

**TRABAJO DOMÉSTICO
REMUNERADO EN URUGUAY**

**Avances y brechas en el
acceso a la Seguridad Social**

Soc. Alejandra Gallo

Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay

Avances y brechas en el acceso a la seguridad social

Soc. Alejandra Gallo

Análisis socio-económico

Agosto 2023

RESUMEN:

En este artículo se aborda el acceso a derechos de seguridad social por parte de las trabajadoras domésticas remuneradas de Uruguay, en clave de avances y brechas. Se trata de un sector altamente relevante debido a su feminización, a su importancia en el empleo femenino (alcanzando a una de cada diez mujeres en 2022) y por ser una de los principales instrumentos de conciliación para las familias. Además, es una actividad históricamente desvalorizada, que alcanzó el reconocimiento pleno de derechos recién en el año 2006. Como consecuencia de ello, persisten ciertas brechas en el ejercicio de derechos, con una informalidad superior a los otros sectores de actividad, menores remuneraciones promedio, y prestaciones más magras que el resto de las afiliaciones. Como contracara, estas situaciones parecen seguir una tendencia esperanzadora marcada por el acortamiento de las brechas en el no registro a la seguridad social, las remuneraciones y el acceso a beneficios.

Palabras clave: trabajo doméstico remunerado, seguridad social, desigualdades.

1. Introducción

El trabajo doméstico remunerado (TDR), constituye una pieza fundamental en la conciliación de la vida familiar y laboral para 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 con un 98,6% de mujeres de acuerdo a datos de la ECH - INE 2022.¹

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, junto con los derechos y deberes que derivan de esta. Asimismo, las trabajadoras domésticas sufren aislamiento entre sí y el resto de la clase trabajadora, situación que se intensifica cuando se trata de empleadas “con cama”. Por otra parte, quienes contratan, no son empresas (aunque se constituyan como tales a los efectos del registro y aportación), por lo que 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 propia de su género como resultado de la división sexual del trabajo². Esta discriminación se expresa, en parte, en la tímida y tardía regulación de la que ha sido objeto a nivel mundial.

¹ En este informe se utiliza la expresión “trabajadoras domésticas” en referencia a las “personas trabajadoras domésticas”, incluyendo mujeres y hombres.

² 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).

Las condiciones anotadas determinan que el sector doméstico presenta una alta incidencia de informalidad, salarios bajos y condiciones de trabajo que no se ajusten al concepto de “trabajo decente” de la OIT³. 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. (PNUD, 2017)

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 sobre prestaciones de actividad y pasividad. Para contexto general, se presenta una breve descripción de la normativa uruguaya y el acuerdo vigente de la negociación colectiva, y las principales características socio demográficas de quienes trabajan en el sector a partir de la Encuesta Continua de Hogares.

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

A comienzos de este siglo se aplicó un conjunto de políticas orientadas a avanzar en distintas dimensiones del trabajo decente. Se impulsó el aumento del salario real, se reinstalaron las instancias de negociación tripartita por rama de actividad, se promovió la formalización de trabajadores/as, se ampliaron las prestaciones de salud y seguridad social, 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)⁴, 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. Regula las relaciones laborales y 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 social; tiene un valor fundamental dado que la lógica de la normativa condujo a avances en el 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

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

³ Ver en <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.

⁴ 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.

hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa”⁵.

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

- 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 extras⁶.
- Establece el descanso intermedio, semanal y nocturno, marcando las especificidades para el caso sin y con retiro.
- Otorga el derecho a indemnización por despido y despido especial (embarazo y pos parto).
- 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.
- Instituye la Documentación de trabajo, estableciendo que 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.
- Instaure 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.
- Establece la 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.

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.
- 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.⁷

⁵ Ver texto de la Ley N° 18.065 en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18065-2006> último acceso: 30/03/2020.

⁶ Ley N° 15.996 de 17 de noviembre de 1988.

⁷ 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.

- Se otorga el beneficio de acceso de las trabajadoras domésticas a las operaciones de ojos gratuitas en el Hospital de Ojos “José Martí”⁸.

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 Salarios⁹. Los acuerdos que han surgido de estas negociaciones han incidido positivamente en el incremento del salario real doméstico, entre otros avances.

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 (2008). Este rezago responde a una peculiaridad del trabajo doméstico: la ausencia de un referente representativo de la parte contratante, dada la multiplicidad de empleadores/as¹⁰. 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 y beneficios no salariales que han implicado 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.

Es importante mencionar que en mayo del corriente año se aprobaron importantes cambios a la Ley de Negociación Colectiva (N°18566), derogándose la ultractividad por defecto. Esto supone que si no se acuerda

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

nada en contrario, los beneficios no salariales acordados caen con el vencimiento del acuerdo. Esta disposición no afecta lo acordado previo o a la nueva regulación.

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 en materia de conciliación 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 trabajadores/as, incluidos las domésticas y que las condiciones particulares en que se efectúa este tipo de trabajo 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° 189¹¹ y, en junio del mismo año, fue el primer país en ratificarlo. La normativa nacional coincide en muchos aspectos con este, siendo en algunos casos más beneficiosa.

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. Además de esta particularidad, se dieron en los últimos años una serie de mejoras que colaboran con la formalización de las trabajadoras domésticas. Entre las cuales se destacan:

- La creación del 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.
- Las 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 modificaciones.
- El convenio entre el Banco de Previsión Social y el Banco de Seguros del Estado, que 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

¹¹ Por Ley N° 18.899.

en la factura de obligaciones del BPS y no requiere de trámite alguno para el empleador/a. Este costo ha experimentado bajas desde el 2022 a la fecha.

- La 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.

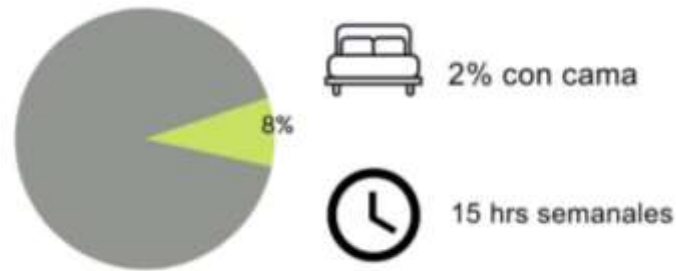
- El organismo efectúa de forma automática la facturación para las empresas, lo que facilita a la parte empleadora las gestiones. Este formato “más amigable”, se convierte en una práctica valiosa si se tiene en cuenta que si bien los empleadores/as se constituyen como empresas a los efectos de los aportes, no lo son y no necesariamente tienen la *expertise*, el 42% de los jefes de hogar donde se contrata trabajo doméstico, supera los 60 años (ECH, 2022).
- El BPS dispone de información amigable y destacada en la página web sobre el sector y sus beneficios, junto con un “chatbot” para la realización de consultas.
- Las gestiones a distancia están a usuarios registrados y no registrados (libre acceso). Los primeros disponen de un abanico mayor de servicios por la web y posibilidad de gestiones por aplicaciones móviles (app).
- 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.

Acompañar las políticas de incorporación de derechos en seguridad social con acciones que faciliten los trámites, constituye una buena práctica que aumenta la posibilidad de éxito de las mismas. De acuerdo con esta consigna, el Plan Estratégico 2021 -2024 del Organismo, plantea la focalización en los beneficiarios y contribuyentes, atendiendo sus necesidades, impulsando servicios de calidad, simplificando y facilitando la interacción con la organización.

4. Principales características del trabajo doméstico remunerado

Teniendo en cuenta la parte empleadora (Gráfico 1), el porcentaje de hogares que contrata trabajo doméstico es algo más del 8% en el año 2022. Por su parte, el promedio semanal de tiempo contratado es de 15 horas semanales. La forma de contratación se da principalmente bajo la modalidad “con retiro”, siendo la contratación con cama de tan solo el 2%.

GRAFICO 1 - % HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJO DOMÉSTICO, MODALIDAD DE CONTRATACIÓN Y HORAS PROMEDIO



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH - 2022.

Para este artículo, 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.

En el gráfico que sigue se ilustra el peso de las trabajadoras domésticas en el total de personas ocupadas (4.5%) y el peso en el total de mujeres, casi un 10% en el 2022. Además se ilustra la composición del sector según tareas principales.

En el 2022, el peso de quienes declaran realizar principalmente tareas domésticas es de 69.2%, el de quienes expresan como principal tarea el cuidado de niños y niñas el 14.9% y el 15.9% el cuidado de personas enfermas.

GRAFICO 2 - PESO DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN EL TOTAL DE PERSONAS OCUPADAS, EN EL TOAL DE MUJERES Y COMPOSICIÓN POR TAREAS (EN %)

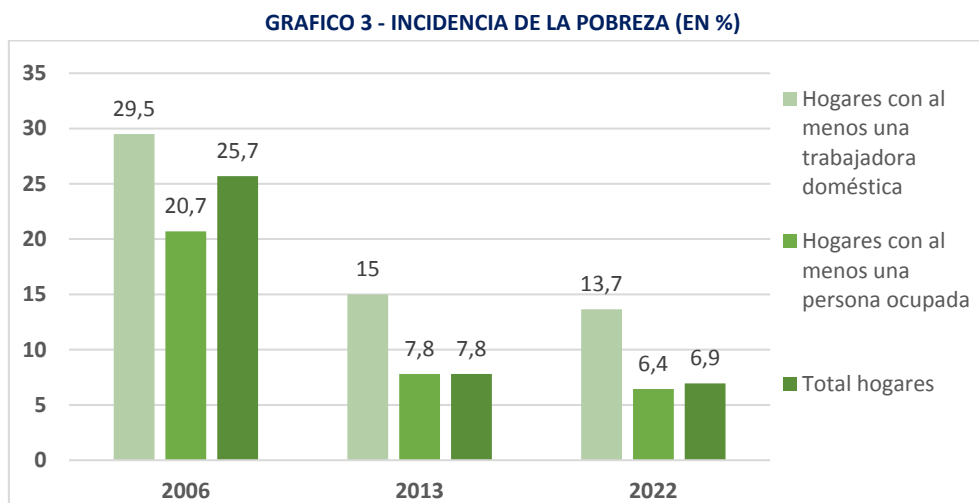


Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH - 2022.

Esta composición presenta cambios en relación a años anteriores, con un aumento de las personas que se identifican con tareas de cuidados (Cuadro 1 - Anexo). En este incremento pueden estar interviniendo varios elementos. Por un lado, puede haberse incrementado la demanda de este tipo de tareas debido al envejecimiento poblacional y el aumento de las situaciones de dependencia (o sea, las personas que necesitan apoyo para la realización de las actividades diarias). Por otro, puede que se haya incrementado la autopercepción y auto identificación de las personas que realizan esta tarea, como consecuencia de la visibilidad pública que ha ganado la noción de cuidados.

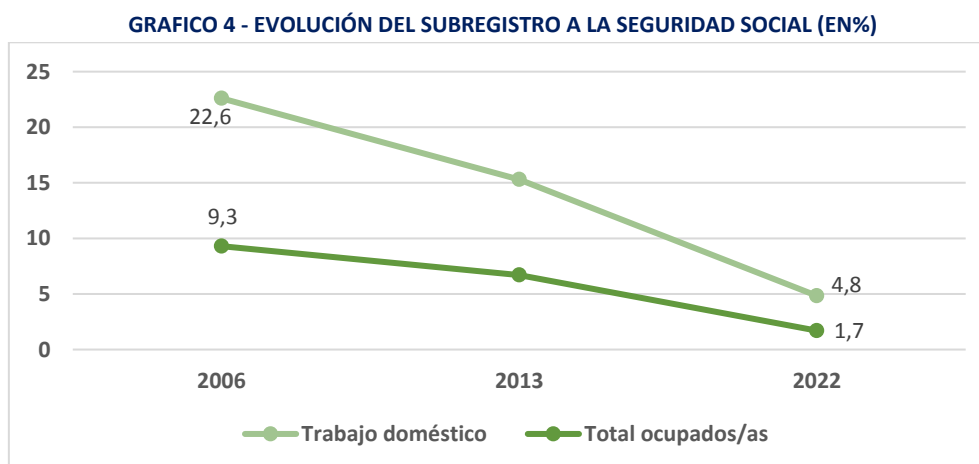
De acuerdo al siguiente gráfico, la pobreza afecta en mayor medida a hogares donde hay al menos una trabajadora doméstica. En 2006 la incidencia de la pobreza en estos hogares fue de 29,5%, mientras para los

hogares con al menos una persona ocupada fue de 20,7%. En ambos grupos se ha experimentado un marcado descenso, persistiendo la brecha entre ambos grupos para el año 2022 (13,9% frente al 6,4%).



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. Esta situación mejora del 2006 al 2022 en el trabajo doméstico y en la población ocupada total, aunque persiste una brecha (4,8% frente al 1,7%).



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

5. Recursos, cotizantes e informalidad

En los próximos cuadros se presentan los recursos derivados de aportes de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (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 prestaciones que se verán seguidamente, tienen como condición para su acceso la contribución a la seguridad social. Los aportes que las personas realizan -ya sea personales como patronales-, por distintos

conceptos, son recursos que ingresan al sistema y que luego se traducen en pagos. En el siguiente cuadro se presentan los recursos derivados de los aportes por Invalidez, Vejez y Sobrevivencia.

CUADRO 1

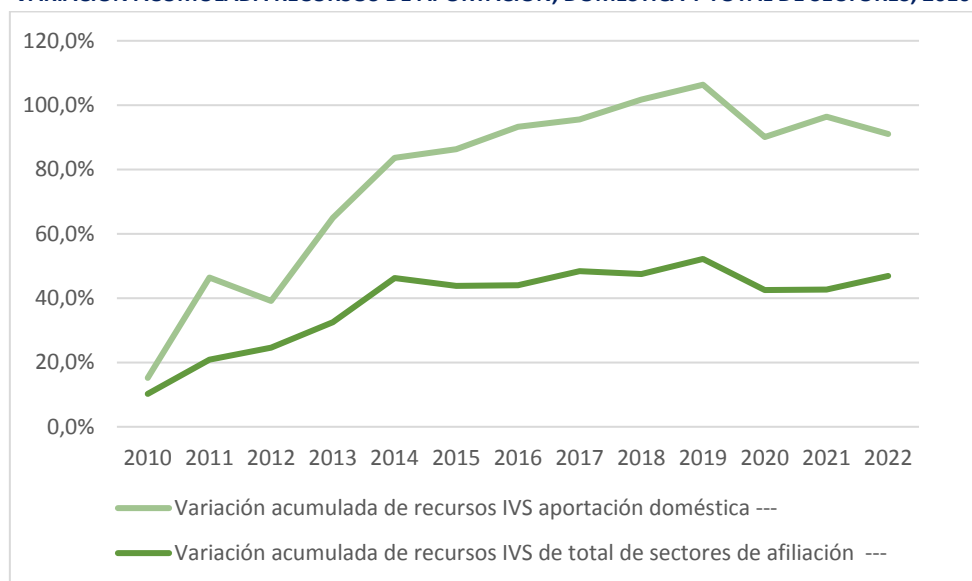
RECURSOS DE INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA				
Valores constantes por IPC en base dic. 2022 en U\$S promedio año 2022				
Año	Doméstica	Var. Ac. (%)	Total sectores de afiliación	Var. Ac. (%)
2009	31.700.584	---	2.484.892.128	---
2016	61.263.731	93,3%	3.578.784.310	44,0%
2022	60.548.230	91,0%	3.650.068.536	46,9%

Fuente: Boletín Estadístico (2022), AEA - AGSS –BPS

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

La recaudación de todos los sectores en el año 2022 fue de algo más de 3.6 mil millones de dólares. Esto significó un crecimiento del 47% con respecto al año 2009. En tanto que los recursos por aportación doméstica en el año 2022 ascendieron a algo más de 60 millones de dólares (lo que redondea el 2% de los ingresos totales de IVS), y representa un incremento acumulado del 91%. 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.

GRÁFICO 5 - VARIACIÓN ACUMULADA RECURSOS DE APORTACIÓN, DOMÉSTICA Y TOTAL DE SECTORES, 2010 A 2022 (EN%)



Fuente: Boletín Estadístico (2022), AEA - AGSS –BPS

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.¹²

¹² 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 2

INGRESOS POR APORTES AL BSE		
Valores en pesos constantes IPC dic. 2022		
Año	Ap. Doméstica	Total Recaudación BSE
2014 (*)	291.811.566	2.072.006.633
2015	351.522.491	2.270.076.854
2016	359.571.756	2.109.010.668
2017	380.371.679	2.156.022.974
2018	385.001.611	2.104.763.758
2019	377.461.131	2.072.228.076
2020	337.559.948	1.699.569.588
2021	317.741.000	1.694.389.060
2022	269.712.131	1.943.959.195

Fuente: Consolidado de pagos

(*) Datos a partir de febrero de 2014.

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 esto pueden estar incidiendo dos cuestiones, por una parte, la disminución de puestos cotizantes del sector, por otra, la baja del costo del seguro, que en la actualidad es del 2.04%. En 2022 la aportación doméstica representa el 14% del total recaudado lo que ronda los 270 millones de pesos.

Además, la negociación colectiva determina la contribución a un Fondo Social que es de carácter voluntario y está destinado a fomentar el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) y la Liga de Amas de Casa Consumidores y Usuarios del Uruguay (LACCU), así como promover centros de atención de las personas vinculadas al sector. En el año 2022 se recaudaron algo más de 5.5 millones de pesos.

5.3 Cotizantes

Los puestos cotizantes dependientes de la actividad privada y del sector doméstico se han venido incrementando desde el 2006 a la fecha, los primeros con una variación acumulada del 64,4% y los segundos con una del 84,7%. En términos absolutos, en el 2022 se supera el millón de puestos cotizantes dependientes y se alcanza algo más de 74 mil puestos domésticos, lo que representa el 15% del total. Es menester mencionar que, al igual que el apartado anterior, la información de esta sección inicia en el 2006 a fin de capturar la potencial incidencia de la regulación del sector.

Si la mirada se centra en la variación acumulada atendiendo a cada año del periodo, es posible reconocer algunos movimientos interesantes que dan cuenta de dinámicas distintas en ambos grupos (Gráfico 6). Los puestos correspondientes a toda la actividad privada presentan un aumento sostenido hasta el 2014 y comienzan a descender hasta el año 2020 en que esta tendencia se revierte y alcanza valores record en 2022. Los puestos domésticos, por su parte, crecieron sin interrupción hasta el año 2019 en que comenzaron a descender (tendencia que se verifica en la actualidad).

CUADRO 3

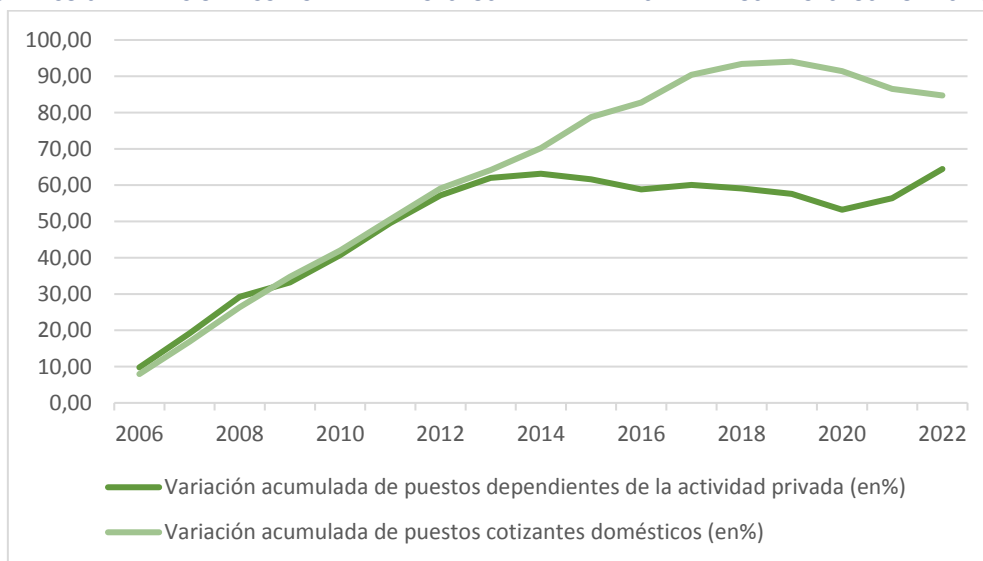
PUESTOS DEPENDIENTES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA (Promedios anuales)						
	Total Actividad Privada	Variación acumulada (en%)	% de mujeres en puestos privados	Actividad Servicio Doméstico	Variación acumulada (en%)	% Serv.Dom. en mujeres cotizantes privadas
2006	687.605	9,8*	42,7	43.292	7,9*	14,8
2013	1.014.597	62,0	44,5	65.843	64,2	14,6
2022	1.030.038	64,4	46,9	74.083	84,7	15,3

Fuente: Hasta Dic/19: DW de nominada. A partir de Ene/20: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR.

Nota 1: Cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de pago inmediato anterior. Al considerarse cotizantes por mes de presentación de nómina, los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se realizaban por mes de cargo.

Nota 2: * variación respecto al año 2005. Ver Cuadro 2 en Anexo.

GRÁFICO 6 - VARIACIÓN ACUMULADA DE PUESTOS DEPENDIENTES PRIVADOS Y PUESTOS DOMÉSTICOS



Fuente: Elaboración propia en base a cuadro 10

En el cuadro 4 se presenta la brecha de remuneraciones entre la aportación doméstica, el resto de las aportaciones y el total. Es menester señalar que este promedio se calcula como el total de remuneraciones declaradas en el mes sobre el total de puestos de trabajo. Esto supone que promedio no es sobre personas, sino sobre puestos. En el caso del trabajo doméstico, en que el multiempleo es importante (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. No obstante esta aclaración, es posible realizar algunas afirmaciones. Por una parte, que la remuneración promedio de los puestos de la aportación doméstica presenta una brecha considerable con el resto de las aportaciones en el año 2022, superando en todos los casos los 60pp. Por otra, que la mayor distancia de ingresos se presenta con la aportación Industria y Comercio, alcanzado los 72pp para ese mismo año.

Por último, al comparar la brecha registrada en el 2006 con la actual para cualquiera de las aportaciones, encontramos que esta ha disminuido. Esto habilita a concluir que si bien el servicio doméstico experimentó un importante incremento salarial a lo largo del periodo considerado, 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 (15 horas promedio de acuerdo a la ECH).

CUADRO 4

BRECHA DE REMUNERACIONES PROMEDIO DE PUESTOS COTIZANTES DEPENDIENTES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA (EN %)					
Valores constantes por IPC en base dic. 2022 - PROMEDIOS MENSUAL DEL AÑO					
Año	Total	I y C	Construcción	Rural	Doméstica
2006	79,04%	81,93%	71,77%	64,53%	---
2022	69,48%	71,90%	69,70%	60,39%	---

Fuente: Elaborado en base a Boletín Evolución de Cotizantes BPS-AGSS (Ver Anexo)

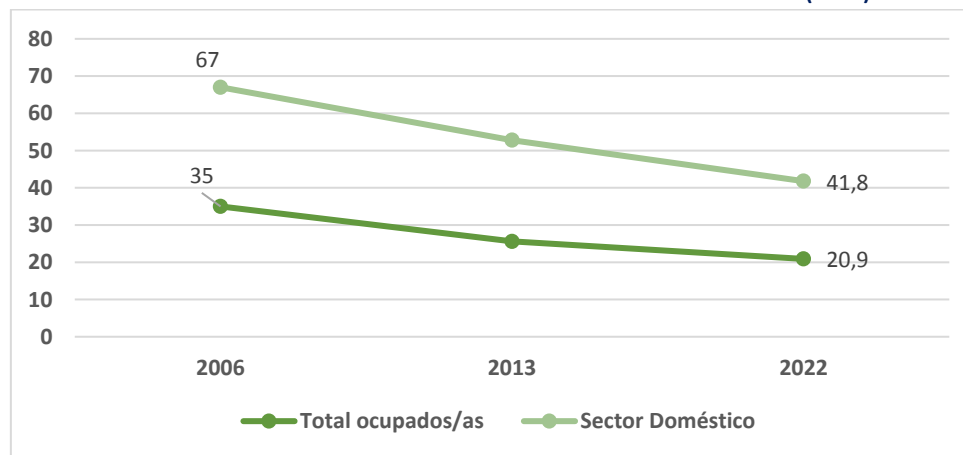
Nota: Las remuneraciones se contabilizan con el criterio mes de presentación de nómina

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 gráfico siguiente. Se presenta el porcentaje de no aportación a la seguridad social en los años 2006, 2013 y 2022 para la población ocupada y quienes realizan trabajo doméstico.

A propósito de la información que ilustra, valen al menos tres conclusiones. Por un lado, que la situación para el conjunto de los trabajadores/as ha venido mejorando desde el 2006 hasta la fecha. Por otro, que mientras para el total de ocupados/as la mejora sufre una desaceleración a partir del 2013, para las trabajadoras domésticas la baja en el no registro a la seguridad social continúa a un ritmo más parecido al inicial. Por último, que la brecha entre ambos grupos se ha acortado con el tiempo, pasando de 32 puntos en 2006 a 21 en 2022.

GRÁFICO 7 - EVOLUCIÓN DEL NO REGISTRO A LA SEGURIDAD SOCIAL (EN %)



Fuente: Elaboración propia en base a ECH.

Esta información es de vital importancia como indicador de la precariedad del empleo. La informalidad limita el ejercicio de derechos de seguridad social, condenando a un alto porcentaje de las y los trabajadores a no contar con subsidios de maternidad, enfermedad o desempleo, entre otros. 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, como las facilidades de gestión y la puesta en marcha de actividades inspectivas.

5.5 Fiscalizaciones

Como se adelantó BPS lleva adelante 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 5

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
2022	255	83,9	270	83,7	92	90,2

Fuente: Dirección Técnica de ATyR.

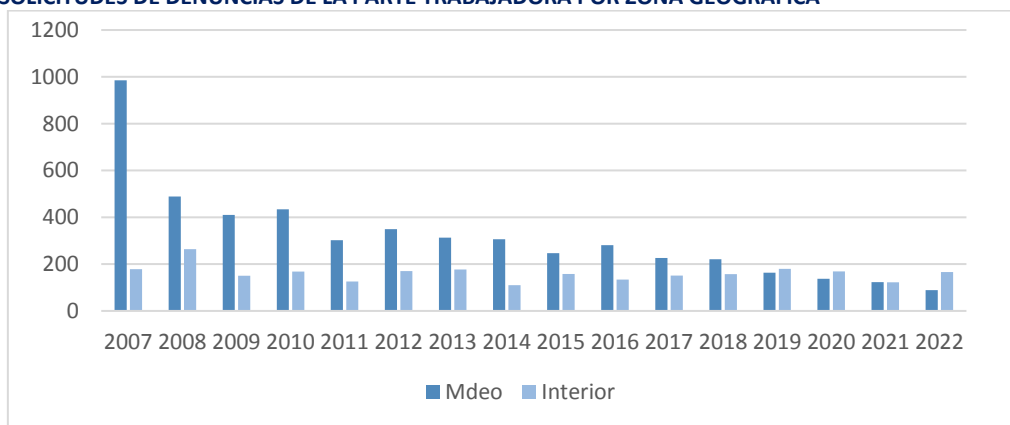
*A partir del año 2014 se realizan fiscalizaciones internas de contribuyentes de servicio doméstico por los Omisiones de pago.

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 255 en 2022. Las solicitudes por trámite jubilatorio tienen un comportamiento más homogéneo, promediando en 239 en todo el período. A partir del año 2014 se incorporan nuevos trámites: fiscalizaciones internas de contribuyentes omisiones de pago y otros, alcanzando 92 trámites en 2022.

Con respecto al porcentaje de actuaciones probadas, este es bastante elevado. Las denuncias de la parte trabajadora promedian en el período el 83%, y los trámites jubilatorios el 77%.

Al indagar por zona geográfica (gráfico 8), vemos que durante la mayor parte del periodo 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.

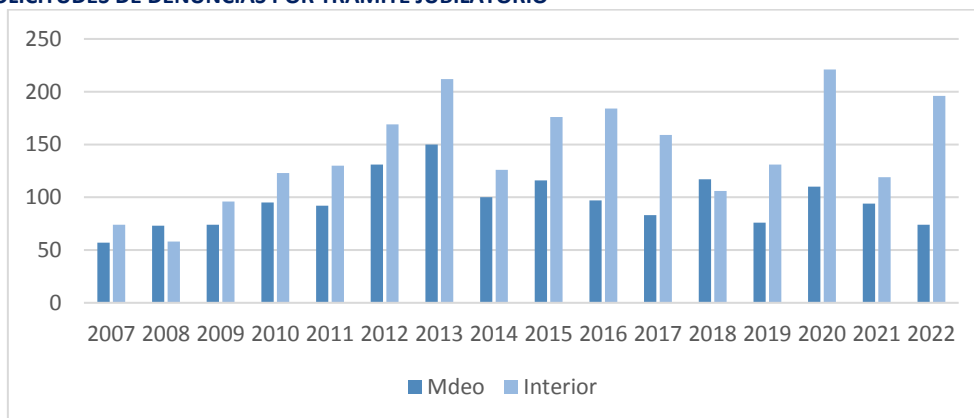
GRÁFICO 8 - SOLICITUDES DE DENUNCIAS DE LA PARTE TRABAJADORA POR ZONA GEOGRÁFICA



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 9), son mayoritarias en el Interior de país con algunas excepciones (años 2008 y 2018).

GRÁFICO 9 - SOLICITUDES DE DENUNCIAS POR TRÁMITE JUBILATORIO



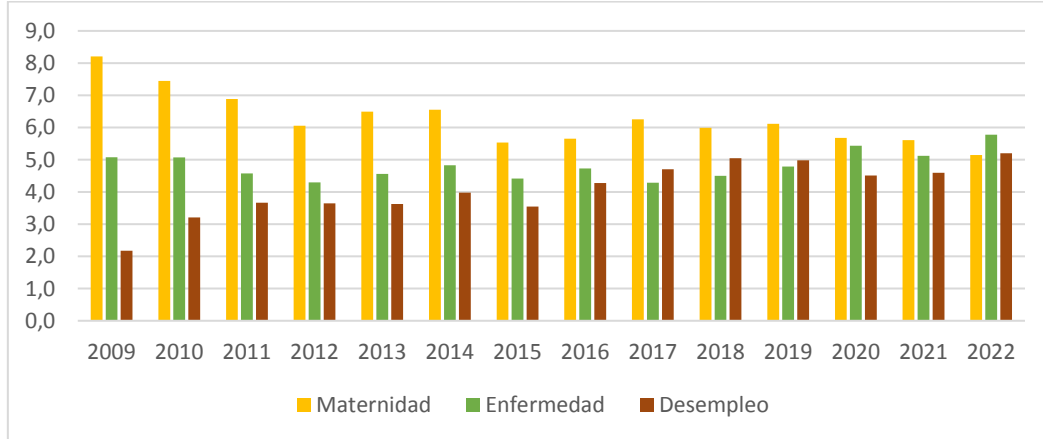
Fuente: Dirección Técnica de ATyR

Vale mencionar que las actuaciones de aportación doméstica son en promedio del período, algo más de 800 al año, lo que representa aproximadamente el 8% del total de inspecciones (ver cuadro 5 Anexo). 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 gráfico siguiente se presenta el peso de las beneficiarias de prestaciones de actividad correspondientes a la rama doméstica en relación al total de personas beneficiarias, entre los años 2009 y 2022. Los datos se presentan a partir de 2009 a fin de contemplar las modificaciones reglamentarias en cada una de las prestaciones seleccionadas.

GRÁFICO 10 - PARTICIPACIÓN DE LAS BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES DE ACTIVIDAD DEL TDR EN EL TOTAL (en %). 2009 - 2022.



Fuente: Maternidad hasta octubre 2021 Ring de Prestaciones, a partir de noviembre 2021 elaboración AGSS. Corresponde a beneficiarias totales por año, sin reliquidaciones. 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). Desempleo hasta diciembre 2013 Ring de Prestaciones, a partir de enero 2014 elaboración AGSS. Corresponde al promedio mensual del año, sin reliquidaciones. Subsidio de enfermedad corresponde a promedio mensual del año sin reliquidaciones.

En relación al subsidio de maternidad, se observa que el peso de los subsidios de trabajadoras domésticas en el total oscila entre poco más del 8% (2009) y el 5,1% (2022). Teniendo en cuenta que se trata de las licencias por maternidad en ambas poblaciones y que el peso de las trabajadoras domésticas en la actividad privada es del entorno del 15%, llama la atención lo bajo del guarismo. Sin embargo, este encuentra sentido si se analiza a la luz de la estructura por edades de una y otra población. En efecto, mientras en el 2022 algo más del 40% de las ocupadas supera los 44 años de edad, esta situación alcanza al 60% de las trabajadoras domésticas¹³, disminuyendo así la proporción que se encuentra en edades reproductivas.

En lo que respecta al peso de las beneficiarias del subsidio por desempleo registradas en la aportación doméstica en el total, este varía a lo largo del periodo analizado entre el 2,2% y el 5,2%, alcanzando este valor máximo durante el 2022.

En cuanto al subsidio por enfermedad, la participación de las beneficiarias registradas en el sector ronda el 5% a lo largo de todo el periodo, no observándose variaciones susceptibles de ser analizadas. Lo que sí puede mencionarse, es que al igual que en el caso del subsidio por desempleo la participación es algo menor que el peso del sector en los puestos dependientes de la actividad privada.

Para complementar el análisis de la participación de las trabajadoras domésticas en las prestaciones de actividad, resulta de interés analizar la brecha en las remuneraciones entre estas y el total de dependientes de la actividad privada. En cuanto a la licencia por maternidad, en el año 2022 las cotizantes por trabajo doméstico presentan una brecha de 56,8pp en la remuneración promedio recibida. Si se observa la evolución, se constata una reducción en relación al 2015. La comparación (Cuadros 7 y 8), muestra que en el subsidio por maternidad se verifica la mayor distancia. Sería interesante analizar en mayor profundidad a qué se debe esta situación, podría responder a una diferencia en la estructura por edades de las trabajadoras domésticas registradas y el resto. A pesar de ello, el dato no es menor, y da cuenta de una importante desigualdad al interior de las mujeres.

¹³ Elaboración propia en base a INE -ECH 2022.

CUADRO 6

REMUNERACIONES PROMEDIO DE SUBSIDIO DE MATERNIDAD, TOTALES Y TRABAJO DOMÉSTICO, 2009 - 2015 - 2022

Valores constantes por IPC en base dic. 2022 - Promedios mensual del año

	Total	Trabajo Doméstico	Brecha en %
2009	83.753	38.235	54,3
2015	152.006	61.463	59,6
2022	167.578	72.326	56,8

Incluye Ley N°17.291 de Licencia especial para los funcionarios públicos o trabajadores privados que adopten menores (hombres y Personas beneficiarias totales por año sin reliquidaciones

En el subsidio de enfermedad se observa que las trabajadoras domésticas registradas tienen una brecha de 42,5pp de lo que recibe el total de afiliadas. Si bien la brecha es menor que para el caso de maternidad, se trata de una distancia importante que da cuenta de una mayor vulnerabilidad del sector en términos de ingresos.

CUADRO 7

REMUNERACIONES PROMEDIO SUBSIDIO DE ENFERMEDAD TOTALES Y TRABAJO DOMÉSTICO, 2009 - 2015 - 2022

Valores constantes por IPC en base dic. 2022 - Promedios mensuales del año

	Total	Trabajo Doméstico	Brecha en %
2009	13.749	8.833	35,8
2015	17.429	10.835	37,8
2022	14.406	8.289	42,5

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

Promedio de personas beneficiarias mensuales con reliquidaciones.

Por último, la distancia de las remuneraciones recibidas en el 2022 entre las trabajadoras domésticas con registro y el total correspondiente a todas las aportaciones es de 39,2 puntos.

CUADRO 8

REMUNERACIONES PROMEDIO DE SUBSIDIO DE DESEMPLEO TOTALES Y TRABAJO DOMÉSTICO, 2009 - 2015 - 2022

Valores constantes por IPC en base dic. 2022 - Promedios mensuales de cada año

	Total	Trabajo Doméstico	Brecha en %
2009	18.779	9.603	48,9
2015	23.450	12.027	48,7
2022	21.004	12.764	39,2

Fuente: Hasta diciembre 2013 Ring de Prestaciones - A partir de enero 2014 Elaboración AGSS

Promedio de personas beneficiarias mensuales con reliquidaciones.

Dentro de las políticas dirigidas a la infancia se encuentran las Asignaciones Familiares. Las otorgadas por Ley N° 15.084 (Régimen Común), alcanzan 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 determinando tope¹⁴. Estos beneficiarios deben estar a cargo de trabajadores cotizantes a la seguridad social, jubilados o pensionistas. El cuadro siguiente presenta la evolución de los beneficiarios de Asignaciones Familiares del Plan Común: totales y aportación doméstica, para los años seleccionados.

¹⁴ El tope nominal de ingresos totales para recibir la asignación familiar común es de 12,338 BPC (equivalentes a \$69.823 en 2022), en hogares con hasta dos niños/as. Este aumenta según la cantidad de niños/as a cargo.

CUADRO 9

BENEFICIARIOS DE ASIGNACIONES FAMILIARES (LEY N° 15.084), TOTALES Y SERVICIO DOMÉSTICO, 2009-2022, TOTAL PAÍS (1)

Año	Totales		Por generante Trabajo Doméstico		
	Personas beneficiarias	Var. Ac. (%)	Personas beneficiarias	Var. Ac. (%)	Benf. Dom./ Total Benf. (%)
2009	198.092	---	13.826	---	7,0
2022	67.495	-65,9	3.912	-71,7	5,8

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 67.500 mil en 2022. Lo mismo sucede con las personas beneficiarias de trabajo doméstico: los aproximadamente 13 mil ochocientos beneficiarios, se reducen a menos de la tercera parte en 2022.

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. Esta prestación no está asociada 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.

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.

Cuadro 10

EVOLUCIÓN DE JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN						
Promedio de cada año						
Año	Total	Ind. y Com.	Civil	Escolar	Rural	Doméstica
2009	268.346	190.009	57.713	22.100	64.470	30.960
2016	252.354	233.818	65.294	25.367	73.773	42.334
2022	233.881	260.548	71.608	27.795	71.879	45.125

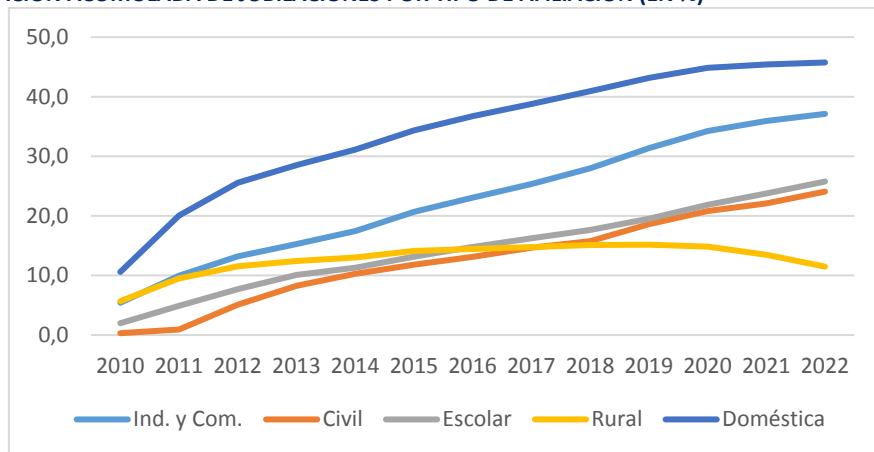
Fuente: Boletín Estadístico (2020), AEA- AGSS –BPS

El cuadro antecedente presenta la evolución de jubilaciones de cada tipo de afiliación para los años seleccionados. Las jubilaciones con alta doméstica han pasado de representar el 8,5% del total en el comienzo del período al 9,5% en los últimos años del mismo.

De acuerdo al gráfico 11, se observan incrementos en todas las afiliaciones, siendo la afiliación doméstica la que presenta el mayor aumento (el 46% con respecto al año 2009), con algo más de 45 mil jubilaciones en 2022. 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 el requisito de edad 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.

GRÁFICO 11 - VARIACIÓN ACUMULADA DE JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN (EN %)



Fuente: Elaborado en base a cuadro 17

Como se observa en el Cuadro 11, 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.

Las pensiones de sobrevivencia presentan una tendencia a descender en casi la totalidad de las afiliaciones. La excepción corresponde a la afiliación doméstica, que para el 2022 crece un 29% en relación al 2009, registrándose algo más de 3.000 pensiones.

Cuadro 11

EVOLUCIÓN DE PENSIONES DE SOBREVIVENCIA POR TIPO DE AFILIACIÓN						
Promedio de cada año						
Año	Total	Industria y Comercio	Civil	Escolar	Rural	Doméstico
2009	269.173	142.042	65.275	5.519	53.921	2.416
2015	257.659	139.007	59.646	5.424	50.839	2.743
2022	233.881	129.917	50.423	5.290	45.134	3.117

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

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 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 30.000 pesos en el año 2022, lo que implicó una brecha con las jubilaciones domésticas de 45pp.

Cuadro 12

IMPORTE PROMEDIO DE JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN						
Promedio del año en precios constantes dic. 2022						
Año	Total	I y C	Civil	Escolar	Rural	Doméstica
2009	23.954	22.290	37.305	51.016	13.292	12.147
2022	30.447	28.583	47.520	57.553	18.354	16.684
Brecha de ingresos de afiliación doméstica respecto al resto de las afiliaciones en 2022 (en %)						
2009	49,29%	45,50%	67,44%	76,19%	8,61%	---
2022	45,20%	41,63%	64,89%	71,01%	9,10%	---

Fuente: Base a datos AEA-BPS

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 graduales¹⁵. 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 2022 las pasividades mínimas se fijaron en \$15.750 (3,05 BPC).

Otra particularidad a estudiar, es el tipo de prueba utilizada para el acceso a la jubilación. Actualmente BPS prevé la posibilidad de acreditar por distintos mecanismos los años de servicios requeridos para el otorgamiento de las jubilaciones. 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 documentados¹⁶. 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 13), se constata que, para el año 2022, en el 8,6% 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.

¹⁵ De acuerdo al artículo 67 de la Constitución de la República, 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.

¹⁶ 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.

Cuadro 13

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
2017	27.151	4.212	15,5	2.373	828	34,9
2022	29.912	2.578	8,6	2.460	506	20,6

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 2022 el uso de este mecanismo representó el 20,6%. Esto significó una disminución de 30 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. Modificaciones por la Ley 20.130

El pasado primero de agosto entraron en vigencia algunas de las modificaciones previstas en el Nuevo Sistema Previsional correspondiente a la Ley N°20.130. Algunas de estas pueden tener consecuencia en el ejercicio a derechos de seguridad social, como los abordados en este trabajo, por parte de mujeres. Lo que, por tratarse de un sector altamente feminizado, puede repercutir en el acceso de mujeres registradas en el sector doméstico.

- Cómputo ficto adicional en el caso de personas con hijos/as con discapacidad severa.
- Nuevo régimen de compatibilidad entre pasividad y actividad remunerada, lo que habilita la compatibilidad entre pasividad y trabajo dependiente en las siguientes combinaciones: i) jubilación y trabajo dependiente en nueva actividad, ii) múltiple empleo y cese parcial, iii) retiro parcial flexible.
- La creación de un suplemento solidario, que aplicará sobre algunas prestaciones.

Además, para el caso particular de las trabajadoras domésticas, se habilita a reconocer y regularizar años de servicios no registrados con facilidades de pago. En cualquier caso, se requiere la firma conjunta de la trabajadora y el/la empleador/a.

9. Consideraciones finales

En este artículo se muestra 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.

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 institucionalización 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 (41,8%), lo que implica la existencia de una brecha entre los derechos consagrados formalmente y el ejercicio real de los mismos. A pesar de esto, vale mencionar que este guarismo ha mejorado mucho del 2006 (67%) a la fecha, con un descenso continuo desde entonces. Junto con esto, se ha experimentado un acortamiento de la brecha en la formalización de este colectivo frente al resto (que pasó de 32 a 21pp). Esto encuentra su correlato en los puestos cotizantes, que para el caso del trabajo doméstico experimentó una variación acumulada del 84,7% del 2006 a la fecha. Además de los cambios en el plano formal, es posible que esto sea consecuencia de las mejoras y facilidades de gestión ejecutadas por el BPS.

Estas mejoras también pueden apreciarse en la brecha de las remuneraciones mensuales promedio de los puestos cotizantes de TDR frente al resto de las afiliaciones, que ha tenido una reducción de 10pp desde el 2006 hasta el momento. No obstante esta tendencia, la información sigue siendo preocupante dado que la brecha permanece en el entorno del 69%. Esto repercute en el monto recibido en el acceso a la seguridad social. En las prestaciones de actividad, por ejemplo, la remuneración promedio del subsidio de enfermedad de las trabajadoras domésticas se aleja 40pp de la del resto de las personas afiliadas. En el retiro la situación de desigualdad persiste (aunque atenuada por la existencia de montos mínimos con incrementos graduales), y las trabajadoras domésticas presentan una brecha del 45% con el total de las afiliaciones. Como contracara vale mencionar que las jubilaciones por trabajo doméstico son las que más se incrementaron del 2010 para acá.

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.

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.

Bibliografía:

AEA-BPS (2019) Brovia “Evolución de las pensiones de sobrevivencia, período 2004-2018. Actualización” en Comentarios de Seguridad Social N°63, 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

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

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>

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

PNUD (2017). Cuaderno de apoyo preparado para el Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2016. CuadrernoN°1 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

Cuadro 1

COMPOSICIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO (en %)

	2006	2013	2022
Trabajadoras domésticas	76,4	74,4	69,2
Cuidadoras de niños	15,2	16,5	14,9
Cuidadoras de enfermos	8,4	9,1	15,9
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH

Cuadro 2

PUESTOS DEPENDIENTES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, TOTAL PAÍS, 2005 - 2022

	Total Actividad Privada	Variación acumulada (%)	Mujeres en puestos privados (%)	Actividad Servicio Doméstico	Variación acumulada (%)	Serv.Dom. en mujeres cotizantes privadas (%)
2005	626.385		43,4	40.106		14,8
2006	687.605	9,8	42,7	43.292	7,9	14,8
2007	746.618	19,2	42,6	46.878	16,9	14,7
2008	809.481	29,2	42,9	50.685	26,4	14,6
2009	834.328	33,2	43,7	54.036	34,7	14,8
2010	881.395	40,7	43,9	56.934	42,0	14,7
2011	936.820	49,6	43,9	60.387	50,6	14,7
2012	984.666	57,2	44,1	63.810	59,1	14,7
2013	1.014.597	62,0	44,5	65.843	64,2	14,6
2014	1.021.944	63,1	45,0	68.259	70,2	14,8
2015	1.012.122	61,6	45,9	71.693	78,8	15,4
2016	994.864	58,8	46,5	73.296	82,8	15,8
2017	1.002.698	60,1	46,7	76.364	90,4	16,3
2018	996.365	59,1	47,0	77.560	93,4	16,6
2019	987.222	57,6	47,2	77.815	94,0	16,7
2020	959.764	53,2	47,1	76.767	91,4	17,0
2021	979.773	56,4	46,9	74.809	86,5	16,3
2022	1.030.038	64,4	46,9	74.083	84,7	15,3

Fuente: Hasta Dic/19: DW de nominada. A partir de Ene/20: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR.

Nota 1: Cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de pago inmediato anterior. Al considerarse cotizantes por mes de presentación de nómina, los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se realizaban por mes de cargo.

Cuadro 3

REMUNERACION PROMEDIO DE PUESTOS COTIZANTES DEPENDIENTES ACTIVIDAD PRIVADA

Valores constantes por IPC en base dic. 2022 - PROMEDIOS MENSUAL DEL AÑO					
Año	Total	I y C	Construcción	Rural	Doméstica
2006	26.179	30.355	19.434	15.470	5.486
2007	27.526	31.767	20.371	16.844	5.987
2008	29.064	33.344	21.373	18.525	6.530
2009	31.039	35.366	23.251	20.146	7.532
2010	32.003	36.417	23.340	21.094	7.771
2011	34.130	38.530	25.523	23.412	9.633
2012	36.191	40.680	28.292	25.315	10.358
2013	37.489	41.743	31.341	26.638	10.726
2014	39.461	43.857	32.203	28.947	11.401
2015	40.769	45.280	33.262	30.301	11.595
2016	41.463	46.139	33.661	30.191	11.623
2017	43.833	48.411	39.010	32.738	12.418
2018	43.957	48.484	39.168	33.094	12.771
2019	44.421	49.030	39.298	33.620	12.820
2020	41.172	45.105	40.081	32.475	12.283
2021	41.772	45.625	41.499	32.127	12.881
2022	42.332	45.972	42.643	32.616	12.919

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

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

Cuadro 4

EVOLUCIÓN DE PENSIONES DE SOBREVIVENCIA POR TIPO DE AFILIACIÓN

Promedio de cada año

Año	Industria y Comercio	Civil	Escolar	Rural	Domestico
2009	142.042	65.275	5.519	53.921	2.416
2010	142.081	64.725	5.536	53.603	2.451
2011	141.799	63.944	5.532	53.114	2.495
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
2022	129.917	50.423	5.290	45.134	3.117

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

Cuadro 5

ACTUACIONES DE SERVICIO DOMÉSTICO - AÑO 2007 a 2023

Año	Servicio doméstico		Todas las aportaciones		% servicio doméstico
	Actuaciones	Inspectores	Actuaciones	Inspectores	Actuaciones
2007	1.305	84	16.905	118	8%
2008	932	96	11.146	114	8%
2009	771	101	11.266	130	7%
2010	869	90	11.386	128	8%
2011	676	88	11.244	129	6%
2012	762	84	10.683	127	7%
2013	756	84	11.023	129	7%
2014	904	89	11.611	119	8%
2015	811	84	10.835	115	7%
2016	910	78	9.385	113	10%
2017	890	88	9.457	143	9%
2018	891	85	10.794	139	8%
2019	724	103	9.483	138	8%
2020	740	94	9.283	127	8%
2021	549	88	10.065	123	5%
2022	608	68	9.410	118	6%
Total	13.098		173.976		8%

Fuente: Dirección Técnica de ATyR