

[ECETSS] 2018

Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares

Resultados de la [ECETSS] 2018

Abril 2020

Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares. Resultados de la ECETSS 2018

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Av. Leandro N. Alem 650, C1001AAO, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Sarmiento 1962, C1044AAD, Buenos Aires

Esta publicación ha sido realizada por:

Equipo de trabajo del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo

Equipo de trabajo de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales de la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Responsable de la edición: Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Abril 2020

Para consultar las publicaciones editadas por el Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo puede ingresar a <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt>

Para consultar las publicaciones editadas por la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, ingresar a <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/index.asp>

TABLA DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	4
RESUMEN EJECUTIVO	5
1. CONDICIONES DE EMPLEO	9
1.1. Características de la inserción laboral.....	9
1.2. Informalidad laboral.....	13
1.3. Tenencia y goce de derechos sociales.....	14
1.4. Tiempos de trabajo	16
1.5. Ingresos laborales.....	18
2. CONDICIONES DE TRABAJO	22
2.1. Organización del trabajo	22
2.2. Exposición a riesgos medioambientales	26
2.3. Exposición a riesgos psicosociales	27
3. PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN	31
4. PARTICIPACIÓN SINDICAL.....	32
5. SALUD.....	33
6. TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.....	36
REFLEXIONES FINALES	38

PRESENTACIÓN

En el presente informe se caracteriza a la población ocupada que realiza trabajo doméstico en casas particulares. Este colectivo está regulado en Argentina a través de la Ley N° 26.844 -Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares- y se halla incluido en el sistema de riesgos del trabajo.

El objetivo es proporcionar información que sirva de apoyo al diseño, implementación y evaluación de acciones y políticas para la mejora de las condiciones de empleo y trabajo de este colectivo, el fortalecimiento de su integración al sistema de riesgos del trabajo y la promoción de una cultura preventiva.

Para ello se emplean los datos obtenidos en la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) 2018, realizada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la DGEyEL de la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con el apoyo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)¹.

El documento se encuentra estructurado en seis secciones. La primera identifica las particularidades de la inserción laboral y condiciones de empleo del grupo bajo estudio.

La segunda aborda las condiciones de trabajo, incluyendo una caracterización de la forma de organizar el mismo, las exposiciones a los diferentes grupos de riesgos del medioambiente laboral y a aquellos derivados de la organización del trabajo.

Las secciones tercera y cuarta tratan temas vinculados a las estructuras preventivas vigentes en las empresas, la capacitación laboral recibida por este colectivo y la situación en materia de relaciones laborales.

La quinta sección analiza la salud y el impacto de las distintas dimensiones analizadas sobre la misma.

La sexta sección presenta temas relacionados al trabajo doméstico no remunerado, conciliación de la vida personal y laboral. Finalmente, se presenta un conjunto de reflexiones.

¹ Ver publicaciones, base de datos, cuestionarios y documentos metodológicos en: <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018> (visto 04/03/2020).

RESUMEN EJECUTIVO

Características de la inserción laboral

- En Argentina alrededor de 1,4 millones de personas está ocupada en el trabajo doméstico en casas particulares.
- Es una actividad casi exclusivamente realizada por mujeres (99,3%) y concentrada en el tramo etario mayor a 35 años.
- En total representan 8,1% del total de la población ocupada del país y el 17,4% de las mujeres trabajadoras.
- El 44,2% de las Trabajadoras Domésticas en Casas Particulares (TDCP) son jefas de hogar.
- El (9,1%) son migrantes principalmente de países limítrofes.
- En relación al nivel educativo máximo alcanzado, solo 35,3% completó estudios secundarios o superiores.
- Un 64,8% trabaja en una sola casa donde realiza sus tareas y 35,2% posee pluriempleo (trabajo doméstico en otro domicilio o en otra actividad).
- La mayor parte (72,3%) realiza principalmente tareas domésticas generales (limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, cocina, entre otras); mientras que un 24,5% realiza asistencia y cuidado de personas.
- El 90,5% fue contratada por alguien de la casa donde trabaja. Solo un 9,5% fue empleada por otra persona que no vive en el hogar o por una agencia de trabajo eventual.

Informalidad laboral

- El 76,8% de las trabajadoras domésticas en casas particulares son informales (no registradas), es decir que su empleador no les realiza aportes jubilatorios.
- La tasa de no registro es mayor cuanto menor es la cantidad de horas que trabajan en el empleo principal (casa de mayor cantidad de horas).
- La tasa de informalidad es mayor para aquellas trabajadoras con poca antigüedad en el puesto de trabajo (menor a 1 año).
- Las trabajadoras no registradas cuentan con un bajo nivel de acceso a derechos como obra social (9,4%), aguinaldo (18,8%) y seguro de accidente (3,3%).
- Con respecto a las licencias, solo 13,9% dice tener vacaciones pagas, 16,4% días pagos por enfermedad, 5,2% licencia por maternidad.
- La tenencia o acceso a derechos sociales se incrementa a medida que aumenta la cantidad de horas trabajadas y la antigüedad en el puesto, en consonancia con la mayor registración.

Tiempos de trabajo

- En general las trabajadoras tienen una reducida carga horaria semanal (considerando todas sus ocupaciones el 32,2% de las TDCP se desempeña hasta 12 h semanales, 8,1% entre 13 y 16 horas y 41,1% de 17 a 35 horas).
- El 35,4% de las TDCP trabaja de lunes a viernes y 10,8% de lunes a sábado. Existe un amplio porcentaje de TDCP que adopta otras organizaciones de la semana que podrían ser consideradas "atípicas" como el hecho de trabajar al menos un día de lunes a viernes pero no todos los días (44,6%).

Organización del trabajo

- El 4,7% realiza trabajo nocturno.
- El 87,1% realiza sus tareas en forma continua, y el 54,5% de las trabajadoras tiene horarios fijos por el empleador sin posibilidad de cambios.
- El 58% de las trabajadoras domésticas en casas particulares puede definir el ritmo de trabajo; pero existe un 15,8% de trabajadoras que no puede realizar pausas durante su jornada laboral (este último porcentaje es mayor que para el resto de asalariadas).

Exposición a riesgos medioambientales

- El 95% de las trabajadoras dice desempeñarse en espacios de trabajo con buen estado de higiene y seguridad.
- Los riesgos más prevalentes o con mayor proporción de trabajadores expuestos están relacionados a la manipulación, inhalación o contacto con sustancias químicas nocivas o tóxicas (22,6%) y a aquellos derivados de la mala ergonomía de los puestos de trabajo: 30,2% de expuestas a movimientos repetitivos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos; 15,4% debe mantener posturas corporales incómodas y 9,2% levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados).

Exposición a riesgos psicosociales

- El 16,9% de las trabajadoras señala que siempre o muchas veces enfrenta la situación de no poder completar sus tareas laborales.
- El 19,4% de las TDCP dice tener que controlar muchas cosas a la vez (esta proporción es mayor en aquellas que realizan asistencia o cuidado de personas).
- El 16,5% tiene que esconder emociones para mantener una apariencia neutral en su lugar de trabajo y 14,2% posee ambientes de trabajo emocionalmente desgastadores. La exposición a ambos factores es mayor en el caso de aquellas que realizan cuidado de personas (21,5% y 21,9% respectivamente).

- En general tienen un nivel alto de autonomía para organizar o planificar el orden de sus tareas, el método de su trabajo y el ritmo de trabajo (entre 85,4 y 87,4%). Ésta disminuye para otras decisiones como la determinación del tiempo de las pausas (71,4%), la cantidad de trabajo asignado (69,1%) o la posibilidad de incidir sobre las decisiones que afectan a su trabajo (50,7%).
- El 73,8% percibe tener la posibilidad de aplicar sus conocimientos y habilidades en su trabajo, mientras que solo el 38,9% dice poder aprender cosas nuevas. La posibilidad de aprender cosas nuevas disminuye a medida que aumenta la edad. Lo inverso ocurre con la posibilidad de aplicar sus conocimientos y/o habilidades.
- Solo 30,3% de las trabajadoras señala contar con el apoyo de su empleador para la realización de sus tareas.
- Si bien 69,9% de las trabajadoras señala que su trabajo es valorado por su empleador, solo el 54% considera que su sueldo es justo respecto a su rendimiento laboral.
- El 61,6% de las trabajadoras manifestaron preocupación de perder el trabajo, mientras que el 69,6% sobre la dificultad de conseguir otro trabajo en caso de ser despedidas.

Prevención y capacitación

- El 60% de las TDCP considera que está bien o muy bien informado sobre los riesgos para la salud y seguridad relacionados con el trabajo que desempeñan.
- Solo el 7,7% de las TDCP ha recibido al menos una capacitación sobre la prevención de riesgos en los últimos 12 meses.
- Sobre el total de TDCP, cerca de la mitad señala que dispone de Elementos de Protección Personal (EPP), mientras que el resto dice no tenerlos o no necesitarlos.
- De las trabajadoras que disponen de EPP en el 88% de los casos estos fueron provistos por el empleador y 75% dice utilizarlos siempre o muchas veces.

Participación sindical

- Con respecto a la afiliación sindical, el 16,1% de las TDCP registradas ante la seguridad social se encuentran afiliadas a un sindicato.
- 53,9% recibió un aumento salarial en los últimos 12 meses; de éste porcentaje, la mitad señala que el aumento fue otorgado tras un anuncio del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Salud

- El 34,8% de las trabajadoras piensa que el trabajo tiene un efecto sobre su salud (en la mayoría de los casos (21,4%) piensan que la influencia es negativa).

- Solo el 1,3% de TDCP encuestado sufrió algún accidente laboral en los últimos 12 meses.
- El 8,9% de las trabajadoras realizó, en los últimos 12 meses, al menos una consulta médica por problemas de salud derivados de su trabajo.
- El 19% de las trabajadoras perciben un estado de salud general malo y nivel psicofísico bajo.
- Se observan peores indicadores de salud general y nivel psicofísico en aquellas trabajadoras expuestas a malas condiciones de empleo (informalidad, jornadas extendidas, horarios atípicos) y trabajo (turnos rotativos de trabajo, pocas posibilidades de establecer el ritmo de trabajo, imposibilidad de realizar pausas, riesgos medioambientales y psicosociales).
- El estado de salud general y nivel psicofísico es mejor en aquellas que poseen Elementos de Protección Personal y que están mejor informadas con respecto a los riesgos en los espacios de trabajo.

Trabajo doméstico no remunerado y conciliación de la vida personal y laboral

- Las trabajadoras destinan 3,3 horas diarias promedio a la realización de trabajo doméstico no remunerado (es decir tareas desarrolladas en su propio hogar).
- El 29,8% de las TDCP señalan tener la necesidad de estar en su casa y el trabajo a la vez, también llamado "doble presencia".
- Se advierte una mayor percepción de posibilidades de conciliación de vida laboral y familiar que en el caso del resto de las mujeres asalariadas.

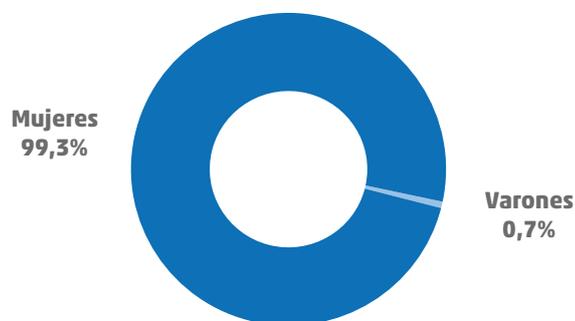
1. CONDICIONES DE EMPLEO

1.1. Características de la inserción laboral

De acuerdo a la ECETSS 2018, se estima que existen cerca de 1,4 millones de personas que realizan trabajo doméstico en casas particulares, lo que representa el 8,1% del total de la población ocupada del país y el 17,4% de las mujeres trabajadoras.

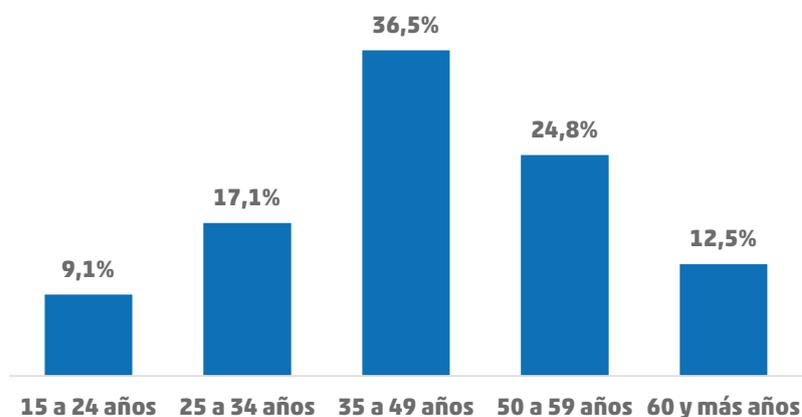
Se trata de un grupo conformado casi exclusivamente por mujeres (99,3%), razón por la cual se empleará en adelante el término trabajador en femenino o a través de las siglas TDCP².

Gráfico 1.1. TDCP según sexo (en %)



La distribución etaria de las TDCP se caracteriza por una mayor concentración en los rangos centrales de edad (36,5% tienen entre 35 y 49 años). Sin embargo, se destaca la gran presencia de trabajadoras de mayor edad, especialmente si se las compara con el resto de las asalariadas. Entre las ocupadas de casas particulares, las mujeres de 50 años y más representan el 37,3%, mientras que para el resto de las ocupaciones este porcentaje no alcanza al 25%. Es decir que, el trabajo doméstico en casas particulares es una actividad envejecida.

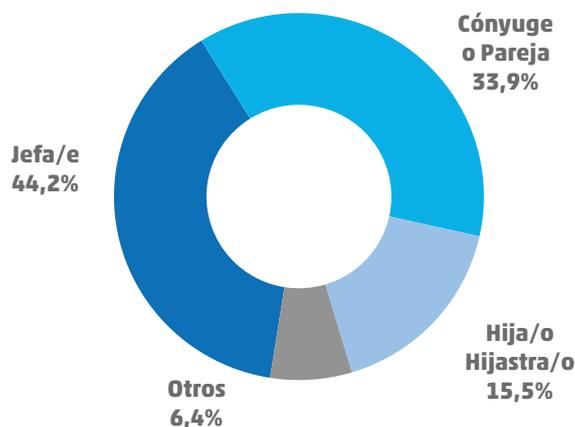
Gráfico 1.2. TDCP según edad (en %)



² TDCP: Trabajadoras Domésticas en Casas Particulares.

Un número significativo de TDCP son jefas de hogar (44,2%), constituyendo el principal sostén económico del mismo.

Gráfico 1.3. Distribución según posición en el hogar (en % de TDCP)



El 90,9% de las trabajadoras de este colectivo nacieron en el país, el resto (9,1%) son migrantes principalmente de países limítrofes³. Este porcentaje es mayor que el que se observa en el resto de las asalariadas, donde es apenas del 3,9%.

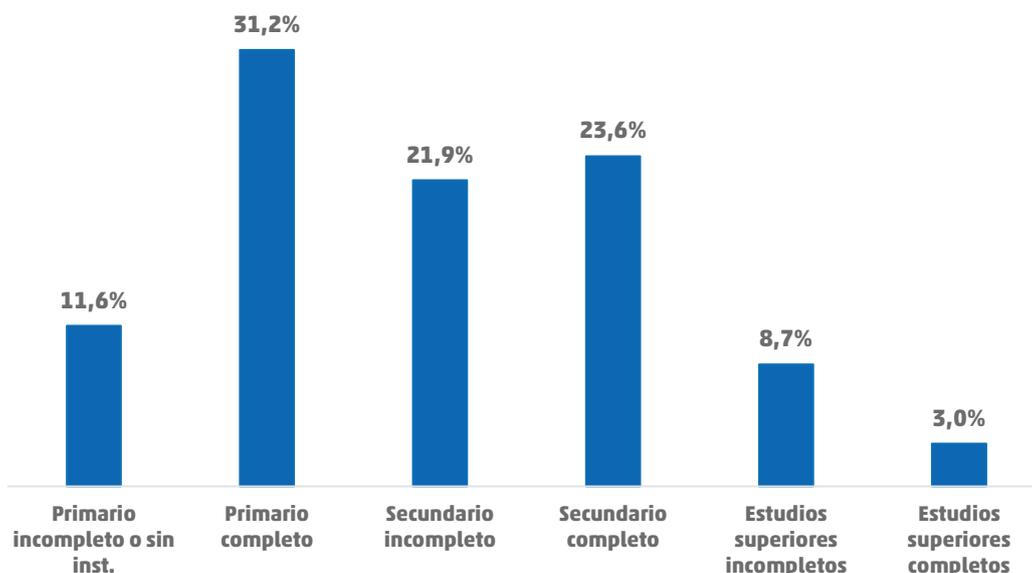
Gráfico 1.4. TDCP según país de nacimiento (en %)



Sólo el 35,3% de las TDCP completó estudios secundarios o superiores, mientras que del 64,7% restante, el 21,9% inició estudios secundarios que no completó; 31,2% posee nivel educativo primario completo y el 11,6% restante posee un nivel educativo primario incompleto o sin instrucción. Es decir, que al menos el 11,7% se encuentra sobrecalificado para las tareas que realiza.

³ Este porcentaje resulta menor al que surge del procesamiento de datos de la Encuesta Permanente de Hogares que releva el INDEC para el 3er trimestre de 2018 (14,9%). La diferencia puede deberse a la diferente cobertura de ambas fuentes. Mientras que la ECETSS es representativa de todos los aglomerados de 2 mil habitantes y más, la EPH releva los principales aglomerados urbanos, donde es probable resida mayoritariamente la población migrante que desarrolla una actividad laboral.

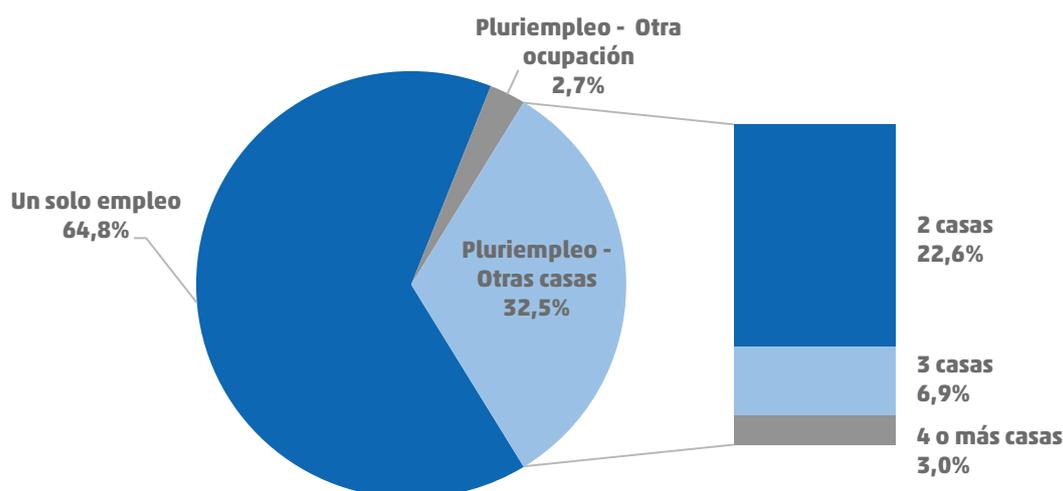
Gráfico 1.5. TDCP según nivel educativo alcanzado (en %)



El 64,8% de las trabajadoras tiene un único empleo⁴ donde realiza sus tareas, mientras que un 35,2% posee pluriempleo. Entre las trabajadoras que tienen más de un empleo, casi la totalidad (92,3%) realiza la misma actividad en otra casa, sólo el 7,7% desarrolla otra actividad.

El 1,7% de las TDCP viven en su lugar de trabajo, constituyendo una aproximación al trabajo bajo modalidad "sin retiro".

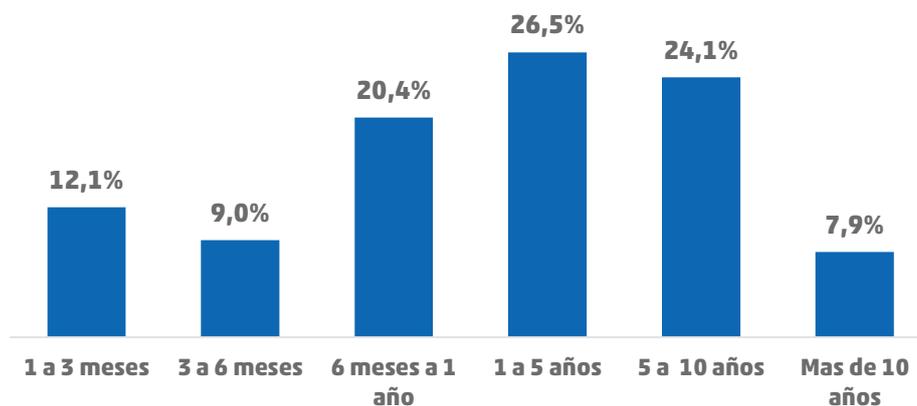
Gráfico 1.6. TDCP con y sin pluriempleo (en %)



Con respecto a la antigüedad en el puesto de trabajo, el 41,5% trabajó por un período menor a un año.

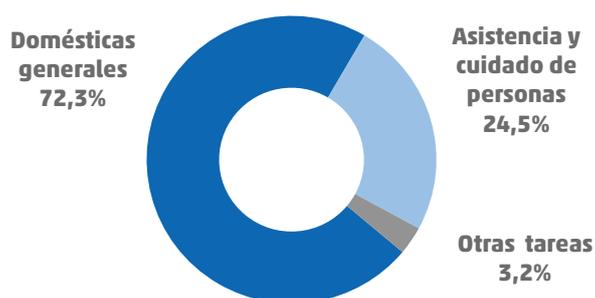
⁴ Cada casa en la que las TDCP prestan servicios se considera una ocupación.

Gráfico 1.7. TDCP según antigüedad (en %)



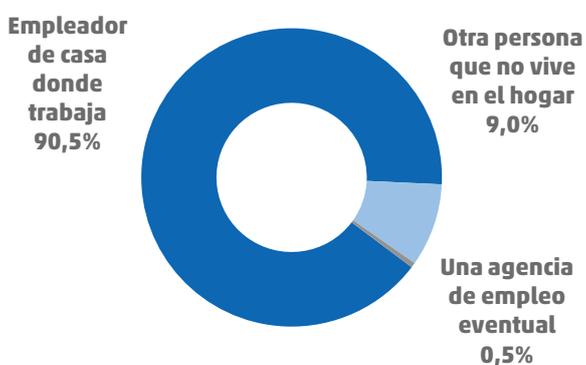
El 72,3% de las TDCP realiza principalmente tareas domésticas generales de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, cocina y toda otra tarea típica del hogar; mientras que un 24,5% se dedica fundamentalmente a la asistencia y cuidado de personas.

Gráfico 1.8. TDCP según tipo de tarea realizada principalmente (en %)



El 90,5% de las trabajadoras fue contratada por alguien de la casa donde trabaja. Sólo un 9,5% fue empleada por otra persona que no vive en el hogar o por una agencia de trabajo eventual.

Gráfico 1.9. TDCP según responsable de su contratación (en %)

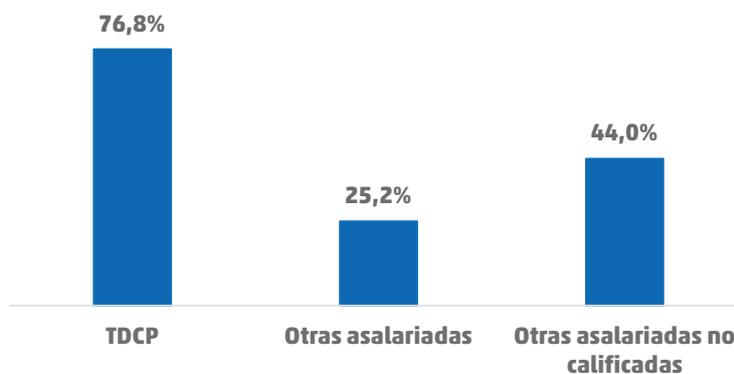


1.2. Informalidad laboral

La informalidad laboral se encuentra altamente extendida entre las trabajadoras de casas particulares. El 76,8% no está registrada ante el sistema de seguridad social, es decir, que su empleador no le realiza aportes jubilatorios. Este porcentaje es considerablemente mayor que en el caso del resto de mujeres asalariadas, donde la tasa de informalidad es en promedio 25,2%. Si se considera únicamente a las ocupadas que desarrollan tareas que no requieren calificación, la informalidad aumenta al 44%.

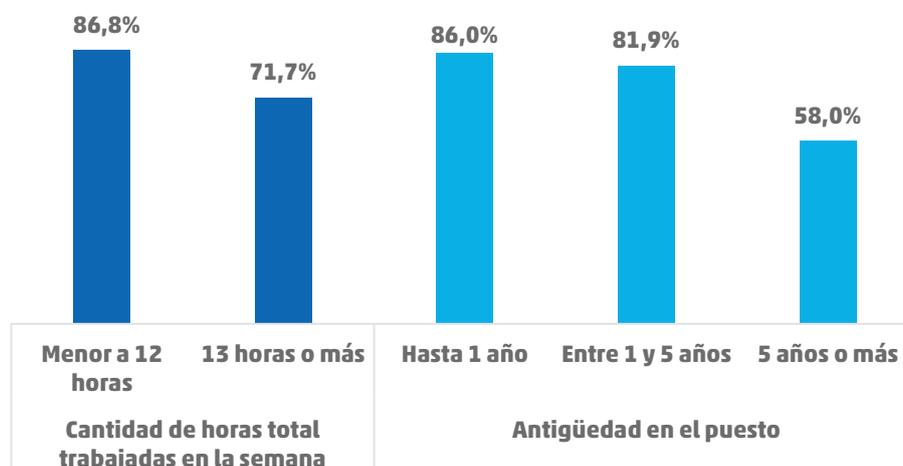
Entre otras implicancias, el no registro disminuye el acceso de las trabajadoras a derechos sociales como aguinaldo, obra social derivada de su trabajo y licencias; y le impide estar cubiertas por el sistema de riesgos del trabajo y recibir las prestaciones que el mismo prevé en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

Gráfico 1.10. Tasa de informalidad (en % de trabajadoras)



La tasa de informalidad en TDCP es mayor cuanto menor es la cantidad de horas en la ocupación principal, así como en aquellas trabajadoras que tienen una antigüedad menor a 1 año.

Gráfico 1.11. Tasa de informalidad de TDCP según cantidad de horas trabajadas en su ocupación principal y antigüedad en el puesto (en %)



1.3. Tenencia y goce de derechos sociales

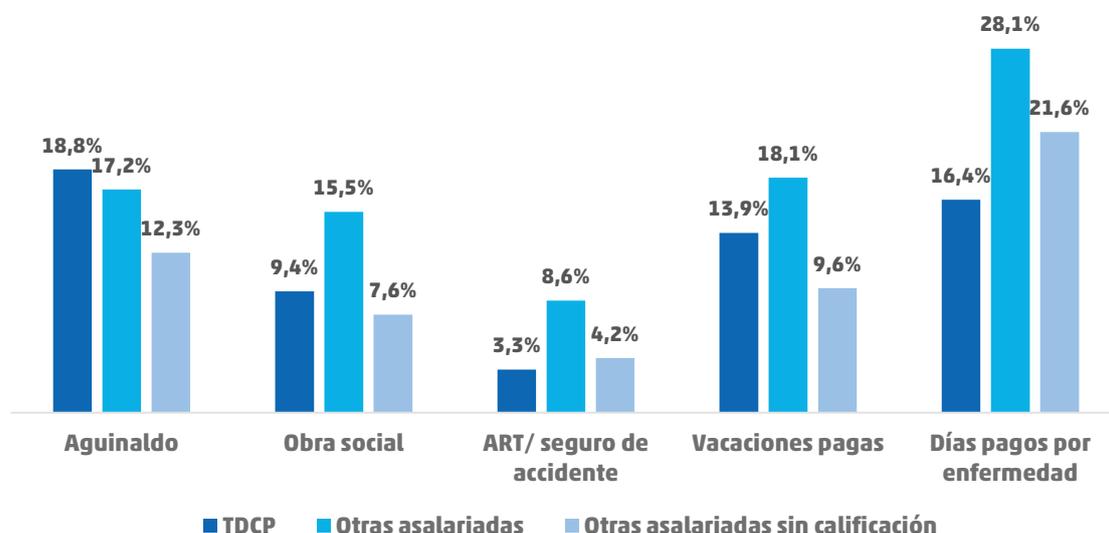
El menor acceso a derechos sociales de las TDCP a los que sus empleadoras/es no les realizan el descuento jubilatorio es captado por el Gráfico 1.12. Se observa un bajo nivel de cobertura en derechos como aguinaldo (18,8%), obra social (9,4%) y seguro de accidente (3,3%).

El hecho de que las TDCP no registradas no tengan ART supone no sólo no contar con la cobertura correspondiente en el caso de un accidente laboral, sino que implica una importante carencia en lo que respecta a la prevención y cuidado de la salud y seguridad en el trabajo.

Con respecto a las licencias, solo 13,9% dice tener vacaciones pagas, 16,4% días pagos por enfermedad, 5,2% licencia por maternidad o paternidad.

El acceso a derechos sociales de las TDCP no registradas es menor que en el caso del resto de las asalariadas no registradas, excepto en lo que refiere al cobro de aguinaldo donde la proporción de trabajadoras domésticas declaró tener un mayor acceso.

Gráfico 1.12. Tenencia de derechos sociales de trabajadoras no registradas ante la Seguridad Social (en %)



Es interesante notar que la tenencia o acceso a derechos sociales está relacionado tanto a la cantidad de horas trabajadas como a la antigüedad en el puesto. El nivel de registro ante la seguridad social en el caso de las TDCP que trabajan 17 horas o más duplica al de aquellas que lo hacen menos horas, esto se replica para el resto de derechos derivados de la formalidad de la relación laboral.

La misma relación directa se observa entre el acceso a derechos sociales y la antigüedad en el puesto, a mayor antigüedad mayor nivel de registración y mayor acceso a derechos.

Gráfico 1.13. Tenencia y acceso de las TDCP a derechos sociales según cantidad de horas semanales trabajadas (en %)

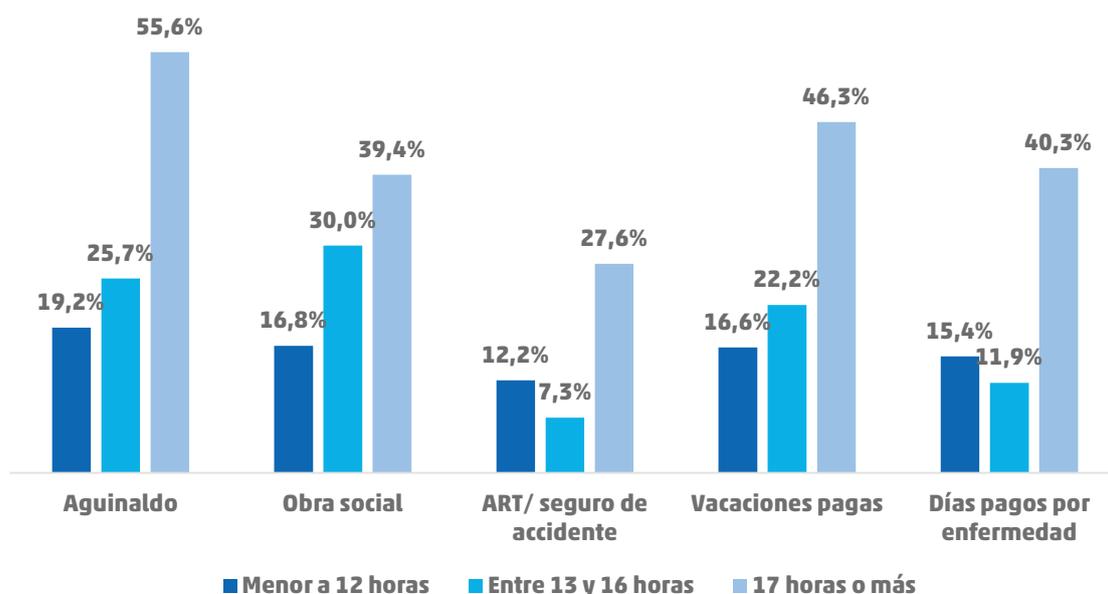
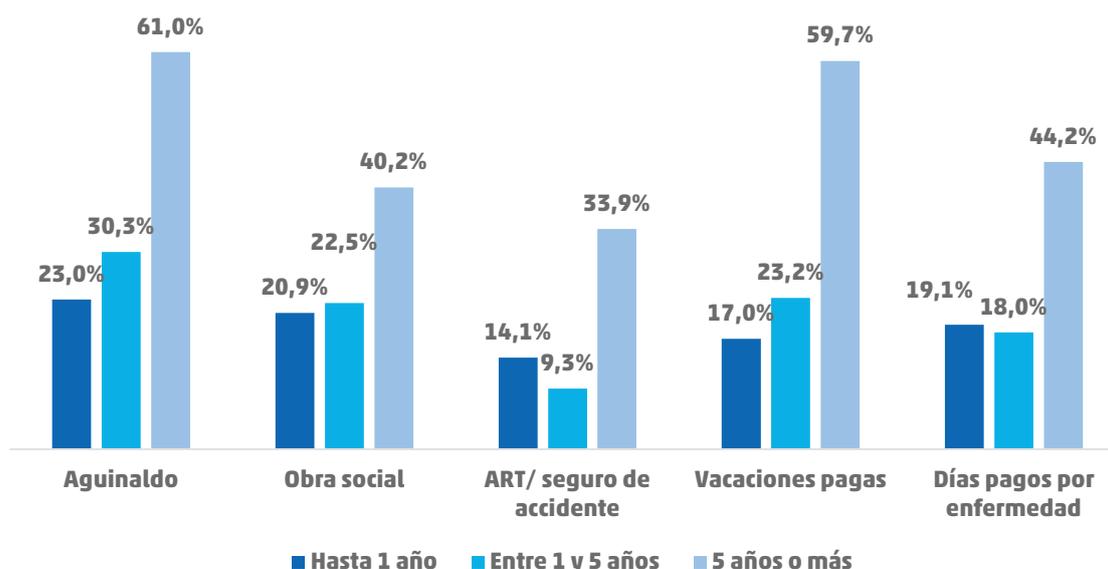


Gráfico 1.14. Tenencia y acceso de las TDCP a derechos sociales según antigüedad en el puesto de trabajo (en %)



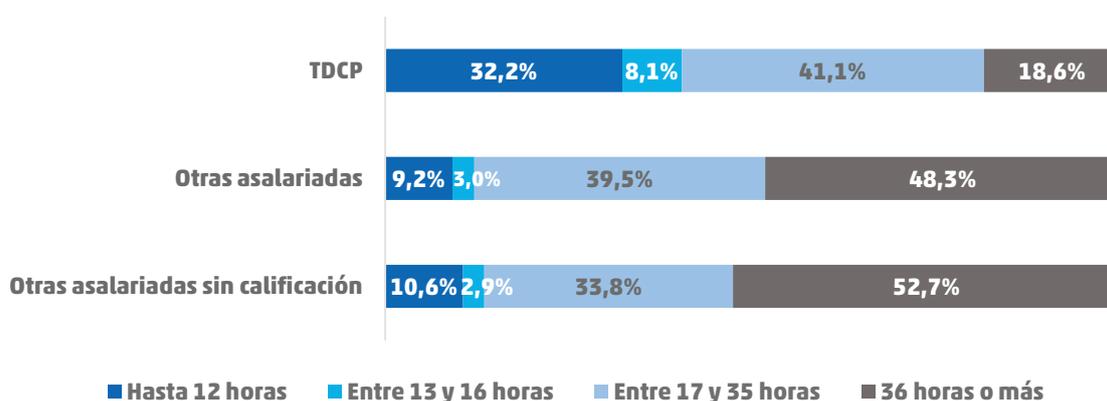
1.4. Tiempos de trabajo

La organización de los tiempos de trabajo de las TDCP tiene algunas similitudes y diferencias respecto al del resto de mujeres asalariadas.

Si se compara la duración de la semana de este grupo de asalariadas con respecto a aquellas que se desempeñan en empresas, se observa una duración considerablemente menor. Tomando en cuenta el total de horas en todas sus ocupaciones, el 32,2% de las TDCP se desempeña hasta 12 h semanales, 8,1% entre 13 y 16 horas y 41,1% de 17 a 35 horas.

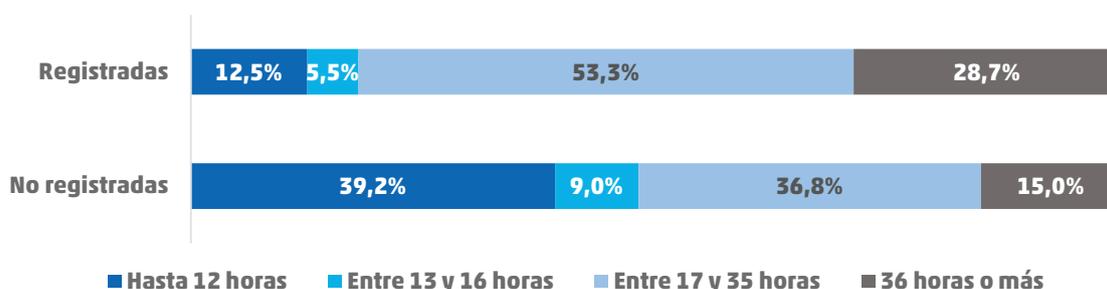
Asimismo, la mayor parte de las trabajadoras que se desempeña con jornadas reducidas lo hace para un solo empleador.

Gráfico 1.15. Distribución de trabajadoras según cantidad total de horas semanales totales trabajadas considerando todas sus ocupaciones (en %)



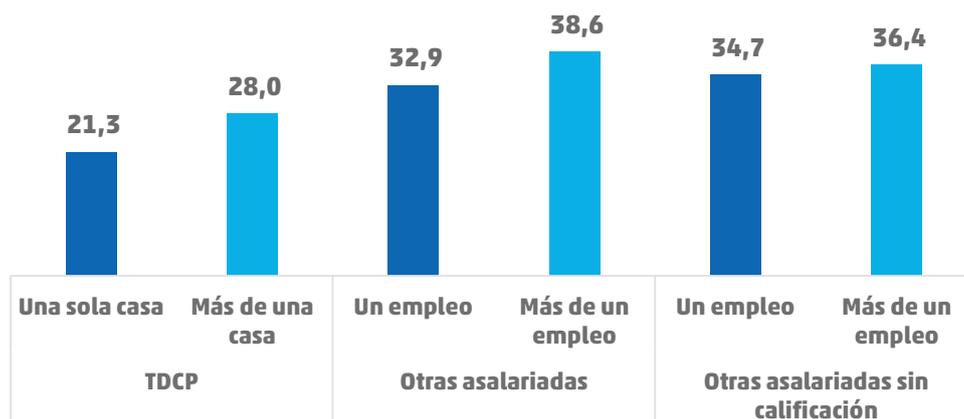
La cantidad de horas trabajadas varía también según la registración ante la seguridad social, las trabajadoras registradas poseen jornadas de trabajo de mayor duración, observándose una concentración en el tramo de 17 a 35 horas semanales.

Gráfico 1.16. Cantidad de horas semanales totales trabajadas considerando todas sus ocupaciones, según registro (en % de TDCP)



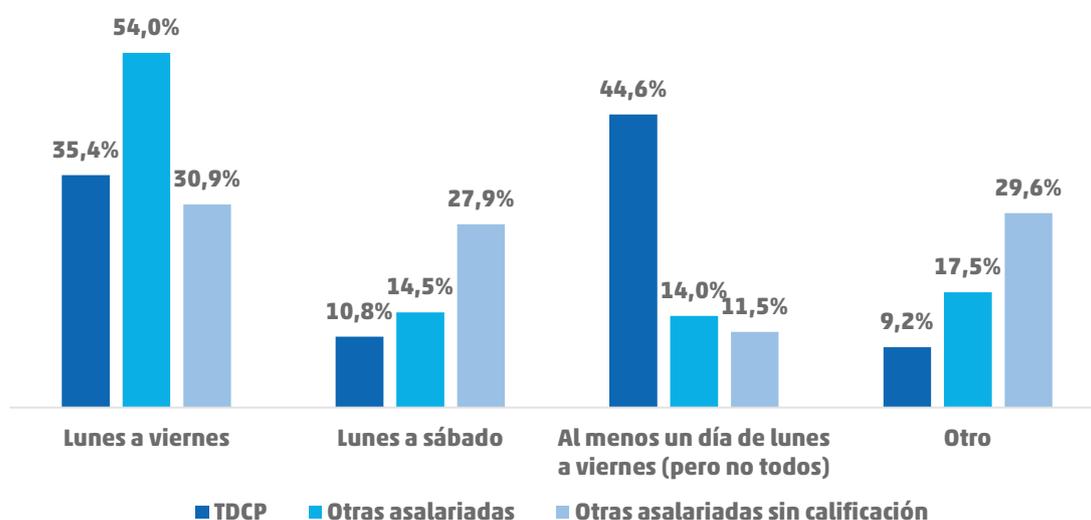
En promedio las trabajadoras domésticas que se desempeñan en una sola casa trabajan 21,3 horas semanales mientras para las que lo hacen en dos casas o más la cantidad de horas promedio asciende a 28. Para ambos grupos, con o sin pluriempleo, la duración promedio de la semana de trabajo en horas, es menor que en el caso del resto de las asalariadas, tanto si se considera el promedio como si se considera sólo a aquellas que realizan tareas que no requieren calificación.

Gráfico 1.17. Cantidad promedio de horas trabajadas según pluriempleo (hs)



Al igual que en el caso del resto de las asalariadas, la mayoría de las TDCP (46,2%) tienen una organización de la semana de trabajo que puede considerarse "típica", donde 35,4% trabaja de lunes a viernes y 10,8% de lunes a sábado. Sin embargo, en comparación con el resto de las trabajadoras asalariadas, existe un mayor porcentaje de TDCP que adopta otras organizaciones de la semana que podrían ser consideradas "atípicas" como el hecho de trabajar al menos un día de lunes a viernes pero no todos los días (44,6%), lo cual es una característica típica de esta actividad.

Gráfico 1.18. Organización de la semana de trabajo (en %)



1.5. Ingresos laborales

El ingreso mensual promedio de las TDCP al momento de realización de la encuesta (segundo semestre de 2018) era de \$5.738. Este ingreso representaba apenas el 34,6% del ingreso promedio del resto de las asalariadas y un 55,9% del resto de asalariadas que realizan tareas sin calificación.

Por otra parte, se advierte una importante diferencia entre los ingresos de las TDCP registradas y las no registradas. En efecto, las primeras alcanzaban un ingreso de \$8.856 y las segundas \$4.812, es decir que las registradas cobraban casi el doble que las no registradas. Como se advierte en el cuadro a continuación las brechas son aún más significativas entre las trabajadoras no registradas.

Cuadro 1.1. Ingreso neto mensual promedio de la ocupación principal

	Total	Registradas	No registradas
TDCP	\$ 5.738	\$ 8.856	\$ 4.812
Resto de asalariadas	\$ 16.580	\$ 19.419	\$ 8.157
Resto de asalariadas en tareas sin calificación	\$ 10.268	\$ 12.860	\$ 6.733
<i>Brechas entre TDCP y el resto de las asalariadas</i>			
Resto de asalariadas	34,6%	45,6%	59,0%
Resto de asalariadas en tareas sin calificación	55,9%	68,9%	71,5%

Una característica específica de esta actividad es que, comparativamente, los salarios horarios de las trabajadoras de casas particulares son relativamente más altos y las brechas tienden a reducirse o a volverse positivas.

El salario horario promedio de las TDCP alcanzó en el segundo semestre de 2018 a \$83, representando el 61,5% del ingreso horario del resto de las asalariadas, pero es el 107,7% del resto de asalariadas que realizan tareas que no requieren calificación. Incluso para las TDCP registradas el ingreso horario promedio llega a \$96, mientras que para las no registradas era de \$79. Es decir, que la brecha se reduce significativamente, mientras que para el ingreso horario es de apenas el 18%, en los ingresos mensuales la diferencia asciende a casi 46%.

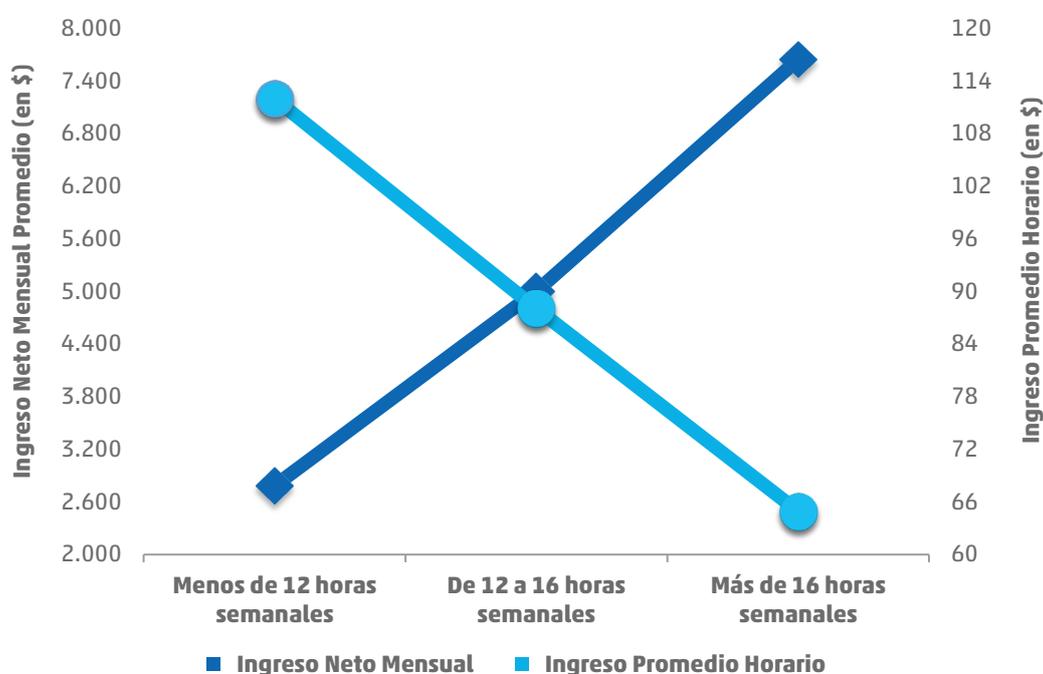
Por ello el ingreso horario promedio de las TDCP no registradas se acerca al del resto de las asalariadas, mientras que supera en un 22% al resto de las asalariadas en tareas sin calificación.

Cuadro 1.2. Ingreso horario promedio de la ocupación principal

	Total	Registradas	No registradas
TDCP	\$ 83	\$ 96	\$ 79
Resto de asalariadas	\$ 135	\$ 151	\$ 87
Resto de asalariadas en tareas sin calificación	\$ 77	\$ 86	\$ 65
Brechas entre TDCP y el resto de las asalariadas			
Resto de asalariadas	61,5%	63,4%	90,8%
Resto de asalariadas en tareas sin calificación	107,7%	111,7%	122,0%

Ya se ha señalado que las TDCP trabajan en promedio menos horas (21 horas) que el resto de las asalariadas (33 horas) y también tienen jornadas más reducidas que el resto de asalariadas en tareas sin calificación (35 horas). Como consecuencia de ello, obtienen menores ingresos mensuales, pero en cambio parecen tener un mayor poder de negociación con respecto al salario horario. El resultado de esta situación puede observarse en el gráfico siguiente, a mayor cantidad de horas trabajadas se eleva el ingreso mensual, pero se reduce de manera significativa el ingreso horario. En cambio, a menor cantidad de horas trabajadas el salario horario es mayor.

Gráfico 1.19. Ingreso neto mensual promedio e ingreso promedio horario de la ocupación principal según rango de horas semanales trabajadas en la ocupación principal



Con respecto al salario mínimo conveniado de las TDCP se advierte una muy baja cobertura, apenas el 10,2% de las TDCP obtiene o supera el salario mínimo mensual. El 52% de las mismas no llega a la mitad de ese valor. La diferencia es significativa tanto

con respecto al resto de las asalariadas, como con respecto a las asalariadas en tareas sin calificación. Casi la mitad de estas últimas alcanza o supera el salario mínimo de las TDCP. Nuevamente, la baja carga horaria semanal que en promedio tienen estas trabajadoras se visualiza en baja remuneración obtenida.

Cuadro 1.3. Distribución de las trabajadoras según relación con el salario mínimo de las TDCP⁵ (en %)

	TDCP	Resto de asalariadas	Resto de asalariadas en tareas sin calificación
Menos de 1/2 SM	52,0%	12,9%	25,8%
1/2 SM hasta menos de 1 SM	37,8%	20,7%	26,3%
1 SM hasta menos de 1 y 1/2 del SM	7,9%	25,0%	30,6%
1 y 1/2 SM y más	2,3%	41,5%	17,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

La distribución cambia significativamente si se analiza la relación con respecto al salario mínimo horario de las TDCP. En este caso, el 37,3% de estas trabajadoras supera el salario mínimo horario normativo y sólo un 16,9% recibe menos de la mitad del ingreso horario correspondiente. En este caso la distribución se asemeja a la del resto de las asalariadas en tareas sin calificación.

Es decir que, en términos relativos, la remuneración percibida en promedio por hora trabajada no las ubica en lo más bajo de la estructura salarial, sin embargo, lo reducido de las jornadas laborales hace que el ingreso laboral mensual que perciben sea de los más bajos del mercado de trabajo, más allá de la condición de registro ante la seguridad social.

Cuadro 1.4. Distribución de las trabajadoras según relación con el salario mínimo horario de las TDCP⁶ (en %)

	TDCP	Resto de asalariadas	Resto de asalariadas en tareas sin calificación
Menos de 1/2 SM	16,9%	7,9%	16,9%
1/2 SM hasta menos de 1 SM	45,8%	21,7%	43,7%
1 SM hasta menos de 1 y 1/2 del SM	24,6%	30,9%	32,6%
1 y 1/2 SM y más	12,7%	39,5%	6,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

⁵ El salario mínimo mensual para la categoría tareas generales con retiro conveniado, para el segundo semestre de 2018, era en promedio de \$10.266.

⁶ El salario mínimo horario para la categoría tareas generales con retiro conveniado, para el segundo semestre de 2018, era en promedio de \$83.

Por último, se advierten diferencias significativas con relación a las tareas que estas trabajadoras realizan y sus ingresos. En efecto, las TDCP que realizan tareas de asistencia y cuidado de personas perciben ingresos mensuales más altos, lo que se explica porque, en promedio, trabajan más horas semanales, mientras que las que realizan tareas domésticas generales cuentan con salarios mensuales inferiores e ingresos horarios más altos.

Cuadro 1.5. Ingreso mensual, ingreso horario y horas trabajadas. Valores promedio de la ocupación principal, según tareas realizadas de las TDCP

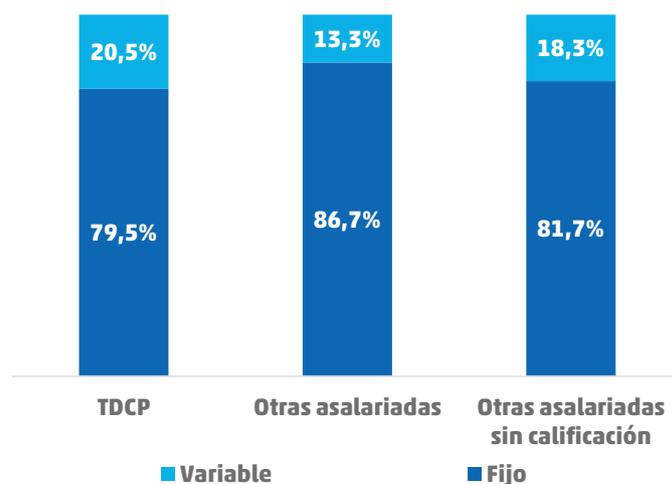
	Tareas domésticas generales	Asistencia y cuidado de personas
Ingreso mensual	\$ 5.411	\$ 6.411
Ingreso horario	\$ 88	\$ 64
Cantidad de horas semanales trabajadas	17	30

2. CONDICIONES DE TRABAJO

2.1. Organización del trabajo

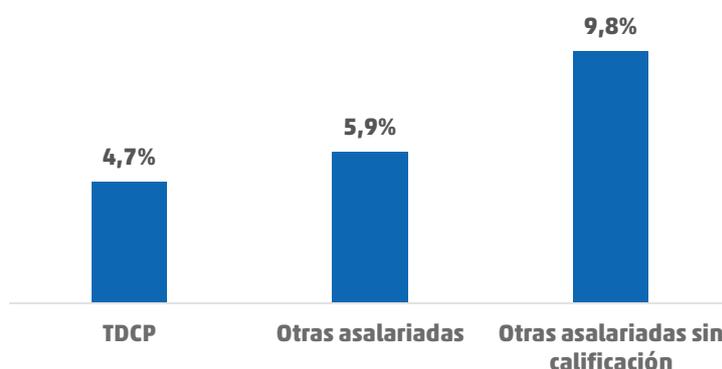
Con respecto a la organización del trabajo, y en forma similar que en las unidades productivas, existe un amplio porcentaje de trabajadoras con turnos (días/ horarios) fijos de trabajo (79,5%) y en el caso de aquellas que poseen turnos variables (20,5%) la frecuencia con la que le cambian los días u horarios es alta (al 61,4% semanalmente o con mayor frecuencia).

Gráfico 2.1. Turnos de trabajo (en % de trabajadoras)



Con respecto al trabajo nocturno solo el 4,7% de las trabajadoras lo realizan, dedicándose al cuidado de personas. Esta proporción menor que en el caso de las asalariadas en empresas, especialmente si se consideran a aquellas que desarrollan tareas sin calificación (9,8%).

Gráfico 2.2. Trabajo nocturno (en % de trabajadoras)



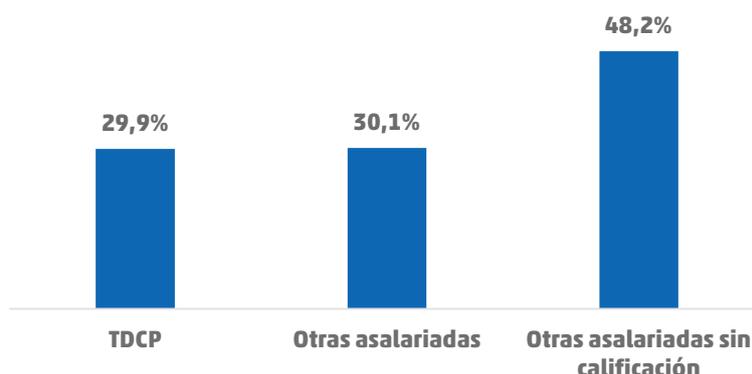
El 87,1% de las TDCP realiza sus tareas en forma continua, sin retirarse de su lugar de trabajo por intervalos de tiempo mayores a dos horas, mientras que el resto lo hace en forma fraccionada o mixta.

Gráfico 2.3. Tipo de jornada (en % de TDCP)



Si se considera la medida construida para caracterizar jornadas atípicas⁷ – que toma en consideración algunos de los indicadores referidos a los tipos de jornadas, como turnos rotativos, trabajo nocturno, jornada excesiva y o trabajos en fines de semana - se advierte que con respecto al resto de las asalariadas, la proporción de TDCP que posee jornadas de trabajo atípicas es similar. Sin embargo, si se compara con las trabajadoras no calificadas el porcentaje es sensiblemente menor (29,9% vs 48,2%).

Gráfico 2.4. Jornada atípica (en % de trabajadoras)

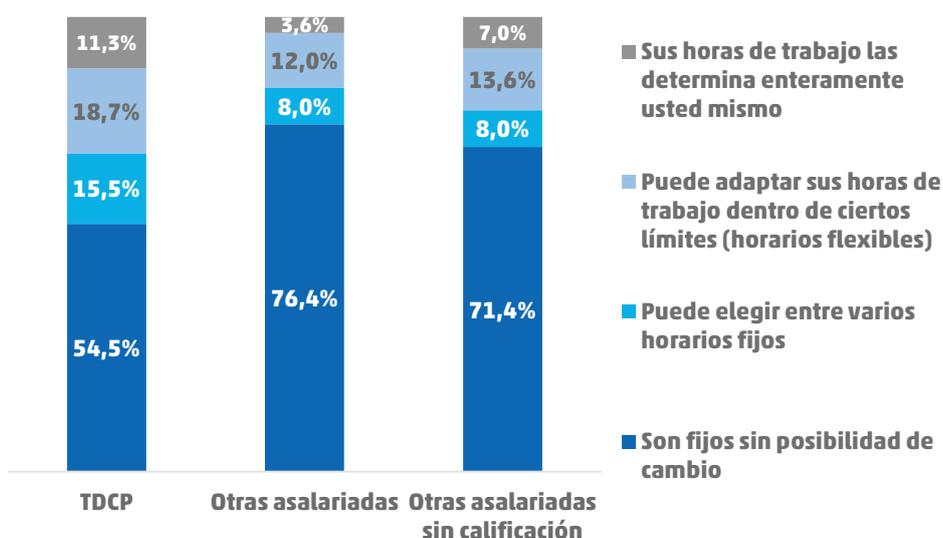


Con respecto a la determinación de los horarios de trabajo de las TDCP, se advierte que en más de la mitad de los casos los horarios son determinados por los empleadores (54,5%), sin posibilidad de cambio. De todas formas, la posibilidad para fijar los horarios de trabajo es mayor que para el resto de asalariadas.

⁷ Jornada atípica: trabajadores que poseen al menos una de las siguientes condiciones laborales: turnos rotativos, trabajo nocturno, jornada excesiva y/ o trabajo en fines de semana. Ver punto 5.1.2 del Capítulo 5 libro Análisis de resultados ECETSS 2018

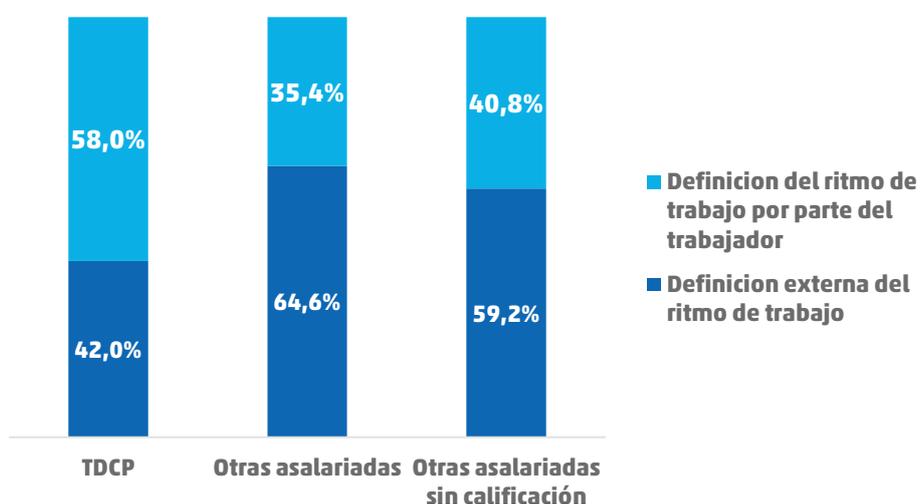
<https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018/libro> (visto 29/01/2020).

Gráfico 2.5. Definición de horarios de trabajo (en % de trabajadoras)



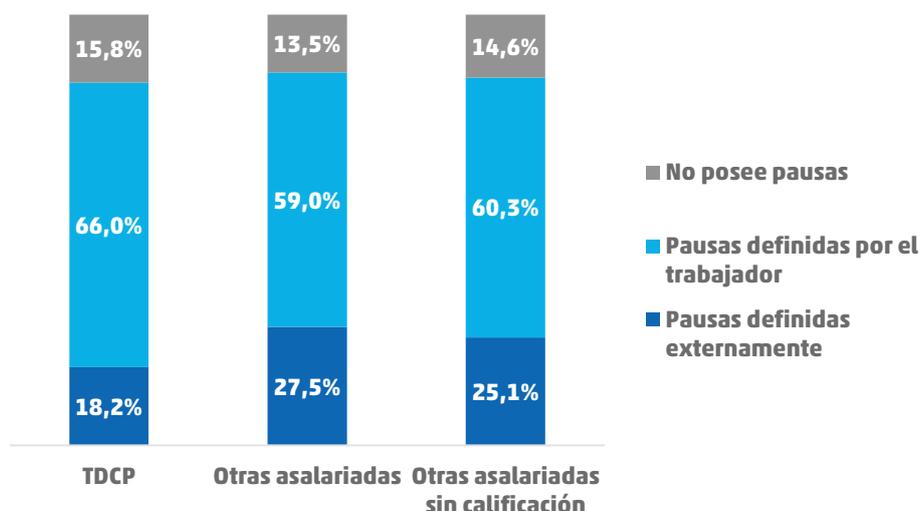
El 58% de las trabajadoras domésticas en casas particulares puede definir el ritmo de trabajo, mientras que en el 42% el ritmo es determinado por controles del empleador u otros factores. La posibilidad de determinar el ritmo es mayor que en el caso del resto de las asalariadas.

Gráfico 2.6. Realización del ritmo de trabajo (en % de trabajadoras)



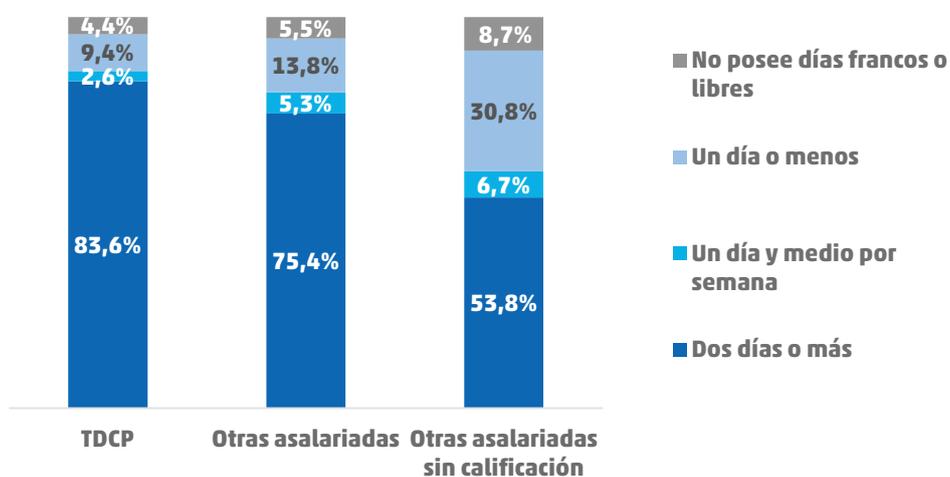
El 84,2% de las TDCP puede realizar pausas, o bien definidas por el empleador (18,2%) o por su cuenta en función de su trabajo (66%). El porcentaje de trabajadoras que no puede realizar pausas (15,8%) es mayor que en el caso del resto de mujeres asalariadas, aunque esta diferencia disminuye si consideramos a aquellas que desarrollan tareas que no requieren calificación.

Gráfico 2.7. Realización de pausas (en % de trabajadoras)



El 83,6% de las TDCP tiene dos o más días de descanso a la semana, en la mayoría de los casos consecutivos. La duración de los tiempos de descanso de este grupo de trabajadoras es mayor que para el resto de asalariadas, especialmente si se compara con las asalariadas que desarrollan tareas que no requieren calificación.

Gráfico 2.8. Días libres o francos semanales (en % de trabajadoras)



2.2. Exposición a riesgos medioambientales

Los riesgos medioambientales están relacionados a los espacios de trabajo y tareas requeridas para producir o prestar servicios.

En el caso de las TDCP, donde el 90,8% se desempeña en lugares cerrados o semicerrados, los riesgos más prevalentes o con mayor proporción de trabajadoras expuestas están relacionados a la manipulación, inhalación o contacto con sustancias químicas nocivas o tóxicas (22,6%) y a aquellos derivados de la mala ergonomía de los puestos de trabajo.

Es así como el 30,2% de las trabajadoras señala que realiza movimientos repetitivos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos; 15,4% debe mantener posturas corporales incómodas y 9,2% levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados.

Para todos los riesgos considerados la proporción de trabajadoras expuestas en el ámbito del trabajo doméstico es menor que en empresas.

Gráfico 2.9. Exposición a manipulación de sustancias químicas tóxicas o nocivas (en % de trabajadoras)

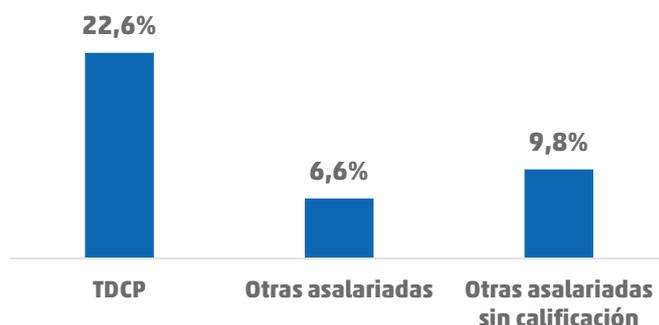


Gráfico 2.10. Exposición a riesgos del medioambiente laboral (en % de trabajadoras)



En menor medida, existen TDCP que manifiestan estar expuestas a otros riesgos físicos vinculados con lugares de trabajo húmedos o mojados (5,4%); espacios físicos reducidos (4,1%); temperatura del ambiente demasiado alta o demasiado baja (3,6%); nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar (3,7%) y luz solar directa (3,1%). Y sólo un 3,6% manifiesta estar expuesto a materiales, animales o personas que pueden estar infectados.

En conjunto, el 95% de las TDCP dice desempeñarse en espacios de trabajo con buen estado de higiene y seguridad, mientras que para el resto de asalariadas este porcentaje es menor (82,5%).

2.3. Exposición a riesgos psicosociales

Exigencias en el trabajo

Cerca del 20% de trabajadoras enfrenta exigencias psicológicas cuantitativas relacionadas a la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo. El 16,9% de las trabajadoras señala que siempre o muchas veces enfrenta la situación de no poder completar sus tareas laborales.

En relación a las exigencias cognitivas, 19,4% de las TDCP dice tener que controlar muchas cosas a la vez. Esta proporción es mayor en aquellas que realizan asistencia o cuidado de personas.

Las exigencias referidas a la intensidad del trabajo o de ritmo afectan al 13,5% de las TDCP que manifiestan tener que trabajar muy rápido.

El 16,5% de las TDCP tiene que esconder emociones para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de otras personas en su lugar de trabajo, mientras que 14,2% de las trabajadoras posee ambientes de trabajo emocionalmente desgastadores. Para ambos factores de riesgo la exposición se incrementa notablemente en el caso de aquellas que realizan asistencia o cuidado de personas (21,5% y 21,9% respectivamente). Para todos los indicadores considerados la proporción de trabajadoras expuestas es menor entre las que se desempeñan en casas particulares que en unidades productivas.

Gráfico 2.11. Exigencias en el trabajo (en % de trabajadoras)

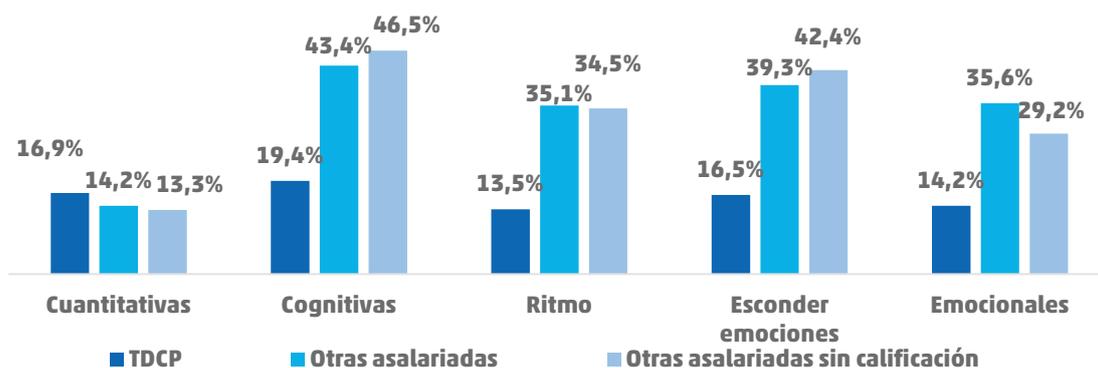
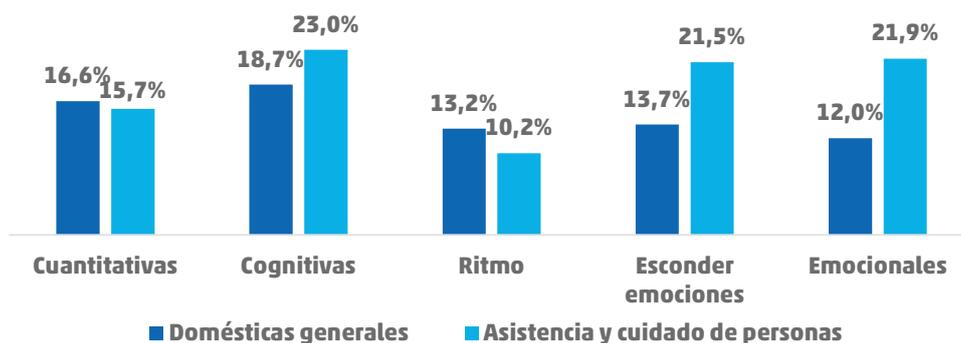


Gráfico 2.12. Exigencias en el trabajo de las TDCP según tipo de actividad realizada (en %)

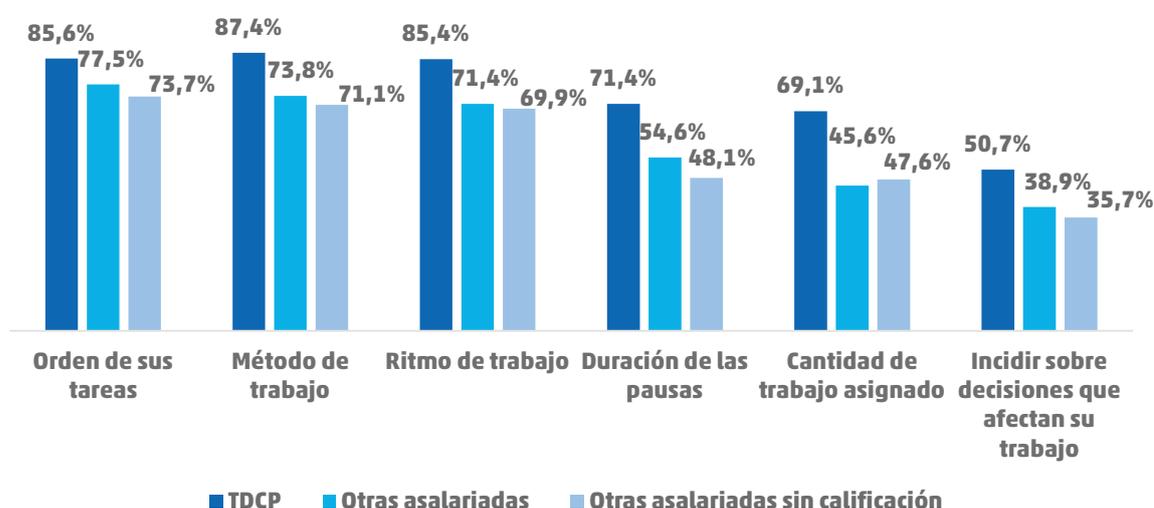


Autonomía y posibilidades de desarrollo

Con respecto a las posibilidades de control sobre el trabajo (autonomía) y las oportunidades para desarrollar habilidades en el trabajo, se advierte que las TDCP poseen un nivel alto de autonomía para organizar o planificar el orden de sus tareas, el método de su trabajo y el ritmo de trabajo (entre 85,4 y 87,4% dice poseerla) y que esta autonomía disminuye para otras decisiones como la determinación del tiempo de las pausas (71,4%), la cantidad de trabajo asignado (69,1%) o la posibilidad de incidir sobre las decisiones que afectan a su trabajo (50,7%). Sin embargo para todas las categorías analizadas se observa que este grupo de trabajadoras percibe mayor autonomía que el resto de las asalariadas, siendo esta diferencia aún mayor si se consideran a aquellas que desarrollan tareas sin calificación.

En el caso de la autonomía para determinar el ritmo de trabajo prevalecen diferencias entre aquellas trabajadoras que desempeñan tareas domésticas generales (87,2%) y las que realizan tareas de asistencia y cuidado de personas (79,3%), siendo mayor la del primer grupo.

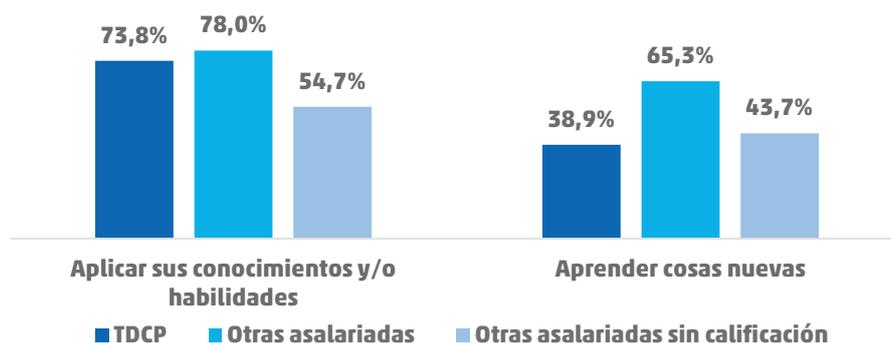
Gráfico 2.13. Autonomía para organizar o planificar (en % de trabajadoras)



El 73,8% de las TDCP percibe tener la posibilidad de aplicar sus conocimientos y habilidades en su trabajo, mientras que sólo el 38,9% considera que puede aprender cosas nuevas. Ambos indicadores de posibilidades de desarrollo son menores que en el caso del resto de las asalariadas.

La proporción de TDCP que dice tener la posibilidad de aprender cosas nuevas en su trabajo es mayor entre las más jóvenes y disminuye a medida que aumenta la edad. Lo inverso ocurre con la posibilidad de aplicar sus conocimientos y/o habilidades donde son las trabajadoras de más edad los que más posibilidades tienen.

Gráfico 2.14. Posibilidades de desarrollo (en % de trabajadoras)

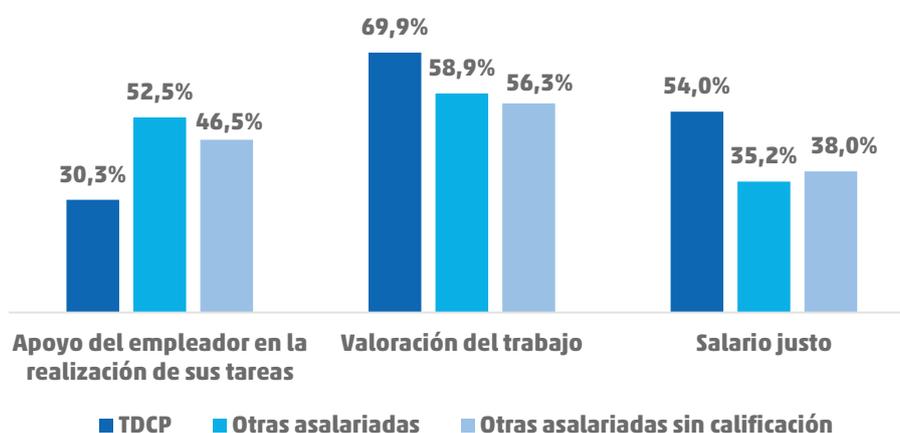


Relaciones interpersonales, liderazgo y reconocimiento

Al consultar sobre el apoyo de superiores, sólo 30,3% de las trabajadoras señala contar con el apoyo de su empleador para la realización de sus tareas, porcentaje menor al del resto de las asalariadas, que asciende a 52,5%.

Con respecto a la valoración del trabajo y la retribución que reciben las TDCP en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, si bien 69,9% de las trabajadoras señala que su trabajo es valorado por su empleador, sólo el 54% considera que su sueldo es justo respecto a su rendimiento laboral. Para ambos indicadores la valoración percibida por las TDCP es mayor que para el resto de asalariadas.

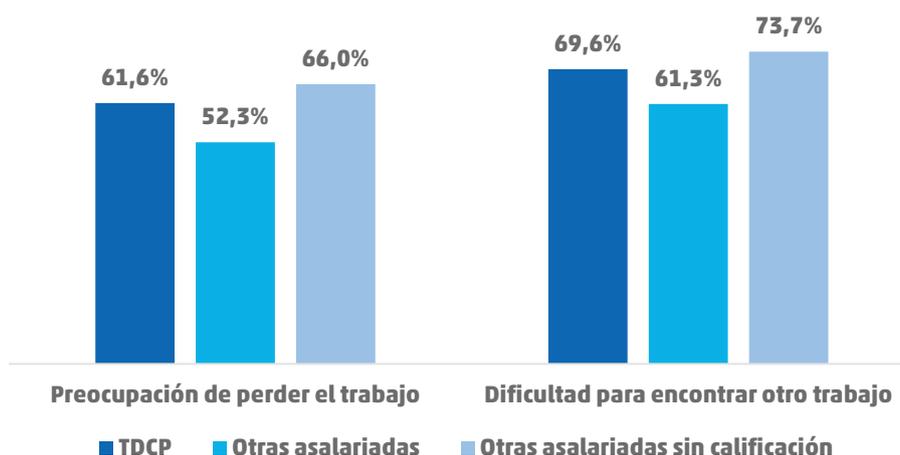
Gráfico 2.15. Relaciones interpersonales, liderazgo y reconocimiento (en % de trabajadoras)



Inseguridad en el empleo

El 61,6% de las TDCP manifestaron preocupación de perder el trabajo, mientras que el 69,6% señala que tendría dificultad en conseguir otro trabajo en caso de ser despedidas, dando cuenta de inseguridad respecto al futuro en relación al mercado de trabajo. Esta preocupación supera a la manifestada por el resto de mujeres asalariadas, pero es ligeramente menor si se compara con asalariadas que realizan tareas sin calificación.

Gráfico 2.16. Inseguridad en el empleo (en % de trabajadoras)

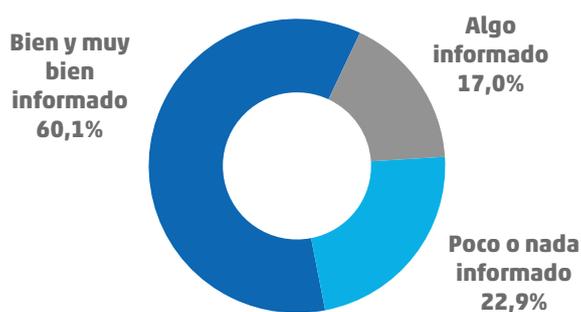


3. PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN

El 60% de las TDCP considera que está bien o muy bien informado sobre los riesgos para la salud y seguridad relacionados con el trabajo que desempeñan, no identificándose diferencias significativas respecto al resto de asalariadas. Dada la estrecha vinculación entre la salud y el bienestar de las trabajadoras con el hecho de estar bien informadas se vuelve imperante brindar información al 40% de las TDCP que dijeron no estarlo a fin de prevenir efectos negativos sobre su salud.

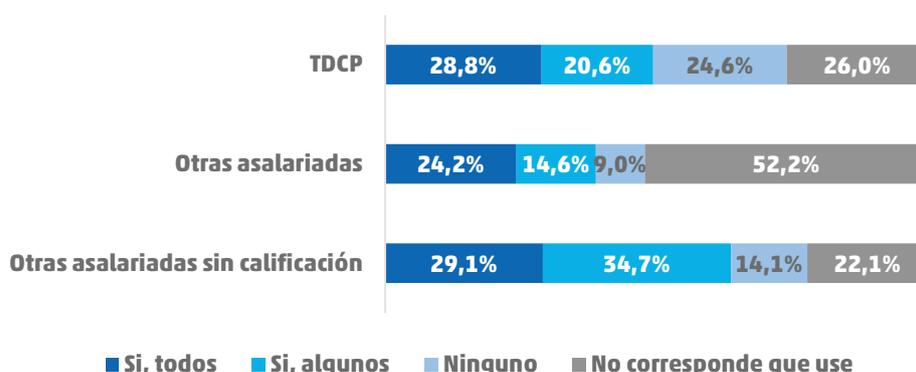
Sin embargo, cuando se considera la capacitación efectiva recibida sobre la prevención de riesgos como normas de higiene y seguridad, prevención de incendios, prevención de accidentes o utilización de elementos de protección personal se manifiesta una diferencia significativa entre ambos grupos de trabajadoras. Mientras el 31,1% de las asalariadas que desarrolla su actividad laboral en empresas recibió al menos una capacitación en los últimos 12 meses, en el caso de las TDCP esta cifra es de apenas 7,7%.

Gráfico 3.1. Nivel de información (en % de TDCP)



Sobre el total de TDCP cerca de la mitad señala que dispone de Elementos de Protección Personal (EPP), mientras que el resto dice no tenerlos o no necesitarlos. De las trabajadoras que disponen de elementos, en el 88% de los casos señala que los mismos han sido provistos por el empleador. Sobre el uso de los elementos, el 68% dice utilizarlos siempre y un 7% adicional señala usarlo muchas veces.

Gráfico 3.2. Tenencia de EPP (en % de trabajadoras)

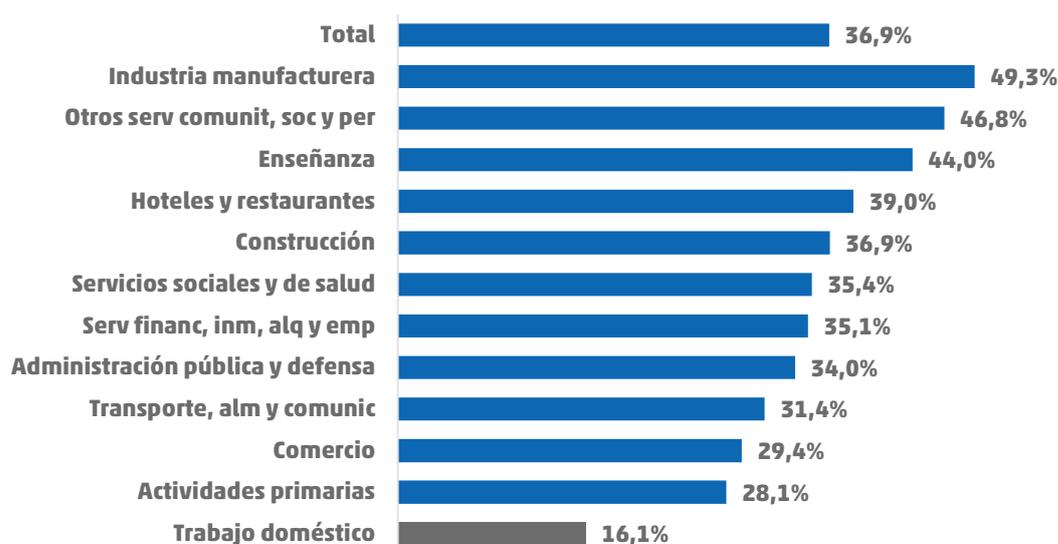


4. PARTICIPACIÓN SINDICAL

Con respecto a la afiliación sindical, el 16,1% de las TDCP registradas ante la seguridad social se encuentran afiliadas a un sindicato.

De las TDCP afiliadas solo un 2,1% manifiesta haber tenido contacto con el sindicato.

Gráfico 4.1. Afiliación sindical de trabajadoras y trabajadores registrados según rama de actividad (en %)



Con respecto a la ley que regula el contrato de trabajo del personal de casas particulares, un 8% de las trabajadoras manifestó haberla consultado. Entre los principales motivos de consulta se encuentran conocer "cómo se fijan los salarios" (92,9%), "obligaciones del empleador" (73,1%), "licencias y vacaciones" (69,5%) y "jornadas de trabajo y descansos" (58,3%).

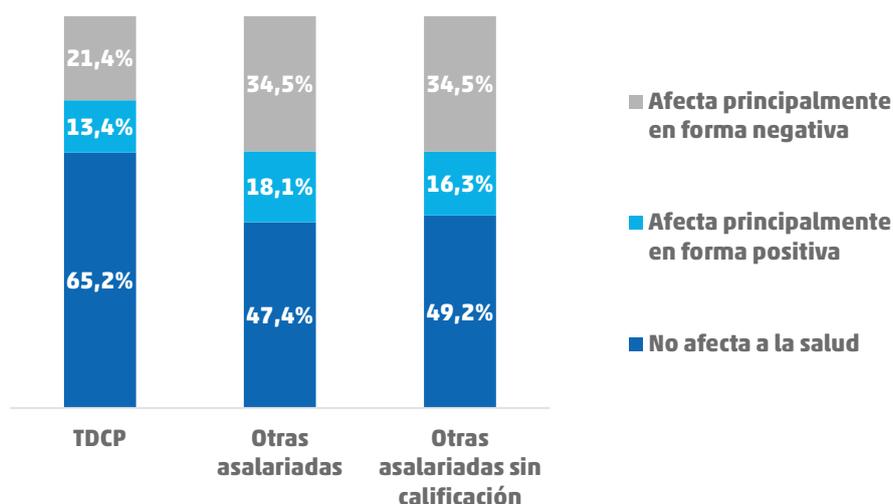
El 53,9% recibió un aumento salarial en los últimos 12 meses; de éste porcentaje, la mitad señala que el aumento fue otorgado tras algún anuncio del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Casi la totalidad (98%) de las TDCP manifiesta no haber tenido conflictos laborales en su lugar de trabajo.

5. SALUD

Con respecto al efecto del trabajo sobre la salud de las TDCP, dos dimensiones estrechamente relacionadas - que, como se mencionó, se ven afectadas por las condiciones de trabajo presentes en los espacios de trabajo así como por las características de las tareas realizadas- surge que el 34,8% de las TDCP piensa que el trabajo tiene un efecto sobre su salud. De éste, más de la mitad (21,4%) considera que esta influencia es negativa. La percepción negativa es menor que en el caso del resto de las asalariadas.

Gráfico 5.1. Influencia del trabajo en la salud (en % de trabajadoras)



Al analizar indicadores de salud relacionados al trabajo surge que sólo el 1,3% de las TDCP encuestadas sufrió algún accidente laboral en los últimos 12 meses. Si bien el tamaño de muestra de la ECETSS 2018 es pequeño para indagar fenómenos de esta naturaleza, la comparación con datos de accidentabilidad de la SRT para el año 2018 para este colectivo de trabajadoras cubiertas asciende a 1,9%⁸ para el año 2018, convalidando la estimación. Otro indicador relacionado a los efectos del trabajo en la salud muestra que el 8,9% de las trabajadoras realizó, en los últimos 12 meses, al menos una consulta médica por problemas derivados de su trabajo.

Tanto en caso de la accidentabilidad laboral como de las consultas médicas, la proporción de trabajadoras con indicadores negativos es menor para el subconjunto de TDCP que para el resto de asalariadas.

Sin embargo, al indagar sobre la percepción de las trabajadoras sobre su estado general de salud y el bienestar psicofísico⁹, la relación previamente mencionada cambia. En estos 2 últimos, las TDCP muestran peores indicadores de salud que el resto de asalariadas, en particular, el 19% de ellas, quienes identifican tener mala salud y

⁸ Casos notificados de accidentes a la SRT en 2018: 9.930. Cantidad de TDCP afiliadas a ART en 2018: 535.821.

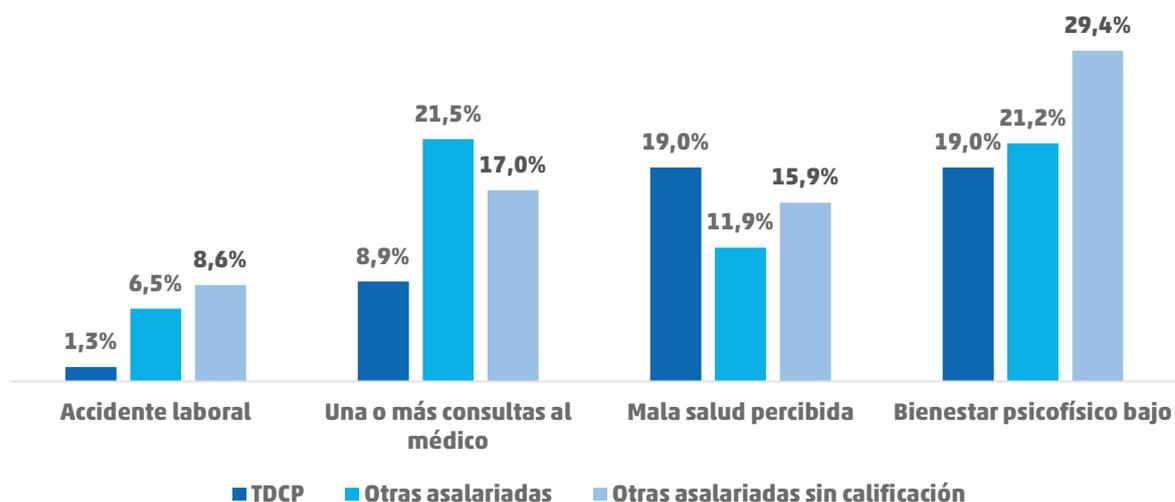
https://www.srt.gob.ar/estadisticas/acc_serie_historica.php (visto 28/01/2020).

https://www.srt.gob.ar/estadisticas/acc_serie_historica.php (visto 28/01/2020)

⁹ Indagado a través del cuestionario breve de 5 ítems WHO-5.

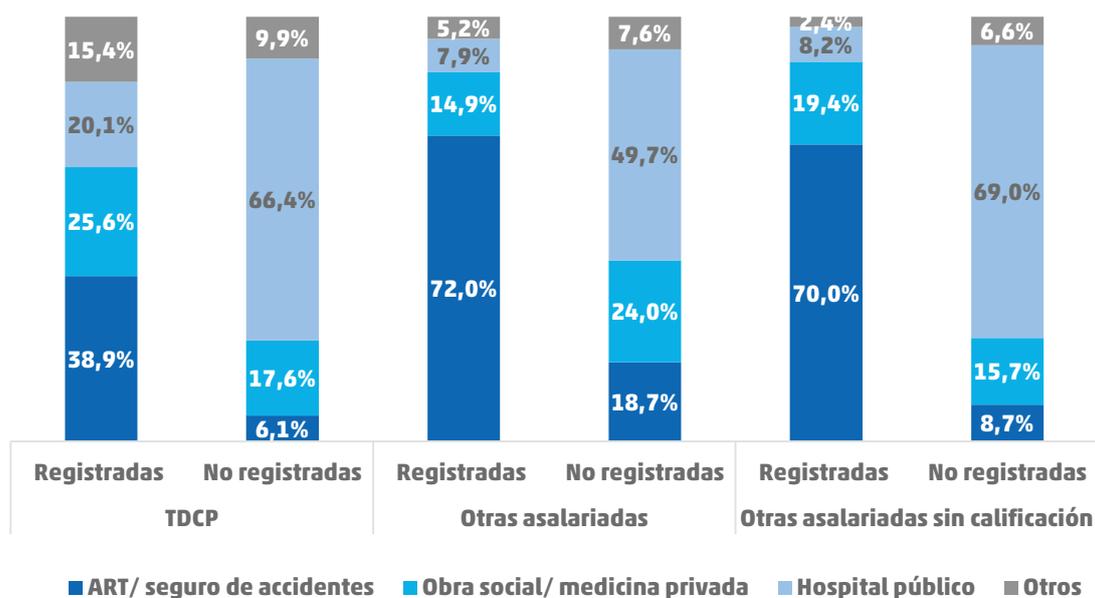
bienestar psicofísico bajo. Mientras que en el caso de las trabajadoras en empresas, esos valores alcanzan el 11,9% y 21,2%, respectivamente.

Gráfico 5.2. Indicadores de salud y bienestar (en % de trabajadoras)



Al consultar a las TDCP sobre quién debería brindar atención médica en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, muy ligada a la situación de registro ante la seguridad social, sólo el 38,9% de las trabajadoras registradas mencionan a las ART como responsables.

Gráfico 5.3. Conocimiento sobre responsable de brindar atención médica en caso de accidente laboral o enfermedad profesional (en % de trabajadoras)



Con respecto a los indicadores de salud autopercebida y psicofísico, al igual que para el resto de las asalariadas, las TDCP no registradas ante la seguridad social dan cuenta de peores indicadores de salud que aquellas que si lo están.

Si se considera las condiciones de trabajo, se observan peores indicadores de salud en aquellas trabajadoras con jornadas extendidas y turnos rotativos de trabajo, así como en casos donde el ritmo de trabajo es impuesto por controles del empleador y que no pueden hacer pausas.

Las trabajadoras expuestas a riesgos medioambientales -de los cuales, como se expuso en el capítulo 2, los de mayor prevalencia están relacionados a químicos y derivados de la mala ergonomía de los puestos de trabajo- así como a riesgos psicofísicos -relacionados a la tenencia de autonomía, exigencias en el trabajo, relaciones interpersonales e inseguridad laboral- perciben estados generales de salud bajos.

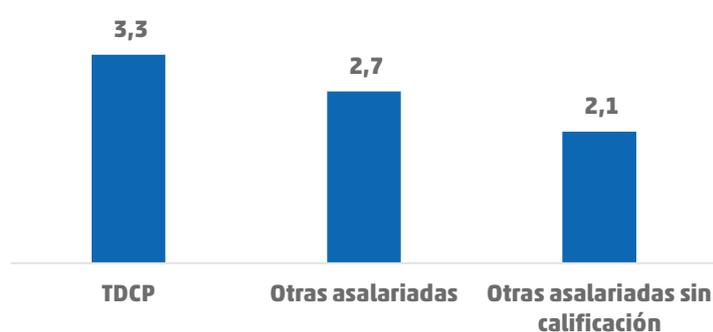
Finalmente, también se observan diferencias positivas en el estado de salud de aquellas TDCP que poseen Elementos de Protección Personal y cuyo estado de información respecto a los riesgos presentes en los espacios de trabajo es bueno o muy bueno.

Es así como es posible aseverar que en situaciones de precarización del trabajo, dada por las condiciones de empleo, la informalidad, la organización y tiempos del trabajo, la exposición a riesgos, la falta de elementos de prevención e información deriva en peores indicadores de salud de las TDCP.

6. TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

De acuerdo a los datos de la ECETSS, las TDCP destinan 3,3 horas diarias en promedio a la realización de trabajo doméstico no remunerado, es decir tareas ligadas a la limpieza de su propio hogar, aseo, arreglo de la ropa, preparación de alimentos, compras, reparación y mantenimiento del hogar, cuidado de niños, enfermos o adultos mayores u otros miembros del hogar. Esta cantidad de horas promedio es mayor al tiempo dedicado por el resto de las mujeres asalariadas, siendo elevado de todas formas en ambos grupos de mujeres ocupadas.

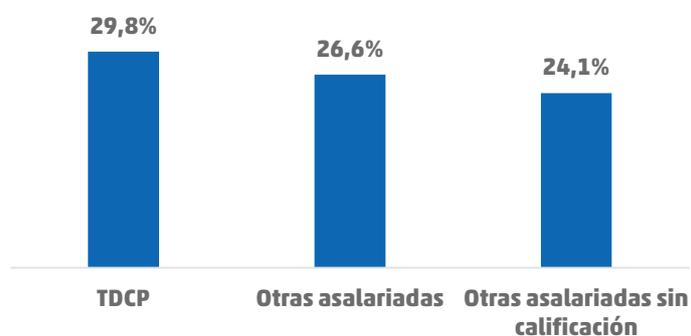
Gráfico 6.1. Trabajo doméstico no remunerado (en horas diarias promedio)



La posibilidad de conciliación entre la vida laboral y personal o familiar, otro de los fenómenos indagados en la encuesta dados sus efectos sobre el bienestar de los trabajadores, se mide a través de dos indicadores.

El primer indicador hace referencia al fenómeno de "doble presencia" o necesidad de la trabajadora de estar en su trabajo y en su casa al mismo tiempo. En el caso de las TDCP esto es padecido por el 29,8%. Esta proporción es mayor que en el caso del resto de las trabajadoras asalariadas.

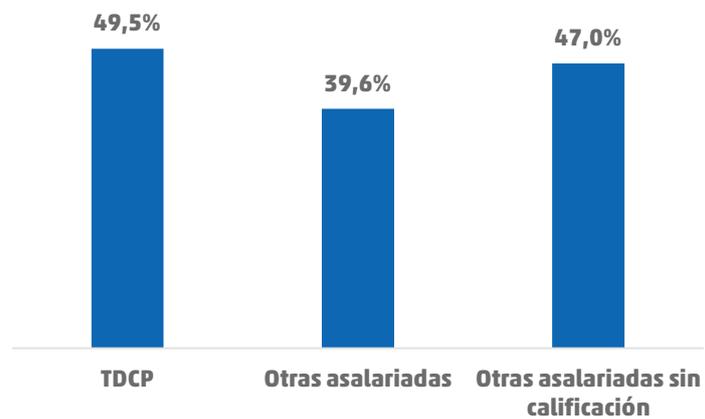
Gráfico 6.2. Doble presencia (en % de trabajadoras)



El segundo indicador refiere a la capacidad de las trabajadoras de conciliar la vida laboral y familiar -medido por la posibilidad de tomar una o dos horas libres de su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares. En el caso bajo estudio se

advierte una mayor posibilidad para las TDCP en comparación con el resto de las asalariadas. Esta diferencia es menor si la comparación es realizada con el resto de asalariadas que desempeñan tareas no calificadas.

Gráfico 6.3. Posibilidad de conciliar vida laboral y familiar (en % de trabajadoras)



REFLEXIONES FINALES

La ECETSS posibilita realizar análisis sobre condiciones de empleo, trabajo y salud para las TDCP en forma inédita para Argentina.

En este informe se pudieron describir las características de la inserción laboral de la población trabajadora asalariada que realiza tareas domésticas en casas particulares, así como de sus condiciones de empleo y trabajo, pudiendo realizar un análisis sobre los impactos negativos que tiene cualquier tipo de precarización de las mismas sobre su salud y bienestar.

Las TDCP tienen en el país un alto grado de vulnerabilidad en términos de contratación. El nivel de informalidad es el más alto de la economía y condiciona no solo el acceso presente de las trabajadoras a derechos como obra social, seguro de accidentes y licencias, sino también la capacidad futura de subsistencia dada por los aportes jubilatorios. Trabajar en la inclusión de este colectivo al sistema de seguridad social, y por ende al sistema de riesgos del trabajo, se vuelve imperante e indispensable.

Dada la particular relación laboral que supone el trabajo doméstico en casas particulares, se plantea un alto desafío para el diseño de políticas públicas, en este sentido se requiere el desarrollo de estrategias innovadoras que sensibilicen y persuadan a la población de la importancia del cumplimiento de las disposiciones que regulan la actividad. Ya que uno de los mecanismos tradicionales que tiene el Estado para hacer cumplir la normativa laboral como lo es la inspección, no es un recurso disponible en el espacio en el que desarrollan su actividad laboral estas trabajadoras.

Si bien no se trata de una actividad laboral que registre altos valores de los índices de incidencia¹⁰, al indagar sobre los efectos de las condiciones de empleo y trabajo sobre la salud general de las trabajadoras se advierten diferencias significativas entre aquellas expuestas a riesgos del ambiente laboral y psicosociales de quienes no lo están. Asimismo, cuestiones como la carga horaria o la configuración del trabajo impactan en sobre estos indicadores.

Con respecto a la prevención de riesgos del trabajo surge la necesidad de mejorar el nivel de información y capacitación tanto de las trabajadoras como a empleadores, sobre los riesgos presentes en las tareas y los elementos preventivos necesarios para realizarlas. En este marco, es necesario replantear los medios a través de los cuales se canaliza la información para que sean efectivos y alcancen al universo de trabajadoras.

Los hallazgos de este estudio pretenden constituir un aporte para la elaboración de políticas públicas orientadas a este colectivo y forman parte de la función permanente del Ministerio de Trabajo y la SRT de monitorear las condiciones de empleo y salud de la población trabajadora.

¹⁰ Incidencia: se computa como la cantidad de casos notificados (por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, accidentes *in itinere* y reingresos) con al menos un día de baja laboral cada mil trabajadores cubiertos (incluye casos con secuelas incapacitantes, con o sin baja laboral).