

# 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

---

<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.

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 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

---

<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 N°69 Tercer Trimestre 2020*.

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 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

---

<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.

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

---

<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.

mínimo nocturno de nueve horas continuas, que no podrá ser interrumpido por el empleador, así como a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica.

- Derecho a indemnización por despido. Las trabajadoras domésticas, tanto mensuales como jornaleras, tendrán derecho a indemnización por despido a partir del cuarto mes de trabajo, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido.
- Derecho a indemnización especial (embarazo y post parto): la trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por los menos 180 días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tendrá derecho a la indemnización especial prevista en la Ley N° 11.577 de octubre de 1950.
- Se incorpora a las trabajadoras domésticas en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por Ley N° 10.449 de 12 de noviembre de 1943.
- Documentación de trabajo. La parte empleadora deberá extender recibo de sueldo en las condiciones dispuestas por el artículo 10 de la Ley N° 16.244, de 30 de marzo de 1992, y normas reglamentarias.
- La capacidad para contratar se establece en 18 años de edad, no obstante el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá autorizar a mayores de 15 años, cuando medien razones fundadas.
- Se establece la potestad del MTSS, a través de la Inspección General del Trabajo, de vigilar el cumplimiento de la ley. Se prevé la realización de inspecciones domiciliarias con orden expedida por Juzgado competente.
- Aplicabilidad del derecho del trabajo y seguridad social. Las/os trabajadoras/es del servicio doméstico tendrán los mismos derechos laborales y de la seguridad social que rigen con carácter general para la actividad privada, con las peculiaridades previstas en el decreto reglamentario.

- La reglamentación establece el derecho a alimentación y habitación en el caso de que la modalidad sea “sin retiro”. La alimentación deberá ser sana y suficiente y la habitación deberá ser privada, amueblada e higiénica.

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

- Se incluye a las trabajadoras domésticas en la cobertura de desempleo prevista en el Decreto-Ley N° 15.180 de agosto de 1981, a partir de esta incorporación el sector cuenta con todas las prestaciones de actividad.
- Asimismo, con respecto a la cobertura de salud, se otorga el derecho a optar, a las trabajadoras incluidas en el seguro social de enfermedad, por la atención de salud en Instituciones de Asistencia Médica Colectiva o en dependencias del Ministerio de Salud Pública-ASSE.<sup>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>.

## **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.

---

<sup>11</sup> Posteriormente y a partir de la creación del Sistema Nacional Integrado de Salud por Ley N° 18.211 de diciembre de 2007, se asegura el acceso a servicios integrales de salud a todos los habitantes residentes del país pudiendo estos optar por servicios públicos o privados.

<sup>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.



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 inscripta 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>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

---

<sup>16</sup> Por Ley N°18.899.

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

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 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

---

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

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

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.

---

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

- La atención multicanal comprende el uso de la web mediante correo electrónico, atención telefónica, atención virtual vía “chatbot” y atención presencial.

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

---

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

Cuadro 1.

HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJO DOMÉSTICO Y HORAS CONTRATADAS (en %)			
	2006	2013	2019
Porcentaje de hogares que contrata trabajo doméstico	8,7	10,6	8,5
Promedio de horas semanales contratadas de TDR por hogar	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.

Cuadro 2.

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

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

Cuadro 4.

COMPOSICIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO (en %)				
	2006	2013	2019	2020
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

<sup>22</sup> El 27/11/2015 se crea el SNIC por Ley N° 19.353. Por decreto N° 427/016 se establecen los Servicios de Cuidados y por Decreto N° 117/2016 se crean los servicios de Asistentes Personales para cuidados de larga duración.

<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 (ENGHIH 2005 – 2006). En: *INE, Estimación de la pobreza por el método del ingreso 2016, abril 2017.*



ha reflejado en todos los aspectos de la vida en sociedad y en especial el socio económico.

Cuadro 5.

INCIDENCIA DE LA POBREZA SEGÚN TIPO DE TRABAJADOR/A (en %)				
	2006	2013	2019	2020
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.

Cuadro 6.

EVOLUCIÓN DEL SUBREGISTRO A LA SEGURIDAD SOCIAL (en %)		
	Total ocupados/as	Trabajo domésticos
2006	9,3	22,6
2013	6,7	15,3
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 Sobrevivencia (IVS), ingresos derivados de otros conceptos, la evolución del salario mínimo, la evolución de puestos cotizantes y la evasión en el sector.

### **5.1 Recursos de IVS**

Las 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 Sobrevivencia.

---

<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

RECURSOS DE INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA valores constantes U\$S promedio año 2020				
Año	Doméstica	Var. Ac. (%)	Total sectores de afiliación	Var. Ac. (%)
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%.

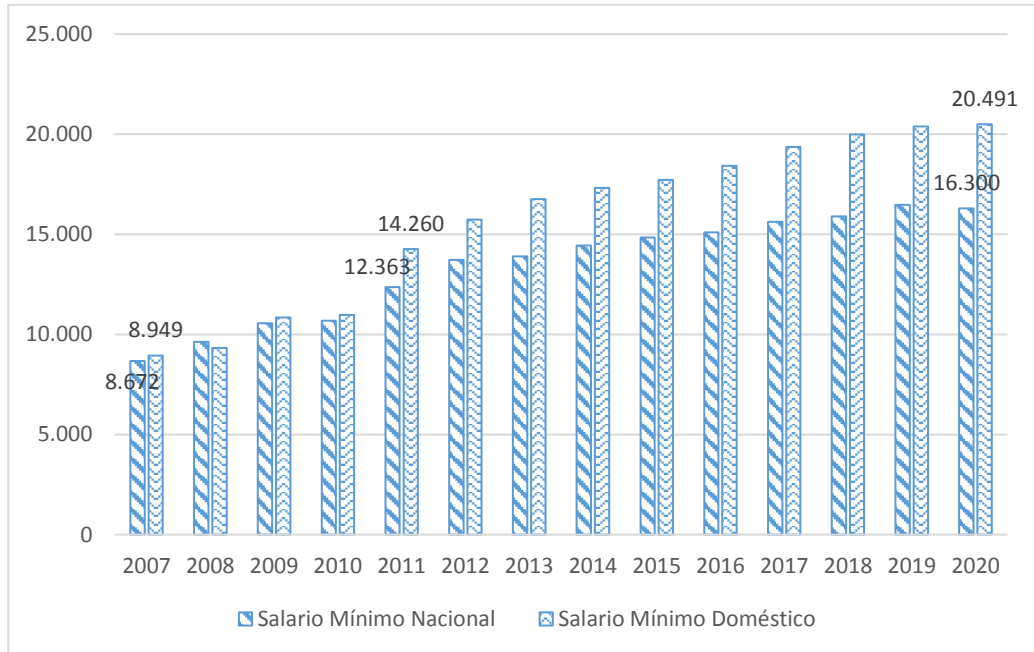
Este mayor incremento podría deberse en parte, al aumento del número de afiliaciones, así como al crecimiento salarial ocurrido en el sector como resultado de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios.

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.

**Cuadro 8.**

INGRESOS POR APORTES AL BSE Valores constantes en pesos IPC dic. 2020		
Año	Ap. Doméstica	Total Recaudación BPS-BSE
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.

<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 9.**

INGRESOS POR APORTES AL FONDO SOCIAL	
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**

<b>PORCENTAJE DE NO APORTE A LA SEGURIDAD SOCIAL. TOTAL PERSONAS OCUPADAS Y SECTOR DOMÉSTICO</b>		
	<b>Total ocupados/as</b>	<b>Sector Doméstico</b>
<b>2006</b>	35,0	67,0
<b>2013</b>	25,6	52,8
<b>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		Omisiones y otras sol.	
	Actuac.	% probadas	Actuac.	% probadas	Actuac.	% probadas
2007	1163	84,3	131	80,9	---	---
2008	753	87,8	131	80,9	---	---
2009	560	82,5	170	81,8	---	---
2010	602	87,4	218	81,7	---	---
2011	428	88,1	222	76,1	---	---
2012	519	81,3	300	80,7	---	---
2013	490	83,7	362	73,5	---	---
2014*	416	82,0	226	72,1	98	79,6
2015	405	84,0	292	70,9	113	94,7
2016	415	80,5	281	73,7	215	62,8
2017	377	91,2	242	90,9	271	81,2
2018	378	86,0	223	81,6	290	78,6
2019	343	78,7	207	62,3	174	78,7
2020	306	74,2	331	68,6	103	93,2

Fuente: Dirección Técnica de ATyR.

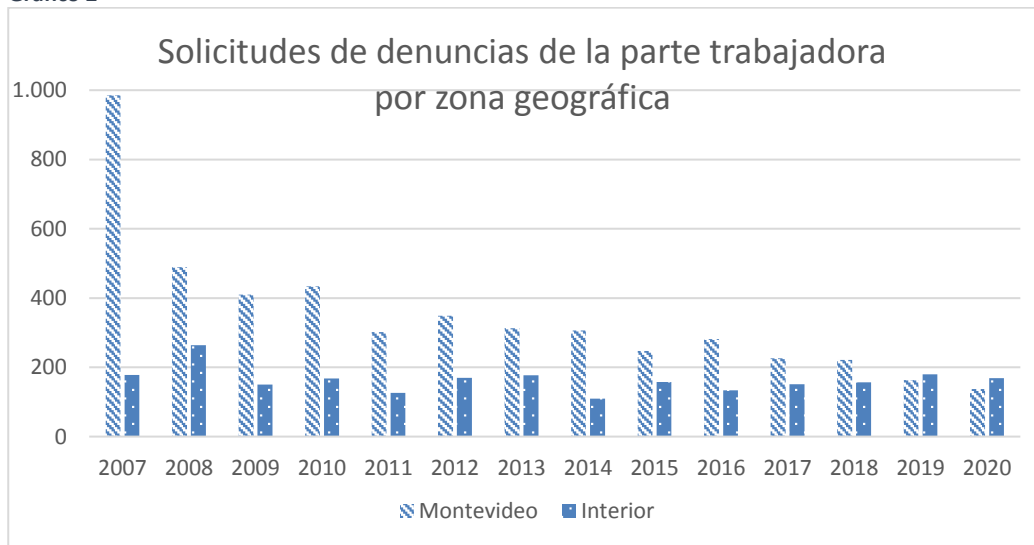
\*A partir del año 2014 se realizan fiscalizaciones internas de contribuyentes de servicio doméstico por los Omisos de pago.

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 desparejo 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.

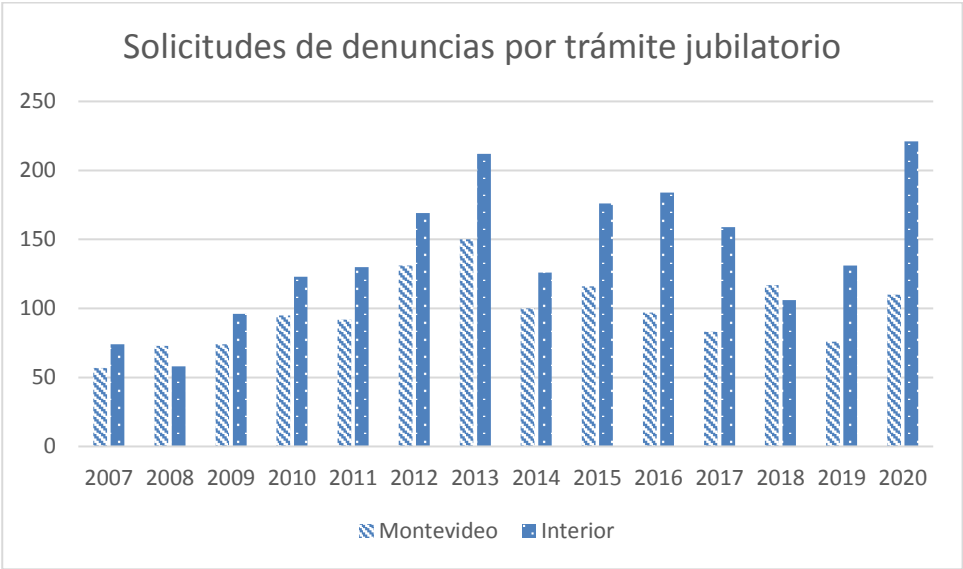
Gráfico 2



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

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

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.

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

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.

---

<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.

**Cuadro 16.****BENEFICIARIOS DE ASIGNACIONES FAMILIARES (LEY N° 15.084), TOTALES Y SERVICIO DOMÉSTICO<sup>30</sup>**

Promedio de cada año

Año	Totales		“Servicio Doméstico”		
	Beneficiarios	Var. anual	Beneficiarios	Var. Anual	Benef.Dom./ Total Benf.
<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 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

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



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.

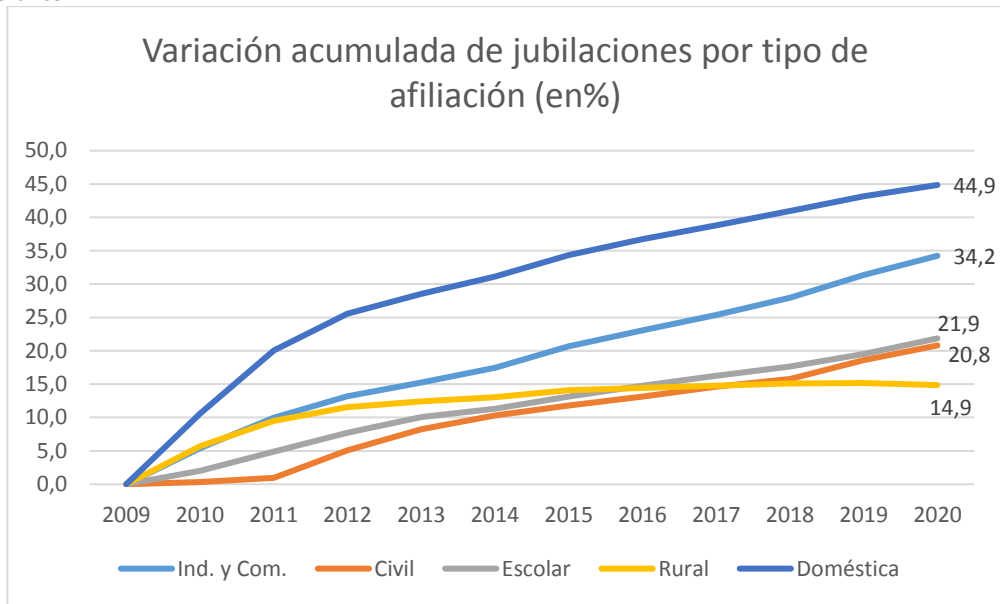
**Cuadro 17.**

<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.

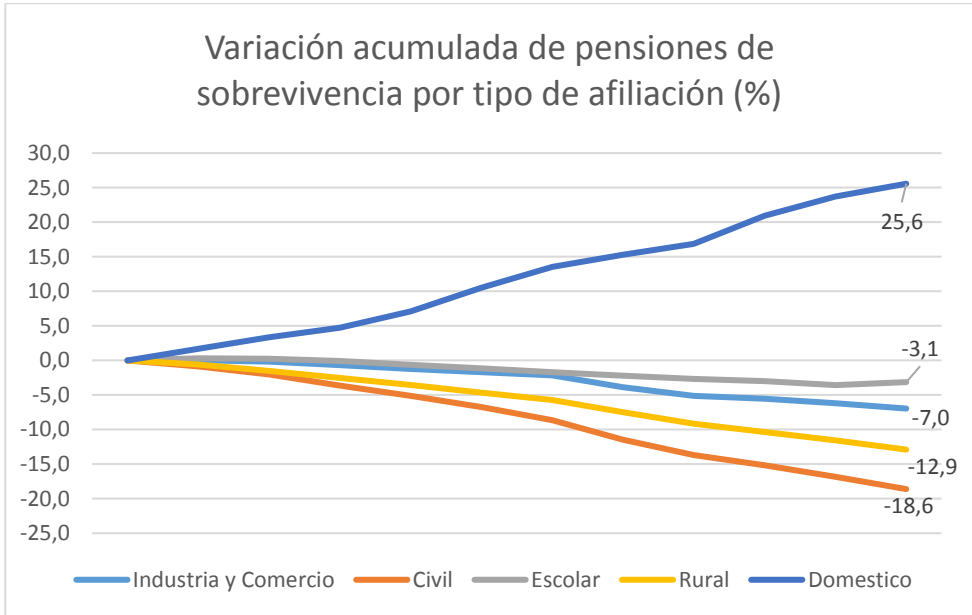
Cuadro 18

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.

<sup>31</sup> De acuerdo al artículo 67 de la Constitución de la Republica, en el régimen que administra el Banco de Previsión Social conviven distintos mínimos jubilatorios de acuerdo al régimen con que la persona haya configurado su causal (Acto Institucional N°9, Ley N° 16.713 o decretos). A partir del año 2007 priorizando el aumento de las prestaciones correspondientes a los afiliados de menores recursos, se comenzaron a realizar aumentos de los mínimos jubilatorios por vía de decretos.

Otra particularidad 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>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-oportunidades-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.

---

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

- Se establece una cláusula de igualdad de oportunidades y de respetar el principio de buena fe y derecho a la información, así como cláusulas de salvaguarda y paz social.
- Deberá la parte empleadora proveer de útiles de trabajo y vestimenta adecuada sin costo para el trabajador/a y éstos serán utilizados exclusivamente en el lugar de trabajo.
- Licencias especiales. Las partes ratifican lo dispuesto por Ley N° 18.345 relativa a licencias especiales.
- Se establece el 19 de agosto de cada año como Día de la Trabajadora Doméstica, por lo cual el mismo es feriado pago para los trabajadores/as del sector.

#### **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>.

---

<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

- Se acuerda comenzar a trabajar en la definición de las categorías y del contrato de trabajo, que deberán estar definidos al 1/7/2015, comenzando a regir en el próximo Convenio Colectivo, conjuntamente con la escala salarial.
- Se destaca el interés en que se cumpla cabalmente la Ley N° 17.242 sobre el uso de licencia con goce para la realización de estudios preventivos de cáncer génito-mamario<sup>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 un Salario Vacacional adicional al 15% del Salario Vacacional de acuerdo a la normativa vigente.
- Se reitera el compromiso de trabajar en la búsqueda de definiciones de categorías para el sector, con la finalidad de que se plasmen en el próximo acuerdo.
- Compromiso de trabajar en la definición de derechos y obligaciones para empleadores/as y trabajadoras, de forma de mejorar la relación laboral del sector (contrato de trabajo).
- 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.

---

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 Papanicolaou y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente.

- 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.