

# **TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN URUGUAY**

Actualización 2021



# Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay

## Actualización 2021

Asesoría en Políticas de Seguridad Social  
Julio 2022

### RESUMEN:

*Se detallan los derechos laborales y de seguridad social incorporados por la Ley N° 18.065 para el Sector Doméstico, así como los resultados de la negociación colectiva. A partir de datos de la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística, se realiza una breve caracterización de hogares que contratan trabajo doméstico y quienes trabajan en el sector. Con la información disponible del Banco de Previsión Social, se observa la evolución de los recursos provenientes de la aportación doméstica (recaudación por IVS y otros aportes), cantidad de cotizantes y remuneración promedio, la no aportación y actividades de fiscalización, así como la evolución de las prestaciones de actividad y pasividad.*

**Palabras clave:** trabajo doméstico remunerado, trabajo decente, Ley N° 18.065, Consejo de Salarios.

## 1. Introducción

El trabajo doméstico remunerado (TDR), también llamado Trabajo del Hogar o Trabajo del Hogar Remunerado, constituye una pieza fundamental en la conciliación de la vida familiar y laboral de muchos hogares. En Uruguay, quienes se emplean en este sector representan una proporción significativa de las mujeres ocupadas (10,9%), tratándose además, de una ocupación feminizada en extremo ya que el 98,6% de quienes realizan trabajo doméstico son mujeres.<sup>12</sup>

El TDR presenta ciertas particularidades frente a otras formas de empleo. Si bien la relación laboral que se establece es de carácter asalariado, por desarrollarse al interior de los hogares se encuentra mediada por la convivencia cotidiana; lo que puede llevar a que se desdibuje dicha relación laboral, así como los derechos y deberes que derivan de la misma. Asimismo, las trabajadoras domésticas sufren aislamiento entre sí y del resto de la clase trabajadora, situación que se intensifica cuando se trata de empleadas sin retiro. Por otra parte, quienes emplean o consumen este trabajo, no son empresas (aunque se constituyan como tales a los efectos del registro y aportación), por lo cual su accionar no está en función de una lógica y conocimiento empresarial.

Desde una perspectiva de género se puede observar que durante mucho tiempo el TDR fue invisibilizado y discriminado al igual que el trabajo doméstico no remunerado, asignado a las mujeres como responsabilidad

---

<sup>1</sup> Datos de la Encuesta Continua de Hogares, año 2021.

<sup>2</sup> En este informe se utiliza la expresión “trabajadoras domésticas” en referencia a las “personas trabajadoras domésticas”, incluyendo mujeres y hombres.

propia de su género como resultado de la división sexual del trabajo<sup>3</sup>. Esta discriminación se expresa, en parte, en la tímida y tardía regulación de la que ha sido objeto a nivel mundial.

Las condiciones anotadas determinan que el sector doméstico presente una alta incidencia de informalidad, salarios bajos y condiciones de trabajo que no se ajusten al concepto de “trabajo decente” de la OIT<sup>4</sup>. En los países del Cono Sur, recién a inicios del siglo XXI empezaron las reformas de las leyes relativas al trabajo doméstico; fue entonces cuando el logro de la igualdad con otros tipos de empleo, se convirtió en la meta a ser alcanzada.<sup>5</sup>

Teniendo en cuenta el valor que el sector aporta a la sociedad y la necesidad de que el mismo incorpore todos los derechos y deberes que brinda el trabajo formal, se realiza periódicamente a modo de monitoreo, una actualización de la información con que cuenta el Organismo. Se presenta una breve descripción de la normativa uruguaya y los acuerdos en la negociación colectiva, las principales características socio demográficas de quienes trabajan en el sector a partir de la Encuesta Continua de Hogares, información proveniente de los registros del BPS que comprende datos de recaudación, de cotizantes a la seguridad social, evasión, labor inspectiva, prestaciones de actividad y de pasividad.

## 2. Regulación del trabajo doméstico remunerado (normativa nacional e internacional)

A comienzos de este siglo se aplicó un conjunto de políticas que integran diversas dimensiones del trabajo decente. Se impulsó el aumento real de salarios, se reinstalaron las instancias de negociación tripartita por rama de actividad, se promovió la formalización de los trabajadores, se ampliaron las prestaciones de salud y seguridad social, se reguló el horario excesivo de trabajo, y se mejoraron las condiciones de trabajo entre otras. También se reformuló el mecanismo institucional de género mediante la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), como una Dirección dentro del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), a cargo de la rectoría de las políticas de género.

En este marco, la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE)<sup>6</sup>, elaboró un proyecto de ley de regulación del trabajo doméstico que dio lugar a la Ley Nº 18.065. En esta oportunidad, dadas las particulares relaciones de trabajo que se dan en este sector, tanto la representación de las trabajadoras como la de la parte empleadora tuvieron dificultades en cuanto a su participación.

La normativa fue promulgada el 27 de noviembre de 2006 y se reglamentó el 25 de junio de 2007 por Decreto 224/007. Por la misma, se regulan las relaciones laborales y se logra la total inclusión del sector en los derechos de seguridad social. Esta Ley no sólo ha significado un avance en materia de derechos laborales y de seguridad

---

<sup>3</sup> El concepto de división sexual del trabajo constituye uno de los principales aportes de la teoría feminista al análisis de las causas estructurantes de la desigualdad de género. De acuerdo a Hirata y Kergoat (2007), funciona sobre dos principios, uno de separación (existen trabajos de hombres y trabajos de mujeres) y uno de jerarquía (el trabajo masculino vale más que el femenino).

<sup>4</sup> <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.

<sup>5</sup> Las trabajadoras del hogar remuneradas en el Cono Sur: lucha y superación de exclusiones históricas. En *Cuaderno de apoyo preparado para el Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2016*.

<sup>6</sup> Esta Comisión fue creada en el año 1997 con la asistencia técnica de la OIT, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo sobre la base del dialogo social y la conformación de acuerdos. La CTIOTE está integrada y coordinada por el gobierno (MTSS e Inmujeres del MIDES), el sector sindical (PIT-CNT) y el sector empresarial (cámaras empresariales). Además de la normativa que nos ocupa, la CTIOTE ha tenido protagonismo en la Ley de Prevención del Acoso Sexual en el ámbito laboral, la Ley Nº18.874 que prevé el monotributo social MIDES donde las mujeres son las mayores beneficiarias, el subsidio por maternidad paternidad y cuidados, entre otros.

social; tiene un valor fundamental en tanto que la lógica de la normativa condujo a un progreso en lo que refiere al ejercicio de la ciudadanía a través de la sindicalización en pos de la negociación colectiva.

## 2.1 Aspectos principales de la Ley y su decreto reglamentario

La Ley define en su artículo primero al trabajo doméstico como “el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa”<sup>7</sup>.

El decreto reglamentario establece determinadas exclusiones; no considera trabajo doméstico el realizado por:

- a) “los porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casa de apartamentos o escritorios, ni los choferes particulares;
- b) el personal de servicio doméstico rural.”

Los principales aspectos regulados son derechos laborales y de seguridad social.

### 2.1.1 Derechos laborales

- Se limita la jornada laboral en un máximo de 8 horas diarias y de 44 horas semanales. Esto conlleva automáticamente a que se pueda aplicar las disposiciones de horas extras<sup>8</sup>.
- Descanso intermedio, semanal y nocturno. El descanso intermedio implica media hora pagada como trabajo efectivo en régimen denominado “con retiro” y un mínimo de dos horas en régimen “sin retiro”.<sup>9</sup> El descanso semanal se fija en 36 horas ininterrumpidas, comprendiendo todo el día domingo o pudiendo acordar las partes el día en que se gozará el descanso restante. Para aquellas trabajadoras que realicen su actividad en el régimen “sin retiro” tendrán derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas, que no podrá ser interrumpido por el empleador, así como a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica.
- Derecho a indemnización por despido. Las trabajadoras domésticas, tanto mensuales como jornaleras, tendrán derecho a indemnización por despido a partir del cuarto mes de trabajo, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido.
- Derecho a indemnización especial (embarazo y post parto): la trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por lo menos 180 días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tendrá derecho a la indemnización especial prevista en la Ley N° 11.577 de octubre de 1950.
- Se incorpora a las trabajadoras domésticas en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por Ley N° 10.449 de 12 de noviembre de 1943.

<sup>7</sup> Ver texto de la Ley N° 18.065 en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18065-2006> último acceso: 30/03/2020.

<sup>8</sup> Ley N° 15.996 de 17 de noviembre de 1988.

<sup>9</sup> En la modalidad “sin retiro” la trabajadora recibe vivienda y alimentación en el hogar donde trabaja y una vez que terminó su actividad laboral, permanece en el mismo.

- Documentación de trabajo. La parte empleadora deberá extender recibo de sueldo en las condiciones dispuestas por el artículo 10 de la Ley N° 16.244, de 30 de marzo de 1992, y normas reglamentarias.
- La capacidad para contratar se establece en 18 años de edad, no obstante el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá autorizar a mayores de 15 años, cuando medien razones fundadas.
- Se establece la potestad del MTSS, a través de la Inspección General del Trabajo, de vigilar el cumplimiento de la ley. Se prevé la realización de inspecciones domiciliarias con orden expedida por Juzgado competente.
- Aplicabilidad del derecho del trabajo y seguridad social. Las/os trabajadoras/es del servicio doméstico tendrán los mismos derechos laborales y de la seguridad social que rigen con carácter general para la actividad privada, con las peculiaridades previstas en el decreto reglamentario.
- La reglamentación establece el derecho a alimentación y habitación en el caso de que la modalidad sea “sin retiro”. La alimentación deberá ser sana y suficiente y la habitación deberá ser privada, amueblada e higiénica.

### **2.1.2 Derechos de seguridad social**

- Se incluye a las trabajadoras domésticas en la cobertura de desempleo prevista en el Decreto-Ley N° 15.180 de agosto de 1981, a partir de esta incorporación el sector cuenta con todas las prestaciones de actividad.
- Asimismo, con respecto a la cobertura de salud, se otorga el derecho a optar, a las trabajadoras incluidas en el seguro social de enfermedad, por la atención de salud en Instituciones de Asistencia Médica Colectiva o en dependencias del Ministerio de Salud Pública-ASSE.<sup>10</sup>
- Relacionado al sistema de salud y protección social, se otorga el beneficio de acceso de las trabajadoras domésticas a las operaciones de ojos gratuitas en el Hospital de Ojos “José Martí”<sup>11</sup>.

## **2.2 Incorporación a la negociación colectiva**

El decreto reglamentario de la Ley de Trabajo Doméstico agregó al sector como grupo 21 para negociar en los Consejos de Salarios<sup>12</sup>. Los acuerdos que han surgido de estas negociaciones han incidido positivamente en el incremento del salario real doméstico, entre otros avances.

---

<sup>10</sup> Posteriormente y a partir de la creación del Sistema Nacional Integrado de Salud por Ley N° 18.211 de diciembre de 2007, se asegura el acceso a servicios integrales de salud a todos los habitantes residentes del país pudiendo estos optar por servicios públicos o privados.

<sup>11</sup> Por convenio de cooperación institucional entre BPS MSP, MIDES, ASSE y PIT- CNT, a partir de setiembre de 2009 se extienden las operaciones de ojos gratuitas a trabajadores dependientes y no dependientes de menores ingresos, activos, afiliados al B.P.S. En convenio anterior fueron beneficiarios los jubilados y pensionistas de menores ingresos.

<sup>12</sup> Los Consejos de Salarios son órganos de integración tripartita creados por Ley N° 10.449 de noviembre de 1943 que mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios. Asimismo, funcionan como órgano de conciliación y mediación de conflictos colectivos.

La mayoría de los grupos de actividad comenzaron las primeras rondas de negociación en Consejos de Salarios en julio de 2005. Por su parte, el sector doméstico recién se incorporó a estas durante la tercera ronda, la que comenzó en julio del año 2008. El rezago en la incorporación a la negociación colectiva responde a una problemática derivada de la peculiaridad del trabajo doméstico: la ausencia de un referente representativo de la parte contratante, dada la multiplicidad de empleadores/as<sup>13</sup>. Este inconveniente fue superado al asumir la representación, la Liga de Amas de Casa Consumidores y Usuarios del Uruguay (LACCU). Esta organización es una sociedad civil sin fines de lucro que tiene como cometidos:

- la reivindicación del rol de la ama de casa a través del acceso a una jubilación
- la defensa de los derechos de los consumidores y usuarios
- la representación de los empleadores/as de trabajadoras domésticas en los Consejos de Salarios u otras instancias relacionadas con el trabajo doméstico, así como el asesoramiento a los mismos.

A fines del año 2007 el MTSS convocó a la LACCU para representar a los empleadores/as de trabajo doméstico; por mayoría de su Asamblea General, la Liga aceptó el desafío.

Salvado este obstáculo, el grupo 21 se reunió por primera vez en Consejo de Salarios el día 19 de agosto de 2008. En conmemoración de este logro, esa fecha se celebra cada año como el “día de la trabajadora doméstica”, pasando a ser un feriado pago.

Los términos acordados por los convenios refieren por un lado a la vigencia y oportunidad de los ajustes salariales los que se aplican por franjas de remuneración (favoreciendo a quienes reciben menores salarios) y el establecimiento de salarios mínimos. También es posible estipular correctivos, cláusula de Salvaguarda y cláusulas Gatillo.

Asimismo, en dichos convenios se firman otro tipo de acuerdos que han implicado importantes avances en procura de la formalización, legalidad y acceso a derechos laborales como ser: prima por antigüedad, despido parcial, horas extras, licencias especiales, compensación por nocturnidad, prima por presentismo, salario vacacional complementario, descanso por lactancia, Fondo Social de carácter voluntario. En Anexo se detallan estas y otras cláusulas no salariales.

### **2.3 Convenio y recomendación de la OIT**

El 16 de junio de 2011, en la Centésima Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se aprobó el Convenio N° 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos y la Recomendación 201.

Entre otras consideraciones, la Conferencia reconoce la contribución de las trabajadoras domésticas a la economía mundial, estimando su aporte significativo para los y las trabajadoras con responsabilidades familiares y para la transferencia de ingresos dentro de cada país y entre países. Considera que el trabajo doméstico es infravalorado e invisible, realizándolo principalmente mujeres y niñas, muchas veces migrantes y particularmente vulnerables a la discriminación en el empleo y a abusos de los derechos humanos. También recuerda que los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los

---

<sup>13</sup> Las trabajadoras estaban representadas por el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD). El Sindicato comenzó a organizarse en el año 1963 y se refunda en el año 2005 siendo convocado por el gobierno y la central de trabajadores para asumir su papel en el proyecto de ley y en las futuras negociaciones.

trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos y que las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico amerita complementar con normas específicas.

El Convenio en sus primeros artículos define el trabajo doméstico como aquel que se realiza en un hogar u hogares o para los mismos, en el marco de una relación de trabajo y que se aplica a todos los “trabajadores domésticos” (ya sean hombres o mujeres), con la posibilidad de que el miembro ratificante exceptúe categorías de trabajadores/as que estén comprendidas en otras normativas de protección que sean por lo menos equivalentes.

En abril de 2012 Uruguay aprobó el Convenio N° 189<sup>14</sup> y en junio del mismo año, en la Centésima primera Conferencia Internacional del Trabajo fue el primer país en ratificarlo. La normativa nacional coincide en muchos aspectos con el mismo, siendo en algunos casos más beneficiosa. Sin embargo, aún quedan por resolver algunos puntos que serían de gran utilidad para las trabajadoras como por ejemplo la obligación de la parte empleadora de informar sobre las condiciones de empleo, preferentemente mediante contrato escrito.<sup>15</sup>

### 3. Condiciones que favorecen la formalización del sector

Sin duda nuestro sistema previsional favorece por sí mismo el acercamiento a la formalización dado que los aportes a la seguridad social implican una total inclusión de derechos, ya sea de pasividades como para la vida activa. Además de esta particularidad, se dieron en los últimos años una serie de mejoras e incorporaciones en políticas públicas que colaboran con la formalización de las trabajadoras domésticas. Se mencionan las más destacadas.

- A partir de enero de 2008 rige el Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) para la cobertura médica a nivel nacional, introduciendo modificaciones al régimen de amparo de la asistencia médica. Con este sistema adquieren cobertura médica hijos/as y cónyuges o concubinos de la persona empleada. Esto implica una mejora en el ingreso dado que se descuenta entre un 4,5% y 8% del salario, representando en muchos casos un costo menor a la cuota mutua.
- Mejoras en las prestaciones de licencia por maternidad (Ley N° 19.161 del 1° de noviembre de 2013). Se aumenta la licencia a 14 semanas y se incorpora medio horario para cuidados entre otras incorporaciones.
- Por convenio con la Universidad de la República - Facultad de Derecho, la misma brinda asesoramiento jurídico financiado por BPS, a la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios (LACCU) y al Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) - PIT-CNT<sup>16</sup>. A partir de esta experiencia se elaboró un Manual de Buenas Prácticas, Trabajadoras y Empleadoras de Servicio Doméstico. El mismo fue editado por OIT y BPS en forma conjunta, en coordinación con el SUTD, la LACCU y el MTSS. El material “contiene información sistematizada, unificada y comprensible, con el objetivo de facilitar a trabajadoras y empleadoras de servicio doméstico desarrollar las relaciones de empleo dentro del marco jurídico vigente en nuestro país”.

---

<sup>14</sup> Por Ley N° 18.899.

<sup>15</sup> Bene (2012:119) en: Comentarios de Seguridad Social N° 36

<sup>16</sup> Resoluciones de Directorio N° 24-26/2010 y N° 25-6/2011.

- A partir de enero del año 2014, por convenio entre el Banco de Previsión Social y el Banco de Seguros del Estado, se facilita el trámite de Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del trabajo doméstico garantizando el cumplimiento de la Ley N° 16.074. El costo del seguro se incluye automáticamente en la factura de obligaciones del BPS y no requiere de trámite alguno para el empleador/a.
- Inclusión del nombre de la trabajadora doméstica en la factura de pago de las contribuciones de seguridad social del empleador/a.

Concomitantemente, a través de la Asesoría Tributaria y Recaudación (ATyR) del BPS, se ha impulsado un sistema de facturación automática junto a una estrategia dirigida a mejorar la información, generando guías de apoyo, desarrollando servicios a distancia y estableciendo una atención multicanal.

- El organismo efectúa de forma automática la facturación para las empresas previa validación de las nóminas. En el caso de la aportación doméstica además, realiza el cálculo de las distintas partidas remuneratorias y los aportes correspondientes. A partir del sueldo nominal declarado por la parte contratante (por día, hora o semana), determina las partidas remuneratorias que lo componen como por ejemplo: aguinaldo, salario vacacional, prima por antigüedad, prima por presentismo, etc. y calcula los aportes de seguridad social, accidente de trabajo y fondo social (de corresponder). Este sistema facilita a la parte empleadora la declaración y pago, en tanto que asegura a la trabajadora el cobro y cálculo correcto de las partidas. Este formato “más amigable”, se convierte en una práctica valiosa si se tiene en cuenta que el 43% de los jefes de hogar donde se contrata trabajo doméstico, tienen más de 60 años<sup>17</sup>.
- Con respecto a la información que se brinda en la página web de BPS, la correspondiente al Trabajo Doméstico tiene un lugar destacado. En este sitio se presenta información sobre afiliación, aportación, salarios, etc. En dicha página se puede acceder a un video tutorial que facilita la utilización del servicio web para inscripción y modificación del contrato. Asimismo, una “leading page” presenta los principales aspectos a tener en cuenta y los pasos a seguir luego de la inscripción.
- Las gestiones a distancia están dirigidas tanto a usuarios registrados como a quienes no lo están (libre acceso). Quienes están registrados disponen de un abanico mayor de servicios por la web así como acceso a transacciones por aplicaciones móviles (app). En estos dos últimos casos se puede informar ingreso y egreso de trabajadores, modificar datos de trabajadores activos (como ser seguro de salud), emitir y pagar facturas en línea y declarar no presentismo (de corresponder).
- Simulador de aportes. A través de los servicios en línea de libre acceso se pueden simular aportes personales y patronales en base al salario nominal o líquido. (Este servicio también incluye Industria y Comercio).
- La atención multicanal comprende el uso de la web mediante correo electrónico, atención telefónica, atención virtual vía “chatbot” y atención presencial.

Sin duda acompañar las políticas de incorporación de derechos en seguridad social, en este caso con acciones que faciliten los trámites, constituye una buena práctica que aumenta la posibilidad de éxito de las mismas.

---

<sup>17</sup> Encuesta Continua de Hogares 2021 segundo semestre.

De acuerdo con esta consigna, el Plan Estratégico 2021 -2024 del Organismo, plantea entre otros puntos, la focalización en los beneficiarios y contribuyentes, atendiendo sus necesidades, impulsando servicios de calidad, simplificando y facilitando la interacción con la organización.

Por último, se han llevado a cabo (y se continúa periódicamente en esta línea), campañas de sensibilización y difusión de la normativa y los derechos que incorpora. Las mismas son de carácter multimedia (TV, radio, conferencias, folletería, páginas web).

#### 4. Principales características del trabajo doméstico remunerado

Se realiza una breve descripción de las principales características del sector, utilizando los microdatos de la ECH. La idea es poder monitorear los datos en tres momentos del tiempo a partir de 2006 como año base. Debido a la emergencia sanitaria causada por la Covid-19, la aplicación y metodología de la Encuesta ha tenido algunas variantes, por lo cual en algunos cuadros correspondientes al año 2021 se presentan resultados de un solo semestre.

Teniendo en cuenta la parte empleadora (cuadro 1), el porcentaje de hogares que contrata trabajo doméstico redondea el 8% en el segundo semestre de 2021. Esto implica una disminución con respecto al año 2013, acercándose al valor de 2006. Por su parte, el promedio semanal de tiempo contratado es de 14 horas semanales, también algo menor a 2013.

Cuadro 1.

HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJO DOMÉSTICO Y HORAS CONTRATADAS (en %)			
	2006	2013	2021*
Porcentaje de hogares que contrata trabajo doméstico	8,7	10,6	7,7
Promedio de horas semanales contratadas de TDR por hogar	s/d	16,5	13,9

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH.

\* Datos correspondientes al segundo semestre del año.

La forma de contratación se da principalmente bajo la modalidad “con retiro”. Esta proporción aumenta muy levemente en el período, llegando a ser el 98% en el segundo semestre de 2021.

Cuadro 2.

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN (en %)			
	2006	2013	2021*
Proporción de hogares que contrata TDR con cama	s/d	3,8	2,0
Proporción de hogares que contrata TDR con retiro	s/d	96,2	98,0
Total	---	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH.

\* Datos correspondientes a segundo semestre del año.

En el siguiente cuadro se considera la parte contratada en el trabajo doméstico. En la primera columna se puede observar el importante peso que tienen las empleadas domésticas en el total de mujeres ocupadas: casi 11% en 2021. No obstante, se evidencia un progresivo descenso en el período de casi 7 puntos porcentuales. La segunda columna trata del porcentaje que representa el personal doméstico (mujeres y hombres), en el total de la población ocupada: 5,1% en 2021.

**Cuadro 3.**

PESO DEL EMPLEO DOMÉSTICO EN EL TOTAL DE OCUPADOS Y EN MUJERES OCUPADAS (en %)		
	Trabajadoras domésticas/mujeres ocupadas	Trabajadores y trabajadoras domésticas/ ocupados y ocupadas
<b>2006</b>	17,6	7,7
<b>2013</b>	14,4	6,4
<b>2021</b>	10,9	5,1

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH

En el presente estudio se considera al trabajo doméstico integrado por tres componentes: el cuidado de niños y niñas, el cuidado de personas enfermas o dependientes y el trabajo en tareas domésticas (limpieza, lavado, planchado y similares). Esto no implica que quienes manifiestan realizar fundamentalmente tareas domésticas, no realicen tareas de cuidados y viceversa.

También la composición del empleo doméstico observó cambios en el período. Las tareas domésticas que representaban aproximadamente tres cuartas partes del total del trabajo doméstico en 2006, pasaron a representar el 68% en 2021. En tanto que se incrementan las tareas de cuidados y especialmente cuidado de enfermos.

**Cuadro 4.**

COMPOSICIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO (en %)			
	2006	2013	2021
Trabajadoras domésticas	76,4	74,4	67,8
Cuidadoras de niños	15,2	16,5	16,4
Cuidadoras de enfermos	8,4	9,1	15,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH .

Nota: el total de 2021 se redondea a 100%.

De acuerdo al siguiente cuadro, la pobreza<sup>18</sup> afecta en mayor medida a hogares donde hay al menos una trabajadora doméstica. En 2006 la incidencia de la pobreza en estos hogares fue de 29,5% presentando un descenso hasta llegar al 13,7% en 2021. Para el mismo año los hogares pobres con al menos una persona ocupada representaron el 7,8%, en tanto que la pobreza en el total de hogares fue del 7,5%.

**Cuadro 5.**

INCIDENCIA DE LA POBREZA SEGÚN TIPO DE TRABAJADOR/A (en %)			
	2006	2013	2021
Hogares con al menos una trabajadora doméstica	29,5	15,0	13,7
Hogares con al menos una persona ocupada	20,7	7,8	7,8
Total hogares	25,7	7,8	7,5

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH

Un aspecto a tener en cuenta es el menoscabo que puede tener el acceso a la seguridad social cuando se recurre al sub registro, es decir, el aporte por un salario menor que el efectivamente percibido. En el cuadro

<sup>18</sup> Los cálculos correspondientes a la pobreza se hacen por el método del ingreso y según la metodología 2006 que se basa en la información obtenida en la última Encuesta Nacional de Gastos e Ingresos de los Hogares (ENGIH 2005 – 2006). En: *INE, Estimación de la pobreza por el método del ingreso 2016, abril 2017.*

siguiente se observa que el sub registro en el total de la población ocupada disminuye a partir de 2006 hasta llegar al 1,7% en 2021. En el trabajo doméstico el sub registro también desciende alcanzando al 5,7% en el mismo año.

**Cuadro 6.**

EVOLUCIÓN DEL SUBREGISTRO A LA SEGURIDAD SOCIAL (en %)		
	Total ocupados/as	Trabajo domésticos
2006	9,3	22,6
2013	6,7	15,3
2021	1,7	5,7

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH

Resumiendo este capítulo, vemos que existe un sector de la población que utiliza trabajo doméstico y lo hace a través de contratación de personal con retiro. Por su parte, las personas que se dedican al trabajo doméstico representan un importante sector de las mujeres ocupadas (10,9%). Los hogares de estas personas registran en 2021, un guarismo del 12,9% respecto a la incidencia de la pobreza. En documento anterior, donde se recoge información de la Encuesta Longitudinal de Protección Social<sup>19</sup>, se constató entre otras características, que estas trabajadoras tienen un bajo nivel de educación formal, viven en hogares biparentales pero también en extendidos o compuestos<sup>20</sup> y un importante porcentaje tiene ascendencia afro o indígena. En estudios e investigaciones internacionales y latinoamericanos se han constado características similares<sup>21</sup> que se entrecruzan y contribuyen a que este sector se encuentre en una situación especial de vulnerabilidad y discriminación.

## 5. Recursos, cotizantes e informalidad

En los próximos cuadros se presentan los recursos derivados de aportes de Invalidez, Vejez y Supervivencia (IVS), ingresos derivados de otros conceptos, la evolución del salario mínimo, la evolución de puestos cotizantes y la evasión en el sector.

### 5.1 Recursos de IVS

Las distintas prestaciones que se verán seguidamente, tienen como condición para su acceso, el estar aportando o haber aportado a la seguridad social. Los aportes que los contribuyentes realizan -ya sea personales como patronales-, por distintos conceptos, son recursos que ingresan al sistema y que luego se traducen en pagos de las distintas prestaciones.

En el siguiente cuadro se presentan los recursos derivados de los aportes por Invalidez, Vejez y Supervivencia.

<sup>19</sup> Trabajo Doméstico Remunerado. Características principales en base a información de la Encuesta Longitudinal de Protección Social. En: Comentarios de Seguridad Social N° 59.

<sup>20</sup> El hogar extendido puede ser extendido biparental (integrado por jefe/a+ cónyuge + hijo(s) de ambos + otro pariente); extendido monoparental (integrado por jefe/a + hijo/s + otro pariente); extendido reconstituido (jefe/a + cónyuge + hijos/s del cónyuge o del jefe + otro pariente); otros extendidos (jefe/a + otro pariente, jefe/a + cónyuge + otro pariente). El hogar compuesto puede ser cualquiera de los anteriores + otra persona no pariente.

<sup>21</sup> Si bien nuestro país comparte muchas de estas características, hay algunas excepciones como por ejemplo las edades de las trabajadoras domésticas de nuestro país que se agrupan en tramos etarios mayores a 30 años

Cuadro 7.

**RECURSOS DE INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA**  
 (valores constantes por IPC en base dic. 2021 en U\$S promedio año 2021)

Año	Doméstica	Var. Ac. (%)	Total sectores de afiliación	Var. Ac. (%)
2009	27.463.708	---	2.152.779.048	---
2010	31.641.172	15,2%	2.373.095.530	10,2%
2011	40.211.221	46,4%	2.602.260.640	20,9%
2012	38.208.985	39,1%	2.682.667.444	24,6%
2013	45.298.682	64,9%	2.852.913.196	32,5%
2014*	50.425.975	83,6%	3.148.817.441	46,3%
2015	51.162.763	86,3%	3.095.871.836	43,8%
2016	53.075.655	93,3%	3.100.469.350	44,0%
2017	53.700.779	95,5%	3.194.252.972	48,4%
2018	55.398.102	101,7%	3.174.865.745	47,5%
2019	56.669.748	106,3%	3.276.118.798	52,2%
2020	52.204.092	90,1%	3.067.780.879	42,5%
2021	53.943.022	96,4%	3.071.688.233	42,7%

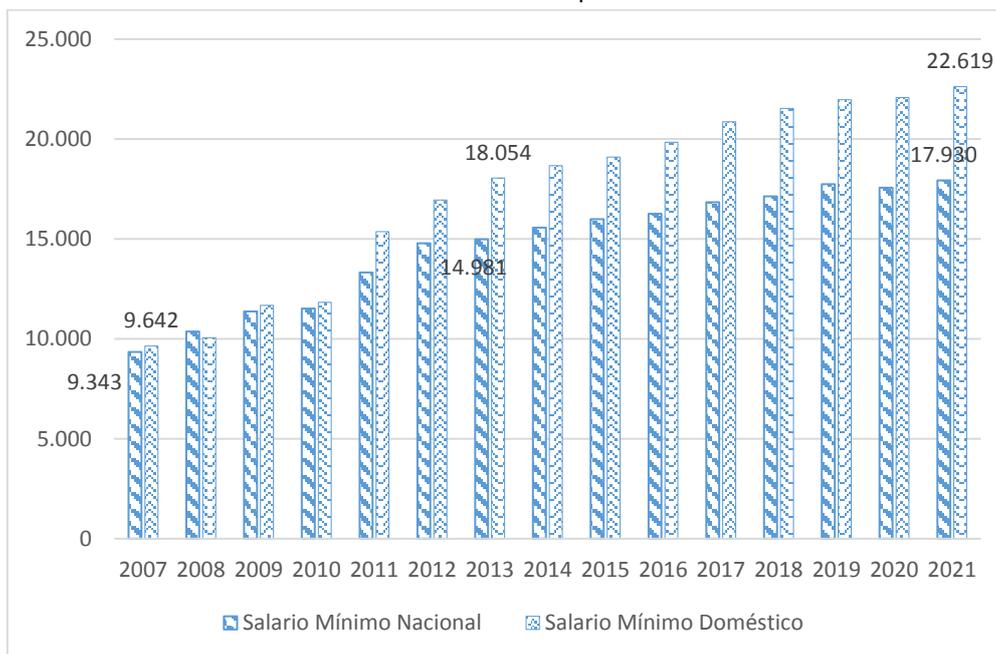
Fuente: Boletín Estadístico (2020), AEA - AGSS –BPS

\*No incluye movimientos relacionados al Fideicomiso Ley N° 19.590.

La recaudación de todos los sectores en el año 2021 fue de algo más de 3 mil millones de dólares. Esto significó un crecimiento del 42,7% con respecto al año 2009. En tanto que los recursos por aportación doméstica en el año 2021 ascendieron a casi 54 millones de dólares (lo que redondea el 2% de los ingresos totales de IVS). El incremento acumulado de la aportación doméstica fue de 96,4%. Este mayor incremento podría deberse en parte, al aumento del número de afiliaciones, así como al crecimiento salarial ocurrido en el sector a partir de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios.

La evolución del salario mínimo doméstico presenta una mejora significativa en los últimos años como se puede observar en el gráfico siguiente.

**Gráfico 1.**  
**Evolución del Salario Mínimo Nacional y Doméstico en Consejos de Salarios**  
Valores constantes base IPC promedio 2021.



Fuente: banco de datos BPS-AEA

En términos constantes tanto el Salario Mínimo Nacional como el Salario Mínimo Doméstico observan incrementos sostenidos en todo el período. A partir del año 2011 el Salario Doméstico se despega con mayores valores. El sector doméstico comienza el período con un salario de \$9.642 en 2007 y finaliza con \$22.619 en 2021.

En general son auspiciosos los incrementos en la recaudación por IVS así como la mejora en el salario mínimo de las trabajadoras domésticas.

## 5.2 Otros ingresos generados luego de promulgada la Ley

Una vez que la reglamentación comenzó a regir se abrieron caminos para sumar acciones tendientes a mejorar la situación del sector, tanto desde el estado como a partir de la negociación colectiva.

A partir de enero de 2014 el BPS comienza a recaudar los aportes por concepto de Seguro de Accidente de Trabajo del sector doméstico, los cuales se remiten al Banco de Seguros del Estado.<sup>22</sup> En la factura del BPS se incluye el importe del seguro como se anotó en el apartado 3.

En el siguiente cuadro se presenta la recaudación de BPS destinada al BSE.

<sup>22</sup> BPS recauda los aportes correspondientes a accidente de trabajo de BSE de las aportaciones Rural y Construcción. En 2014 incorpora Servicio Doméstico y Asistentes Personales desde el 2015.

Cuadro 8.

**INGRESOS POR APORTES AL BSE**  
 Valores en pesos constantes IPC dic. 2021

Año	Aportación Doméstica	Total Recaudación
2014*	269.445.417	2.146.157.881
2015	324.579.747	2.096.084.854
2016	332.012.068	1.947.363.726
2017	351.217.763	1.990.772.732
2018	355.492.830	1.943.442.323
2019	348.530.297	1.913.400.367
2020	311.687.374	1.569.304.610
2021	293.387.467	1.564.521.148

Fuente: Consolidado de pagos

\*Datos a partir de febrero

El total de aportes recaudado para el BSE decrece en el período de estudio. En el sector doméstico la aportación se mantiene bastante constante, presentando un descenso a partir de 2019. En 2021 la aportación doméstica representa el 19% del total recaudado lo que equivale a casi 300 millones de pesos.

Por otra parte, la negociación colectiva determina la contribución a un Fondo Social que, como vimos, es de carácter voluntario y está destinado a fomentar el SUTD y LACCU, así como promover centros de atención de las personas vinculadas al sector. Los primeros registros comienzan en julio de 2016. En el año 2021 se recaudaron algo más de 5 millones de pesos.

Cuadro 9.

**INGRESOS POR APORTES AL FONDO SOCIAL**  
 Valores en pesos constantes IPC dic. 2021

2016*	2.280.081
2017	4.844.851
2018	4.982.730
2019	5.115.465
2020	4.807.627
2021	5.036.701

Fuente: Consolidado de pagos

\*Datos a partir de julio.

### 5.3 Cotizantes

El cuadro 10 muestra la evolución de los puestos cotizantes dependientes de la actividad privada y del sector doméstico.

Los puestos dependientes privados presentan una tendencia a incrementarse hasta el 2014; a partir de ese año las variaciones pasan a mostrar un leve descenso. Se registran algo más de 966 mil puestos en 2021. Por su parte la afiliación doméstica se mantiene con incrementos hasta el 2020, luego también descienden los puestos cotizantes. El último año redondea los 74.800 puestos. La participación del sector doméstico en el total de puestos privados, se ha incrementado en el período, pasando de 6% en 2006 al 8% en 2021.

Cuadro 10.

EVOLUCIÓN DE PUESTOS COTIZANTES DEPENDIENTES ACTIVIDAD PRIVADA Y AFILIACIÓN DOMÉSTICA					
PROMEDIO MENSUAL DEL AÑO					
Año	Actividad privada	Var. Anual (%)	Afiliación doméstica	Var. Anual (%)	% puestos af. doméstica
2006	687.605	---	43.292	---	6,3
2007	746.618	8,6	46.878	8,3	6,3
2008	809.481	8,4	50.685	8,1	6,3
2009	834.328	3,1	54.036	6,6	6,5
2010	881.395	5,6	56.934	5,4	6,5
2011	936.820	6,3	60.387	6,1	6,4
2012	984.666	5,1	63.810	5,7	6,5
2013	1.014.597	3,0	65.843	3,2	6,5
2014	1.021.944	0,7	68.259	3,7	6,7
2015	1.012.122	-1,0	71.693	5,0	7,1
2016	994.864	-1,7	73.296	2,2	7,4
2017	986.601	-0,8	75.447	2,9	7,6
2018	978.399	-0,8	76.620	1,6	7,8
2019	969.306	-0,9	77.026	0,5	7,9
2020	948.177	-2,2	76.767	-0,3	8,1
2021	966.351	1,9	74.809	-2,6	7,7

Fuente: Hasta 2019 DW de nominada. A partir de 2020: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR

Nota: Los cotizantes se contabilizan con el criterio mes de presentación de nómina que corresponden al mes de cargo inmediato anterior.

En el cuadro siguiente se presenta el promedio de remuneración de los trabajadores dependientes de la actividad privada que figuran en nómina, para cada tipo de aportación.

El promedio mensual de remuneración se calcula como *total de remuneraciones declaradas en el mes/total de puestos de trabajo*. En el caso del trabajo doméstico, donde es significativo el multiempleo (trabajadoras con varios puestos de trabajo), y las horas trabajadas son pocas en cada puesto, este método de cálculo sobrestima las diferencias de los resultados.

**Cuadro 11.**

<b>REMUNERACION PROMEDIO DE PUESTOS COTIZANTES DEPENDIENTES ACTIVIDAD PRIVADA</b>					
Valores constantes por IPC en base dic. 2021 - PROMEDIOS MENSUAL DEL AÑO					
<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>I y C</b>	<b>Construcción</b>	<b>Rural</b>	<b>Doméstica</b>
2006	24.173	28.029	17.945	14.284	5.066
2007	25.416	29.331	18.809	15.553	5.528
2008	26.837	30.789	19.735	17.106	6.029
2009	28.660	32.656	21.469	18.602	6.954
2010	29.550	33.625	21.551	19.477	7.175
2011	31.514	35.577	23.567	21.617	8.895
2012	33.416	37.562	26.124	23.374	9.564
2013	34.616	38.544	28.939	24.597	9.904
2014	36.437	40.497	29.735	26.729	10.527
2015	37.643	41.808	30.711	27.977	10.706
2016	38.284	42.601	31.080	27.877	10.732
2017	40.473	44.701	36.019	30.229	11.466
2018	40.588	44.768	36.166	30.558	11.792
2019	41.017	45.272	36.286	31.043	11.837
2020	38.015	41.647	37.008	29.985	11.342
2021	38.571	42.128	38.319	29.665	11.894

Fuente: Elaborado en base a Boletín Evolución de Cotizantes BPS-AGSS.

Nota: Las remuneraciones se contabilizan con el criterio mes de presentación de nómina

Los promedios de remuneraciones de puestos dependientes privados mostraron, en el total, una tendencia ascendente hasta 2019 y luego decrecen. Es posible que en esta evolución hayan intervenido factores derivados de la pandemia por Covid-19. En 2021 la remuneración fue de \$38.571. La aportación doméstica por su parte también experimentó un leve descenso en 2020 para recuperarse en el último año con un promedio de \$11.894.

Si bien el servicio doméstico experimentó un importante incremento en general en el período, el sector registra los valores más bajos de remuneración. Una de las principales características de la actividad doméstica es la escasa cantidad de horas semanales trabajadas (14 horas de acuerdo a la ECH). Otro factor a tener en cuenta es la sub declaración; como vimos, en el año 2021 el 5,7% de las trabajadas domésticas, no aportaban por la totalidad del salario.

#### **5.4 Informalidad**

No obstante las mejoras en la cantidad de cotizantes, los recursos y la remuneración promedio de la aportación doméstica, la informalidad en el sector es un problema persistente como lo demuestra el cuadro siguiente. Se presenta el porcentaje de no aportación a la seguridad social en los años 2006, 2013 y 2021 para la población ocupada y quienes realizan trabajo doméstico.

**Cuadro 12.**

<b>PORCENTAJE DE NO APOORTE A LA SEGURIDAD SOCIAL TOTAL PERSONAS OCUPADAS Y SECTOR DOMÉSTICO</b>		
	<b>Total ocupados/as</b>	<b>Sector Doméstico</b>
<b>2006</b>	35,0	67,0
<b>2013</b>	25,6	52,8
<b>2021</b>	22,8	40,0

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH

La no aportación de las personas ocupadas fue el 22,8% en el año 2021, lo que significó un descenso de 12 puntos porcentuales con respecto a 2006. Por su parte, la no aportación de quienes se ocupan en el Sector Doméstico fue de 40% lo que implicó un descenso de 27 puntos porcentuales con respecto a 2006.

Esta información es de vital importancia como indicador de la precariedad del empleo. La informalidad limita las posibilidades de acceso a las prestaciones de actividad, condenando a un alto porcentaje de las y los trabajadores a no contar con subsidios de maternidad, enfermedad o desempleo entre otras prestaciones. Asimismo, representa un problema serio para el futuro en tanto obstaculiza las posibilidades de acceso a jubilaciones en la vejez.

La buena noticia es que los valores correspondientes al sector doméstico continúan disminuyendo en forma notoria, probablemente como resultado de las distintas acciones que se llevan adelante para lograr la formalización.

### **5.5 Fiscalizaciones**

Además de las campañas de sensibilización y difusión sobre derechos y deberes de trabajadoras y empleadores/as de este sector, que el BPS ha implementado junto con otros organismos, también se vienen desarrollando actividades inspectivas como forma de verificar el cumplimiento de la normativa vigente.

En el cuadro siguiente se presenta la cantidad de solicitudes de inspección originadas por denuncias de la trabajadora y por trámite jubilatorio.

**Cuadro 13.**

**SOLICITUDES DE INSPECCIONES DE SERVICIO DOMÉSTICO**

	Denuncia trabajadora		Trámite jubilatorio		Omisiones y otras sol.	
	Actuac.	% probadas	Actuac.	% probadas	Actuac.	% probadas
2007	1163	84,3	131	80,9	---	---
2008	753	87,8	131	80,9	---	---
2009	560	82,5	170	81,8	---	---
2010	602	87,4	218	81,7	---	---
2011	428	88,1	222	76,1	---	---
2012	519	81,3	300	80,7	---	---
2013	490	83,7	362	73,5	---	---
2014*	416	82,0	226	72,1	98	79,6
2015	405	84,0	292	70,9	113	94,7
2016	415	80,5	281	73,7	215	62,8
2017	377	91,2	242	90,9	271	81,2
2018	378	86,0	223	81,6	290	78,6
2019	343	78,7	207	62,3	174	78,7
2020	306	74,2	331	68,6	103	93,2
2021	245	73,1	213	69,0	94	98,9

Fuente: Dirección Técnica de ATyR.

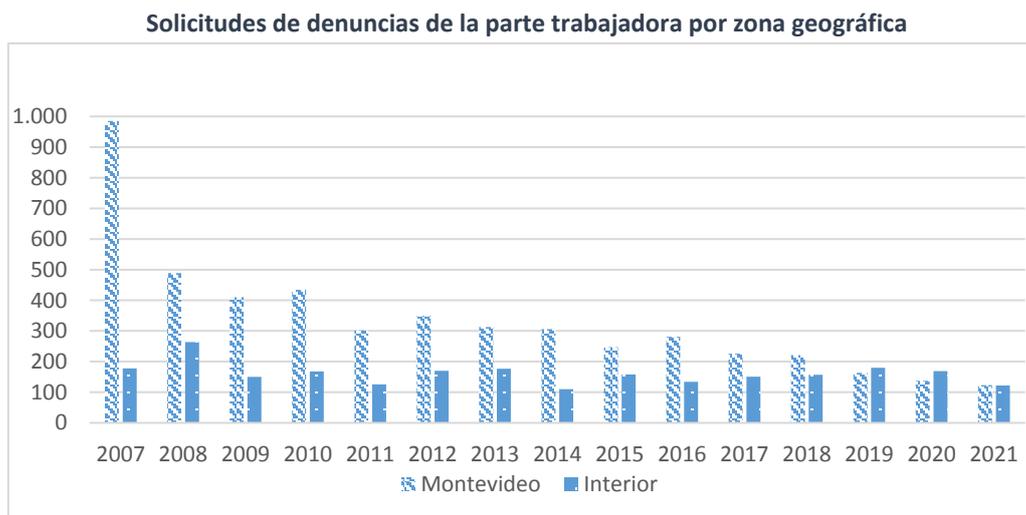
\*A partir del año 2014 se realizan fiscalizaciones internas de contribuyentes de servicio doméstico por los Omisos de pago.

En el total del país, las solicitudes generadas por denuncia de la parte trabajadora, registra el mayor número al comienzo del período con más de 1.100 denuncias, luego se reducen hasta llegar a 245 en 2021. Las solicitudes por trámite jubilatorio tienen un comportamiento más homogéneo, promediando en 237 en todo el período. A partir del año 2014 se incorporan nuevos trámites: fiscalizaciones internas de contribuyentes omisos de pago y otros, alcanzando 94 trámites en 2021.

Con respecto al porcentaje de actuaciones probadas, el mismo es bastante elevado. Las denuncias de la parte trabajadora promedian en el período el 83%, y los trámites jubilatorios el 76%.

Al indagar por zona geográfica (gráfico 2), vemos que el porcentaje de solicitudes es menor en el interior del país. Estas diferencias podrían estar revelando dificultades a la hora de realizar un reclamo. La población más reducida en ciudades del interior, genera vínculos que pueden ser determinantes al momento de hacer efectiva una denuncia por incumplimiento. Sin embargo, a partir de 2019 las solicitudes por denuncias realizadas en el interior, pasaron a tener mayor presencia, equilibrándose en 2021.

Gráfico 2.

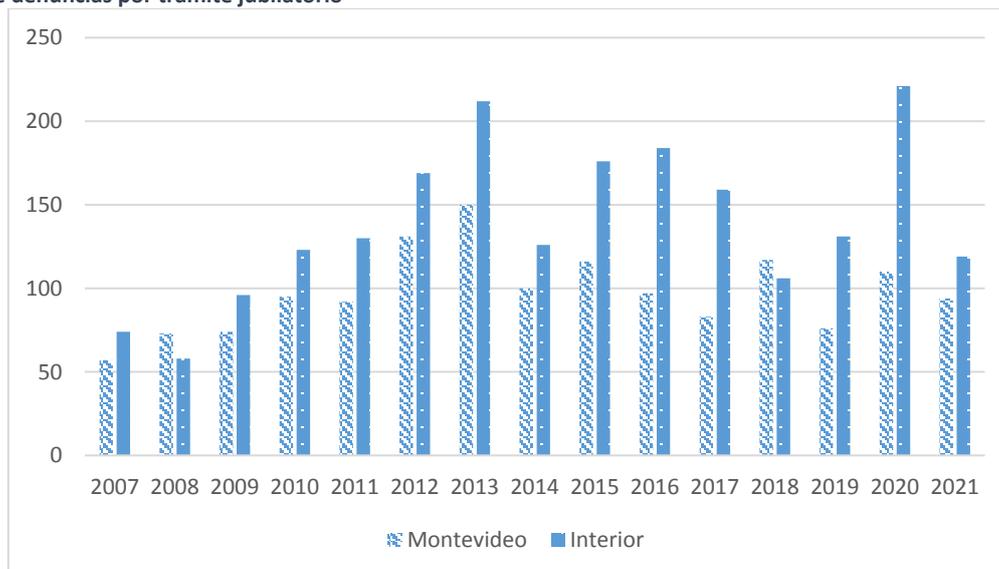


Fuente: Dirección Técnica de ATyR

A la inversa de lo que sucede con las denuncias de la parte trabajadora, las solicitudes de denuncia por trámite jubilatorio (gráfico 3), son mayoritarias en el Interior de país con algunas excepciones (años 2008 y 2018).

Gráfico 3.

Solicitudes de denuncias por trámite jubilatorio



Fuente: Dirección Técnica de ATyR

El cuadro siguiente muestra actuaciones de fiscalización y cantidad de personal inspectivo, para todas las aportaciones y para aportación Doméstica en el período 2007–2021.

Cuadro 14.

ACTUACIONES DE FISCALIZACION Y PERSONAL INSPECTIVO					
TODAS LAS APORTACIONES Y APORTACIÓN DOMÉSTICA					
Año	Aportación Doméstica		Todas las aportaciones		% Actuaciones Aportación Doméstica
	Actuaciones	Inspectores	Actuaciones	Inspectores	
2007	1.305	84	16.905	118	7,7
2008	932	96	11.146	114	8,4
2009	771	101	11.266	130	6,8
2010	869	90	11.386	128	7,6
2011	676	88	11.244	129	6,0
2012	762	84	10.683	127	7,1
2013	756	84	11.023	129	6,9
2014*	904	89	11.611	119	7,8
2015	811	84	10.835	115	7,5
2016	910	78	9.385	113	9,7
2017	890	88	9.457	143	9,4
2018	891	85	10.794	139	8,3
2019	724	103	9.483	138	7,6
2020	740	94	9.283	127	8,0
2021	549	88	10.065	123	5,0

Fuente: Consulta GCA NET

Nota: Una actuación puede incluir más de una solicitud.

\* En 2014 se comienza a realizar Fiscalizaciones internas de Omisos de Servicio Doméstico a cargo de la oficina Análisis Interno. Se incluye las actuaciones correspondientes y los funcionarios abocados a esa tarea. El personal inspectivo no está afectado exclusivamente a Servicio Doméstico, realiza actuaciones de todas las aportaciones.

Se observa que las actuaciones de aportación doméstica son en promedio del período, algo más de 800, lo que representa aproximadamente el 7% del total de inspecciones. El personal inspectivo (a cargo de todas las aportaciones), oscila entre 80 y 100 funcionarios/as aproximadamente.

## 6. Acceso a beneficios de seguridad social en condición de actividad

En el cuadro siguiente se presentan los beneficios de prestaciones de actividad para el total de personas registradas en la seguridad social y el dato correspondiente a la rama de actividad de los hogares en calidad de empleadores<sup>23</sup>, en el período 2009 a 2021.

<sup>23</sup> Correspondiente a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIU) revisión 4.

Cuadro 15.

PRESTACIONES DE ACTIVIDAD, TOTALES Y TRABAJO DOMÉSTICO						
Promedio del año						
Año	Maternidad (2)		Enfermedad		Desempleo	
	Total	Trab. Dom.	Total	Trab. Dom.	Total	Trab. Dom.
2009	1.093	90	16.701	848	25.872	562
2010	1.162	87	19.538	991	25.456	817
2011	1.219	84	26.850	1.228	26.215	961
2012	1.343	81	32.680	1.404	31.108	1.134
2013	1.429	93	35.305	1.609	35.352	1.282
2014	1.432	87	36.449	1.760	38.547	1.534
2015	1.438	80	43.055	1.902	45.160	1.603
2016	1.409	80	36.506	1.726	44.410	1.899
2017	1.296	81	34.615	1.484	42.486	1.999
2018	1.210	73	34.093	1.534	43.840	2.212
2019	1.122	69	34.219	1.638	45.364	2.260
2020	1.046	59	44.068	2.395	111.010	5.009
2021	998	56	68.551	3.512	66.311	3.047

Fuente:

-Maternidad: Hasta octubre 2021 Ring de Prestaciones - A partir de noviembre 2021 Elaboración AGSS

-Enfermedad: Hasta febrero 2020 Ring de Prestaciones -A partir de marzo 2020 Elaboración AGSS

-Desempleo: Hasta diciembre 2013 Ring de Prestaciones - A partir de enero 2014 Metadata CSDP

Nota 1: Incluye Ley N°17.291 de Licencia especial para los funcionarios públicos o trabajadores privados que adopten menores (hombres y mujeres) y "motivo especial" (hombres y mujeres).

Nota 2: Subsidios de Maternidad y Desempleo: sin reliquidaciones. Subsidios de Enfermedad: con reliquidaciones.

Con respecto a maternidad, la evolución del total de subsidios experimenta un pico en el año 2015 para luego descender hasta llegar a casi 1.000 prestaciones en 2021. El sector doméstico acompaña esta evolución y finaliza el período con 56 subsidios en el año 2021; esto representa el 5,6% del total. El descenso en las prestaciones de maternidad se acompaña con el descenso de los indicadores de natalidad registrados en los últimos años en el país.<sup>24</sup>

En lo que refiere al subsidio por enfermedad, el sector doméstico participa aproximadamente en un 5% del total. La evolución del total de subsidios presenta una tendencia creciente hasta llegar a 68.551 subsidios en 2021. Los subsidios de la actividad doméstica se comportan en forma similar, ascendiendo a 3.512 en 2021.

Con respecto a las prestaciones por desempleo, éstas también se incrementan. Luego del pico generado en 2020, las prestaciones se ubican en 66.311. Los subsidios de desempleo en la actividad doméstica por su parte, participan con el 4% en el total del período; se incrementan en forma constante hasta llegar a algo más de 5.000 en 2020 y luego desciende a 3.047 en 2021.

Al observar la evolución de estas prestaciones de actividad, queda bastante claro que las mismas están relacionadas con los altibajos planteados por la situación socioeconómica derivada de la pandemia.

Dentro de las políticas dirigidas a la infancia se encuentran las Asignaciones Familiares; actualmente se otorgan dos tipos de asignaciones. Las Asignaciones Familiares por Ley N° 15.084 (Régimen Común), alcanzan

<sup>24</sup> <https://www.ine.gub.uy/estadisticas-vitales>

a niños, niñas y adolescentes de hasta 18 años (NNA), que cursan estudios públicos o privados o tienen discapacidad, que habitan hogares con ingresos por debajo de determinado tope<sup>25</sup>. Estos beneficiarios deben estar a cargo de trabajadores cotizantes a la seguridad social, jubilados o pensionistas.

Por otro lado, se otorgan asignaciones por Plan de Equidad (AFAM-PE), implementadas en el 2008, dirigidas a NNA en hogares en situación de vulnerabilidad. Estas prestaciones no están asociadas a una aportación a BPS, sino a la situación socio económica del hogar, por lo que se desconoce la rama de actividad (en caso de existir aportes), de quien administra el beneficio.

El cuadro siguiente presenta la evolución de los beneficiarios de Asignaciones Familiares del Plan Común: totales y aportación doméstica, para el período 2009 a 2021.

**Cuadro 16.**  
**BENEFICIARIOS DE ASIGNACIONES FAMILIARES (LEY N° 15.084), TOTALES Y SERVICIO DOMÉSTICO<sup>26</sup>**  
 Promedio de cada año

Año	Totales		"Servicio Doméstico"		
	Beneficiarios	Var. anual	Beneficiarios	Var. Anual	Benef.Dom./ Total Benf.
2009	198.092	---	13.826	---	7,0
2010	168.528	-14,9	11.578	-16,3	6,9
2011	143.532	-14,8	9.671	-16,5	6,7
2012	129.535	-9,8	8.723	-9,8	6,7
2013	120.801	-6,7	8.155	-6,5	6,8
2014	119.972	-0,7	8.419	3,2	7,0
2015	115.153	-4,0	7.930	-5,8	6,9
2016	106.075	-7,9	7.275	-8,3	6,9
2017	98.950	-6,7	6.635	-8,8	6,7
2018	91.765	-7,3	6.103	-8,0	6,7
2019	85.737	-6,6	5.679	-7,0	6,6
2020	80.539	-6,1	5.257	-7,4	6,5
2021	73.815	-8,3	4.627	-12,0	6,3

Fuente: Banco de datos AEA - AGSS –BPS

(1) Promedio de cada año.

La cantidad total de beneficiarios desciende desde algo más de 198 mil en 2009, a casi 74 mil en 2021. Lo mismo sucede con los beneficiarios de la rama de actividad Servicio Doméstico: los aproximadamente 13 mil ochocientos beneficiarios, se reducen a la tercera parte en 2021. La participación de beneficiarios por Servicio Doméstico ronda el 7% en el período estudiado.

La disminución observada en los totales y en el sector doméstico se puede explicar por el traslado hacia el sistema de Asignaciones Plan de Equidad (AFAM-PE). Es probable que los niños/as a cargo de las trabajadoras domésticas sean en mayor medida, beneficiarios de AFAM-PE debido justamente, al perfil de vulnerabilidad social al que se orienta dicho plan.

<sup>25</sup> El tope nominal de ingresos totales para recibir la asignación familiar común es de 12,338 BPC (equivalentes a \$60.086 en 2021), en hogares con hasta dos niños/as. Este aumenta según la cantidad de niños/as a cargo.

<sup>26</sup> La Ley 15.084 denomina "Servicio Doméstico" al sector de actividad que se analiza en este documento como "aportación doméstica".

En este apartado vemos que el sector doméstico participa en todas las prestaciones de actividad así como en el uso de las asignaciones familiares del régimen común. Estas asignaciones junto con las prestaciones de maternidad son similares a la participación del sector en los puestos dependientes de la actividad privada. Por su parte, los subsidios por enfermedad y desempleo alcanzaron un peso un tanto menor en el período de estudio.

## 7. Acceso a beneficios de seguridad social en condición de pasividad

Se estudian algunas de las prestaciones de IVS en el entendido de que se trata de un elemento central de la seguridad social y de primordial importancia para la inclusión social. En primer término se presenta la evolución de las jubilaciones y las pensiones de sobrevivencia por afiliación, luego las altas de jubilación por afiliación y el ingreso promedio derivado de jubilaciones. Por último se analiza el tipo de prueba utilizado para el acceso a la prestación jubilatoria, esto último, íntimamente relacionado con el problema de la evasión. El cuadro siguiente presenta la evolución de jubilaciones de cada tipo de afiliación para el período 2009 – 2021.

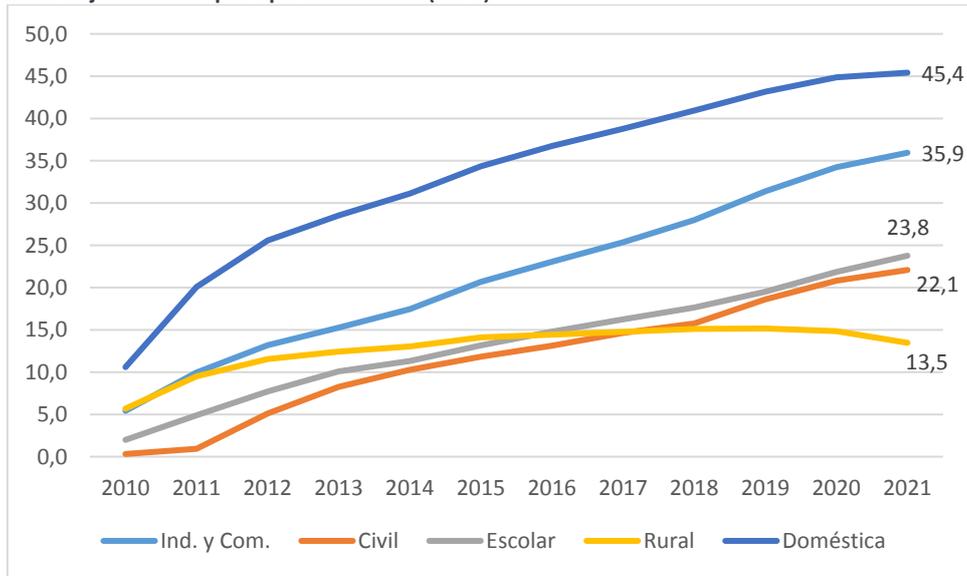
Cuadro 17.

EVOLUCIÓN DE JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN					
Promedio de cada año					
Año	Ind. y Com.	Civil	Escolar	Rural	Doméstica
2009	190.009	57.713	22.100	64.470	30.960
2010	200.319	57.896	22.540	68.138	34.240
2011	208.920	58.255	23.182	70.601	37.173
2012	215.080	60.656	23.804	71.914	38.877
2013	219.011	62.477	24.330	72.479	39.793
2014	223.153	63.650	24.600	72.868	40.597
2015	229.287	64.535	25.009	73.565	41.595
2016	233.818	65.294	25.367	73.773	42.334
2017	238.187	66.166	25.689	73.989	42.970
2018	243.179	66.810	26.000	74.214	43.634
2019	249.628	68.449	26.413	74.246	44.326
2020	255.062	69.719	26.931	74.044	44.846
2021	258.310	70.459	27.354	73.157	45.020

Fuente: Boletín Estadístico (2020), AEA- AGSS –BPS

Las jubilaciones de afiliación doméstica han pasado de representar el 8,5% del total en el comienzo del período al 9,5% en los últimos años del mismo.

**Gráfico 4**  
**Variación acumulada de jubilaciones por tipo de afiliación (en %)**



Fuente: Elaborado en base a cuadro 17

De acuerdo al gráfico 4, se observan incrementos en todas las afiliaciones, siendo la afiliación doméstica la que presenta el mayor aumento (el 45% con respecto al año 2009), con algo más de 45 mil jubilaciones en 2021. Estos aumentos estarían reflejando los resultados de la aplicación de la Ley N° 18.395 de Flexibilización del Régimen de Acceso a Beneficios Jubilatorios de octubre de 2008. Esta Ley entre otras disposiciones, reduce para la jubilación común los años de aportación de 35 a 30 y para la jubilación por edad avanzada reduce la edad de acceso de 70 a 65 años, aunque condicionada a más años de servicio. Asimismo, en relación a las mujeres trabajadoras, permite computar un año de aporte por hijo nacido vivo o adoptado hasta un máximo de cinco. Dada las características del sector doméstico en cuanto a su feminización y precariedad en el empleo, podemos pensar que dicha ley ha jugado un papel importante con respecto al acceso jubilatorio de este sector.

Como se observa en el Cuadro 18, en el caso de las pensiones de sobrevivencia, la participación de la afiliación doméstica se ubica en el entorno del 1% en el período estudiado, (equivalente a un promedio de 2.700 pensiones), proporción que tiende a incrementarse.

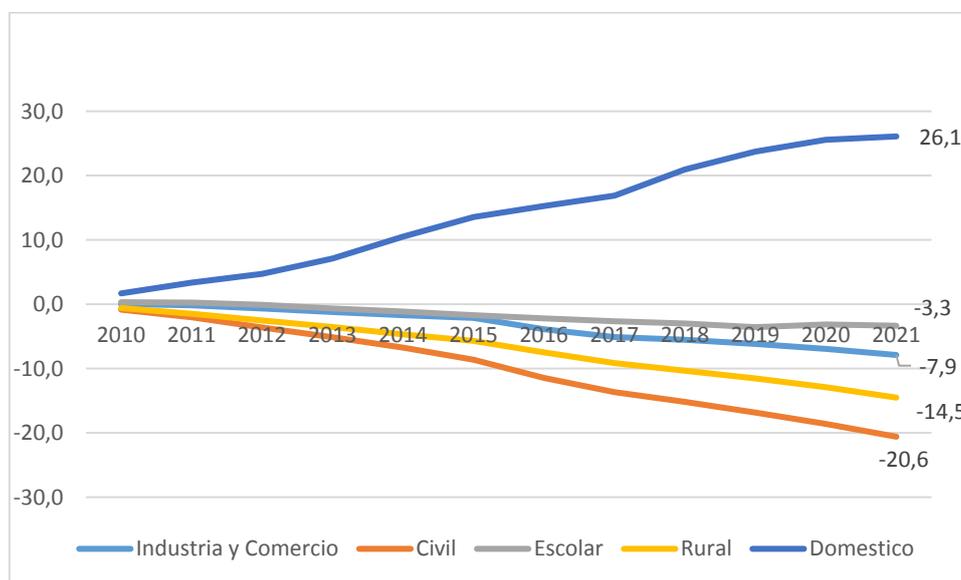
Cuadro 18.

EVOLUCIÓN DE PENSIONES DE SOBREVIVENCIA POR TIPO DE AFILIACIÓN					
Promedio de cada año					
Año	Industria y Comercio	Civil	Escolar	Rural	Domestica
2009	142.042	65.275	5.519	53.921	2.416
2010	142.081	64.725	5.536	53.603	2.457
2011	141.799	63.944	5.532	53.114	2.497
2012	141.086	62.906	5.513	52.555	2.530
2013	140.322	61.917	5.482	52.015	2.588
2014	139.621	60.869	5.456	51.396	2.670
2015	139.007	59.646	5.424	50.839	2.743
2016	136.511	57.787	5.396	49.876	2.785
2017	134.798	56.350	5.372	48.982	2.824
2018	134.190	55.363	5.354	48.340	2.922
2019	133.272	54.277	5.322	47.694	2.989
2020	132.160	53.127	5.345	46.967	3.034
2021	130.823	51.825	5.334	46.089	3.046

Fuente: Boletín Estadístico (2020), AEA- AGSS –BPS

El gráfico 5 muestra que las pensiones de sobrevivencia presentan una tendencia a descender en casi la totalidad de las afiliaciones. La excepción corresponde a la afiliación doméstica, la cual se incrementa en 26% con respecto al año 2009. En diciembre de 2021 se registraron algo más de 3.000 pensiones.

Gráfico 5.  
Variación acumulada de pensiones por tipo de afiliación (en %)



Fuente: Elaborado en base a cuadro 18

La disminución de las pensiones en general, está asociada al efecto demográfico de la mortalidad y la derogación de leyes y decretos de diferentes períodos (con beneficios de por vida), cuyas prestaciones van desapareciendo al no tener reposición (Brovia; 2019). El incremento de las pensiones domésticas, por su parte, puede estar asociado por un lado, al aumento de cotizantes en el sector y a cambios en las leyes, que

permitieron que los viudos pueden percibir esta prestación con determinados requisitos (Ley N° 16.713 de setiembre de 1995).

Un elemento interesante de analizar es el importe promedio de las jubilaciones. Estas transferencias constituyen una de las fuentes fundamentales de seguridad económica, protegiendo a la población del riesgo de pérdida de ingresos en la vejez.

La información analizada muestra que si bien los promedios de jubilaciones de afiliación doméstica se incrementan al igual que el resto de las afiliaciones, existe una diferencia con éstas. El promedio de jubilaciones totales rondó los 28.500 pesos en el año 2021, lo que implicó una brecha con las jubilaciones domésticas de -45%.

**Cuadro 19.**

<b>PROMEDIO DE INGRESOS DERIVADOS DE JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN</b>						
Promedio del año en precios constantes dic. 2021						
<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>I y C</b>	<b>Civil</b>	<b>Escolar</b>	<b>Rural</b>	<b>Doméstica</b>
2009	22.119	20.583	34.447	47.108	12.274	11.217
2010	22.852	21.414	36.059	49.086	12.791	11.674
2011	23.281	21.906	36.891	49.851	13.268	12.121
2012	24.450	22.960	38.764	51.768	14.071	12.832
2013	25.383	23.778	40.274	53.094	14.686	13.378
2014	26.105	24.464	41.419	54.096	15.151	13.813
2015	26.889	25.238	42.685	55.279	15.662	14.268
2016	26.943	25.323	42.685	54.698	15.804	14.389
2017	28.275	26.598	44.629	56.744	16.732	15.246
2018	28.548	26.873	45.049	56.817	16.971	15.460
2019	28.778	27.102	45.307	56.575	17.145	15.612
2020	28.556	26.881	44.794	55.359	17.138	15.598
2021	28.558	26.869	44.621	54.595	17.244	15.684
<b>Brecha de ingresos de afiliación doméstica respecto al resto de las afiliaciones en 2021 (en %)</b>						
	45,08%	41,63%	64,85%	71,27%	9,04%	---

Fuente: Base a datos AEA-BPS

(1) Promedio del año en precios constantes dic. 2021.

Esta característica en las jubilaciones es el resultado de las condiciones a las que están sujetas las trabajadoras domésticas durante su vida activa y que se prolonga en la pasividad, materializándose en la jubilación. La menor carga horaria semanal, los altos índices de informalidad y el aporte por un valor menor al salario percibido, confluyen para tornar precaria la seguridad de estas personas en la vejez.

No obstante, los montos de jubilaciones y pensiones están afectados por los montos mínimos con incrementos graduales<sup>27</sup>. Por lo cual, el incremento periódico de las pasividades más reducidas tiende a corregir o atenuar de alguna manera las consecuencias que se originan en el mercado laboral. A partir de julio de 2021 las pasividades mínimas se fijaron en \$15.097.

<sup>27</sup> De acuerdo al artículo 67 de la Constitución de la Republica, en el régimen que administra el Banco de Previsión Social conviven distintos mínimos jubilatorios de acuerdo al régimen con que la persona haya configurado su causal (Acto Institucional N°9, Ley N° 16.713 o decretos). A partir del año 2007 priorizando el aumento de las prestaciones correspondientes a los afiliados de menores recursos, se comenzaron a realizar aumentos de los mínimos jubilatorios por vía de decretos.

Otra particularidad a estudiar, es el tipo de prueba utilizada para el acceso a la jubilación. El régimen de jubilaciones actual del BPS prevé la posibilidad de acreditar por distintos mecanismos los años de servicios requeridos para el acceso a las causales jubilatorias. La prueba testimonial es uno de esos mecanismos; está previsto para reconocer los años anteriores a la implementación de la Historia Laboral si no fueron documentados<sup>28</sup>. Por ello, indagar acerca de los tipos de prueba utilizada para las altas jubilatorias, ofrece datos valiosos para aproximarnos a la precariedad laboral a la que se han enfrentado históricamente las trabajadoras domésticas, expresada en este caso en la no documentación de sus actividades laborales.

Observando los datos correspondientes al empleo de prueba testimonial en el total de altas jubilatorias (cuadro 20), se constata que, para el año 2021, en el 9% de las jubilaciones se utilizó este mecanismo para el acceso al beneficio. Asimismo se puede observar que el uso de este medio, presenta una tendencia descendente en los años seleccionados. Esto es esperable ya que han pasado más de veinte años de la reforma previsional de 1995, siendo la Historia Laboral la única vía de registro a partir de su implementación.

Cuadro 20.

ALTAS ANUALES DE JUBILACIONES SEGÚN PRUEBA TESTIMONIAL, TOTALES Y AFILIACIÓN DOMÉSTICA (1)(2)						
Año	Todas las afiliaciones	Con Prueba	%	Afiliación Doméstica	Con Prueba	%
2012	29.503	6.561	22,2	2.717	1.376	50,6
2013	24.866	5.624	22,6	2.186	1.061	48,5
2014	26.563	5.399	20,3	2.450	999	40,8
2015	29.315	5.429	18,5	2.715	1.060	39,0
2016	29.332	4.640	15,8	2.487	872	35,1
2017	27.151	4.212	15,5	2.373	828	34,9
2018	29.445	3.991	13,6	2.355	692	29,4
2019	30.801	3.610	11,7	2.379	649	27,3
2020	28.527	3.052	10,7	2.203	585	26,6
2021	25.916	2.352	9,1	2.028	475	23,4

Fuente: Elaborado por AEA en base a CEDES de Prestaciones – BPS

1) Sin reforma.

2) Leyes 16.713 y 18.395

Los datos correspondientes a la afiliación doméstica, muestran valores muy superiores en cuanto al uso de este tipo de prueba. Aun así, también aquí se observa un descenso en su uso. En el año 2012 el 50,6% de la afiliación doméstica utilizó esta prueba, mientras que en 2021 el uso de este mecanismo representó el 23%. Esto significó una disminución de 27 puntos porcentuales en el período estudiado. Es de suponer que el uso de este tipo de prueba continúe descendiendo a medida que la Historia Laboral se consolide en el principal mecanismo para reconocer los años de servicio.

## 8. Consideraciones finales

En este estudio se ha mostrado cómo un sector trabajador especialmente vulnerable, constituido en su amplia mayoría por mujeres, ha logrado el reconocimiento normativo de sus derechos, los cuales se equiparan al del resto de los trabajadores y trabajadoras.

<sup>28</sup> A partir del 01/04/1996, a raíz de la Ley N° 16.713 de reforma previsional, comienza a regir la Historia Laboral, que consiste en el registro nominado de información relativa a las actividades laborales de todos los trabajadores en el Uruguay (dependientes y no dependientes) amparados por el BPS. Es obligación del empleador presentar la información para los registros de la historia laboral.

En Uruguay, este proceso de reconocimiento normativo se da en el marco de la implantación de un conjunto de políticas que promovieron mejoras en línea con el concepto del trabajo decente, junto a la reinstitucionalización de las políticas públicas de género. Al mismo tiempo, representó un progreso en el ejercicio de la ciudadanía y el empoderamiento de las trabajadoras del sector, al habilitar el fortalecimiento del movimiento sindical y la negociación colectiva.

En el plano internacional también se han alcanzado logros significativos a partir de la aprobación del Convenio 189 sobre el trabajo decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos.

No obstante los avances consagrados por la ley, aún queda mucho por hacer. Si bien se ha observado un progreso en la incorporación al mercado formal, así como un aumento en el salario real, todavía existe un importante déficit de trabajo decente en el sector signado por el no registro a la seguridad social, lo que implica la existencia de una brecha entre los derechos consagrados formalmente y el ejercicio real de los mismos. Con todo, se destaca una tendencia de mejora de estos indicadores.

Como se expuso en este informe, no solamente se implementó una ley que reguló el trabajo doméstico otorgando los mismos derechos que al resto de los trabajadores, sino que se puso en práctica una estrategia multidimensional. Se desarrollaron acciones dirigidas a promover la afiliación a la seguridad social, a procurar la seguridad en el ingreso estableciendo salarios mínimos, se garantizó el diálogo social, se realizaron acciones de fiscalización y se facilitó la tramitación; asimismo se realizaron y realizan campañas de información y sensibilización. Concomitantemente se mejoraron y crearon leyes que implicaron un incentivo a la formalización.

Este accionar ha sido en diálogo y coordinación con todos los actores involucrados: las instituciones del Estado, las trabajadoras organizadas, representación de la parte empleadora así como organismos internacionales.

Los resultados hasta ahora alcanzados, son el fruto del seguimiento de estrategias que han incluido acciones encaminadas a propiciar un cambio cultural y simbólico de reconocimiento del valor de este trabajo. En este sentido la OIT indica la sistematización y evaluación de las iniciativas impulsadas con el fin de realizar los ajustes necesarios para mejorar la eficacia de las acciones; asimismo, hace hincapié en la necesidad de que las medidas sean coordinadas, impulsadas de manera gradual, y sostenidas en el tiempo<sup>29</sup>.

En la medida en que se progrese en la consecución de esta meta, el trabajo doméstico remunerado, principal forma de conciliación entre vida familiar y vida laboral para muchas familias, podrá ser también una fuente de autonomía económica para quienes participan de esta fuerza laboral, al concretarse en un trabajo decente.

---

<sup>29</sup> En: Panorama Laboral 2015, Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe.

## Bibliografía:

AEA-BPS (2019) Brovia “Evolución de las pensiones de sobrevivencia, período 2004-2018. Actualización” en Comentarios de Seguridad Social Nº63, AGSS-BPS. [En línea] Disponible en URL:

<https://www.bps.gub.uy/bps/file/16125/1/63.-evolucion-de-las-pensiones-de-sobrevivencia.-periodo-2004-2018.-actualizacion.pdf>.

Bene, N (2012) Trabajo doméstico, características y normativa. En Comentarios de Seguridad Social, BPS –AGSS. Disponible en URL: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/1409/1/trabajo-domestico.-caracteristicas-y-normativa.-bene.-junio-2012.pdf>.

Hirata, E y Kergoat, D (2007) “Nuevas configuraciones de la división sexual del trabajo.” En Cuadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. Pp 595-609.

INE, Boletín técnico. Estimación de la pobreza por el método del ingreso año 2021. Disponible en URL:

[https://www3.ine.gub.uy/boletin/informe\\_pobreza\\_2021.html](https://www3.ine.gub.uy/boletin/informe_pobreza_2021.html)

MTSS, Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo. Memoria de sus orígenes y primeros años de actuación 1997-2010. [en línea ] Disponible en URL:

<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/comision-tripartita-para-igualdad-oportunidades-trato-empleo>

OIT, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Panorama Laboral 2015, Tema Especial: Experiencias de formalización del trabajo doméstico en América Latina y el Caribe. [en línea ] Disponible en

URL:[https://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS\\_435169/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_435169/lang--es/index.htm)

OIT - PNUD (2009) Trabajo y familia, hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social. [en línea ] Disponible en URL: [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_111376/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_111376/lang--es/index.htm)

OIT (2013) Manual de Buenas Prácticas. Trabajadoras y Empleadoras de servicio doméstico. [en línea] Disponible en URL: <http://www.bps.gub.uy/bps/file/13096/1/7---manual-buenas-practicas---domesticas.pdf>

PNUD (2017). Cuaderno de apoyo preparado para el Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2016. CuadrernoNº1 Igualdad de Género. Las trabajadoras del hogar remuneradas en el Cono Sur: lucha y superación de exclusiones históricas. [en línea ] Disponible en URL <http://www.uy.undp.org/content/dam/uruguay/docs/IDH/undp-uy-paper-soto-domesticas-2016.pdf>

Santos, S (2018). *Trabajo Doméstico Remunerado. Características principales en base a información de la Encuesta Longitudinal de Protección Social*. En Comentarios de Seguridad Social BPS – AGSS. Disponible en URL:

<https://www.bps.gub.uy/bps/file/14999/1/59.-trabajo-domestico-remunerado.-caracteristicas-principales-en-base-a-la-elps.-s.santos.pdf>].

## ANEXO – Negociaciones Colectivas

### Convenio 2008 (vigencia del 1/11/2008 al 30/06/2010)<sup>30</sup>

- Gratificación extraordinaria por única vez. El empleador debía abonar una partida equivalente a la diferencia entre el salario percibido a partir del 1° de noviembre de 2008 y el salario vigente al 31 de octubre de 2008, multiplicado por 4.
- Esfuerzos conjuntos en procura de la formalización y la legalidad. Se acuerda trabajar en conjunto a fin de sensibilizar a todo el país de la formalización del contrato de trabajo, instrumentando políticas de difusión y normas aplicables procurando erradicar la informalidad y la ilegalidad.
- Se acuerda la creación de una Prima por Antigüedad equivalente al 0,5% anual sobre el salario del trabajador/a, con un máximo de 10 años (es decir, del 5%).
- Sobre condiciones de trabajo se establece que “Ambas partes de la relación laboral deberán brindar un ambiente de trabajo en condiciones dignas, libre de acoso moral y sexual, respetando el derecho a la intimidad, protegiendo su integridad psicofísica en condiciones higiénicas adecuadas.”
- Se acuerda que toda vez que el trabajador deba cumplir tareas fuera del lugar de trabajo habitual, tendrá derecho a percibir una compensación adicional sobre su remuneración. El monto de esta compensación deberá ser acordado por las partes.
- Despido parcial. Cuando a un trabajador/a se le otorgue menos horas de trabajo que las que cumplía en el año anterior, la parte empleadora deberá abonar la indemnización por despido parcial correspondiente de acuerdo con la normativa laboral correspondiente.
- Horas extras. Por aplicación de la normativa vigente, siempre que se convoque al trabajador/a para realizar tareas de cualquier índole fuera de su horario de trabajo, se deberá abonar la retribución que corresponda por exceder la jornada laboral.
- Se establece una cláusula de igualdad de oportunidades y de respetar el principio de buena fe y derecho a la información, así como cláusulas de salvaguarda y paz social.
- Deberá la parte empleadora proveer de útiles de trabajo y vestimenta adecuada sin costo para el trabajador/a y éstos serán utilizados exclusivamente en el lugar de trabajo.
- Licencias especiales. Las partes ratifican lo dispuesto por Ley N° 18.345 relativa a licencias especiales.
- Se establece el 19 de agosto de cada año como Día de la Trabajadora Doméstica, por lo cual el mismo es feriado pago para los trabajadores/as del sector.

---

<sup>30</sup> Los períodos de vigencia de cada convenio se refieren a los ajustes salariales.

### **Convenio 2010 (vigencia del 1/07/2010 al 31/12/2012)**

- Nocturnidad. Por concepto de compensación de trabajo nocturno se fija un 15% sobre el salario base. Se entiende como trabajo nocturno el desarrollado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.
- Se establece la obligación del empleador de pagar el salario completo cuando no se convoque a la trabajadora de acuerdo a lo acordado.
- Se acuerda conformar una Comisión Tripartita de Salud Laboral para quienes trabajan en el sector.

### **Convenio 2013 (vigencia del 1/01/2013 al 31/12/2015)**

- Prima por presentismo: consiste en el pago del equivalente a una cuarta parte del medio aguinaldo, siempre que la trabajadora haya tenido una asistencia perfecta. Se enumeran las inasistencias por las cuales no se pierde este beneficio que se abonará en las mismas oportunidades que el aguinaldo y rige desde el 1° de abril del año 2013<sup>31</sup>.
- Se acuerda comenzar a trabajar en la definición de las categorías y del contrato de trabajo, que deberán estar definidos al 1/7/2015, comenzando a regir en el próximo Convenio Colectivo, conjuntamente con la escala salarial.
- Se destaca el interés en que se cumpla cabalmente la Ley N° 17.242 sobre el uso de licencia con goce para la realización de estudios preventivos de cáncer génito-mamario<sup>32</sup>.
- Las partes declaran su interés en participar de instancias de capacitación que puedan organizarse a partir de los avances del Sistema Nacional de Cuidados.

### **Convenio 2016 (vigencia del 1/01/2016 al 31/12/2018)**

- Salario Vacacional Complementario. Al momento del goce de la licencia anual reglamentaria, se percibirá una Salario Vacacional adicional al 15% del Salario Vacacional de acuerdo a la normativa vigente.
- Se reitera el compromiso de trabajar en la búsqueda de definiciones de categorías para el sector, con la finalidad de que se plasmen en el próximo acuerdo.
- Compromiso de trabajar en la definición de derechos y obligaciones para empleadores/as y trabajadoras, de forma de mejorar la relación laboral del sector (contrato de trabajo).

---

<sup>31</sup> a) enfermedad debidamente comprobada (mediante certificación del BPS o BSE), b) las inasistencias derivadas del ejercicio del derecho de huelga decretadas por el PIT CNT y/o SUTD con carácter general, en cuyo caso se aplicará la Ley N° 19.051, c) la licencia anual reglamentaria, d) las licencias especiales (ej. Ley N° 18.345 y Ley N° 18.458) y e) la comparecencia al Consejo de Salarios del Grupo N° 21.

<sup>32</sup> Artículo 1º.- Declárase de interés público la prevención de cánceres genito-mamarios.

Artículo 2º.-Las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas tendrán derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente.

- Referencias laborales y personales bilaterales. Posibilidad de solicitar previo al inicio de la relación laboral, referencias laborales y personales recíprocas.
- Lactancia. De acuerdo a Decreto de 1°/06/1954, toda trabajadora doméstica que esté lactando, tiene derecho a un descanso complementario para amamantar, el cual debe ser considerado como trabajo efectivo y por tanto pago.
- Fondo Social. Se crea un Fondo Social voluntario de administración bipartita con el objetivo de fomentar el desarrollo del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) y la LACCU, y también de promover centros de atención de las personas vinculadas al sector.

#### **Convenio 2019 (vigencia del 1/01/2019 al 30/06/2021)**

Acuerdos salariales: ajustes salariales, salarios mínimos, correctivos, cláusula de salvaguarda y cláusula gatillo.

#### **Convenio 2021(vigencia del 1/07/2021 al 30/06/2023)**

Acuerdos salariales: ajustes salariales, correctivos por IPC, salarios mínimos, enfermedad: pago del 100% de los jornales durante los 3 primeros días a quienes se certifican por 7 días o más, cláusula de paz.

