajo, en el empleo, en el puesto de trabajo, en las condiciones de trabajo, en la reproducción de las habilidades, en el ingreso, de representación.

Cuando las condiciones de empleo son buenas proporcionan seguridad financiera, estatus social, desarrollo personal, relaciones sociales, autoestima y protección acerca de riesgos físicos y psicosociales (Marmot y Wilkinson, 2006, citados en González Francese et al., 2021), pero la ausencia de buenas condiciones hace que el empleo vaya perdiendo plenitud, o bien, se vuelva cada vez más “precario”. Así, puede definir un espacio o zona donde las posibles situaciones alcanzan un “máximo” en el empleo pleno y un “mínimo” en la

desocupación abierta. En el medio se ubican las situaciones que definen diferentes grados de no plenitud en el empleo, o bien, de vulnerabilidad laboral.

El ámbito doméstico y las tareas que implica, sea realizado con o sin remuneración, “es un trabajo devaluado, en el sentido de que no tiene reconocimiento social y si se remunera los salarios son de los más bajos del mercado” (Borderías, Carrasco y Torns, 2011, p. 72). El TDR se estructura sobre la base de cómo es significado y valorado. Efectivamente el empleo en este sector es uno de los empleos más precarios, con peores salarios y más carentes de regulación y acceso a la seguridad social (Lexartza, Chaves, Carcedo, 2016). En consecuencia, la vulnerabilidad no es únicamente social sino también jurídica.

Para referirse al empleo precario la OIT lo hace destacando carencias en dimensiones pertenecientes a las denominadas “Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”, a partir de la ausencia de “salario indirecto” y “estabilidad en el empleo”.

Por otro lado, Rodgers y Rodgers (1989) consideran que “trabajo precario” es aquel en el que hay un bajo nivel de certeza acerca de su continuidad, bajo control sobre el trabajo, escaso nivel de protección frente al desempleo o discriminación e insuficiente remuneración (Rodgers y Rodgers, 1989, citados en Moreno Jiménez y Báez León, 2010).

Por lo tanto, si la precariedad laboral se considera como un determinante social negativo para la salud de las personas, se podría pensar que el empleo justo y digno es un factor protector de la salud.

2.5. Salud

La Organización Mundial de la Salud considera que un estado de bienestar total incluye lo físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad (OMS, 1948). Esta concepción significó un gran avance para comprender al ser humano desde un enfoque más integral. Para amplificar la comprensión es necesario pensar al sujeto en su contexto particular. En este caso implica pensar la salud de las TDR en el contexto de emergencia sanitaria por covid-19. En relación a lo anterior, se pone en relieve que, en 1978 en la declaración de Alma-Ata, se prioriza la relación entre la salud y el desarrollo económico y social, la existencia de inequidades en salud, y la necesidad de intervenir sobre los determinantes sociales en salud, abordados por la Comisión de Determinantes en Salud creada por la OMS en 2005.

Por otro lado, la OIT junto a la OMS en el Comité Mixto de los dos organismos sobre salud en el trabajo definen a la seguridad y salud ocupacional como el conjunto de actividades multidisciplinarias encargadas de la promoción, educación y prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causadas por sus condiciones de trabajo, protegiéndolos de los

riesgos ocupacionales a los que puedan estar expuestos. Es por esto que deben ser ubicados en ambientes de trabajo adaptados a sus capacidades fisiológicas y psicológicas (OIT, 2009).

Es importante para este proyecto hacer énfasis en que tal como lo menciona la OMS:

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano.

El trabajo decente apoya la buena salud mental y proporciona lo siguiente:

un medio de vida, un sentido de confianza, propósito y logro, una

oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad y

una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros

beneficios. (OMS, s.f.)

3. Formulación del problema y preguntas de investigación

Como se ha expuesto anteriormente, el TDR en el Uruguay cuenta con un alto nivel de vulnerabilidad y precariedad laboral, pese a los intentos de regulación en el marco legal, lo que lleva inevitablemente, entre otras cosas, a malas condiciones de empleo, inestabilidad e inseguridad contractual y de ingresos. A partir de estas características es que, en el contexto de pandemia por covid-19, este sector ha sido uno de los más afectados, más aún luego de las medidas tomadas por parte del gobierno, que incidieron directamente en un mayor desempleo en la población femenina y aún mayor en el interior del país, en las pequeñas localidades. Es así que se hacen necesarios los esfuerzos por hacer visibles las repercusiones desde la perspectiva de sus propias protagonistas, aproximándonos a entender sus experiencias en el contexto de la pandemia por covid-19, así como también su autopercepción de salud (tanto física como mental, ya que es desde estos aspectos que la psicología puede generar su aporte) en función de la afectación en las condiciones de empleo.

Puntualmente este proyecto busca indagar, entender, reflexionar, dar sentido y aproximación sobre la incidencia de la emergencia sanitaria en las condiciones de empleo, respecto a la vulnerabilidad y precariedad laboral, y sus consecuencias en términos de salud, según la autopercepción de las trabajadoras.

Ante lo expuesto, surgen las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Qué cambios en las condiciones de empleo perciben las trabajadoras en la pandemia por covid-19? En términos contractuales y de negociaciones, ¿consideran que se vieron afectadas?
- La pandemia y las medidas, en términos de derechos conseguidos, ¿agudizaron o fragilizaron aún más ciertas condiciones?

- En función de los cambios en dichas condiciones y organización del empleo, ¿se vio afectada la salud de las TDR en algún aspecto? ¿Qué perciben ellas en torno a esto?
- ¿Pudieron contar con una red de apoyo (laboral, familiar, de amistades) para mitigar los efectos de los cambios producidos por la pandemia en sus empleos?

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Estudiar e indagar la incidencia y las repercusiones de las condiciones de empleo durante la pandemia por covid-19 en trabajadoras domésticas remuneradas del balneario de La Paloma (Rocha, Uruguay), y su relación con la autopercepción de salud.

4. 2. Objetivos específicos

Describir y explorar posibles cambios en las condiciones de empleo, desde la experiencia de las trabajadoras en el contexto de la pandemia por covid-19. A partir de dichas experiencias:

- Identificar qué cambios perciben las trabajadoras en la organización y en las condiciones de empleo en el contexto de pandemia por covid-19.
- Explorar sobre dichos cambios en las condiciones de empleo, puntualizando en la fragilización y agudización de la vulnerabilidad y precariedad laboral.
- Identificar, según la autopercepción de las trabajadoras, las consecuencias y afectación en términos de salud, respecto a su relación con los cambios en la organización del trabajo en el contexto de pandemia por covid-19.

5. Diseño metodológico

Para alcanzar los objetivos se propone realizar una investigación con una metodología de tipo cualitativo de carácter descriptivo. El carácter descriptivo implica que el investigador trata de proporcionar una imagen “fiel a la vida” de lo que la gente dice y el modo en que actúa; se deja que las palabras y acciones de las personas hablen por sí mismas (Taylor Bogdan, 1984). Este estudio cualitativo se hará desde la perspectiva del estudio de aproximación etnográfica. En el diseño etnográfico, “se registran los procesos sociales y las interacciones (las notas de campo son una herramienta esencial)” (Murchison, 2010, citado en Hernández Sampieri, 2014). “Es necesario que el investigador se sumerja personalmente en las actividades sociales del grupo, comunidad o cultura” (Stone y Chiseri-Strater, 2011; Robben y Sluka, 2006; y Wolcott, 1975, citados en Hernández Sampieri, 2014).

Partiendo de este enfoque, se pretende explorar los efectos de la pandemia por covid-19 sobre las condiciones de empleo y su impacto en términos de salud, desde la perspectiva de las trabajadoras. Para realizar dicho estudio, y como parte del diseño metodológico se

propone, como técnica de recogida de datos, entrevistas semiestructuradas y observación participante. También se contará con el diario de campo como herramienta.

6. Muestra

En este caso se utilizará la muestra por oportunidad. Este tipo de muestra se trata de casos que de manera fortuita se presentan ante el investigador justo cuando los necesita. O bien, individuos que requerimos y que se reúnen por algún motivo ajeno a la investigación, lo que nos proporciona una oportunidad extraordinaria para reclutarlos (Hernández Sampieri, 2014).

De forma paralela y por las características de este proyecto, se plantea un muestreo no probabilístico, denominado “muestreo de bola de nieve” (que se define como “una técnica para encontrar al objeto de investigación”). En ella un sujeto le da al investigador el nombre de otro, que a su vez proporciona el nombre de un tercero, y así sucesivamente (Atkinson y Flint, 2001, citados en Baltar, y Gorjup, 2012).

7. Técnica de recogida de datos

Se realizarán entrevistas individuales de tipo semiestructuradas a trabajadoras domésticas remuneradas de la localidad de La Paloma, Rocha. Se estima realizar un número aproximado de diez entrevistas. Durante el proceso se tendrá en cuenta que la composición y tamaño de la muestra cualitativa depende del desarrollo del proceso inductivo de investigación, así como también que en los estudios cualitativos la muestra planteada inicialmente puede ser distinta a la muestra final. Es posible agregar casos que no habíamos contemplado o excluir otros que sí teníamos en mente.

El instrumento para la recolección de datos será el propio investigador utilizando el encuentro como unidad de análisis. En función de esto, y partiendo del entendido de que una investigación con diseño de aproximación etnográfica es interpretativa, reflexiva y constructivista (Whitehead, 2005, citado en Hernández Sampieri, 2014), es que se incluirá también como técnica la observación participante.

7.1. Entrevista

Se utilizará como técnica la entrevista. Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado). En este caso se harán entrevistas de tipo semiestructurado, que se basan en una guía de asuntos o preguntas, y el entrevistador tiene la libertad de introducir interrogantes adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información (Hernández Sampieri, 2014).

La entrevistadora (en este caso) elaborará un guion temático vinculado estrechamente a tratar de responder las preguntas que guían la investigación. Como se mencionó

anteriormente, la intervención de la entrevistadora estaría sujeta al discurso de las trabajadoras y su vinculación con temas que son de interés para el estudio, pudiendo generar nuevas preguntas. Para el desarrollo de estas se tendrá especial cuidado en el encuadre, considerando tiempo y espacio, y procurando dentro de lo posible que se genere un lugar tranquilo y neutro para que la entrevistada se sienta cómoda.

7.2 Observación participante

En la investigación cualitativa la observación es de suma importancia, “no es mera contemplación (“sentarse a ver el mundo y tomar notas”); implica adentrarnos profundamente en situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente. Estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones.” (Hernández Sampieri, 2014).

Para este proyecto se propone utilizar como técnica la observación participante en las instancias de encuentro con las trabajadoras.

“La distinción entre observación y observación participante es clara: la primera indica la técnica para la recopilación de datos sobre el comportamiento no verbal, mientras que la segunda hace referencia a algo más que una mera observación, e incluye la intervención directa del investigador en el objeto estudiado” (Corbetta, 2007: 304, citado en Batthyány y Cabrera, 2011).

8. Herramientas: diario de campo

Se utilizará un diario de campo, que “es una especie de diario personal, donde además se incluyen: descripciones del ambiente (iniciales y posteriores) que abarcan lugares, personas, relaciones y eventos (...) Aspectos del desarrollo de la investigación (cómo vamos hasta ahora, qué nos falta, qué debemos hacer)” (Hernández Sampieri, 2014, p. 374). Se registrarán los diálogos, gestualidades y observaciones, así como también anotaciones de tipo subjetivo como ser interpretaciones, sentimientos, intuiciones y preconcepciones (con la adecuada distinción entre unos y otros).

9. Análisis de datos

El análisis de los datos cualitativos implica un proceso flexible donde sus etapas se encuentran muy interrelacionadas, y, sobre todo, se centra en el estudio de los sujetos (Mejía, 2011). El análisis de estos datos es un proceso definido por tres fases interrelacionadas. La primera etapa es de descubrimiento en progreso, que implica temas y desarrollar conceptos y proposiciones. La segunda fase consta de la codificación de los datos y el refinamiento de la comprensión del tema de estudio. En la etapa final el investigador busca comprender los datos en el contexto que fueron elegidos (Taylor y Bogdan, 1984).

10. Cronograma de ejecución tentativo

Actividades	Meses									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Revisión bibliográfica										
Elaboración de la propuesta y guía de la entrevista										
Contacto con las trabajadoras y acuerdo de trabajo										
Consentimiento informado										
Entrevistas a las TDR de la localidad de La Paloma										
Registro en el diario de campo										
Procesamiento de datos										
Análisis y conclusiones finales										
Difusión de los resultados										

11. Consideraciones éticas

El proyecto será presentado al Comité de Ética correspondiente a la Facultad de Psicología para su evaluación y posterior aval. La investigación se registrará por las cuestiones éticas y formales establecidas en el Código de Ética Profesional del Psicólogo/a (2001), así como por el decreto N° 379/008, que tiene como finalidad la protección integral de los seres humanos que participan de una investigación. Se preservará el respeto y la dignidad con la finalidad de resguardar el derecho y el bienestar de las personas que participen del estudio (Art. 62). Se asegurará a las participantes la máxima protección de la información relevada en la presente investigación, especificando que será utilizada únicamente con fines de estudio para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. A su vez, se ofrecerá a las participantes una hoja de información y consentimiento informado de participación. Una vez finalizado el estudio se considera importante poder realizar una devolución de resultados obtenidos.

12. Resultados y plan de difusión

A partir del desarrollo de la presente propuesta de investigación se espera conocer y generar una aproximación a las vivencias subjetivas de trabajadoras domésticas remuneradas sobre sus condiciones de empleo en el contexto de la pandemia por covid-19, y la autopercepción de lo que generó en ellas en términos de salud esta situación. Se busca obtener así el aporte de elementos y reflexiones que conduzcan a la visibilización de la fragilidad del sector y las vulnerabilidades provenientes de la precariedad, inseguridad laboral y las mismas condiciones de empleo. Con los resultados del proyecto se pretende aportar puntos de partida para pensar las medidas de intervención y atenuación de las consecuencias de la pandemia sobre el sector. Para el plan de difusión se piensa en la publicación de los resultados obtenidos. Se propone la difusión de la producción final a nivel académico con el objetivo de que de este estudio se desprendan insumos para futuras investigaciones.

Referencias bibliográficas

- Amarante, V. y Espino, A. (2007). *Informalidad y protección social en Uruguay: Elementos para una discusión conceptual y metodológica*. (Serie Documentos de Trabajo / FCEA-IE; DT01/07). UR. FCEA-IE.
- <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/4159/5/dt-01-07.pdf>
- Anderson, B. (2000). *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. Londres, Inglaterra: Zed Books.
- Baltar, F. y Gorjup, M. T. (2012). *Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas*. *Intangible Capital*, 8(1), 123-149. Recuperado de:
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54924517006>
- Batthyány, K. y Cabrera, M. (2011). *Metodología de la investigación en ciencias sociales: apuntes para un curso inicial*. Montevideo, Uruguay: CSE, UDELAR.
- Benach, J., Muntaner, C., Santana, V., Solar, O. y Quinlan, M. (2010). *Empleo, trabajo y desigualdades en salud: una visión global*. Barcelona, España: Icaria editorial.
- Betancourt, O. (1999). *Texto para la enseñanza e investigación de la Salud y Seguridad en el trabajo*. Quito, Ecuador: OPS/OMS-FUNSAID.
- Boggio, K., Funcasta, L. y Cantabrana, M. (2016). Trabajo doméstico en el Uruguay. Herramientas para un abordaje interseccional. *Actas V Jornadas de extensión del Mercosur. Diálogos extensionistas en el Mercosur: conferencias y debates de las V Jornadas de Extensión del Mercosur*. Tandil, Argentina: Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN).
- Boix, P. (2010). *Buena práctica profesional en evaluación de riesgos laborales: informe bibliográfico*. Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo y Centro de Investigación en Salud Laboral. Barcelona, España: Universitat Pompeu Fabra.
- Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina y Torns, Teresa. (2011). Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales. En Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Teresa Torns (Eds.), *El trabajo de cuidados. Historia, Teoría y Políticas* (pp. 13-95). Madrid, España: Libros de la Catarata, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- Canevaro, S. y Pérez, I. (2016). Entre lo público y lo privado: empleadores y trabajadoras domésticas frente al Tribunal del Trabajo Doméstico de la ciudad de Buenos Aires. *Política y Sociedad*, 1. http://dx.doi.org/10.5209/rev_POSO.2016.v53.n1.45274

- Canevaro, S. (2018). ¿Afectos que jerarquizan y razones que igualan? Repensando el lugar de la afectividad en el servicio doméstico de Buenos Aires. *Maguaré*, 32(2), 15-49. <https://doi.org/10.15446/mag.v32n2.77004>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19*, Informe CEPAL-ONU Mujeres-OIT. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45724/Informe_CEPAL-ONUmujeres-OIT_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espino, A., De los santos, D. y Salvador, S. (2021). Impacto de la pandemia en el empleo y los cuidados desde una perspectiva de género en Uruguay. Serie documentos RISEP, N°14. Recuperado en https://anciu.org.uy/risep/serie-documentos-de-risep/item/download/89_1eea772208ed2350faa85df3b1ca3d17.html
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Revolucion%20en%20punto%20cero-TdS.pdf>
- Gandioli, L. (19 de agosto, 2022). Trabajadoras domésticas llaman a “no aislarse” y organizar las luchas para que se cumplan los derechos conquistados. *La diaria*. <https://ladiaria.com.uy/feminismos/articulo/2022/8/trabajadoras-domesticas-llaman-a-no-aislarse-y-organizar-las-luchas-para-que-se-cumplan-los-derechos-conquistados/>
- González, L. y Cancela, M. (2014). *Estudio sobre las condiciones laborales del servicio doméstico. Propuestas para acortar las brechas de la desigualdad en las políticas laborales, de cuidado y tributarias*. Montevideo, Uruguay: FCS-OPP.
- González-Francesse, R., Funcasta, L., Boggio, K. y Amable, M. (2021). La formalización del trabajo doméstico remunerado en Uruguay y Argentina: aprendizajes y desafíos para la salud pública. *Saúde e Sociedade*, 30.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México D.F., México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- INE (Instituto Nacional de Estadística del Uruguay) (2019). Anuario estadístico, 96. Disponible en <https://www.ine.gub.uy/documents/10181/623270/Anuario+Estadistico+2019/f854fb27-ad7f-4ce3-8c37-005ade0a6140>

- Ley 18.065 (noviembre de 2006). Trabajo doméstico, normas para su regulación. Poder Legislativo, Uruguay. Disponible en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18065-2006>
- Lexartza, Larraitz; Chaves, María José y Carcedo, Ana. (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima, Perú: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.
- Moreno Jiménez, B. Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo. NIPO 792-11-088-1.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57(supl.1), 4-19. <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Mejía, J. (2011). Problemas centrales del análisis de datos cualitativos. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 1, 47-60. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5275948.PDF>
- Neffa, J. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*, 1, 127-161.
- Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra (2009). *Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo 98° reunión. Informe III (parte 1B).
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Un trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*. Convenio 189, recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189. Recomendación 201, recuperada de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (s.f). Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Rodríguez Enríquez, C. (2001). *Todo por dos pesos (o menos): Empleo femenino remunerado y trabajo doméstico en tiempos de precarización laboral*. Buenos Aires, Argentina: Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP).
- Taylor, S.J., Bogdan, R. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Barcelona, España: Paidós.

Vallés, M. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid, España: Editorial Síntesis.

Vieytes, R. (2009). Campos de aplicación y decisiones de diseño en la investigación cualitativa. En: Aldo Merlino (coord.). *Investigación en Ciencias Sociales*, p. 41-84. Buenos Aires, Argentina: Engage Learning.

Anexos: Formulario de consentimiento informado