



**Comentarios de  
Seguridad Social**

**Agosto 2021**



## ANÁLISIS DE COBERTURA DEL RÉGIMEN PREVISIONAL URUGUAYO. Período 2004 – 2020.

<b>Actualización</b> .....	<b>5</b>
1. Introducción .....	7
2. Cobertura en la etapa pasiva.....	8
Indicadores de cobertura en la etapa pasiva.....	8
2.1 Cobertura de 65 y más años, jubilados y pensionistas totales respecto a la población de 65 y más años .....	9
2.2 Cobertura de 65 y más años, jubilados y pensionistas respecto a la población de 65 y más años (originada o derivada de cotizaciones al sistema).....	11
2.3 Cobertura de jubilados de 65 y más años respecto a la población mayor de 65 y más años.....	15
3. Conclusiones.....	18

## LA ECUACION DE EQUILIBRIO FINANCIERO. Resultados para el período 2004 – 2020.

<b>Actualización</b> .....	<b>19</b>
1. Introducción .....	21
2. Egresos .....	22
3. Ingresos .....	25
4. Tasa de Equilibrio y Relaciones Básicas.....	29
5. Análisis de la Estructura Financiera .....	35
5.1 Composición de los ingresos.....	35
5.2 Desagregación de las contribuciones de afiliados y del Estado.....	37
6. Síntesis .....	39

## TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN URUGUAY

<b>Actualización</b> .....	<b>41</b>
1. Introducción .....	43
2. Regulación del trabajo doméstico remunerado (normativa nacional e internacional) .....	44
2.1 La normativa de la Ley y su decreto reglamentario.....	45
2.1.1 <i>Derechos laborales</i> .....	45
2.1.2 <i>Derechos de seguridad social</i> .....	46
2.2 Incorporación a la negociación colectiva.....	47
2.3 Convenio y recomendación de la OIT .....	48
3. Condiciones que favorecen la formalización del sector .....	49
4. Principales características del trabajo doméstico remunerado .....	51
5. Recursos, cotizantes e informalidad .....	54
5.1 Recursos de IVS.....	54
5.2 Otros ingresos generados luego de promulgada la Ley.....	56
5.3 Cotizantes .....	57
5.4 Informalidad .....	59
5.5 Fiscalizaciones.....	60
6. Acceso a beneficios de seguridad social en condición de actividad.....	63
7. Acceso a beneficios de seguridad social en condición de pasividad .....	66
8. Consideraciones finales.....	71
Bibliografía: .....	73
ANEXO – Negociaciones Colectivas .....	74
Convenio 2008 (vigencia del 1/11/2008 al 30/06/2010) .....	74
Convenio 2010 (vigencia del 1/07/2010 al 31/12/2012) .....	75
Convenio 2013 (vigencia del 1/01/2013 al 31/12/2015) .....	75
Convenio 2016 (vigencia del 1/01/2016 al 31/12/2018) .....	75
Convenio 2019 (vigencia del 1/01/2019 al 30/06/2021) .....	76



ANÁLISIS DE COBERTURA DEL  
RÉGIMEN PREVISIONAL URUGUAYO  
Período 2004 – 2020

Actualización



# Análisis de cobertura del régimen previsional uruguayo

## Período 2004 – 2020

### Actualización

Asesoría Económica y Actuarial  
Agosto 2021

#### Resumen:

*En el presente documento se calculan para el período 2004-2020, diversos indicadores de cobertura del Sistema de Seguridad Social uruguayo para la etapa pasiva, a partir de registros administrativos de los organismos de Seguridad Social y de la Encuesta Continua de Hogares.*

Palabras clave: Cobertura del Régimen Previsional – cobertura pasiva

## 1. Introducción

Como resultado del envejecimiento de la población uruguaya, existe preocupación tanto de la cobertura que brinda el Sistema de Protección Social así como de su sostenibilidad económica.

Pasa a ser prioritario entonces conocer el alcance y eficiencia del sistema de Seguridad Social, siendo necesario analizar la **cobertura** que brinda, que en forma general se la define como la “proporción de personas que se encuentran recibiendo un beneficio dentro de un grupo de referencia, al que se considera “población objetivo”<sup>1</sup>.

Se pueden distinguir tres diferentes tipos de cobertura en Seguridad Social: la cobertura legal, la estadística y la real. La legal es la establecida por la Constitución o la Ley, la estadística se basa en los registros administrativos del sistema de Seguridad Social, y por último la cobertura real surge de los censos poblacionales y encuestas de hogares.

El presente análisis de cobertura, surge como una combinación entre la cobertura estadística y la real, ya que la información utilizada proviene de bases de datos del Organismo, de las Cajas Paraestatales (Notarial, Bancaria y Profesionales Universitarios), de los Servicios de Retiros y Pensiones Militar y Policial, y de los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares.

---

<sup>1</sup>Rofman, R., & Carranza, E. (2005). La cobertura de la Seguridad Social en América Latina. *Social Protection Discussion Paper Series No. 523*.

## 2. Cobertura en la etapa pasiva

El envejecimiento demográfico impacta en los regímenes de pensiones, influencia que se visualiza en la existencia de un mayor número de beneficiarios, que asociado a una esperanza de vida mayor implicará que perciban las prestaciones por un mayor período de tiempo. Este fenómeno origina uno de los retos más importantes que enfrenta el sistema de protección social, si consideramos que las instituciones de Seguridad Social en su origen no habían sido destinadas a toda la población. Por lo que en países como el nuestro, con un importante nivel de envejecimiento, este factor queda de manifiesto frente al importante nivel de cobertura existente.

### Indicadores de cobertura en la etapa pasiva

Se analiza la cobertura del adulto mayor a través de **tres indicadores**:

- a) Porcentaje de jubilados y pensionistas del BPS, Cajas Paraestatales y Servicios de Retiros y Pensiones Militar y Policial, en el total de población de 65 y más años (incluye pensiones no contributivas y asistencia a la vejez).
- b) Porcentaje de jubilados y pensionistas del BPS, Cajas Paraestatales y Servicios de Retiros y Pensiones Militar y Policial, en el total de la población de 65 y más años (originadas y/o derivadas de cotizaciones al Sistema).
- c) Porcentaje de jubilados del BPS, Cajas Paraestatales y Servicios de Retiros y Pensiones Militar y Policial, en el total de población de 65 y más años.

Se considera a una persona cubierta por el sistema de Seguridad Social, si percibe al menos una prestación por vejez, invalidez o sobrevivencia, independientemente de que pueda estar percibiendo alguna prestación de actividad.

Como una persona puede cobrar más de una pasividad, ya sea dentro de un mismo organismo o entre diferentes instituciones, se hace un ordenamiento de los beneficiarios a efectos de no repetir personas. Es así que si la persona cobra una pasividad de BPS y otra de un organismo distinto, se lo cuenta como beneficiario del BPS y se excluye a la persona de los beneficiarios de la otra caja. De la misma forma, si una persona cobra prestaciones distintas dentro de un mismo organismo, se lo clasifica en una sola categoría de beneficiario utilizando el siguiente orden de preferencia: 1) jubilado; 2) pensionista; 3) pensionista no contributivo.



## 2.1 Cobertura de 65 y más años, jubilados y pensionistas totales respecto a la población de 65 y más años

En el siguiente apartado se analiza la cobertura de personas de 65 y más a través de una prestación IVS (Invalidez, Vejez y Sobrevivencia) del Banco de Previsión Social o de Otras instituciones de Seguridad Social (Cajas Paraestatales y Servicios de Retiros Militar y Policial).

En este primer indicador se considera en las prestaciones que otorga el BPS, no sólo aquellas prestaciones (jubilaciones y pensiones) de origen contributivo, sino también a la prestación asistencial no contributiva por vejez e invalidez cuyos beneficiarios son todas aquellas personas que carecen de recursos suficientes y cuentan con 70 años de edad, o a cualquier edad si están incapacitadas en forma absoluta para todo trabajo. A su vez incluye, a partir de enero de 2008, el subsidio de asistencia a la vejez que ampara a aquellas personas mayores de 64 y menores de 70 años, beneficiarias de la Ley N° 18.227 (Plan de Equidad).

Dada la existencia de pluripasividad entre el BPS y otros organismos de Seguridad Social, se estimó un coeficiente de pluripasividad de acuerdo a los microdatos de la ECH. En base a este coeficiente se redujo el número de jubilados y pensionistas pertenecientes a las Cajas Paraestatales y Servicios de Retiros y Pensiones.

A continuación se presenta la cantidad de personas mayores de 65 y más años protegidas por una jubilación o pensión.

**Cuadro 1. Jubilados y pensionistas totales de 65 y más años**

	BPS (1)	Otras Instituciones de Seguridad Social (2) (3)	Total
2004	385.755	30.154	415.909
2005	388.121	30.546	418.666
2006	389.297	32.555	421.852
2007	388.828	32.271	421.099
2008	392.497	31.998	424.496
2009	398.774	34.979	433.752
2010	408.841	34.480	443.321
2011	416.744	36.308	453.052
2012	422.632	36.991	459.623
2013	428.049	35.727	463.776
2014	434.098	37.508	471.606
2015	440.575	37.084	477.659
2016	440.930	39.787	480.718
2017	442.809	38.196	481.004
2018	448.155	41.087	489.241
2019	453.412	41.500	494.912
2020	459.884	45.439	505.323

NOTAS:

(1) Excluye Pensiones No Contributivas y Asistencia a la Vejez

(2) Incluye: Cajas Paraestatales y Servicios de Retiros y Pensiones (Militar y Policial)

(3) Se excluyen aquellos pasivos que cobren una jubilación o pensión por BPS

FUENTES:

CDES de Prestaciones

Informes de Cajas Paraestatales

Informes de Servicio de Retiros y Pensiones (Militar y Policial)

El número de personas que acceden a una prestación por vejez, invalidez y sobrevivencia otorgada por el Banco de Previsión Social es creciente en el período analizado pasando de cerca de 386.000 beneficiarios en el año 2004 a 459.884 en el último año con información, crecimiento equivalente al 19,2%. Para el resto de las instituciones de Seguridad Social, el comportamiento es más errático, presentando un crecimiento acumulado de 50,7% entre 2004 y 2020, aumentando en este último año un 9,5% con respecto a 2019.

Si se realiza el cociente de las personas de 65 años y más protegidas por alguno de los organismos de Seguridad Social y el total de población de dicha edad, obtenemos el indicador más amplio de cobertura del adulto mayor.

**Cuadro 2. Cobertura del adulto mayor**

	Personas protegidas: 65 y más años (1)	Población de 65 y más años	Cobertura total
2004	415.909	446.250	93,20%
2005	418.666	448.974	93,25%
2006	421.852	452.121	93,30%
2007	421.099	454.657	92,62%
2008	424.496	457.336	92,82%
2009	433.752	461.504	93,99%
2010	443.321	465.399	95,26%
2011	453.052	468.909	96,62%
2012	459.623	472.427	97,29%
2013	463.776	476.122	97,41%
2014	471.606	480.075	98,24%
2015	477.659	484.407	98,61%
2016	480.718	489.173	98,27%
2017	481.004	494.433	97,28%
2018	489.241	500.370	97,78%
2019	494.912	507.271	97,56%
2020	505.323	515.271	98,07%

**NOTAS:**

(1) Incluye Pensiones No Contributivas y Asistencia a la Vejez a partir del año 2008.

**FUENTES:**

CDES de Prestaciones

Informes de Cajas Paraestatales y de Servicio de Retiros y Pensiones (Militar y Policial)

Proyecciones de Población - INE

Se observa que el porcentaje de cobertura total ha tenido oscilaciones en el período 2004 -2020. El menor porcentaje de cobertura se produce en 2007 con un 92,62%. Entre el 2008 y el 2015 la cobertura presenta una tendencia creciente para luego volver a presentar oscilaciones, siendo en el año 2020 de 98,07%.

## 2.2 Cobertura de 65 y más años, jubilados y pensionistas respecto a la población de 65 y más años (originada o derivada de cotizaciones al sistema)

En el presente indicador se considera únicamente a aquellas personas que perciben una prestación de jubilación o pensión originada o derivada de una contribución al sistema de protección social. La metodología utilizada para la estimación de los jubilados y pensionistas de las Cajas Paraestatales y Servicio de Retiros y Pensiones Militar y Policial, es la descrita en el indicador anterior.

En primer lugar se presenta el total de jubilados y pensionistas para los distintos años analizados. Este total de personas protegidas no incluye a aquellas cubiertas por una prestación no contributiva, las que fueron incluidas en el indicador anterior.

**Cuadro 3. Jubilados y pensionistas contributivos de 65 y más años**

	BPS (1)	Otras Instituciones de Seg.Social (2) (3)	Total
2004	366.250	30.154	396.404
2005	368.251	30.546	398.796
2006	368.828	32.555	401.383
2007	367.445	32.271	399.716
2008	367.486	31.998	399.484
2009	371.771	34.979	406.749
2010	380.385	34.480	414.864
2011	387.356	36.308	423.664
2012	393.508	36.991	430.499
2013	398.561	35.727	434.288
2014	403.987	37.508	441.494
2015	409.713	37.084	446.797
2016	410.533	39.787	450.320
2017	412.764	38.196	450.960
2018	417.968	41.087	459.055
2019	422.706	41.500	464.205
2020	428.486	45.439	473.924

NOTAS:

(1) Excluye Pensiones No Contributivas y Asistencia a la Vejez

(2) Incluye: Cajas Paraestatales y Servicios de Retiros y Pensiones (Militar y Policial)

(3) Se excluyen aquellos pasivos que cobren una jubilación o pensión por BPS

FUENTES:

CDES de Prestaciones

Informes de Cajas Paraestatales

Informes de Servicio de Retiros y Pensiones (Militar y Policial)

A continuación se presenta la evolución de la cobertura de acuerdo al indicador: porcentaje de jubilados y pensionistas del BPS, y de otras instituciones de Seguridad Social (Cajas Paraestatales y Servicio de Retiros y Pensiones) que contribuyeron al sistema, en el total de la población de 65 y más años.

**Cuadro 4. Cobertura derivada de una contribución**

	Jubilados y pensionistas de 65 y más (1) (2)	Población de 65 y más años	Cobertura
2004	396.404	446.250	88,83%
2005	398.796	448.974	88,82%
2006	401.383	452.121	88,78%
2007	399.716	454.657	87,92%
2008	399.484	457.336	87,35%
2009	406.749	461.504	88,14%
2010	414.864	465.399	89,14%
2011	423.664	468.909	90,35%
2012	430.499	472.427	91,12%
2013	434.288	476.122	91,21%
2014	441.494	480.075	91,96%
2015	446.797	484.407	92,24%
2016	450.320	489.173	92,06%
2017	450.960	494.433	91,21%
2018	459.055	500.370	91,74%
2019	464.205	507.271	91,51%
2020	473.924	515.271	91,98%

NOTAS:

(1) Excluye Pensiones No Contributivas y Asistencia a la Vejez

(2) Incluye: Cajas Paraestatales y Servicios de Retiros y Pensiones (Militar y Policial)

FUENTE:

CDES de Prestaciones

Informes de Cajas Paraestatales y de Servicio de Retiros y Pensiones

Proyecciones de Población Revisión Año 2013 - INE

De los datos presentados en el cuadro se concluye que la cobertura originada por las aportaciones realizadas al sistema representaba en el año 2004 un 88,83% de la población mayor de 64 años. A partir de ese año, la evolución es decreciente hasta el año 2008 inclusive. A partir de este año la evolución fue creciente hasta el año 2015, quizás como consecuencia de la ley de flexibilización en el acceso a las jubilaciones Ley N° 18.395. En los años siguientes el porcentaje de cobertura ha tenido un comportamiento oscilante, alcanzando en el 2020 un valor de 91,98%, lo que significa un crecimiento leve respecto al año 2019.

De la comparación del primer indicador de cobertura de la etapa pasiva, que refleja el máximo nivel de cobertura alcanzado por el Sistema y la originada o derivada de una cotización, se obtiene la cobertura resultante de las prestaciones no contributivas, la que oscila entre un 4,37% y un 6,09% en el periodo en estudio.

En el siguiente cuadro se presenta la cantidad de personas involucradas, y los niveles de cobertura no contributiva.

**Cuadro 5. Cobertura de prestaciones IVS no contributivas**

	Pensionistas por Vejez e Invalidez de 65 y más	Cobertura
2004	19.505	4,37%
2005	19.870	4,43%
2006	20.469	4,53%
2007	21.383	4,70%
2008	25.012	5,47%
2009	27.003	5,85%
2010	28.456	6,11%
2011	29.388	6,27%
2012	29.124	6,16%
2013	29.488	6,19%
2014	30.112	6,27%
2015	30.862	6,37%
2016	30.398	6,21%
2017	30.045	6,08%
2018	30.187	6,03%
2019	30.706	6,05%
2020	31.399	6,09%

NOTA:

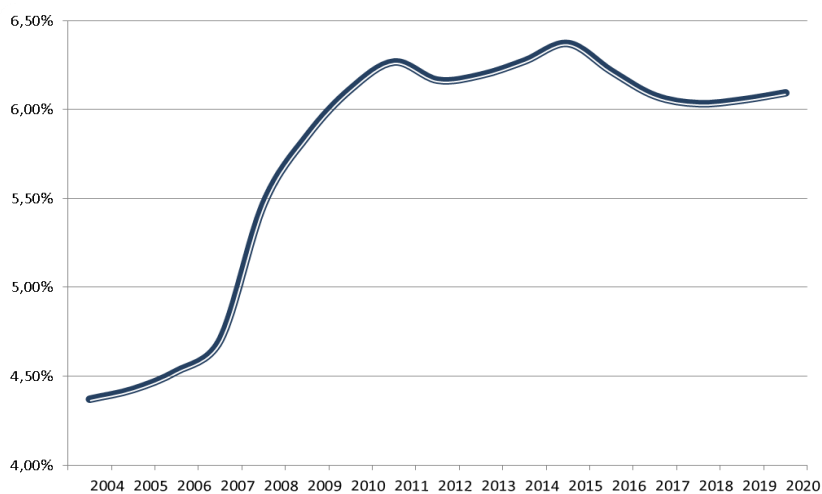
Incluye Subsidios Asistencia a la Vejez a partir del año 2008

FUENTE:

CDES de Prestaciones

En el gráfico siguiente se presenta la evolución de la cobertura no contributiva en el periodo en estudio.

**Evolución del Nivel de Cobertura de Prestaciones IVS no contributivas**  
 Período: 2004 – 2020



Fuente: CDES de Prestaciones

La gráfica muestra un nivel de cobertura del 4,4% para los años 2004 y 2005. A partir de ese año la cobertura no contributiva presenta una tendencia creciente que es interrumpida en el año 2012. Del 2013 al 2015 inclusive vuelve a aumentar, y en los años subsiguientes se observa una tendencia decreciente del nivel de cobertura. En tanto para el último año del periodo estudiado se verifica un leve crecimiento en dicho nivel siendo para el 2020 de 6,09%.

### 2.3 Cobertura de jubilados de 65 y más años respecto a la población mayor de 65 y más años

Se analiza a continuación cómo evolucionó la cobertura proporcionada por el Banco de Previsión Social, Cajas Paraestatales y Servicio de Retiros y Pensiones Militar y Policial desde el año 2004 al 2020, considerando sólo el número de jubilados. Se estimó el número de jubilados de las Cajas Paraestatales y Servicio de Retiros y Pensiones Militar y Policial, con la misma metodología utilizada en los indicadores anteriores.

El total de jubilados del sistema, de 65 y más años se detalla en el cuadro siguiente.

**Cuadro 6. Cobertura derivada de una jubilación**

	Jubilados 65 y más años (1)	Población de 65 y más años	Cobertura a través de una jubilación
2004	322.247	446.250	72,21%
2005	323.950	448.974	72,15%
2006	324.412	452.121	71,75%
2007	323.154	454.657	71,08%
2008	322.036	457.336	70,42%
2009	328.612	461.504	71,20%
2010	339.002	465.399	72,84%
2011	347.818	468.909	74,18%
2012	355.052	472.427	75,15%
2013	360.571	476.122	75,73%
2014	367.703	480.075	76,59%
2015	374.555	484.407	77,32%
2016	379.188	489.173	77,52%
2017	382.414	494.433	77,34%
2018	389.440	500.370	77,83%
2019	394.877	507.271	77,84%
2020	404.878	515.271	78,58%

NOTAS:

(1) Incluye: Cajas Paraestatales y Servicio de Retiros y Pensiones (Militar y Policial)

FUENTE:

CDES de Prestaciones

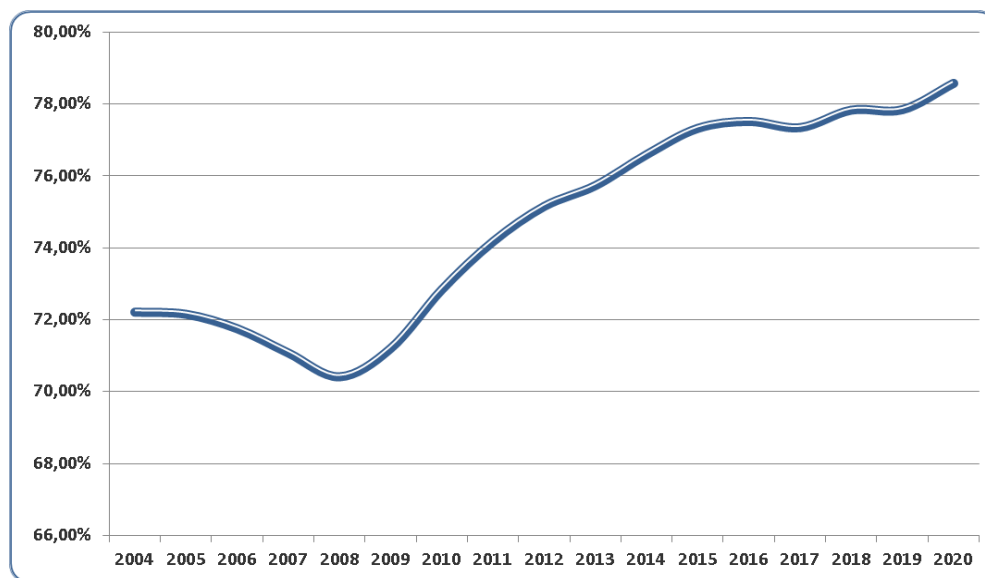
Informes de Cajas Paraestatales y de Servicio de Retiros y Pensiones

Proyecciones de Población Revisión Año 2013 - INE

Analizando la evolución de la cobertura derivada de una jubilación, se percibe un comportamiento oscilante que varió desde un mínimo de 70,42% en el año 2008, para posteriormente verificar una recuperación, hasta permanecer prácticamente constante a entre 2015 y 2019, en 2020, último año de estudio, se observa un aumento de 0.7 puntos porcentuales respecto al año anterior, alcanzando un nivel de 78,58%.

En el siguiente gráfico se puede visualizar con mayor claridad la evolución mencionada del porcentaje de cobertura a través de jubilaciones de los organismos de Seguridad Social, tomando como indicador la relación existente entre el número de jubilados de 65 y más años y la población de 65 y más años en el período 2004 – 2020.

#### Cobertura de 65 y más años a través de una jubilación respecto a la población de 65 y más años.



**Fuentes:** CDES de Prestaciones  
Informes de Cajas Paraestatales y de Servicio de Retiros y Pensiones (Militar y Policial)  
Proyecciones de Población Revisión Año 2013 - INE

#### 2.4 Cobertura de pensionistas por sobrevivencia de 65 y más años respecto a la población de 65 y más años

Completando el análisis de la cobertura contributiva, se analiza la evolución correspondiente a las pensiones por sobrevivencia. Esta prestación protege a las personas viudas (hombres y mujeres), a los hijos solteros menores de 21 años, hijos solteros mayores de 21 años absolutamente incapacitados para todo trabajo, a los padres absolutamente incapacitados para todo trabajo, y a las personas divorciadas. A su vez, todas estas personas, deben reunir ciertos requisitos para acceder a la pensión, siendo algunos de estos de índole monetaria (existen topes de ingresos, y necesidad de probar dependencia económica en algunos casos).



El período de amparo de las viudas varía según la edad al momento del fallecimiento del causante: si éstas son menores de 30 años, la pensión cubre un período de dos años, entre 30 y 39 años cubre un período de 5 años y es vitalicia para aquellas mujeres de 40 y más años, existiendo adicionalmente topes de ingresos. En el caso del viudo, éste debe acreditar la dependencia económica del causante o la carencia de recursos suficientes. A su vez, la Ley N° 18.246 del 27/12/2007 reconoce el derecho derivado de las uniones concubinarias que reúnan características de exclusividad y permanencia.

Se presenta a continuación la evolución de la cobertura brindada a través de pensiones por sobrevivencia del Sistema.

**Cuadro 7. Cobertura derivada de una pensión por sobrevivencia**

	Pensionistas por sobrevivencia 65 y más (1)	Población de 65 y más años	Cobertura a través de una pensión por sobrevivencia
2004	74.158	446.250	16,62%
2005	74.846	448.974	16,67%
2006	76.971	452.121	17,02%
2007	76.562	454.657	16,84%
2008	77.448	457.336	16,93%
2009	78.138	461.504	16,93%
2010	75.862	465.399	16,30%
2011	75.846	468.909	16,17%
2012	75.447	472.427	15,97%
2013	73.717	476.122	15,48%
2014	73.791	480.075	15,37%
2015	72.242	484.407	14,91%
2016	71.131	489.173	14,54%
2017	68.546	494.433	13,86%
2018	69.614	500.370	13,91%
2019	69.329	507.271	13,67%
2020	69.046	515.271	13,40%

NOTAS:

(1) Incluye: Cajas Paraestatales y Servicio de Retiros y Pensiones (Militar y Policial)

FUENTE:

CDES de Prestaciones

Informes de Cajas Paraestatales y de Servicio de Retiros y Pensiones

Proyecciones de Población Revisión Año 2013 – INE

La cobertura brindada a través de una pensión por sobrevivencia del 2004 hasta el 2009 se mantiene en el entorno del 17%, para luego presentar un decrecimiento continuo hasta 2017. En el 2018 presenta un leve incremento, siendo el nivel de esta cobertura 13,91%, lo cual representa una excepción a la tendencia descrita anteriormente, producto del incremento de las pensiones de las cajas paraestatales y del Servicio de Retiros y Pensiones Militar, ya que las pensiones otorgadas en BPS, que son la mayoría, siguen en descenso. A partir del año 2019 se retoma la tendencia

decreciente que se presentaba hasta el año 2017, ubicándose el nivel de cobertura en un 13,40% en el 2020, último año de estudio.

Podrían existir varias razones para la disminución mencionada de las pensiones de sobrevivencia de BPS. En primer lugar cabe recordar que si la persona cobra una jubilación y una pensión no figura como amparada por la pensión sino por la jubilación, por lo que es aún mayor el porcentaje de adultos mayores que reciben una pensión que el que se presenta en el cuadro. Asimismo, continúan disminuyendo las pensiones vitalicias correspondientes a regímenes anteriores, tales como las correspondientes a hijas solteras establecidas en el Acto Institucional N° 9.

### 3. Conclusiones

La población y sus características condicionan al sistema de Seguridad Social en relación a la cobertura de los riesgos de invalidez, vejez y sobrevivencia.

El análisis se realizó a través de tres indicadores. Por un lado el ratio que relaciona a los jubilados y pensionistas de 65 años y más, considerando las prestaciones de origen contributivo y no contributivo, en relación a la población en igual tramo de edad. Este indicador ha presentado oscilaciones en el período 2004-2020. En este último año la cobertura del adulto mayor fue de 98,07%, lo que implicó un aumento de 0,5 puntos porcentuales con respecto a 2019.

Si medimos el nivel de cobertura a través de aquellos jubilados y pensionistas que reciben una prestación originada en sus contribuciones al sistema, éste presenta oscilaciones durante el período, llegando a totalizar el 91,98% al final del período. Si se consideran las prestaciones no contributivas, el nivel de cobertura alcanzado en el año 2020 fue del 6,09% del total de población mayor de 64 años.

Cuando se considera únicamente el número de jubilados del sistema, el porcentaje de cobertura también presenta un decrecimiento de su nivel hasta el año 2008, a partir de este año se revierte esta tendencia, y se observa en general un incremento hasta el 2020 inclusive. En ese año se alcanza un nivel de cobertura derivada de una jubilación del orden del 78,58%.

De considerar sólo el número de pensionistas por sobrevivencia, se observa que en los primeros años considerados en el análisis (2004 a 2009), el porcentaje de cobertura se encuentra en el entorno del 17%. A partir del año 2010 este indicador comienza a decrecer hasta el año 2017 inclusive. En el 2018 se produce un leve ascenso de este tipo de cobertura, alcanzando un guarismo del 13,91%. A partir del año 2019 vuelve a decrecer la cobertura por esta prestación, ubicándose en 2020 en 13,4%.

LA ECUACION DE EQUILIBRIO  
FINANCIERO

Resultados para el período 2004 – 2020

Actualización



# La ecuación de equilibrio financiero

## Resultados para el período 2004 – 2020

### Actualización

Asesoría Económica y Actuarial  
Agosto 2021

#### Resumen

*La ecuación de equilibrio financiero para un sistema de reparto surge de igualar ingresos y egresos anuales y desagregar los componentes de cada uno. De esta forma se plantea la ecuación de equilibrio del sistema, expresada como la relación económica, la relación demográfica y la tasa de equilibrio del sistema.*

*La relación demográfica se calcula como el cociente entre activos y pasivos. La relación económica se deduce a través del cociente pasividad y salario. Finalmente la tasa de aporte equilibrio del sistema es aquella que aplicada a la masa salarial permite igualar ingresos y egresos anuales del sistema.*

*En este artículo se analiza la evolución de cada componente de la ecuación de equilibrio en el periodo 2004-2020. Para ello, es necesario analizar la estructura de egresos del subsistema IVS y la estructura del financiamiento de dicho sistema.*

*Palabras Clave:* Ecuación de equilibrio del sistema de reparto, seguridad social, financiamiento de la seguridad social, tasa de equilibrio financiero, relación económica, relación demográfica.

## 1. Introducción

El análisis financiero del sistema de invalidez, vejez y sobrevivencia (I.V.S.), en el corto, mediano y largo plazo, se efectúa a través de la ecuación de equilibrio, la que permite visualizar la tendencia que tendrán las principales variables involucradas.

Los sistemas financieros tienen como objetivo la búsqueda del equilibrio global entre ingresos por aportes y egresos por prestaciones en un horizonte de tiempo predeterminado.

En un régimen técnico financiero de reparto puro o simple como el uruguayo, el equilibrio entre ingresos y egresos se logra en períodos muy breves.

Este equilibrio se obtiene en los hechos, mensualmente. No obstante, a los efectos del análisis se tomarán períodos anuales.

En la modalidad más simplificada, el equilibrio financiero se puede expresar en la siguiente ecuación:

$$\text{Ingresos} = \text{Egreso}$$

En este último año de estudio, la situación sanitaria por Covid que vive el País ha obligado a agregar nuevos elementos de estudio en el análisis financiero del organismo. La actual situación provocó cambios en los ingresos del organismo, ya sea por la caída de cotizantes con la consecuente caída en los aportes y la masa salarial, así como también la exoneración de aportes, medida tomada por el gobierno como ayuda a algunos sectores. Debido a esta situación es que en Abril del 2020 se aprueba la Ley Nº19.874 que crea el Fondo Solidario COVID-19, que entre otras cosas busca atender la caída en la recaudación del Banco de Previsión Social derivada de la reducción de actividad económica.

## 2. Egresos

A los efectos del presente análisis nos limitaremos al estudio de los riesgos IVS (invalidez, vejez y sobrevivencia) contributivos, por lo que excluirémos las pensiones no contributivas por vejez e invalidez.

Los egresos los podemos determinar teniendo en cuenta el número promedio de jubilaciones existentes y la jubilación promedio anual. Debemos tener en cuenta además, los egresos por los gastos de funcionamiento, los cuales los reflejaremos en un coeficiente de ajuste. Con este trabajaremos más adelante, por lo que nos limitaremos en este momento a expresar los egresos de acuerdo con la primera definición:

$$\text{Egresos} = \text{Número Promedio de Jubilaciones} \times \text{Jubilación Promedio}$$

En términos generales se entiende que el total de pasividades está dado por la suma de las jubilaciones más las pensiones. Sin embargo a los efectos de poder trabajar con elementos comparables, expresamos a las pensiones en unidades de jubilaciones. Esta definición mide a las pasividades totales en término de “jubilaciones equivalentes”. Es decir que utilizaremos la siguiente definición:

$$\text{Jubilaciones equivalentes pagas} = \text{N}^\circ \text{ de jubilaciones pagas} + (\text{N}^\circ \text{ de pensiones} \times \text{Pensión promedio} / \text{Jubilación Promedio})$$

AÑO	Jubilaciones Pagas	Variación Acumulada (*)	Jubilaciones Equivalentes	Variación Acumulada (*)
2004	366.245		479.981	
2005	365.618	-0,17%	482.677	0,56%
2006	364.867	-0,38%	484.365	0,91%
2007	359.617	-1,81%	480.297	0,07%
2008	357.454	-2,40%	478.597	-0,29%
2009	362.120	-1,13%	484.309	0,90%
2010	378.767	3,42%	504.037	5,01%
2011	392.917	7,28%	521.020	8,55%
2012	405.210	10,64%	534.115	11,28%
2013	413.130	12,80%	542.487	13,02%
2014	421.317	15,04%	552.124	15,03%
2015	430.104	17,44%	561.672	17,02%
2016	438.061	19,61%	570.242	18,81%
2017	445.760	21,71%	577.867	20,39%
2018	451.261	23,21%	582.675	21,40%
2019	460.448	25,72%	591.193	23,17%
2020	467.305	27,59%	597.177	24,42%

Fuente: RING de Prestaciones

(\*) Cada año respecto al 2004

Nota: Las diferencias con publicaciones anteriores se deben a revisiones en los datos de las series rurales

Desde el año 2004 hasta el año 2008, las jubilaciones pagas han tenido un comportamiento decreciente y las jubilaciones equivalentes se han mantenido variando en el entorno del 1%. Esta situación se ha revertido a partir del año 2009, seguramente por la entrada en vigencia de la Ley N° 18.395 (Flexibilización de acceso a las jubilaciones), en donde tanto las jubilaciones pagas como las equivalentes han tenido un importante crecimiento con respecto al año base.

La diferencia en términos absolutos entre el número de jubilaciones pagas en el año 2020 con respecto al año 2004 es de 101.687 jubilaciones más, lo que representa un incremento del 27.59%. Así mismo, las jubilaciones equivalentes crecieron con respecto al año 2004 en 114.500 lo que representa un incremento del 24,42%.

	<b>Pasividad Promedio Anual (*)</b>			
	<b>En términos de IMS</b>		<b>En términos de IPC</b>	
	<b>\$</b>	<b>U\$S</b>	<b>\$</b>	<b>U\$S</b>
2004	328.647	7.822	198.230	4.718
2005	325.242	7.741	203.581	4.846
2006	316.230	7.527	206.798	4.922
2007	308.789	7.350	211.732	5.040
2008	311.034	7.403	224.375	5.341
2009	311.371	7.411	240.708	5.729
2010	311.525	7.415	249.968	5.950
2011	302.680	7.204	253.692	6.038
2012	302.616	7.203	265.317	6.315
2013	306.219	7.289	275.523	6.558
2014	303.118	7.215	282.557	6.725
2015	307.276	7.314	290.992	6.926
2016	303.470	7.223	292.050	6.951
2017	305.684	7.276	306.104	7.286
2018	308.581	7.345	309.571	7.368
2019	306.549	7.296	311.903	7.424
2020	309.279	7.361	309.279	7.361

(\*) Valores Constantes. Base IPC, IMS promedio año 2020, expresados en dólares promedio año 2020 tc= 42.01

Fuente: Informe de Ingresos y Egresos de Repartición Finanzas

Por otra parte la jubilación equivalente promedio anual de 2020, se ubica en el entorno de los U\$S 7.361<sup>2</sup>. En términos absolutos ha tenido un decrecimiento con respecto al año 2004 de U\$S 461 si el deflactor que utilizamos es el IMS, lo que en términos relativos nos está indicando un descenso del orden del 5,9%, como consecuencia del momento en que se otorgan los aumentos<sup>3</sup>, a la Ley N° 18.395 de Flexibilización de jubilaciones y al aumento del peso de las nuevas jubilaciones del régimen mixto.

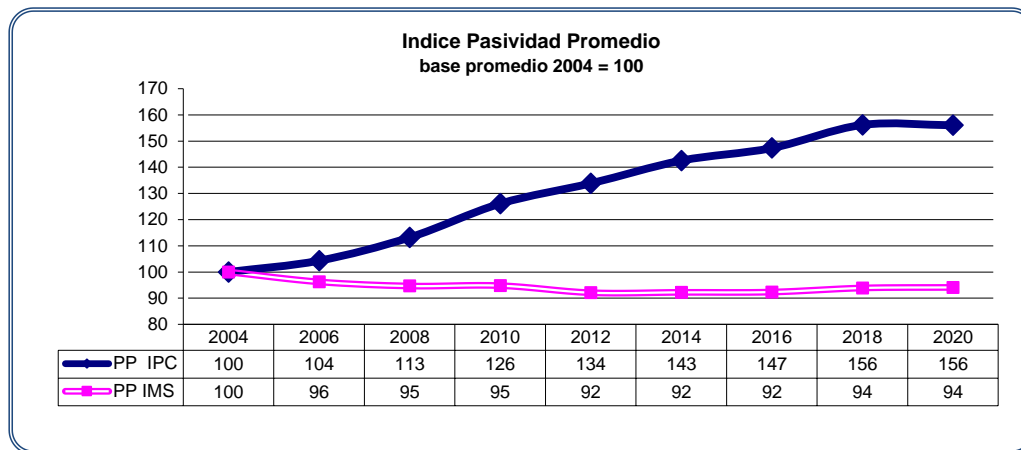
En cambio, si utilizamos como deflactor al IPC, la jubilación equivalente promedio se ha incrementado en U\$S 2.643 lo que en términos relativos sería un aumento del 56% con respecto al año 2004, alcanzando mayor poder adquisitivo, esto se explica por el ajuste de las pasividades que en el periodo analizado ha estado durante casi todo el período por encima de la inflación, excepto los dos últimos años de análisis, generando aumentos reales en término de precios en cada revaluación.

Si elaboramos un índice con estos comportamientos obtenemos:

<sup>2</sup> Tipo de cambio promedio año 2020 1 USD = \$ 42.01

<sup>3</sup> Hay que recordar que las pasividades se reajustan con el incremento de salarios del año anterior, por lo cual se presenta un desfase entre el crecimiento de las pasividades y el salario





El comportamiento diferente de los índices mencionados, también se ve reflejado en los egresos por pago de pasividades. Es así que existe un crecimiento en los egresos por pago de pasividades del orden del 17% cuando los expresamos en términos de IMS, y un 94% si los expresamos en términos de IPC.

<b>Total Egresos I.V.S (*)</b>				
	<b>En términos de IMS</b>		<b>En términos de IPC</b>	
	\$ (**)	U\$S (**)	\$ (**)	U\$S (**)
2004	157.744	3.755	95.147	2.265
2005	156.987	3.737	98.264	2.339
2006	153.171	3.646	100.166	2.384
2007	148.310	3.530	101.694	2.421
2008	148.860	3.543	107.385	2.556
2009	150.800	3.589	116.577	2.775
2010	157.020	3.737	125.993	2.999
2011	157.702	3.754	132.179	3.146
2012	161.632	3.847	141.710	3.373
2013	166.120	3.954	149.468	3.558
2014	167.359	3.983	156.007	3.713
2015	172.588	4.108	163.442	3.890
2016	173.051	4.119	166.539	3.964
2017	176.644	4.204	176.887	4.210
2018	179.803	4.280	180.380	4.293
2019	181.229	4.314	184.395	4.389
2020	184.694	4.396	184.694	4.396

(\*) Valores Constantes. Base IPC, IMS promedio año 2020, expresados en dólares promedio año 2020 tc= 42.01

(\*\*) Expresado en millones

Fuente: Informe de Ingresos y Egresos de Repartición Finanzas

### 3. Ingresos

Los ingresos destinados al subsistema IVS provienen:

- De las contribuciones personales y patronales sobre la masa salarial

- De las contribuciones del Estado, que comprenden los ingresos provenientes de la afectación al organismo de diferentes impuestos y la Asistencia Financiera en caso de ser necesaria.

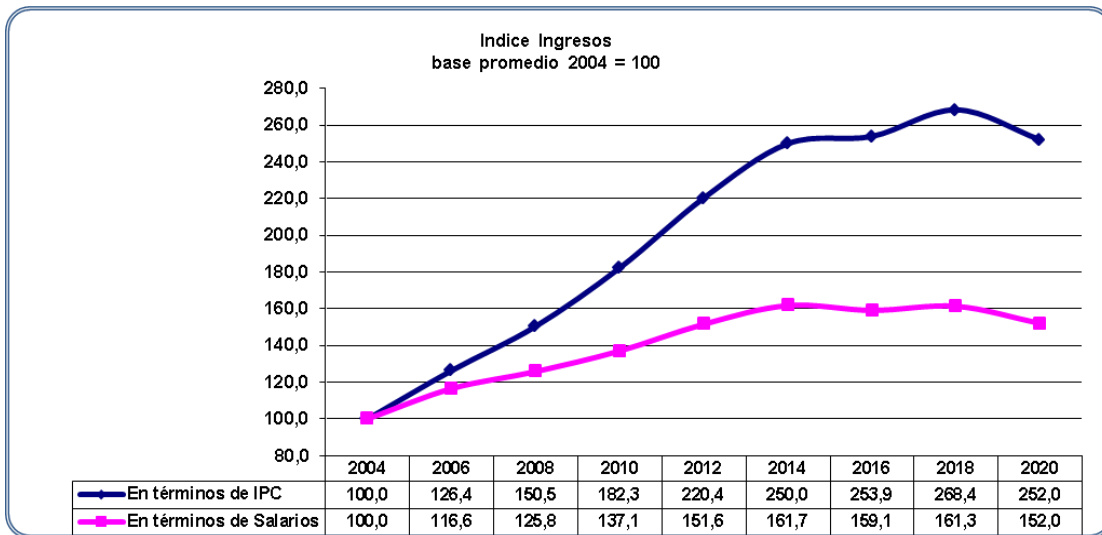
La suma de estos ingresos constituye el total de recursos disponibles para financiar el total de egresos de IVS.

Para el año 2020, último año del período de estudio, se incorpora un nuevo ingreso asociado a la emergencia sanitaria provocada por la pandemia por Covid 19. Producto de esta situación es que el Estado ha creado un Fondo Covid a través del cual se otorgan contribuciones que buscan mitigar los efectos por la baja de aportes, ya sea por la caída de cotizantes así como también producto de exoneración de aportes para algunos sectores de la economía.

A los efectos de comparar los ingresos provenientes de las distintas fuentes, es necesario expresarlos en términos de una de ellas. Siendo los de mayor cuantía los provenientes de la masa salarial, es conveniente convertir las contribuciones estatales en términos de aportación sobre masa salarial. De esta forma, las variables determinantes de los ingresos se reducen a: la tasa de aporte (que incluye aportes personales, patronales y contribución del Estado), el sueldo medio anual de los cotizantes del subsistema y el número de activos cotizantes.

$$\text{Ingresos} = \text{Sueldo anual promedio} \times \text{número cotizantes} \times \text{tasa de aporte}$$

Al observar la evolución de los ingresos expresados en términos de IPC o en términos de salarios encontramos:



Al comparar los ingresos anuales en valores constantes del año 2020 respecto a los del año 2004, en términos de Índice de Precios al Consumo (IPC) observamos que han aumentado un 152%, y al expresarlos en términos de Salario (IMS) se han incrementado en un 52%.

AÑO	Cotizantes	Tasa de aporte	Sueldo Promedio Anual IPC(1)	Ingresos IPC (1)	Sueldo Promedio Anual IMS(2)	Ingresos IMS (2)
			U\$S	U\$S (**)	U\$S	U\$S (**)
2004	902.924	25,16%	6.020	1.368	9.980	2.267
2005	992.091	25,34%	6.185	1.555	9.882	2.485
2006	1.063.682	24,87%	6.534	1.728	9.992	2.643
2007	1.149.923	23,12%	7.027	1.868	10.248	2.725
2008	1.230.960	23,54%	7.100	2.058	9.842	2.852
2009	1.266.259	24,05%	7.739	2.357	10.010	3.049
2010	1.329.109	23,94%	7.837	2.493	9.767	3.108
2011	1.388.233	23,79%	8.366	2.762	9.981	3.296
2012	1.440.521	23,74%	8.815	3.014	10.054	3.438
2013	1.464.054	23,74%	9.240	3.211	10.269	3.569
2014	1.477.130	23,76%	9.739	3.419	10.448	3.667
2015	1.468.660	23,70%	9.992	3.478	10.552	3.673
2016	1.452.624	23,73%	10.074	3.472	10.468	3.608
2017	1.458.494	23,56%	10.492	3.605	10.478	3.600
2018	1.454.201	23,70%	10.646	3.670	10.612	3.658
2019	1.455.481	23,76%	10.752	3.718	10.567	3.654
2020	1.394.020	23,90%	10.340	3.446	10.340	3.446

(\*\*) Expresado en millones

(1) Valores Constantes. Base IPC, IPC promedio año 2020, expresados en dólares promedio año 2020 tc= \$42,01

(2) Valores Constantes. Base IMS, IMS promedio año 2020, expresados en dólares promedio año 2020 tc= \$42,01

Nota: Las diferencias con publicaciones anteriores se deben a cambios en la metodología de conteo.

Fuentes: - Consolidado de Recaudación ATYR.

- Hasta abril de 2020 - DW de nominada, desde mayo de 2020 - metadata cotizantes de CSDA - ATYR

El mayor incremento de la masa salarial, con respecto a los ingresos, lo podemos atribuir a la disminución de la tasa promedio de aportación que en el año 2004 fue 25,16% y en el año 2020 fue de 23,90%<sup>4</sup>.

Los ingresos del año 2020 respecto al año 2004, en términos de IPC expresados en dólares promedio del año, han crecido en términos absolutos en 2.078 millones de dólares, equivalente en términos relativos al 152%. Este incremento, lo podemos atribuir por un lado a que los cotizantes se han incrementado en 54,4% respecto al año 2004, por otro al aumento del sueldo promedio de aportación en 71,8%. La consecuencia del comportamiento de estas variables se ha visto reflejada en el incremento de la masa salarial, que pasó de 5.902 millones de dólares en el año 2004 a 14.414 millones en el 2020. En términos relativos estamos hablando de un crecimiento del 165,2% de la masa salarial. Si comparamos el año 2020 respecto al año 2019 observamos una caída de la masa salarial para el último año de estudio de 7,9%, lo cual implica un cambio en la tendencia creciente que se venía observando, esto se explica por la caída en los puestos de trabajo y una disminución de aportes que percibe el organismo.

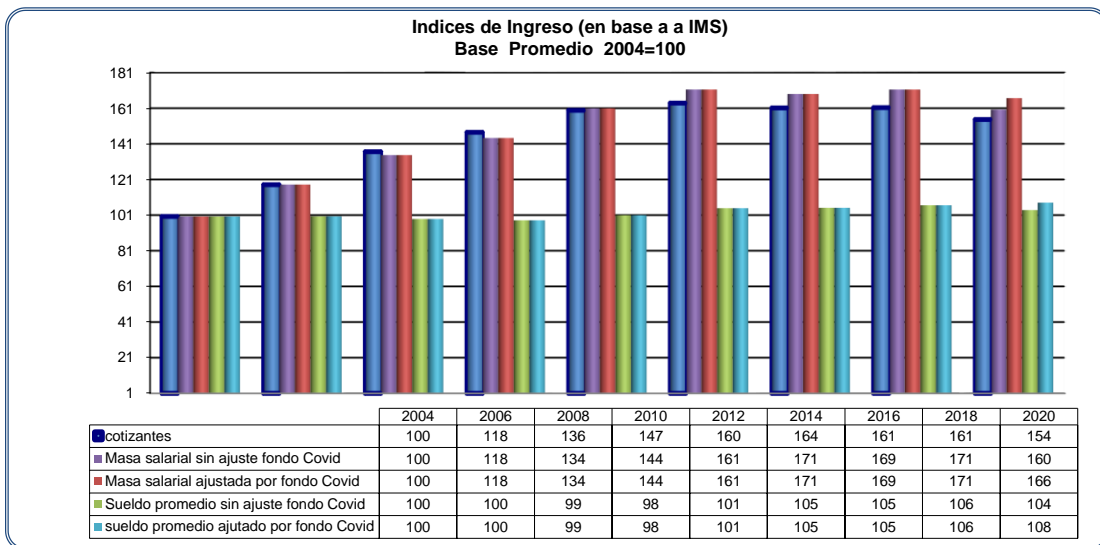
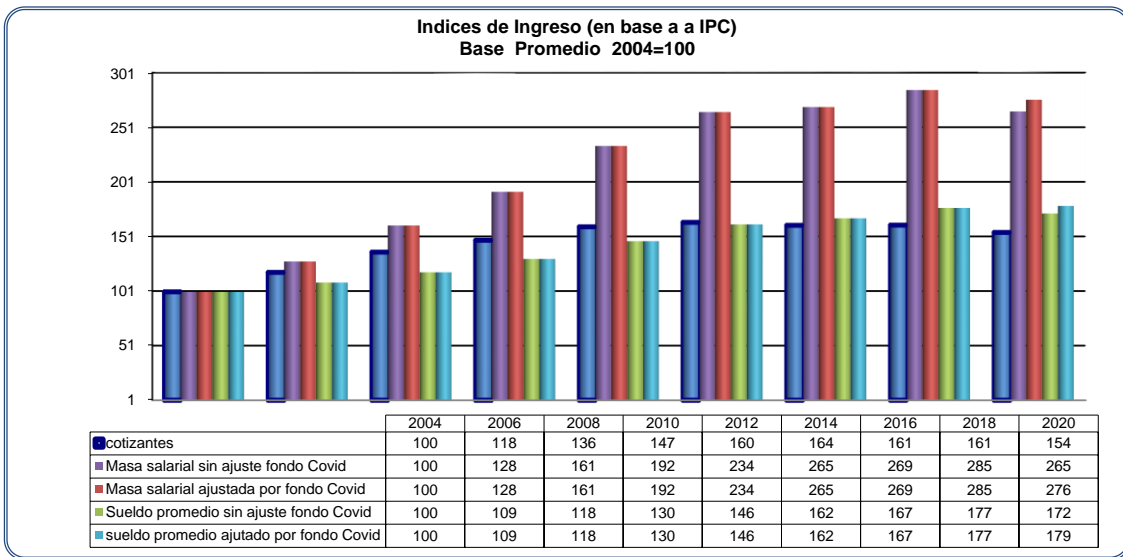
Ahora bien, este último año de estudio resulta particular, dada la pandemia por Covid 19 que atraviesa el país, por lo tanto es necesario mencionar que si tomamos en cuenta el aporte recibido por parte del estado a través del Fondo Covid asociado a compensar pérdida de aportes, exoneraciones y subsidios asociados a prestaciones contributivas, la masa salarial del año 2020 ascendería a de 14.997 millones lo que en términos relativos supondría un aumento de 175,9%. Bajo este escenario, la caída de la masa salarial en 2020 respecto a 2019 sería de 4.2%.

<sup>4</sup> Tasa de aportación promedio estimada a partir de la recaudación total. Incluye aporte patronal Rural.

Los ingresos del año 2020, en términos de IMS expresados en dólares promedio del año, han tenido un crecimiento del 51,97% en relación al año 2004, lo que en términos absolutos son 1.178 millones de dólares. Este crecimiento lo podemos atribuir sobre todo al importante aumento de nuestros puestos cotizantes, el cual ha significado la captación de 491 mil puestos de trabajo en el período de referencia.

El crecimiento de los Ingresos en términos constantes respecto a la evolución del IMS en el periodo (2004-2020) es muy inferior al crecimiento de los ingresos respecto a la evolución del IPC. Esta diferencia se debe al crecimiento real del salario en dicho periodo.

Si elaboramos un índice del comportamiento de estas variables obtenemos los siguientes gráficos:



Al observar el gráfico de índices en base al IPC se puede observar que la masa salarial crece por el efecto combinado de crecimiento de los cotizantes y del salario promedio en términos de IPC, en cambio la masa salarial en base al IMS crece fundamentalmente por efecto del crecimiento de los cotizantes.

Tal como se mencionó anteriormente, la situación sanitaria que vive el país ha tenido como consecuencia una caída en los cotizantes y por lo tanto en los aportes que recibe el organismo. Por esta razón es que, en los gráficos anteriores, se presenta la masa salarial y el sueldo promedio con y sin ajuste por Fondo Covid. Si bien la masa salarial respecto al año anterior presenta una caída es menor cuando se toman en cuenta los aportes realizados por el Estado que buscan subsanar, en parte, la disminución de ingresos contributivos que tuvo el organismo. Con respecto a la evolución del sueldo promedio, al no considerar el ajuste por fondo Covid el mismo desciende tanto en términos de precios como de salarios. Sin embargo, si se ajusta dicha partida por fondo Covid el sueldo promedio en término de precios permanecería constante respecto al año anterior, mientras que crecería en término de salarios.

#### 4. Tasa de Equilibrio y Relaciones Básicas

El equilibrio financiero para un sistema de reparto se obtiene cuando se igualan los Ingresos y los Egresos anuales.

$$a * S * N = P * p * z$$

Siendo:

a - Tasa de aportes

S - Sueldo medio anual de los cotizantes del subsistema

N - Número de puestos cotizantes

P - Número de pasividades

p - Monto de la pasividad promedio

z - Coeficiente de ajuste de egresos que corresponde a los gastos de funcionamiento

La ecuación anterior la podemos expresar de la siguiente manera:

$$p / S * z = a * N / P$$

Si a  $p/S$  y a  $N/P$  las llamamos “c” y “r” respectivamente, obtenemos:

$$c * z = a * r$$

$$a = (c / r) * z$$

“c” es la relación económica de la ecuación, representando la proporción de la prestación promedio de pasividad (incluye jubilaciones y pensiones) respecto del salario promedio de cotizantes.

“r” es la relación demográfica de la ecuación que representa la relación entre el número de activos cotizantes y el número de pasivos.

A partir de la entrada en vigencia de la Ley 16.713, el Banco de Previsión Social actúa como agente de retención de los aportes para el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio. Recauda esos aportes y los debe transferir a las AFAP.

Esto nos lleva a replantear la ecuación de equilibrio. Por un lado tenemos la recaudación total, la cual desde la vigencia de la ley incluye las transferencias a las AFAP, y por otro debemos sumarle a los egresos la parte de recaudación que debemos transferir.

$$a * S * N = P * p * z + TRA$$

Siendo TRA = Transferencias AFAP

Veamos la evolución de estas relaciones para el período considerado. Para el último año de estudio presentaremos dos cuadros con estas relaciones, uno que incorpora al cálculo de salario y a la masa salarial el aporte asociado al Fondo COVID y otro que no incorpora dicho aporte.

**Cuadro con ajuste Fondo COVID:**

AÑO	RELACION ACTIVO/ PASIVO	RELACION PASIV/ SALARIO (*)	TASA DE EQUILIBRIO (*)
2004	1,88	78,4%	47,11%
2005	2,06	78,3%	43,35%
2006	2,20	75,3%	39,37%
2007	2,39	71,7%	34,83%
2008	2,57	75,2%	34,50%
2009	2,61	74,0%	33,66%
2010	2,64	75,9%	34,79%
2011	2,66	72,2%	33,42%
2012	2,70	71,6%	32,95%
2013	2,70	71,0%	32,86%
2014	2,68	69,1%	31,67%
2015	2,61	69,3%	32,84%
2016	2,55	69,0%	33,71%
2017	2,52	69,4%	33,82%
2018	2,50	69,2%	34,00%
2019	2,46	69,0%	34,37%
2020	2,33	68,4%	35,58%

(\*) Se incorpora al cálculo de salario y a la masa salarial el aporte asociado al Fondo COVID.

Nota: Las diferencias con publicaciones anteriores se deben a revisiones en los datos de las series rurales

**Cuadro sin ajuste Fondo COVID:**

AÑO	RELACION ACTIVO/PASIVO	RELACION PASIV/ SALARIO	TASA DE EQUILIBRIO
2004	1,88	78,4%	47,11%
2005	2,06	78,3%	43,35%
2006	2,20	75,3%	39,37%
2007	2,39	71,7%	34,83%
2008	2,57	75,2%	34,50%
2009	2,61	74,0%	33,66%
2010	2,64	75,9%	34,79%
2011	2,66	72,2%	33,42%
2012	2,70	71,6%	32,95%
2013	2,70	71,0%	32,86%
2014	2,68	69,1%	31,67%
2015	2,61	69,3%	32,84%
2016	2,55	69,0%	33,71%
2017	2,52	69,4%	33,82%
2018	2,50	69,2%	34,00%
2019	2,46	69,0%	34,37%
2020	2,33	71,2%	37,02%

Nota: Las diferencias con publicaciones anteriores se deben a revisiones en los datos de las series rurales

La relación *activo/pasivo*, tiene un comportamiento creciente desde el año 2004 al 2013 y en año 2014 comienza a disminuir hasta el año 2020. El crecimiento de la relación activo pasivo hasta el año 2013 está relacionada al crecimiento de los cotizantes del sistema. En 2015 y 2016 se registra una caída de los cotizantes que genera una caída de la relación activo/pasivo. En el año 2020, la relación activo pasivo cae producto de que las jubilaciones equivalentes aumentan mientras que los puestos cotizantes presentan una disminución respecto al año anterior producto de la pérdida de puestos cotizantes que produjo la situación sanitaria por Covid 19 que atraviesa el País.

La relación *pasividad/salario* surge de la comparación entre el monto de la jubilación equivalente promedio, y el sueldo promedio de los activos cotizantes. Esta relación presenta un comportamiento oscilante a lo largo del período analizado, entre los años 2004 – 2007 la misma desciende, incrementándose en el año 2008 y 2010, para luego comenzar a descender hasta el año 2014, a partir de dicho año esta relación tiene un comportamiento oscilante. La variación de esta relación se debe a la evolución que han tenido la pasividad y el salario promedio en el período considerado. Al analizar la relación pasividades/salario sin aplicar los aportes derivados del Fondo Covid se observa que esta tuvo un aumento respecto al año anterior debido a que el sueldo promedio ha tenido una caída y por tanto la relación entre el promedio de jubilaciones y salarios aumenta. Cuando se consideran los aportes del fondo Covid la tendencia decreciente se mantiene.

Es importante destacar que esta variable mide la relación entre la pasividad y el salario “promedio” de aporte al BPS, no es la tasa de reemplazo legal vigente.

La *tasa de equilibrio* es aquella que, aplicada sobre la masa salarial, permite igualar los ingresos y egresos anuales del sistema. Es decir, es la tasa que se debería aportar si el sistema se autofinanciara. Si bien la Tasa de Equilibrio está en continuo decrecimiento desde el año 2004 al 2009, pasando del 47,11% al 33,66%, tiene un pequeño crecimiento en el año 2010, ubicándose en 34,79%. Este incremento en la tasa lo podemos atribuir al mayor crecimiento de los egresos que los ingresos en el año. No debemos olvidarnos que, si bien es muy importante el crecimiento de los puestos cotizantes, no menos importante es la entrada en vigencia la Ley N° 18.395 (Flexibilización de las Jubilaciones), la cual ha hecho que aumentaran significativamente las altas de pasividades.

En el período 2010 – 2014 la tasa de equilibrio ha descendido, alcanzando en 2014 un guarismo del 31,67%. Resulta importante analizar el comportamiento que ha tenido la tasa de equilibrio en el último año según se tenga en cuenta o no el ajuste por el Fondo Covid. En cualquiera de los casos vemos que se mantiene la tendencia creciente que se observa desde el año 2014, aunque en diferente proporción. En el periodo 2014 a 2020 la tasa de equilibrio aumenta hasta alcanzar el 37,02%, al no realizar ajuste alguno sobre la masa salarial y los salarios. En cambio, si incorporamos al cálculo de la masa salarial y de los salarios los aportes del Fondo COVID, la tasa de equilibrio en el 2020 es de 35,58%

Sobre esta tasa es donde la Ley N°16.713 hace sentir su influencia, como consecuencia de las transferencias AFAP. Si la calculamos bajo el supuesto de la no existencia de transferencias, llegamos a:

AÑO	Tasa de Equilibrio Sin Transferencias	Tasa de Equilibrio Con Transferencias sin ajuste COVID	AÑO	Tasa de Equilibrio Sin Transferencias	Tasa de Equilibrio Con Transferencias con ajuste COVID
2004	42,08%	47,11%	2004	42,08%	47,11%
2005	38,43%	43,35%	2005	38,43%	43,35%
2006	34,45%	39,37%	2006	34,45%	39,37%
2007	30,05%	34,83%	2007	30,05%	34,83%
2008	29,38%	34,50%	2008	29,38%	34,50%
2009	28,31%	33,66%	2009	28,31%	33,66%
2010	29,22%	34,79%	2010	29,22%	34,79%
2011	27,69%	33,42%	2011	27,69%	33,42%
2012	26,98%	32,95%	2012	26,98%	32,95%
2013	26,75%	32,86%	2013	26,75%	32,86%
2014	25,45%	31,67%	2014	25,45%	31,67%
2015	26,57%	32,84%	2015	26,57%	32,84%
2016	27,11%	33,71%	2016	27,11%	33,71%
2017	27,15%	33,82%	2017	27,15%	33,82%
2018	27,33%	34,00%	2018	27,33%	34,00%
2019	27,74%	34,37%	2019	27,74%	34,37%
2020	30,19%	37,02%	2020	29,01%	35,58%

Como consecuencia de la consideración dentro de los egresos de las transferencias a las AFAP, surge la siguiente ecuación:

$$\text{Masa salarial} * \text{tasa de aporte} = \text{Egresos por prestaciones} + \text{Transf. AFAP}$$



De donde:

$$\text{Tasa de aporte} = \frac{\text{Egresos por prestaciones} + \text{Transf. AFAP}}{\text{Masa Salarial}}$$

Pero como ya dijimos, en el régimen uruguayo existen las contribuciones de los afiliados activos, los impuestos afectados y la asistencia financiera del Estado que cubre los déficits existentes, incluyéndose en 2020 el Fondo Covid analizado a lo largo del documento. Si desagregamos todos estos conceptos en función de la masa salarial llegamos a:

**Cuadro sin ajuste Fondo Covid sobre la masa salarial:**

AÑO	Tasa de Equilibrio (*)	Tasa de Aportación Promedio (*)	Impuestos Afectados (*)	Asistencia del Estado (*)	Fondo Covid (*)
2004	47,11%	25,16%	11,35%	10,60%	
2005	43,35%	25,34%	10,95%	7,05%	
2006	39,37%	24,87%	10,47%	4,03%	
2007	34,83%	23,12%	10,07%	1,64%	
2008	34,50%	23,54%	10,96%	0,00%	
2009	33,66%	24,05%	9,61%	0,00%	
2010	34,79%	23,94%	9,87%	0,98%	
2011	33,42%	23,79%	9,25%	0,39%	
2012	32,95%	23,74%	8,92%	0,29%	
2013	32,86%	23,74%	8,62%	0,50%	
2014	31,67%	23,76%	7,81%	0,10%	
2015	32,84%	23,70%	8,01%	1,13%	
2016	33,71%	23,73%	8,28%	1,70%	
2017	33,82%	23,56%	8,48%	1,78%	
2018	34,00%	23,70%	8,67%	1,63%	
2019	34,37%	23,76%	8,71%	1,90%	
2020	37,02%	23,90%	9,48%	2,67%	0,97%

(\*) Expresada en porcentaje de la masa salarial

**Cuadro con ajuste Fondo Covid sobre la masa salarial:**

AÑO	Tasa de Equilibrio (*)	Tasa de Aportación Promedio (*)	Impuestos Afectados (*)	Asistencia del Estado (*)
2004	47,11%	25,16%	11,35%	10,60%
2005	43,35%	25,34%	10,95%	7,05%
2006	39,37%	24,87%	10,47%	4,03%
2007	34,83%	23,12%	10,07%	1,64%
2008	34,50%	23,54%	10,96%	0,01%
2009	33,66%	24,05%	9,61%	0,00%
2010	34,79%	23,94%	9,87%	0,98%
2011	33,42%	23,79%	9,25%	0,39%
2012	32,95%	23,74%	8,92%	0,29%
2013	32,86%	23,74%	8,62%	0,50%
2014	31,67%	23,76%	7,81%	0,10%
2015	32,84%	23,70%	8,01%	1,13%
2016	33,71%	23,73%	8,28%	1,70%
2017	33,82%	23,56%	8,48%	1,78%
2018	34,00%	23,70%	8,67%	1,63%
2019	34,37%	23,76%	8,71%	1,90%
2020	35,58%	23,90%	9,11%	2,57%

La tasa de aportación promedio de los afiliados alcanzó en el año 2004 al 25,16% sobre la masa salarial, el excedente de la tasa de equilibrio sobre la tasa de aportación estuvo constituido por los impuestos afectados, 11,35%, y la asistencia financiera, 10,6%, expresados como porcentajes de la masa salarial.

La evolución de esta tasa depende de las distintas tasas de aporte patronal y distintas exoneraciones que existieron en el período.

En el año 2020 la tasa de aportación promedio varió levemente con respecto al año anterior ubicándose en 23,90%.

Los impuestos afectados, que en el año 2004 representaban el 11,35% de la masa salarial, presentan una evolución decreciente hasta el año 2014, excepto en el años 2008. A partir del año 2015 el peso de los impuestos como porcentaje de la masa se incrementa hasta alcanzar en el año 2020 el 9,48%, mientras que si incorporamos el aporte del Fondo Covid a la masa salarial, el porcentaje de impuestos afectados en el año 2020 alcanza un 9,11%.

El aumento sostenido de la recaudación y de los impuestos afectados al organismo desde el año 2004, debido al importante crecimiento de los puestos cotizantes y al aumento en la recaudación del IVA y de los nuevos impuestos afectados al organismo, motiva la disminución paulatina de la Asistencia Financiera en el período estudiado. Esto llevó a que en los años 2008 y 2009, no sólo no se precisara Asistencia, sino que hubo un superávit financiero.

Desde el año 2010, volvió ser necesaria la Asistencia Financiera, lo que podría estar asociado al importante crecimiento de los egresos por la entrada en vigencia de la Ley N° 18.395 de Flexibilización de las Jubilaciones.

Cabe destacar que en el año 2014 la entrada en vigencia la Ley N°19.162 de Revocación de Opciones AFAP, ocasionó que hubiera transferencias monetarias significativas de las AFAP hacia BPS como consecuencia de las revocaciones, lo cual genero una baja de la asistencia financiera en ese año. A partir de 2015 asociado a un crecimiento de los egresos del BPS superior al crecimiento de los ingresos el porcentaje de asistencia financiera respecto a la masa salarial aumenta.

Si se analiza para el año 2020 el peso de la asistencia financiera sobre la masa salarial sin ajuste por Fondo Covid se observa que la misma represento 2.67%, mientras que el mismo porcentaje al compararlo con la masa salarial ajustada por contribuciones de Fondo Covid, representa el 2.57%

Finalmente, para el año 2020 se observa que los importes destinados a cubrir aportes no recibidos que ingresan a través del Fondo Covid, representan un 0.97% de la masa salarial.

## 5. Análisis de la Estructura Financiera

La doctrina en materia de financiación de la Seguridad Social analiza, además del sistema financiero, el concepto de estructura financiera o fuentes de financiamiento.

La estructura de las fuentes de financiamiento de un sistema de Seguridad Social se basa en el origen de sus recursos y en la dimensión de esas distintas fuentes.

En el caso uruguayo los recursos provienen: de los aportes personales y patronales, de los impuestos afectados al organismo y la asistencia financiera del Estado.

### 5.1 Composición de los ingresos

Para poder apreciar la dimensión y la estructura de estos recursos, partiremos de la siguiente relación simple de ingresos, la cual iremos desagregando.

Según el *concepto* de los ingresos podemos dividirlos en Ingresos por contribuciones de los cotizantes activos, e Ingresos por Contribuciones del Estado.

$$I = IC + CE$$

Donde: I = Ingreso Total

IC = Ingresos por contribuciones de activos

CE = Contribuciones del Estado

Esta relación puede ser visualizada para el año 2020 en el siguiente cuadro:

Ingresos 2020 (**) - según concepto		
	U\$S (*)	
Ingresos por contribuciones	3.445,71	64,57%
Contribuciones del Estado y Fondo Covid	1.890,55	35,43%
<b>Total</b>	<b>5.336,26</b>	<b>100%</b>

(\*) TC Interbancario Vendedor promedio año 2020 = \$42.01

(\*\*) Expresado en millones de dólares

Fuente: Consolidado Recaudación ATYR e Informes repartición Finanzas

El total de ingresos necesarios para obtener el equilibrio en el año 2020 asciende a 5.336,26 millones de dólares. Esta suma es la que cubre los egresos para las prestaciones IVS contributivas, los gastos de administración del organismo y las transferencias a las AFAP.

El 64,57% de esos ingresos provienen de las contribuciones efectuadas por los cotizantes activos y el 35,43% corresponde a las Contribuciones del Estado, impuestos afectados y Asistencia Financiera, este año se suma el aporte del Fondo Covid.

Bajo tal óptica, al considerar la evolución - 2004 al 2020 - de la proporción de dicha relación, se puede afirmar la existencia de un incremento sostenido (hasta el año 2014) de la participación de los recursos provenientes de las contribuciones directas de los afiliados en detrimento de las Contribuciones del Estado (Impuestos afectados y Asistencia Financiera), A partir del año 2015 las contribuciones del estado aumentan su proporción en la estructura de financiamiento. Este aumento se explica debido a la baja registrada en el número de cotizantes y, a que los valores registrados en el año 2014 se veían afectados por la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.162, entre otros factores. La Asistencia Financiera representa el déficit del sistema IVS, en el año 2004 la misma rondaba el 22% de nuestros ingresos, decreciendo hasta no necesitar de ella por dos años consecutivos (2008 y 2009). En el año 2020, la Asistencia Financiera representó el 7,21% de los ingresos, mientras que el Fondo Covid para ese mismo año representó el 2.61% de los ingresos.

Las contribuciones totales efectuadas por los activos cotizantes las podemos dividir según el *destino* de las mismas; por un lado tenemos las que serán afectadas al régimen solidario, y por otro las que se destinarán al régimen de ahorro.

<b>Ingresos (**) por Contribuciones 2020 - Según destino</b>		
	U\$S (*)	
Régimen Solidario	2.460,71	71,41%
Régimen Ahorro	985,00	28,59%
<b>TOTAL</b>	<b>3.445,71</b>	<b>100,00%</b>

(\*) TC Interbancario Vendedor promedio año 2020 = \$42.01

(\*\*) Expresado en millones de dólares

Fuente: Consolidado Recaudación ATYR y Gerencia de distribución y Rezagos

Se puede apreciar que del ingreso por concepto de contribuciones de activos, el 71,41% quedó en el Organismo en el año 2020 y el 28,59% fue transferido a las AFAP en concepto de aportes al sistema de ahorro.

No obstante lo expuesto, para considerar desde un punto de vista global la importancia relativa de las Contribuciones del Estado, es preciso considerar exclusivamente los aportes de los afiliados activos con destino al régimen solidario, tal como se expresa en el siguiente cuadro.

<b>Ingresos (**) del BPS 2020 - según concepto</b>		
	U\$S (*)	
Contribuciones del Régimen Solidario	2.460,71	56,55%
Contribuciones Estatales		
Por impuestos	1.366,34	31,40%
Por Asistencia Financiera	384,95	8,85%
Por Fondo Covid	139,27	3,20%
<b>TOTAL</b>	<b>4.351,26</b>	<b>100,00%</b>

(\*) TC Interbancario Vendedor promedio año 2020 = \$42.01

(\*\*) Expresado en millones de dólares

Fuente: Consolidado Recaudación ATYR e Informes repartición Finanzas

Al tener en cuenta el destino de los ingresos, la estructura de éstos se modifica. Las contribuciones de activos afectadas al régimen solidario se acotan a 2.460,71 millones de dólares y representan el 56,55% de los ingresos de BPS.

Las contribuciones estatales se dividen en contribuciones a través de impuestos afectados, por asistencia financiera y este año se incluyen las contribuciones del Fondo Covid, en la estructura de ingresos del BPS representan un 31,4% de impuestos afectados, un 8,85% de Asistencia Financiera y las contribuciones por Fondo Covid representan un 3,20%.

## 5.2 Desagregación de las contribuciones de afiliados y del Estado

Desagregaremos ahora, los ingresos por contribuciones de activos y las contribuciones del Estado según el concepto que incluyen las mismas. Por lo que podemos plantear la siguiente relación:

$$IC = AE + AP$$

Donde:

IC = Ingresos por contribuciones de activos

AE = Aporte patronal general

AP = Aporte personal

El régimen general de aportación al B.P.S. está constituido por contribuciones patronales y personales sobre la nómina de salarios (reales y fictos).

Es interesante plantear la desagregación de estos conceptos, a los efectos de poder visualizar la importancia relativa de cada uno de ellos. En el siguiente cuadro se expresan los valores correspondientes al ejercicio 2020.

<b>Ingresos (**) por Contribuciones 2020 - según concepto</b>		
U\$S (*)		
Aporte Personal	2.162,22	62,75%
Aporte Patronal	1.283,48	37,25%
<b>Total</b>	<b>3.445,71</b>	

(\*) TC Interbancario Vendedor promedio año 2020 = \$42.01

(\*\*) Expresado en millones de dólares

Fuente: Consolidado Recaudación ATYR, Informe de Ingresos y Egresos Repartición Finanzas

El régimen general establece una tasa patronal del 7,5%, así como una tasa de aporte personal del 15% sobre la masa salarial. Se puede apreciar que el sistema se financia con una aportación personal, superior a la patronal, que en términos generales alcanza al 62,75% del total.

Si consideramos los aportes exclusivos al régimen solidario, deduciendo del aporte personal que figura en el cuadro anterior, las transferencias a las AFAP del período, obtenemos:

<b>Ingresos (**) por Contribuciones al Régimen Solidario 2020 - según concepto</b>		
U\$S (*)		
Aporte Personal	1.177,23	47,84%
Aporte Patronal	1.283,48	52,16%
<b>Total</b>	<b>2.460,71</b>	

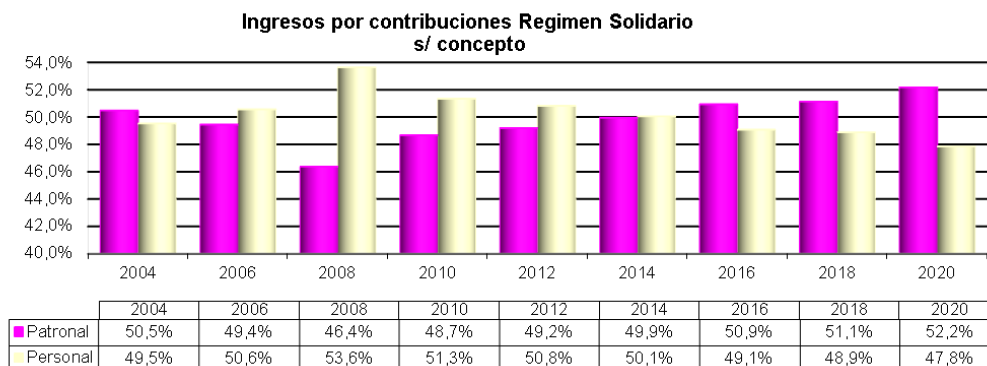
(\*) TC Interbancario Vendedor promedio año 2020 = \$42.01

(\*\*) Expresado en millones de dólares

Fuente: Consolidado Recaudación ATYR, Informe de Ingresos y Egresos Repartición

El aporte patronal representa el 52,16% de los ingresos por contribuciones y el aporte personal se ha ubicado en el 47,84% del total.

Si consideramos la evolución de la estructura de estos ingresos apreciaremos que:



Hasta el año 2006, los ingresos por contribuciones se encontraban en el entorno del 50% correspondiente aporte patronal y el 50% restante al aporte personal. En julio de 2007 entra en vigencia la ley de reforma tributaria (N° 18.083) la cual, en términos generales, derogó todas las exoneraciones y reducciones de aportes patronales, pero bajó la tasa de aporte patronal del 12,5% al 7,5%. En ese año el 44,3% de los ingresos por contribuciones correspondieron al aporte patronal, y el 55,7% por aporte personal. Esto, en mayor parte, lo podemos atribuir al descenso en la tasa de aportación, ya que el efecto de la eliminación de las exoneraciones no fue en forma inmediata.

A partir del año 2008, se observa un incremento en la estructura de ingresos de los aportes patronales, efecto que podríamos atribuir a la eliminación de las exoneraciones, a la regularización de empresas no dependientes y el crecimiento del régimen mixto. Desde el año 2016 al último año de estudio los aportes patronales representan más del 50% de los ingresos, siendo en 2020 el 52,2%.

## 6. Síntesis

El equilibrio financiero para un sistema de reparto se obtiene cuando se igualan los Ingresos y los Egresos anuales. El presente estudio se ha realizado a través del análisis de la ecuación de equilibrio del sistema, expresada esta como: la relación demográfica, la relación económica y la tasa de equilibrio.

La relación demográfica se expresa a través del cociente *activo/pasivo*, y tiene un comportamiento creciente en el período 2004 - 2013. Es así que el coeficiente de dependencia del sistema ha pasado de 1,88 activos que efectúan aportes por cada persona que recibe una prestación en el año 2004, a 2,70 en el año 2013. Este nivel al que ha llegado el ratio, se debe fundamentalmente al crecimiento nunca antes registrado de los puestos activos cotizantes, los cuales han tenido un incremento del 62,1% en este período 2004 – 2013, lo que representó la captación de 561,1 mil nuevos puestos cotizantes. En el periodo 2014 a 2020, la relación activo pasivo cae hasta alcanzar una relación de 2,33 activos que financian a cada pasivo. Este deterioro se genera por una caída en los cotizantes a partir de 2015 y por el crecimiento de las jubilaciones en todo el periodo.

Por otro lado, la relación económica expresada a través del cociente *pasividad/salario*, en el período 2004 – 2020, tiene un comportamiento oscilante siempre en el entorno del 70%, atribuible a que las pasividades se reajustan con el incremento de salarios del año anterior, por lo cual se presenta un desfase entre el crecimiento de las pasividades y el salario.

La *tasa de equilibrio*, la cual definimos como aquella que aplicada sobre la masa salarial permite igualar los ingresos y egresos anuales del sistema, ha tenido un comportamiento decreciente hasta el año 2014 siendo en el año 2004 igual al 47,11% de la masa salarial llegando a 31,67% en el año 2014. A partir de 2015 la tasa de equilibrio aumenta hasta alcanzar en el año 2020 el 35,58% de la masa salarial, si a esta le incorporamos el aporte asociado al Fondo Covid. Mientras que la tasa de equilibrio alcanzada en 2020 sin incorporar los aportes del Fondo Covid a la masa salarial es de un 37,02%.

La importancia de este comportamiento radica en cómo afecta esto a la Asistencia Financiera que recibe el organismo para poder hacer frente a sus obligaciones.

La entrada en vigencia de la Ley N° 18.395 de Flexibilización de acceso a las Jubilaciones, ha impactado en las altas de jubilaciones, las cuales han incrementado significativamente.

Si bien en el período se ha dado un aumento sostenido de la recaudación por contribuciones y de los impuestos afectados, los egresos han crecido más que los ingresos, por lo cual se ha necesitado de Asistencia Financiera. De todas formas, se debe destacar que la Asistencia Financiera recibida se mantiene en niveles bajos si hacemos una comparación histórica. Sin embargo, si comparamos el 2020 respecto al 2019, se observa un aumento de dicha asistencia del 41% (superior al aumento registrado el periodo anterior), esto podría explicarse por la situación generada por la pandemia de Covid 19 que supuso un aumento en la asistencia del Estado. Para el último año de estudio la asistencia financiera represento un 2,67% de la masa salarial.

Asimismo, es importante destacar que las contribuciones recibidas por el Fondo Covid tendientes a mitigar el impacto de la pandemia sobre los aportes y contribuciones, represento el 0.97% de la masa salarial de 2020.

Desde el punto de vista de la estructura financiera, se puede afirmar que en el periodo 2004 a 2014 se ha dado un incremento sostenido de las contribuciones directas de los afiliados en detrimento de la participación de los recursos provenientes de las Contribuciones del Estado (Impuestos Afectados y Asistencia Financiera). En el periodo 2015 a 2020 la participación en la estructura financiera de las contribuciones directas ha ido disminuyendo a partir de un aumento de la asistencia financiera que en el año 2020 alcanzo el 7,21% de los ingresos.

Se puede apreciar, en el último año estudiado, del ingreso al BPS por concepto de contribuciones de activos, el 71,41% quedó en el organismo y el 28,59% fue transferido a las AFAP, en concepto de aportes al sistema de ahorro. Es decir que en el sistema mixto es prevalente el sistema de reparto.



# TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN URUGUAY

Actualización



# Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay

## Actualización

Asesoría en Políticas de Seguridad Social  
Agosto 2021

### 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 (10,2%), tratándose además, de una ocupación feminizada en extremo ya que el 99% de quienes realizan trabajo doméstico son mujeres.<sup>1 2</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 2020.

<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<sup>6</sup>. 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>7</sup> elaboró un proyecto de ley de regulación del trabajo doméstico que dio lugar a la Ley Nº 18.065 por la cual se regulan las relaciones laborales y se logra la total inclusión del sector en los derechos de seguridad social. En esta

---

<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> último acceso 31/03/2020.

<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> Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay. Actualización. En: *Comentarios de la Seguridad Social Nº69 Tercer Trimestre 2020*.

<sup>7</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.

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 intervención.

La normativa fue promulgada el 27 de noviembre de 2006 y se reglamentó el 25 de junio de 2007 por Decreto 224/007. Esta Ley no sólo ha significado un avance en materia de derechos laborales y de seguridad social, la misma tiene un valor fundamental en cuanto a 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 La normativa 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>8</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>9</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>10</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.

---

<sup>8</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>9</sup> Ley N° 15.996 de 17 de noviembre de 1988.

<sup>10</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.

- Derecho a indemnización especial (embarazo y post parto): la trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por los menos 180 días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tendrá derecho a la indemnización especial prevista en la Ley Nº 11.577 de octubre de 1950.
- Se incorpora a las trabajadoras domésticas en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por Ley Nº 10.449 de 12 de noviembre de 1943.
- Documentación de trabajo. La parte empleadora deberá extender recibo de sueldo en las condiciones dispuestas por el artículo 10 de la Ley Nº 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 Nº 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>11</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>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Posteriormente y a partir de la creación del Sistema Nacional Integrado de Salud por Ley Nº 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.

## 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>13</sup>. Los acuerdos que han surgido de estas negociaciones han incidido positivamente en el incremento del salario real del sector, entre otros avances.

La mayoría de los sectores de actividad comenzaron las primeras rondas de negociación en Consejos de Salarios en julio de 2005. Sin embargo, 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>14</sup>. Este inconveniente fue superado al asumir la representación, la Liga de Amas de Casa Consumidores y Usuarios del Uruguay (LACCU).

La LACCU 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.

La Liga se fundó el 29 de junio de 1995, lo que totaliza una trayectoria de 25 años de labor al momento de este informe. Fue la primera inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones de Consumidores de la Dirección General de Comercio del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). A nivel internacional, la Liga integra:

- la Unión Intercontinental de Amas de Casa y Consumidores (UNICA) que congrega representaciones de más de 30 países
- la Confederación Iberoamericana de Amas de Casa
- desde diciembre de 2004, tiene la presidencia de la Federación de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del MERCOSUR<sup>15</sup>

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.

---

<sup>12</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>13</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.

<sup>14</sup> Por su parte, 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.

<sup>15</sup> En: <http://ligadeamasdecasa.com.uy/historia/> último acceso: 18/03/2020.

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.

A la fecha se han firmado cinco convenios colectivos; en los años 2008, 2010, 2013, 2016 y 2019, siendo este último el más reciente y con vigencia hasta el 30/06/2021.

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

Teniendo en cuenta la diversidad normativa de los países miembros que se constataron en las investigaciones previas, el Convenio estableció ciertas protecciones mínimas que los mismos debían cumplir.

El Convenio en su 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>16</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>17</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 cubriendo las correspondientes contingencias.

Además de esta particularidad, se dieron en los últimos años una serie mejoras e incorporaciones en cuanto a leyes y políticas públicas que favorecen 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 mutual.
- 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>18</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”.
- A partir de enero del año 2014, por convenio entre el Banco de Previsión Social y el Banco de Seguros del Estado, se facilita y abarata 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. A partir de junio de 2019 y hasta enero de 2021, equivale al 3,10% de la remuneración del

---

<sup>16</sup> Por Ley N°18.899.

<sup>17</sup> Bene (2012:119) en: Comentarios de Seguridad Social N° 36

<sup>18</sup> Resoluciones de Directorio N° 24-26/2010 y N° 25-6/2011.

trabajador/a, considerándose las partidas gravadas para la Seguridad Social, porcentaje que ha disminuido con respecto al anterior<sup>19</sup>.

- Inclusión del nombre de la trabajadora doméstica en la factura de pago de las contribuciones de seguridad social del empleador/a. Acción planteada por el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas y la Liga Uruguaya de Amas de Casa.

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 y asegura a la trabajadora el cobro y cálculo correcto de las partidas. Este formato facilitador se convierte en una práctica valiosa si se tiene en cuenta que la parte contratante no solamente no es una empresa sino que el 45% de estas personas responden a un perfil etéreo de más de 60 años<sup>20</sup>.
- Con respecto a la información que se brinda en la página web de BPS, la información relativa al Trabajo Doméstico tiene un lugar destacado pudiéndose obtener información sobre afiliación, aportación, salarios, etc. 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.
- La atención multicanal comprende el uso de la web mediante correo electrónico, atención telefónica, atención virtual vía “chatbot” y atención presencial.

---

<sup>19</sup> Hasta el 31/05/2019 corresponde 3,27%.

<sup>20</sup> Encuesta Continua de Hogares 2019-

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. Por otra parte son fruto del cumplimiento de los objetivos estratégicos del organismo: “Facilitar a los ciudadanos la gestión ante el BPS”<sup>21</sup>.

Junto a estas acciones que facilitan la formalización 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. 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 se mantienen los datos de 2019. Por la misma razón, cuando es posible se toma el 2006 como año base y se compara con 2013, 2019 y 2020 a efectos de analizar la evolución y poder captar mejor las variaciones que puedan surgir entre los años con y sin Covid.

Considerando la parte empleadora, el porcentaje de hogares que contrata trabajo doméstico se ubica en promedio del período en un entorno del 9%. Se observa un leve descenso en algo más de dos puntos con respecto al año 2013 y con valores similares a 2006. Por su parte, el tiempo contratado es de 15 horas semanales en 2019.

**Cuadro 1.**

<b>HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJO DOMÉSTICO Y HORAS CONTRATADAS (en %)</b>			
	<b>2006</b>	<b>2013</b>	<b>2019</b>
<b>Porcentaje de hogares que contrata trabajo doméstico</b>	8,7	10,6	8,5
<b>Promedio de horas semanales contratadas de TDR por hogar</b>	s/d	16,5	15,1

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH

La forma de contratación se da principalmente bajo la modalidad “con retiro”. Esta proporción aumenta muy levemente en el período, llegando a ser el 97% en 2019.

<sup>21</sup> Plan Estratégico del BPS 2016 – 2020.

**Cuadro 2.**

<b>MODALIDAD DE CONTRATACIÓN (en %)</b>			
	<b>2006</b>	<b>2013</b>	<b>2019</b>
<b>Proporción de hogares que contrata TDR con cama</b>	s/d	3,8	2,7
<b>Proporción de hogares que contrata TDR con retiro</b>	s/d	96,2	97,3
<b>Total</b>	---	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH

Considerando las personas que se emplean en el sector doméstico, el siguiente cuadro muestra el importante peso que tienen las empleadas domésticas en el total de mujeres ocupadas, así como en el total de hombres y mujeres ocupados. No obstante, se evidencia un progresivo descenso en el período llegando a representar algo más de 10% en 2020; siete puntos porcentuales menos que en 2006. En el total de ocupados y ocupadas el trabajo doméstico descendió tres puntos porcentuales, ubicándose en 4,7% en 2020.

**Cuadro 3.**

<b>PESO DEL EMPLEO DOMÉSTICO EN EL TOTAL DE OCUPADOS Y EN MUJERES OCUPADAS (en %)</b>		
	<b>Empleo Doméstico/ total ocupados y ocupadas</b>	<b>Empleo Doméstico/ ocupadas</b>
<b>2006</b>	7,7	17,6
<b>2013</b>	6,4	14,4
<b>2019</b>	5,6	12,3
<b>2020</b>	4,7	10,2

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, descendió al 68,9% en 2020. En tanto que se incrementan las tareas de cuidados y especialmente cuidado de enfermos, probablemente como consecuencia de la implementación del Sistema de Cuidados (SNIC)<sup>22</sup>

<sup>22</sup> El 27/11/2015 se crea el SNIC por Ley Nº 19.353. Por decreto Nº 427/016 se establecen los Servicios de Cuidados y por Decreto Nº 117/2016 se crean los servicios de Asistentes Personales para cuidados de larga duración.

**Cuadro 4.**

<b>COMPOSICIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO (en %)</b>				
	<b>2006</b>	<b>2013</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Trabajadoras domésticas	76,4	74,4	67,6	68,9
Cuidadoras de niños	15,2	16,5	19,5	17,1
Cuidadoras de enfermos	8,4	9,1	12,9	14,0
Total	100,0	100,0	100,0	100

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH

De acuerdo al siguiente cuadro, la pobreza<sup>23</sup> afecta en mayor medida a hogares donde hay al menos una trabajadora doméstica. En el total de hogares la incidencia de la pobreza fue de 25,7% en 2006, descendió drásticamente en 2019 (5,9%) para posicionarse en un 8,1% en el año 2020. Los hogares en los que habitan personas ocupadas en el sector doméstico experimentaron una evolución similar pero con tasas más desfavorables, ubicándose en el año 2020 el 16,1% por debajo de la línea de pobreza. Los incrementos del último año, se dan en un contexto de pandemia que se ha reflejado en todos los aspectos de la vida en sociedad y en especial el socio económico.

**Cuadro 5.**

<b>INCIDENCIA DE LA POBREZA SEGÚN TIPO DE TRABAJADOR/A (en %)</b>				
	<b>2006</b>	<b>2013</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Hogares con al menos una trabajadora doméstica	29,5	15,0	11,2	16,1
Hogares con al menos una persona ocupada	20,7	7,8	5,8	8,4
Total hogares	25,7	7,8	5,9	8,1

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 declarado. En el cuadro siguiente se observa que el sub registro en el total de la población ocupada disminuye a partir de 2006 y se vuelve a incrementar en 2020 (6,4%), en tanto que el trabajo doméstico registra una disminución continua llegando a 3,1% en 2020. Es posible que en el caso del incremento del sub registro en el total de ocupados hubiera primado la necesidad de mantener los puestos ya existentes.

<sup>23</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.*

**Cuadro 6.**

<b>EVOLUCIÓN DEL SUBREGISTRO A LA SEGURIDAD SOCIAL (en %)</b>		
	<b>Total ocupados/as</b>	<b>Trabajo domésticos</b>
2006	9,3	22,6
2013	6,7	15,3
2019	2,2	6,6
2020	6,4	3,1

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH

Resumiendo este capítulo, podemos decir 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 la población ocupada, así como de las mujeres ocupadas (4,7% y 10,2% respectivamente). Los hogares de estas personas registran en 2020, un guarismo del 16% respecto a la incidencia de la pobreza. En documento anterior, donde se recoge información de la Encuesta Longitudinal de Protección Social<sup>24</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>25</sup> y un importante porcentaje tiene ascendencia afro o indígena. En estudios e investigaciones internacionales y latinoamericanos se han constado características similares<sup>26</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 que ingresan al organismo derivados de los aportes por Invalidez, Vejez y Supervivencia.

<sup>24</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>25</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>26</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**

<b>RECURSOS DE INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA</b>				
valores constantes U\$S promedio año 2020				
<b>Año</b>	<b>Doméstica</b>	<b>Var. Ac. (%)</b>	<b>Total sectores de afiliación</b>	<b>Var. Ac. (%)</b>
2009	26.423.120	---	2.071.211.196	---
2010	30.442.301	15,2	2.283.179.983	10,2
2011	38.687.635	46,4	2.503.662.128	20,9
2012	36.761.263	39,1	2.581.022.353	24,6
2013	43.582.335	64,9	2.744.817.568	32,5
2014*	48.515.357	83,6	3.029.510.132	46,3
2015	49.224.228	86,3	2.978.570.612	43,8
2016	51.064.641	93,3	2.982.993.928	44,0
2017	51.666.080	95,5	3.073.224.130	48,4
2018	53.299.093	101,7	3.054.571.477	47,5
2019	54.522.556	106,3	3.151.988.096	52,2
2020	50.226.102	90,1	2.951.544.010	42,5

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

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

La recaudación por todos los sectores en el año 2020 fue de algo menos de 3 mil millones de dólares. Esto significó un crecimiento del 42,5% con respecto al año 2009. En tanto que los recursos por aportación doméstica en el año 2020 ascendieron a algo más de 50 millones de dólares (lo que redondea el 2% de los ingresos totales de IVS). El incremento acumulado de la aportación doméstica fue de 90%.

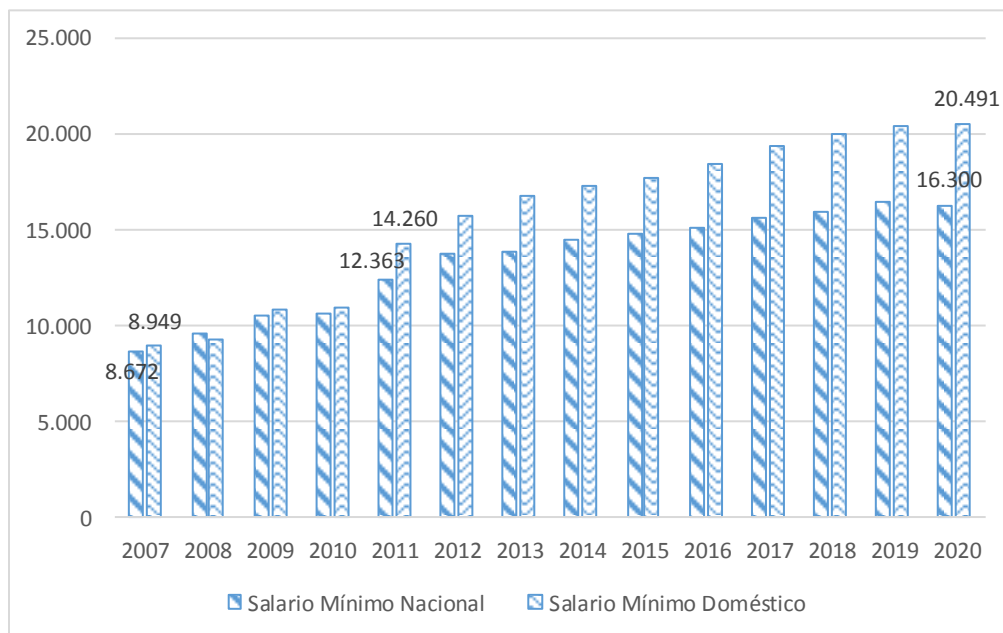
Este mayor incremento podría deberse en parte, al aumento del número de afiliaciones, así como al crecimiento salarial ocurrido en el sector como resultado de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios.

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 2020.



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 despegó con mayores valores. El sector doméstico comienza el período con un salario de casi \$9.000 en 2007 y finaliza con casi \$20.500 en 2020.

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>27</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 para terceros destinada al BSE.

<sup>27</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.**

<b>INGRESOS POR APORTES AL BSE</b>		
Valores constantes en pesos IPC dic. 2020		
<b>Año</b>	<b>Ap. Doméstica</b>	<b>Total Recaudación BPS-BSE</b>
2014	229.868.257	1.987.932.321
2015	279.625.119	1.941.550.931
2016	283.175.083	1.803.794.272
2017	299.510.652	1.844.002.948
2018	303.157.986	1.800.161.975
2019	297.213.940	1.772.334.863
2020	266.525.391	1.453.607.577

Fuente: Consolidado de pagos

Los aportes al BSE recaudados por BPS decrecen en el período de estudio, tanto en el total como en el sector doméstico, acompañando en cierta medida la evolución de los cotizantes). Estos aportes representan el 18% del total recaudado en 2020 para la afiliación doméstica, lo cual corresponde a algo más de 266 millones quinientos mil 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 2020 se recaudaron algo más de 4.4 millones de pesos.

**Cuadro 9.**

<b>INGRESOS POR APORTES AL FONDO SOCIAL</b>	
Valores constantes en pesos IPC dic. 2020	
2016*	2.111.982
2017	4.487.664
2018	4.615.378
2019	4.738.328
2020	4.453.184

Fuente: Consolidado de pagos

\*A partir de julio.

### 5.3 Cotizantes

El cuadro 10 muestra la evolución de los puestos cotizantes dependientes de la actividad privada y la correspondiente al 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 946 mil puestos en 2020. Por su parte la afiliación doméstica se mantiene con incrementos en todo el período aunque moderados en los últimos años, pasando a decrecer en 2020. En dicho año se registraron 76.416 puestos. La participación del sector doméstico en el total de puestos privados, se ha incrementado en el período, pasando de 6% en 2006 a 8% en 2020.

**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	946.101	-2,4	76.416	-0,8	8,1

Fuente: Elaborado a partir de información de AEA-AGSS en base a nóminas de ATYR.

Nota: Los cotizantes se contabilizan con el criterio mes de presentación de nómina

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.

Se propone enfocar la lectura de este cuadro, teniendo en cuenta que cada sector de aportación tiene sus propias particularidades, por lo cual su comparación está condicionada por la realidad de cada uno. 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 subestima los resultados.

**Cuadro 11.**

<b>REMUNERACION PROMEDIO DE PUESTOS COTIZANTES DEPENDIENTES ACTIVIDAD PRIVADA</b>					
Valores constantes por IPC en base dic. 2020 - 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	22.390	25.962	16.622	13.231	4.693
2007	23.542	27.168	17.422	14.406	5.121
2008	24.858	28.519	18.280	15.845	5.585
2009	26.547	30.248	19.886	17.231	6.441
2010	27.371	31.146	19.962	18.041	6.646
2011	29.191	32.954	21.829	20.023	8.239
2012	30.953	34.793	24.198	21.651	8.859
2013	32.064	35.702	26.806	22.784	9.174
2014	33.750	37.511	27.543	24.758	9.751
2015	34.868	38.725	28.447	25.915	9.917
2016	35.462	39.460	28.788	25.821	9.941
2017	37.490	41.405	33.364	28.000	10.620
2018	37.596	41.467	33.500	28.305	10.922
2019	37.993	41.934	33.611	28.755	10.965
2020	35.269	38.665	33.843	27.855	10.530

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 una tendencia ascendente hasta 2019 y luego decrecen en 2020 (cada aportación se comportó de forma similar). Es posible que en esta evolución hayan intervenido factores derivados de la Covid-19. La remuneración promedio de los puestos dependientes privados decreció un 7%, mientras que la doméstica los hizo en un 4%.

Si bien el servicio doméstico experimentó un importante incremento hasta 2019, el sector registra los valores más bajos de remuneración (alrededor de 10.500 pesos en 2020). Una de las principales características de la actividad doméstica es la escasa cantidad de horas semanales trabajadas (15 horas de acuerdo a la ECH). Otro factor a tener en cuenta es la sub declaración, como vimos, en el año 2019, el 6,6% de las trabajadas domésticas que aportaban a la seguridad social no lo hacían por la totalidad del salario. Este registro mejoró en 2020 bajando al 3,1%, mientras que en el total de ocupados/as el sub registro fue de 6,4% en 2020.

## 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, 2019 y 2020 para la población ocupada y quienes realizan trabajo doméstico.

## Cuadro 12

PORCENTAJE DE NO APORTE A LA SEGURIDAD SOCIAL. TOTAL PERSONAS OCUPADAS Y SECTOR DOMÉSTICO		
	Total ocupados/as	Sector Doméstico
<b>2006</b>	35,0	67,0
<b>2013</b>	25,6	52,8
<b>2019</b>	24,8	45,5
<b>2020</b>	22,3	39,2

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de la ECH

La no aportación de las personas ocupadas representó el 22,3% en el año 2020, lo que significó un descenso de 13 puntos porcentuales con respecto a 2006. Por su parte, la no aportación de quienes se ocupan en el Sector Doméstico fue de 39,2%, mostrando un descenso de 28 puntos porcentuales.

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 vienen llevando 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 información de cantidad de solicitudes de inspección originadas por denuncias de la trabajadora y por causa de trámite jubilatorio.

**Cuadro 13.**

**SOLICITUDES DE INSPECCIONES DE SERVICIO DOMÉSTICO**

	Denuncia trabajadora		Trámite jubilatorio		Omisos 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

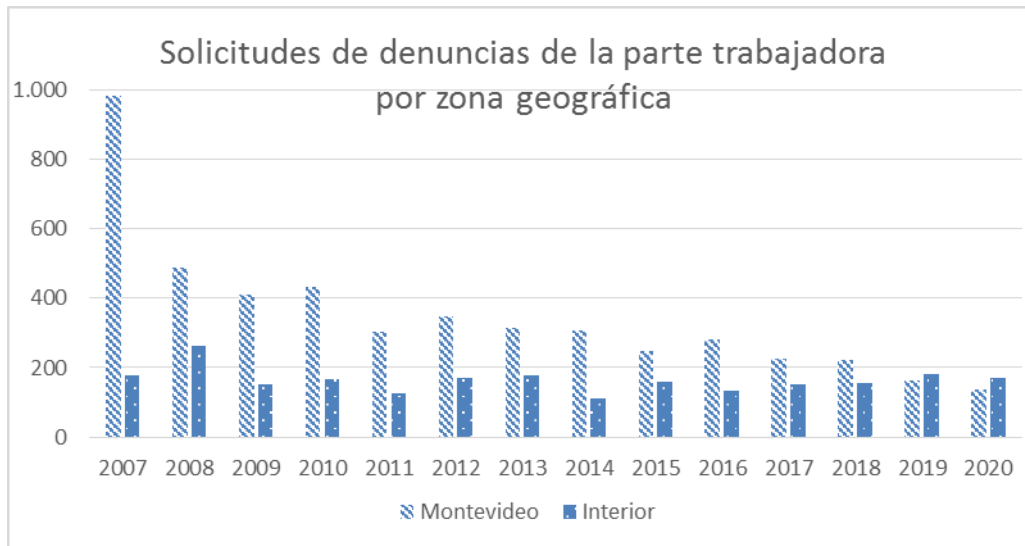
Fuente: Dirección Técnica de ATyR.

\*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, luego el comportamiento es desperejo oscilando entre 700 y 300. Las solicitudes por trámite jubilatorio tienen un comportamiento más homogéneo, promediando en 238 en todo el período. A partir del año 2014 se incorporan nuevos trámites relacionados (fiscalizaciones internas de contribuyentes omisos de pago y otros), estos llegan a ser 103 casos en 2020.

La lectura por zona geográfica (gráfico 2), muestra menor porcentaje de solicitudes en el Interior. Estas diferencias podrían estar revelando dificultades a la hora de realizar un reclamo. Es posible que el comportamiento de las partes contratantes esté condicionado por el entorno de convivencia. La población de las ciudades del interior, mucho más reducida que la capital, genera vínculos que pueden ser determinantes al momento de hacer efectiva una denuncia por incumplimiento. Sin embargo, en los últimos dos años, las solicitudes por denuncias de la parte trabajadora del Interior, pasaron a tener mayor presencia.

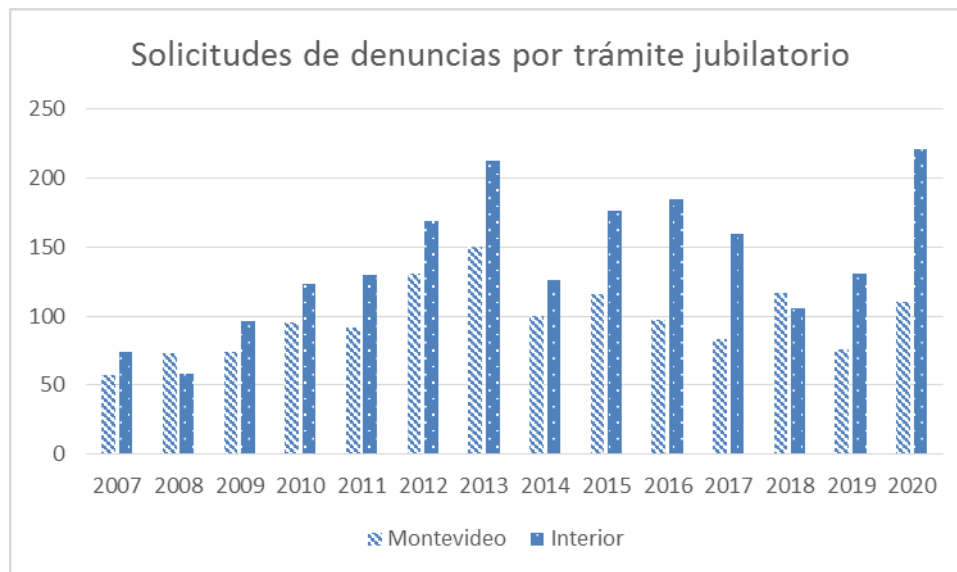
Gráfico 2



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 excepción de los años 2008 y 2018. En este caso, es posible que las partes (empleadora y trabajadora), no tengan mayor contacto relacional al momento de la realización del trámite jubilatorio.

Gráfico 3.



Fuente: Dirección Técnica de ATyR

Si nos fijamos en el porcentaje de solicitudes probadas, el mismo es bastante elevado. Las denuncias de la parte trabajadora tienen un promedio de 84% en tanto que las solicitudes probadas a raíz de trámites jubilatorios promedia el 77%.

El cuadro siguiente muestra actuaciones de fiscalización y cantidad de personal inspectivo, para todas las aportaciones y para aportación Doméstica en el período 2007–2020.

**Cuadro 14**

<b>ACTUACIONES DE FISCALIZACION Y PERSONAL INSPECTIVO</b>					
<b>TODAS LAS APORTACIONES Y APORTACIÓN DOMÉSTICA</b>					
	<b>Aportación Doméstica</b>		<b>Todas las aportaciones</b>		<b>% Actuaciones</b>
<b>Año</b>	<b>Actuaciones</b>	<b>Inspectores</b>	<b>Actuaciones</b>	<b>Inspectores</b>	<b>Aportación Doméstica</b>
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

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, alrededor de 800 representando aproximadamente el 8% del total. El personal inspectivo a cargo de estas actuaciones oscila aproximadamente entre 80 y 100 inspectores.

## 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>28</sup>, en el período 2009 a 2020.

<sup>28</sup> Correspondiente a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) revisión 4.

**Cuadro 15.**

<b>PRESTACIONES DE ACTIVIDAD, TOTALES Y TRABAJO DOMÉSTICO</b>						
Promedio del año						
<b>Año</b>	<b>Maternidad (2)</b>		<b>Enfermedad</b>		<b>Desempleo</b>	
	<b>Total</b>	<b>Trab. Dom.</b>	<b>Total</b>	<b>Trab. Dom.</b>	<b>Total</b>	<b>Trab. Dom.</b>
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

Fuente: BPS - RING de Prestaciones

(2) 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).

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

Con respecto al subsidio por maternidad, el sector doméstico participa en esta prestación con aproximadamente un 6%; lo cual se corresponde con el peso del sector doméstico en el total de personas cotizantes dependientes de la actividad privada. En cuanto a la evolución del total de subsidios de maternidad, se registran incrementos hasta 2015, y luego descienden. El sector doméstico acompaña esta evolución y finaliza el período con 59 subsidios en el año 2020. En este año su participación es del 5,6%.

En lo que refiere al subsidio por enfermedad, el sector doméstico participa aproximadamente en un 5% del total. La evolución del total de subsidios se incrementa en forma importante hasta el año 2015, para volver a descender hasta el 2020 donde presenta el guarismo más alto del período. Los subsidios de la actividad doméstica se comportan en forma similar, ascendiendo a casi 2.400 en 2020 (4,7% del total).

Con respecto a las prestaciones por desempleo, éstas también se incrementan. A partir de 2015 se mantienen por encima de los 40 mil subsidios y en 2020 el número supera los 111 mil. Los subsidios de desempleo en la actividad doméstica por su parte, participan con el 4% en el total del período y se incrementan en forma constante hasta llegar a los 5.000.

Al observar prestaciones y sus evoluciones, queda bastante claro que las mismas están relacionadas con los altibajos planteados por la situación socioeconómica en estrecha relación con las consecuencias 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 Nº 15.084 (Régimen Común), que 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 determinado tope<sup>29</sup> y que están a cargo de personas cotizantes a la seguridad social. Y por otro lado, las 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 2020.

**Cuadro 16.**

<b>BENEFICIARIOS DE ASIGNACIONES FAMILIARES (LEY Nº 15.084), TOTALES Y SERVICIO DOMÉSTICO<sup>30</sup></b>					
<b>Promedio de cada año</b>					
<b>Año</b>	<b>Totales</b>		<b>“Servicio Doméstico”</b>		
	<b>Beneficiarios</b>	<b>Var. anual</b>	<b>Beneficiarios</b>	<b>Var. Anual</b>	<b>Benef. Dom./ Total Benf.</b>
<b>2009</b>	198.092	---	13.826	---	7,0
<b>2010</b>	168.528	-14,9	11.578	-16,3	6,9
<b>2011</b>	143.532	-14,8	9.671	-16,5	6,7
<b>2012</b>	129.535	-9,8	8.723	-9,8	6,7
<b>2013</b>	120.801	-6,7	8.155	-6,5	6,8
<b>2014</b>	119.972	-0,7	8.419	3,2	7,0
<b>2015</b>	115.153	-4,0	7.930	-5,8	6,9
<b>2016</b>	106.075	-7,9	7.275	-8,3	6,9
<b>2017</b>	98.950	-6,7	6.635	-8,8	6,7
<b>2018</b>	91.765	-7,3	6.103	-8,0	6,7
<b>2019</b>	85.737	-6,6	5.679	-7,0	6,6
<b>2020</b>	80.539	-6,1	5.257	-7,4	6,5

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 algo más de 80 mil quinientos en 2020. Lo mismo sucede con los beneficiarios de la rama de actividad “Servicio Doméstico”: los aproximadamente 13 mil ochocientos beneficiarios, se reducen a menos de la mitad en 2020. 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 explicaría por el traslado hacia el sistema de Asignaciones Plan de Equidad (AFAM-PE). Es probable que los niños/as a cargo de las trabajadoras

<sup>29</sup> El tope nominal de ingresos totales para recibir la asignación familiar común es de 12,338 BPC (equivalentes a \$55.755 en 2020), en hogares con hasta dos niños/as. Este aumenta según la cantidad de niños/as a cargo.

<sup>30</sup> La Ley 15.084 denomina “Servicio Doméstico” al sector de actividad que se analiza en este documento como “aportación doméstica”.

domésticas sean en mayor medida, beneficiarios de AFAM-PE debido justamente, al perfil de vulnerabilidad social al que se orienta dicho plan.

Vemos que el sector doméstico tiene una participación no menor en todas las prestaciones de actividad. En el caso del subsidio por maternidad la participación doméstica es similar a su peso en los ocupados, mientras que el subsidio por enfermedad y desempleo se utiliza por debajo de ese guarismo. Por el contrario los beneficios de Asignaciones Familiares de la aportación domésticas son un punto superior a la participación doméstica en los ocupados.

## 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 – 2020.

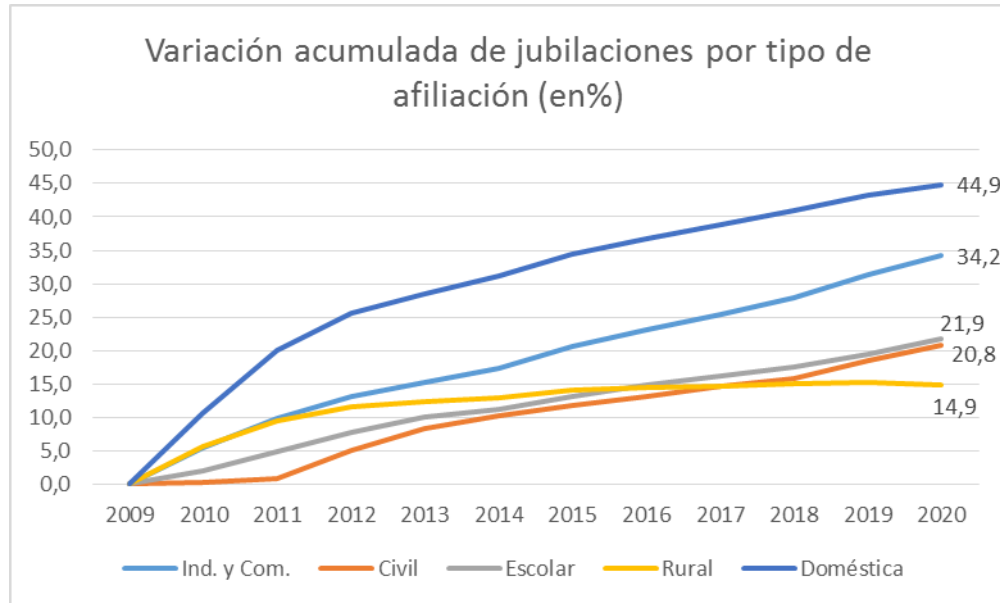
**Cuadro 17.**

<b>EVOLUCIÓN DE JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN</b>					
Promedio de cada año					
<b>Año</b>	<b>Ind. y Com.</b>	<b>Civil</b>	<b>Escolar</b>	<b>Rural</b>	<b>Doméstica</b>
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

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

La afiliación doméstica ha pasado de representar el 8,7% del total en el comienzo del período al 9,5% en los últimos años del mismo.

Gráfico 4.



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 44.800 jubilaciones. 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. Además, 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.

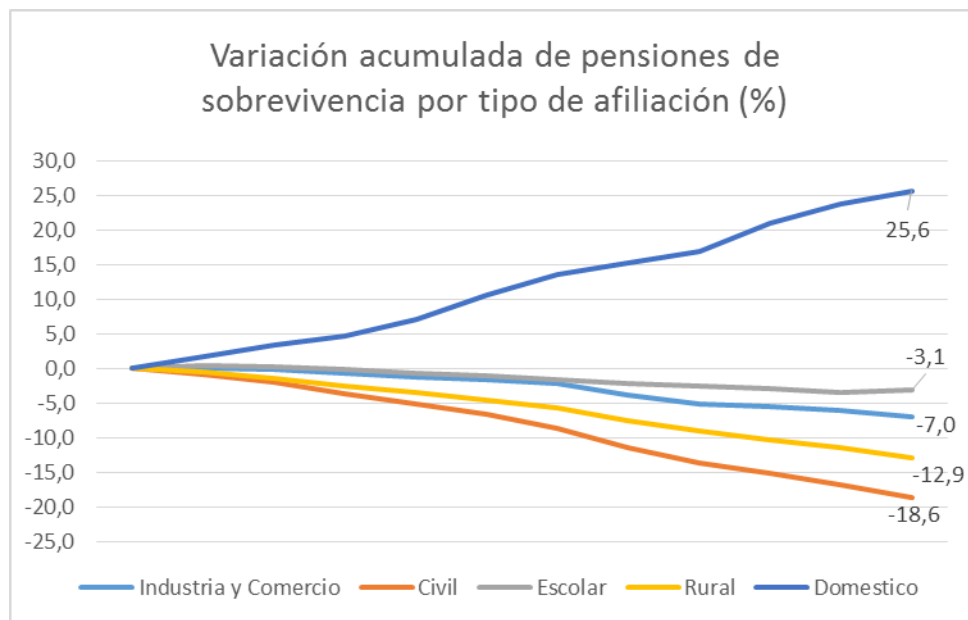
Cuadro 18

EVOLUCIÓN DE PENSIONES DE SOBREVIVENCIA POR TIPO DE AFILIACIÓN					
Promedio de cada año					
Año	Industria y Comercio	Civil	Escolar	Rural	Domestico
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

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

En cuanto a las variaciones, el número de pensiones de sobrevivencia muestra un descenso en casi la totalidad de las afiliaciones. La excepción corresponde a la afiliación doméstica, la cual se incrementa en 25,6% con respecto al año 2009. En diciembre de 2020 se registraron algo más de 3.000 pensiones domésticas.

Gráfico 5.



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 al aumento de cotizantes del sector y a cambios en las leyes (Ley N° 16.713 de setiembre de 1995), que permitieron que los viudos reciban pensión con menores requisitos.

Un elemento interesante de analizar es el importe promedio de las jubilaciones según afiliación. Las jubilaciones constituyen una de las fuentes fundamentales de seguridad económica de las personas mayores, protegiendo a esta 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 estuvo cercano a los 26.500 pesos en el año 2020, lo que implicó una brecha con las jubilaciones domésticas de -45,4%.

**Cuadro 19.**

<b>PROMEDIO DE INGRESOS DERIVADOS DE JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN</b>						
Promedio del año en precios constantes dic. 2020						
<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>I y C</b>	<b>Civil</b>	<b>Escolar</b>	<b>Rural</b>	<b>Doméstica</b>
2009	20.483	19.060	31.907	43.628	11.365	10.385
2010	21.168	19.835	33.400	45.467	11.848	10.813
2011	21.564	20.291	34.171	46.175	12.289	11.227
2012	22.647	21.268	35.906	47.952	13.033	11.886
2013	23.511	22.025	37.305	49.180	13.603	12.392
2014	24.180	22.660	38.366	50.107	14.034	12.795
2015	24.906	23.377	39.538	51.203	14.507	13.217
2016	24.956	23.456	39.538	50.666	14.639	13.328
2017	26.191	24.637	41.339	52.561	15.499	14.122
2018	26.443	24.892	41.728	52.628	15.720	14.320
2019	26.656	25.104	41.966	52.404	15.881	14.461
2020	26.450	24.899	41.491	51.278	15.874	14.448
<b>Brecha de ingresos de afiliación doméstica respecto al resto de las afiliaciones en 2020 (en %)</b>						
2020	45,4%	42,0%	65,2%	71,8%	9,0%	---

Fuente: Base a datos AEA-BPS

(1) Promedio del año en precios constantes dic. 2020.

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.

De todas formas, los montos de jubilaciones y pensiones están afectados por los montos mínimos con incrementos graduales<sup>31</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. En 2020 las pasividades mínimas quedaron fijadas en \$ 14.853,5.

Otra particularidad que presentan las jubilaciones domésticas, 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>32</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 2020, en el 10,7% de las jubilaciones se utilizó este mecanismo para el acceso al beneficio. Asimismo se puede observar que el uso de esta prueba presenta una tendencia descendente en los años seleccionados, lo cual es esperable ya que han pasado más de veinte años de la reforma previsional 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

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

1) Sin reforma.

2) Leyes 16.713 y 18.395

<sup>31</sup> 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.

<sup>32</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.

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 el uso de este tipo de prueba. En el año 2012 el 50,6% de las altas jubilatorias de afiliación doméstica utilizaron dicha prueba, mientras que en 2020 el uso de este mecanismo representó el 26,6% lo que significó una disminución de 24 puntos porcentuales en el período estudiado.

## 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.

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 el 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 la evasión (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 el descenso constante de estos porcentajes.

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, así lo ha

dado a conocer la OIT en su Tema Especial del año 2015<sup>33</sup>. Dicho informe hace referencia a la necesidad de sistematizar y evaluar las iniciativas impulsadas con el fin de realizar los ajustes necesarios para mejorar la eficacia de las acciones y 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.

---

<sup>33</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 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> [Último acceso 1/04/2020].

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> [último acceso 1/04/2020].

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 2018. Disponible en URL: <https://970universal.com/wp-content/uploads/2019/03/Pobreza-0318.pdf> [Último acceso 1/04/2020].

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-opportunidades-trato-empleo> [Último acceso: 1/04/2020].

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:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_435169.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf) [Último acceso: 1/04/2020]

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) [Último acceso: 1/04/2020]

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> [Último acceso: 1/04/2020]

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> [Último acceso: 1/04/2020]

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> [Último acceso: 1/04/2020].

## ANEXO – Negociaciones Colectivas

### Convenio 2008 (vigencia del 1/11/2008 al 30/06/2010)<sup>34</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.

---

<sup>34</sup> Los períodos de vigencia de cada convenio se refieren a los ajustes salariales.

- 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.

#### **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>35</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 genito-mamario<sup>36</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.

---

<sup>35</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>36</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.

- 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).
- 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)**

Se celebraron acuerdos salariales únicamente, los que refirieron a ajustes salariales, salarios mínimos, correctivos, cláusula de salvaguarda y cláusula Gatillo.