

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN**



**RÉGIMEN DEL SERVICIO DOMÉSTICO**  
en el  
**URUGUAY**

Montevideo

URUGUAY

2011

**PAOLA MARINA FERNÁNDEZ CREMEL**

**MARÍA ELENA MACAGNO VICO**

**CARLOS MARTÍN COSTÁN**

**TUTOR: Dra. ESTELA PÉREZ MONTERO GOTUSSO**



Facultad de Ciencias Económicas y de Administración  
Universidad de la República

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN**

**TRABAJO MONOGRÁFICO PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
**CONTADOR PÚBLICO**

**RÉGIMEN DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN EL**  
**URUGUAY**

**Por**

**PAOLA MARINA FERNÁNDEZ CREMEL**

**MARÍA ELENA MACAGNO VICO**

**CARLOS MARTÍN COSTÁN**

**TUTOR: Dra. ESTELA PÉREZ MONTERO GOTUSSO**

**DOCENTE GRADO 4**

**Montevideo**

**URUGUAY**

**2011**

**Página de Aprobación**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRACIÓN**

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba la Monografía:

Título: Régimen del Servicio Doméstico en el Uruguay

Autor/es: Paola Fernández Cremel  
M<sup>a</sup> Elena Macagno Vico  
Carlos Martin Costan

Tutor: Dra. Estela Pérez Montero

Carrera: Contador Público

Cátedra: Relaciones Laborales

Puntaje:

.....

Tribunal:

Profesor.....

Profesor.....

Profesor.....

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quisiéramos agradecer el apoyo brindado por nuestros afectos más cercanos, Luciana Fagúndez, Pablo Arregín, Rodrigo Mato y el pequeño Bautista, sin el cual no hubiera sido posible realizar este trabajo de investigación monográfica.

Además, nos gustaría realizar un agradecimiento muy especial a la Dra. Estela Pérez Montero por sus valiosos aportes, por su compromiso y ser nuestra guía en el desarrollo del trabajo.

Agradecemos también a Nora Pacheco, Mabel Lorenzo y María Celia Vence por su disponibilidad, sugerencias y comentarios.

También agradecemos a todos aquellos que de manera directa o indirecta nos apoyaron durante todo el proceso.

## Resumen

En este trabajo de investigación se desarrolla la situación laboral del trabajador doméstico en Uruguay. Para ello se analiza la normativa anterior a la Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006 y su decreto reglamentario 224/007 del 25 de junio de 2007, “Ley de Servicio Doméstico” y posteriormente los cambios introducidos por la misma. Se profundiza en los siguientes puntos de la relación laboral de este sector: jornada laboral, horas extras, vacaciones anuales pagas, salario vacacional, aguinaldo, despido, beneficios de seguridad social, salarios y categorías, régimen de aportación a la seguridad social, documentación de trabajo, régimen de inspecciones y sanciones. La situación actual es evaluada a través de entrevistas personales a representantes de los sectores involucrados: empleado, empleador y Estado y en forma cuantitativa a través de distintos indicadores obtenidos del Banco de Previsión Social. Se pretende evaluar el impacto que tuvo en el sector Servicio Doméstico la introducción de una normativa específica.

## Descriptores

Servicio Doméstico. Uruguay. Ley 18.065. Decreto 224/007. Relación laboral. Grupo 21. Consejo de salarios. Inspecciones. Salario. Licencia anual. Salario vacacional. Aguinaldo. Vacaciones anuales pagas. Aportes a la Seguridad Social. Jornada. Horas extras. Descansos intermedios. Descanso semanal. Despido. Despido de embarazada. Despido parcial. Beneficios a la seguridad social. Documentación de trabajo. Trámite de afiliación al B.P.S..

# TABLA DE CONTENIDO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>3</b>
<b>SERVICIO DOMÉSTICO PREVIO A LA LEY 18.065</b> .....	<b>3</b>
2.1 CONCEPTO.....	3
2.2 JORNADA LABORAL .....	4
2.2.1 Limitación de la jornada.....	4
2.2.2 Descanso Semanal.....	5
2.3 LICENCIA, SALARIO VACACIONAL Y AGUINALDO .....	8
2.3.1 Vacaciones anuales pagas .....	8
2.3.2 Salario Vacacional.....	11
2.3.3 Aguinaldo.....	12
2.4 DESPIDO.....	13
2.4.1 Indemnización por despido .....	13
2.4.2 Indemnización especial por despido de la trabajadora grávida.....	15
2.5 BENEFICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL .....	16
2.5.1 Asignaciones Familiares.....	16
2.5.2 Subsidio por Maternidad .....	18
2.5.3 Cobertura de la enfermedad común y Seguro por Enfermedad.....	19
2.5.4 Accidentes de trabajo .....	21
2.6 DOCUMENTACIÓN DE TRABAJO.....	23
2.7 RÉGIMEN DE INSPECCIONES Y SANCIONES.....	25
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>27</b>
<b>SERVICIO DOMÉSTICO RÉGIMEN ACTUAL (LEY 18.065)</b> .....	<b>27</b>
3.1 CONCEPTO.....	27
3.2 JORNADA LABORAL .....	29
3.2.1 Limitación de la jornada.....	29
3.2.2 Descanso.....	30
3.2.2.1 Descanso Intermedio .....	30
3.2.2.2 Descanso Nocturno.....	31
3.2.2.3 Descanso Semanal.....	32
3.3 SALARIO Y CATEGORÍAS .....	33
3.4 HORAS EXTRAS .....	33
3.5 FERIADOS .....	35
3.6 VACACIONES ANUALES PAGAS, SALARIO VACACIONAL Y AGUINALDO .....	36
3.7 DESPIDO.....	37
3.7.1 Indemnización por despido .....	37
3.7.2 Despido parcial.....	38
3.7.3 Indemnización especial por despido de la trabajadora grávida.....	38
3.8 BENEFICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL .....	39
3.8.1 Asignaciones Familiares, Subsidio por Maternidad y Subsidios por Incapacidad Permanente .....	39
3.8.2 Cobertura de la enfermedad común y Seguro por Enfermedad.....	40
3.8.2.1 Cobertura de la enfermedad común.....	40
3.8.2.2 Seguro por enfermedad.....	42

3.8.3 Seguro de Desempleo .....	44
3.8.3.1 Concepto .....	44
3.8.3.2 Beneficiarios .....	44
3.8.3.3 Causales.....	45
3.8.3.4 Condiciones.....	46
3.8.3.5 Monto.....	47
3.8.3.6 Cese de la prestación.....	50
3.9 DOCUMENTACION DE TRABAJO E INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES .....	51
3.10 RÉGIMEN DE INSPECCIONES Y SANCIONES.....	53
3.11 CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL RÉGIMEN PREVIO A LA LEY 18.065 Y RÉGIMEN ACTUAL.....	55
<b>CAPÍTULO 4 .....</b>	<b>57</b>
<b>SALARIO, CATEGORÍAS Y APORTES.....</b>	<b>57</b>
4.1 SALARIO Y CATEGORÍAS .....	57
4.1.1 Evolución salarial del servicio doméstico en Uruguay.....	58
4.1.2 Beneficios obtenidos por el sector.....	64
4.1.2.1 Traslado.....	64
4.1.2.2 Prima por antigüedad.....	64
4.1.2.3 Útiles de trabajo y vestimenta .....	65
4.1.2.4 Condiciones de trabajo .....	65
4.1.2.5 Compensación trabajo nocturno .....	65
4.1.2.6 Pago por no convocatoria.....	65
4.1.2.7 Comisión Tripartita de Salud Laboral.....	66
4.1.2.8 Derecho a alimentación y habitación .....	66
4.2 APORTACIÓN .....	67
4.3 TRÁMITE DE AFILIACIÓN Y APORTACIÓN .....	70
4.3.1 Procedimiento .....	70
4.3.2 Plazo para afiliación, alta o baja del trabajador.....	73
4.3.3 Facturación de obligaciones y pago.....	73
<b>SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN URUGUAY .....</b>	<b>75</b>
5.1 Evolución de puestos cotizantes domésticos .....	75
5.2 Evolución de la cantidad de jubilaciones domésticas.....	78
5.3 Prestaciones de actividad.....	80
5.4 Informalidad en el sector.....	81
<b>CAPÍTULO 6 .....</b>	<b>83</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>83</b>



# CAPÍTULO 1

## INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales entre los trabajadores y empleadores de los distintos sectores de actividad han ido evolucionando a lo largo del tiempo. Pero hay una que lo ha hecho en forma tardía: el servicio doméstico. Hasta el año 2006 dicho sector poseía una muy escasa normativa que regulaba la relación laboral. En cuanto a las normas generales en ocasiones los excluían de los beneficios laborales y de la seguridad social o no los contemplaban. Esto los colocaba en una situación de inferioridad con relación al resto de los trabajadores.

La Ley 18.065 “Servicio Doméstico”, aprobada el 27 de noviembre de 2006 y su Decreto reglamentario 224/007 del 25 de junio de 2007, trató de revertir esta situación equiparando al trabajador doméstico con los demás trabajadores, otorgándole beneficios que otros sectores ya habían alcanzado.

En virtud de los cambios introducidos por la nueva normativa, nos resulta relevante fijar el objetivo de esta investigación, en estudiar la evolución del Servicio Doméstico en el Uruguay. El cual se define como el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra, o a una familia, 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.

Nuestra hipótesis plantea que la Ley 18.065 mejora la situación laboral de los trabajadores domésticos.

Para lograr el objetivo propuesto la metodología utilizada es: análisis de normativa, entrevistas personales y análisis de indicadores.

En primer lugar analizamos la normativa aplicable al sector servicio doméstico, antes de que se aprobara la Ley 18.065. Seguidamente analizamos la Ley 18065, para poder evaluar los cambios introducidos y luego comparar la normativa anterior y la vigente, arribando así a un cuadro comparativo que expone las principales diferencias.

Para situarnos en la realidad del sector en el Uruguay, realizamos entrevistas personales con los referentes de las partes involucradas, y a su vez analizamos indicadores que reflejan cuantitativamente datos relevantes del sector.

## CAPÍTULO 2

### SERVICIO DOMÉSTICO PREVIO A LA LEY 18.065

En este capítulo analizaremos sucintamente el régimen previo a la Ley 18.065 a los efectos de luego de analizar el régimen actual y posteriormente establecer un cuadro comparativo.

#### 2.1 CONCEPTO

El decreto 29/10/1957 en su artículo 3 nos dio el siguiente concepto: “Entiéndase por servicio doméstico el que prestan unas personas a otras o a familias con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo y sin que puedan ser dedicadas a fines de lucro, comercio o industria”<sup>1</sup>

Posteriormente el Decreto 26/04/1962 definió al "Servicio doméstico particular" como aquél que cumple toda persona ocupada por individuos o familias, dentro del ámbito doméstico, en tareas de esa índole, que no persigan fin de lucro.<sup>2</sup>

Veremos más adelante como el artículo 1 de la ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006 recoge a grandes rasgos estos conceptos.

El decreto 18/08/1944, establece que:

---

<sup>1</sup> Artículo 3 del Decreto 29/10/1957 - URUGUAY.

<sup>2</sup> Artículo 1 literal F del Decreto 26/04/1962 - URUGUAY.

“No se considera servicio doméstico, el realizado por las "nurses" que trabajan en los consultorios de los médicos, dentistas, etc., así como los empleados con idoneidad especial reconocida oficialmente que prestan, servicios en un consultorio”<sup>3</sup>.

“Tampoco se considera servicio doméstico el realizado por los porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casas de apartamentos o escritorios, ni los choferes particulares”.<sup>4</sup>

Debe entenderse que continúan vigentes las disposiciones de este decreto donde se indica expresamente determinados trabajadores que no integran el régimen de servicio doméstico.

## **2.2 JORNADA LABORAL**

### **2.2.1 Limitación de la jornada**

En sus inicios la jornada laboral del trabajador doméstico no estaba reglamentada con claridad produciendo incertidumbre en cuanto a saber si correspondería percibir paga o recargos por concepto de horas extras de trabajo.

Por lo cual el decreto 29/10/1957 los excluyó en su artículo 1º inc.2 de las limitaciones de la jornada<sup>5</sup>.

Posteriormente el decreto 611/980 deroga dicho artículo 1º modificando los sujetos excluidos en la limitación de la jornada. Estableciendo una nueva lista taxativa en su

---

<sup>3</sup> Artículo 1 del Decreto 18/08/1944. URUGUAY.

<sup>4</sup> Artículo 2 del Decreto 18/08/1944. URUGUAY.

<sup>5</sup> Artículo 1 del Decreto 29/10/1957. URUGUAY.

artículo primero<sup>6</sup>, a pesar de las modificaciones introducidas mantiene los empleados del servicio doméstico particular, sin el beneficio de la limitación de la jornada.

En nuestra opinión el efecto más importante de que no existiera limitación de la jornada es que el trabajador doméstico no generaba horas extras, es decir, nunca tuvo derecho al cobro de remuneración especial por el trabajo extraordinario.

### **2.2.2 Descanso Semanal**

Primeramente el descanso semanal fue regulado por la ley 7305 del 19 de noviembre de 1920, otorgando un día de descanso.

“Declárese obligatorio el otorgamiento de un día de descanso, por lo menos, en cada semana, a todo conductor de automóviles o carruajes que trabaje a sueldo.”<sup>7</sup>

“Tendrán igualmente derecho al descanso semanal los trabajadores del servicio doméstico”<sup>8</sup>

Inmediatamente a ésta, la ley 7318 del 10 de diciembre de 1920, en sus primeros artículos estableció:

“Declarase obligatorio un día de descanso después de seis días de trabajo o cada seis días, para todo patrón, director, gerente o encargado, empleado u obrero de un establecimiento industrial o comercial y sus dependencias, cualquiera que sea la naturaleza del establecimiento, público o privado, laico o religioso, aunque tenga un carácter de enseñanza profesional o de beneficencia.

---

<sup>6</sup> Artículo 1 del Decreto 611/980. URUGUAY.

<sup>7</sup> Artículo 1 Ley 7305 del 19 de noviembre de 1920.

<sup>8</sup> Artículo 2 Ley 7305 del 19 de noviembre de 1920.

El descanso debe, tener una duración mínima de veinticuatro horas.”<sup>9</sup>

“Esta Ley dictada en principio con carácter general, para la industria y el comercio, se aplica actualmente solo en los establecimientos industriales y sus dependencias, excepto el personal de escritorio y el que tenga carácter de comercial en la industria en general (Ley N° 11.887) y el de la industria gastronómica (Ley N° 12.468) en las empresas de transporte colectivo de pasajeros sea cual fuere la vía utilizada y en los buques de bandera nacional. En los establecimientos comerciales y sus dependencias rige el Decreto Ley N° 14.320 de 17-XII-1975 que eleva la duración mínima de descanso semanal de 24 a 36 horas consecutivas”<sup>10</sup>

“El descanso después de seis días de trabajo debe ser dado el día domingo.

Quedan, sin embargo, exceptuados de la prohibición de trabajo en domingo, de acuerdo con las especificaciones y reglamentos que dicte el Ministerio de Industrias:

1° Los trabajos que no sean susceptibles de interrupciones por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico y por razones que determinen perjuicio al interés público o a la misma industria o comercio.

2° Las industrias que puedan justificar la necesidad o perentoriedad de un trabajo reducido, el domingo, ya sea para la reparación o limpieza indispensable en las maquinarias o herramientas, o para impedir la pérdida total o parcial de la materia empleada o por la necesidad de terminar sin depreciación de los productos, trabajos en ejecución, o por razones plausibles como las de daño eventual o inminente.

---

<sup>9</sup> Artículo 1 de la Ley 7318 del 10 de diciembre de 1920.

<sup>10</sup> Nota de CADE en la Ley 7.318 del 10 de diciembre de 1920.

3° En caso de urgencia, como accidentes o fuerza mayor, y en los que los fenómenos naturales u otras circunstancias transitorias que sea menester aprovechar, así lo exijan.

4° Las industrias o comercios que responden a las necesidades cotidianas e indispensables de la alimentación.

5° Y en general siempre que se pruebe que el descanso simultáneo en domingo, de todo el personal de un establecimiento, es perjudicial al público o compromete, el funcionamiento normal del establecimiento, cuyo trabajo continuo deba ser asegurado en razón de la naturaleza misma del trabajo.

En tales casos, el descanso puede ser dado:

A) En otro día de la semana simultáneamente a todo el personal de un establecimiento o por turnos.

B) Desde el medio día o las trece horas del domingo hasta el medio día o las trece horas del lunes.

C) El domingo después de medio día con un descanso compensatorio de un día por turno y por quincena.

D) Por turno, reemplazando el descanso de un día por semana por dos medios días.”<sup>11</sup>

A su vez la ley 7318 del 10 de diciembre de 1920, en su artículo 13 expresamente establece que las disposiciones de la misma serán aplicables al servicio doméstico:

“Serán aplicables al servicio doméstico las disposiciones de esta ley y especialmente las excepciones establecidas en el artículo 2°”, es decir, el descanso semanal puede ser dado

---

<sup>11</sup> Artículo 2 de la Ley 7318 del 10 de diciembre de 1920.

en otro día de la semana diferente al día domingo cuando las circunstancias así lo requieran siempre que estén conformes a las especificaciones y reglamentos recién mencionados.

El servicio doméstico será objeto, no obstante, de una reglamentación especial.<sup>12</sup>

En lo que refiere al servicio doméstico ambas leyes fueron reglamentadas posteriormente por el Decreto 16/06/1921 en el capítulo I.

Este Decreto reafirma el “derecho a percibir un día de descanso por semana y establece la manera en que podrá ser gozado. Previo acuerdo entre el patrón y el personal del servicio, este último podrá disponer del descanso durante 24 horas continuas o reemplazarlo por dos medios días de 12 horas continuas. En este caso el descanso empezará a correr entre las 8 y las 14 horas.”<sup>13</sup>

## **2.3 LICENCIA, SALARIO VACACIONAL Y AGUINALDO**

### **2.3.1 Vacaciones anuales pagas**

Se les aplica el régimen general, el cual está regulado por la ley 12.590 del 23 de diciembre de 1958 definiendo en su artículo 1: “Todos los trabajadores contratados por particulares o empresas privadas de cualquier naturaleza, tienen derecho a una licencia anual remunerada de veinte días como mínimo, así como al complemento a que se

---

<sup>12</sup> Artículo 13 de la Ley 7318 del 10 de diciembre de 1920.

<sup>13</sup> Artículo 1 a 2 del Decreto 16/06/1921- Uruguay.

refiere el artículo siguiente. Los días que correspondan deberán hacerse efectivos en un solo período continuado, dentro del que no se computarán los feriados...»<sup>14</sup>.

Los veinte días de vacaciones deben ser continuos, pero a través de convenios la Ley permite que se fraccione en dos períodos continuos de diez días.<sup>15</sup>

Quedan incluidos en este régimen los trabajadores del servicio doméstico.<sup>16</sup>

Por cada año de servicio prestado, corresponden veinte días hábiles de licencia que se gozarán al año siguiente de generados. El año considerado es el año civil, es decir desde el 1º de enero al 31 de diciembre. Dentro de estos veinte días no se incluyen los feriados ni los domingos, pero si los sábados, que se cuentan como parte de la licencia aunque el resto del año sean libres.<sup>17</sup>

Por cada mes de servicios o a la orden, corresponde un día y dos tercios de licencia<sup>18</sup>. Si el trabajador no alcanza a completar un año de trabajo, los días de licencia a gozar el año siguiente se prorratearán en función del tiempo trabajado. A modo de ejemplo si el trabajador ingresa el 1º de julio, el tiempo de servicios prestados al finalizar el año civil son seis meses por lo tanto le corresponden 10 días de licencia.

Cada cuatro años de trabajo el trabajador adquiere derecho a un día complementario de licencia, con la salvedad de que la primera vez este derecho se adquiere a partir del quinto año. Por ejemplo, si un trabajador tiene cuatro años de antigüedad tiene derecho a veinte días de licencia, recién a partir del quinto año, el trabajador tendrá derecho a un

---

<sup>14</sup> Artículo 1 de la Ley 12590 del 23 de diciembre de 1958.

<sup>15</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. "Manual Práctico de Normas Laborales". Montevideo, FCU. 2010. 126p.

<sup>16</sup> Artículo 1 lit.B del Decreto 26/04/1962- Uruguay.

<sup>17</sup> Artículo 1 del Decreto 497/978 del 23 de agosto de 1978- Uruguay.

<sup>18</sup> Artículo 10 inc.3 del Decreto del 26/04/1962 – Uruguay.

días más de licencia, es decir veintiún días. En cambio si un trabajador tiene ocho años de antigüedad le corresponderán dos días más de licencia, es decir veintidós días.<sup>19</sup>

Las vacaciones son pagas, por tanto mientras duren las mismas se le deberá pagar al trabajador como si efectivamente hubiese trabajado.

Cuando no se trabaje todos los días, como es frecuente con los trabajadores domésticos, el cómputo de los días de licencia se podrá hacer de la siguiente forma: se permitirá descansar durante veinte días sin computar los domingos y feriados. Como mencionamos estas vacaciones son pagas, para este caso los días que se pagan son los que el trabajador hubiera debido trabajar dentro del período de veinte días. (Pérez del Castillo, 2010)

Ejemplificando lo anterior para un empleado que toma su licencia en el mes de noviembre, no se computan los días 7, 14 y 21 por ser domingos y el día 2 por ser feriado, los días destacados son los 20 días de licencia que le corresponden.<sup>20</sup>

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

En caso de egreso ya sea por renuncia o despido, se deberán pagar las licencias no gozadas, la del año anterior y la cuota parte generada en el año del egreso.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Artículo 2 de la Ley 12.590 del 23 de diciembre de 1958

<sup>20</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. "Manual Práctico de Normas Laborales". Montevideo, FCU. 2010. 233p.

<sup>21</sup> Artículo 9 de la Ley 12.590 del 23 de diciembre de 1958.

A los efectos del cálculo del jornal de licencia, el artículo 10 de la ley 12.590 establece la siguiente forma: para los trabajadores mensuales: 1/30 del sueldo mensual; en el caso de los jornaleros: el jornal vigente; y los trabajadores con remuneración variable: el promedio resultante de dividir el monto total de los salarios percibidos en el año civil inmediato anterior por el número de jornadas trabajadas en igual período.

El jornal de vacaciones de los trabajadores, es el que corresponde a la jornada normal de trabajo, según las remuneraciones vigentes en el momento en que se goza la licencia.

Cuando el trabajador reciba sueldo o salario fijo con otra remuneración variable, para fijarle el jornal de licencia, se acumulará al sueldo o salario el promedio de la citada remuneración. A los fines de determinar el jornal de licencia, el servicio doméstico, no se incluye la partida horas extras (al no tener limitada la jornada laboral, el trabajador doméstico no las genera), a diferencia del régimen general donde se computarán las horas extras realizadas en el año civil o fracción que genera el derecho a licencia.<sup>22</sup>

### **2.3.2 Salario Vacacional**

La ley 16.101 del 10 de noviembre de 1989 estableció que todos los trabajadores de la actividad privada y de las personas públicas no estatales percibirán de sus empleadores una suma para el mejor goce de la licencia anual. El monto mínimo del beneficio equivaldrá al 100% (cien por ciento) del jornal líquido de vacaciones para los períodos de licencia generados a partir del 1° de enero de 1989.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Artículo 10 de la Ley 12.590 del 23 de diciembre de 1958.

<sup>23</sup> Artículo 4 de la Ley 16.101 del 10 de noviembre de 1989.

El decreto reglamentario 615/989 agrega que tendrán derecho a este beneficio los trabajadores rurales y los trabajadores del servicio doméstico.<sup>24</sup>

El salario vacacional se abonará antes del inicio de la licencia. En caso de fraccionamiento de la misma este beneficio se abonará en proporción a los días de licencia de cada período.<sup>25</sup>

### **2.3.3 Aguinaldo**

A partir de la ley 12.840 del 22 de diciembre de 1960 se estableció la obligatoriedad de pagar un sueldo anual complementario.<sup>26</sup>

Por sueldo anual complementario se entiende la doceava parte del total de sueldos o salarios abonados por el patrono en los doce meses anteriores al primero de diciembre de cada año. A los fines de la presente, se considerará sueldo o salario la totalidad de las prestaciones en dinero originadas en la relación de trabajo que tengan carácter remuneratorio. No se tendrá en cuenta a los efectos de dicho cálculo las habilitaciones o participaciones acordadas sobre los beneficios de las empresas ni tampoco el salario complementario<sup>27</sup>.

Posteriormente el decreto ley 14.525 del 27 de mayo de 1976 facultó al Poder Ejecutivo disponer que el empleador abone el aguinaldo en dos etapas: la primera fracción corresponde al período 1 de diciembre al 31 de mayo y se abonará en junio. La segunda

---

<sup>24</sup> Artículo 1 del Decreto 615/989 de 22 de diciembre de 1989 – URUGUAY.

<sup>25</sup> Artículo 5 de la Ley 16.101 del 10 de noviembre de 1989.

<sup>26</sup> Artículo 1 de la Ley 12.840 del 22 de diciembre de 1960.

<sup>27</sup> Artículo 2 de la Ley 12.840 del 22 de diciembre de 1960.

fracción corresponde al período primero de junio a 30 de noviembre y se pagará en diciembre.<sup>28</sup>

## **2.4 DESPIDO**

### **2.4.1 Indemnización por despido**

La Ley 12.597 del 30 de diciembre de 1958 en su artículo 7 establecía que los trabajadores domésticos para tener derecho a una indemnización por despido (en adelante IPD) debían tener una antigüedad mínima de un año continuado de labor al servicio del empleador.<sup>29</sup>

La forma de calcular la IPD varía según se trate de trabajador mensual, jornalero o por hora. Para los primeros se calcula un mes por cada año o fracción de año de antigüedad.<sup>30</sup> El máximo de indemnización será de seis mensualidades.<sup>31</sup> El valor asignado es el del último sueldo percibido más sus incidencias.

En el caso de los jornaleros, cuando alcancen a trabajar más de 240 jornadas por año le corresponderán 25 jornadas por año, cuando no lleguen a trabajar 240 jornales, pero sí más de cien, se computaran a razón del salario de dos días cada 25 trabajados.<sup>32</sup> El tope por concepto de IPD es de ciento cincuenta jornales.

Aquellos jornaleros que alcancen 240 jornadas de trabajo en uno de los años considerados para calcular la IPD, adquieren por ese año los 25 jornales de

---

<sup>28</sup> Artículo 1 de la Ley 14.525 del 27 de mayo de 1976.

<sup>29</sup> Artículo 7 de la Ley 12.597 del 30 de diciembre de 1958.

<sup>30</sup> Artículo 4 de la Ley 10.489 del 06 de junio de 1944.

<sup>31</sup> Artículo 13 de la Ley 14.188 del 05 de abril de 1974.

<sup>32</sup> Artículo 1 de la Ley 12.597 del 30 de diciembre de 1958.

indemnización; si en los demás años no alcanzare los 240 jornales, debe calcularse a razón de 2 jornales por cada 25 días trabajados (IPD mixta).

Por ejemplo: un jornalero con 2 años de antigüedad:

- 1er año, trabajo 240 jornadas, por tanto le corresponden 25 jornales de indemnización
- 2º año, trabajo 130 jornadas, le corresponden 10 jornales de indemnización

El trabajador percibirá un total de 35 jornales de IPD.<sup>33</sup>

Para los trabajadores remunerados por hora, se aplica el mismo régimen que para el jornalero, haciéndose las correspondientes reducciones a salario por día.<sup>34</sup> Si trabaja el mismo número de horas por día el salario por jornal se obtendrá multiplicando la cantidad de horas trabajadas por día por el precio de la hora. De no ser así, y para trabajadores con remuneración variable, para obtener el salario diario se hará un promedio dividiendo el total ganado en el último año o fracción en caso de no computarse un año por los días efectivamente trabajados durante ese período.<sup>35</sup> Asimismo todo trabajador que fuera despedido por notoria mala conducta no tendrá derecho a IPD<sup>36</sup>, así como tampoco tendrá derecho al cobro del sueldo anual complementario<sup>37</sup>. El empleador deberá probar los hechos constitutivos de la notoria mala conducta.

---

<sup>33</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. "Manual Práctico de Normas Laborales". Montevideo, FCU. 2010. 159p.

<sup>34</sup> Artículo 1 de la Ley 10.570 del 15 de diciembre de 1944.

<sup>35</sup> Artículo 4 de la Ley 12.597 del 30 de diciembre de 1958.

<sup>36</sup> Artículo 10 de la Ley 12.597 del 30 de diciembre de 1958.

<sup>37</sup> Artículo 3 de la Ley 12.840 del 22 de diciembre de 1960.

#### **2.4.2 Indemnización especial por despido de la trabajadora grávida.**

Toda mujer en estado de gravidez tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable según prescripción médica.<sup>38</sup>

Dicho artículo establece que toda mujer en estado de gravidez no podrá ser despedida, si lo fuere, tendrá derecho a una IPD especial, equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.<sup>39</sup>

Toda trabajadora que se encontrare en estado de gravidez o en período de lactancia tendrá derecho a obtener un cambio temporario de las actividades que desempeña, si las mismas, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, pudieren afectar la salud de la progenitora o del hijo.

En ningún caso el traslado de funciones implicará disminución o aumento de la remuneración que percibe habitualmente la trabajadora.

Finalizado el período de referencia la trabajadora deberá ser reintegrada a sus funciones anteriores.<sup>40</sup>

Las trabajadoras que se hubieren amparado en el derecho al traslado de funciones no podrán, por esa sola causa, ser suspendidas, despedidas, perjudicadas en sus derechos laborales.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> Artículo 16 de la Ley 11.577 del 14 de octubre de 1950

<sup>39</sup> Artículo 17 de la Ley 11.577 del 14 de octubre de 1950.

<sup>40</sup> Artículo 1 de la Ley 17.215 del 24 de setiembre de 1999.

<sup>41</sup> Artículo 2 de la Ley 17.215 del 24 de setiembre de 1999.

## **2.5 BENEFICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL**

Este sector de actividad está cubierto por los riesgos de invalidez, vejez y muerte, desde 1942; subsidio por maternidad y las asignaciones familiares desde 1980; seguro de enfermedad desde 1984 y el seguro de desempleo desde fines de 2006, este último se analizará en el Capítulo 3 “Servicio Doméstico Régimen Actual”.

Desde 1942 los riesgos de invalidez, vejez y muerte de este sector, están cubiertos por las prestaciones de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia. Pero en los hechos esta cobertura “legal” no se dio de forma inmediata, ya que el acceso a los beneficios se vio limitado al poder de negociación de las diferentes categorías ocupacionales.<sup>42</sup>

### **2.5.1 Asignaciones Familiares**

Estos subsidios están regulados por el Decreto Ley 15.084 de 28 de noviembre de 1980.

En su artículo 2 define la asignación familiar como una prestación en dinero que se servirá a todo empleado de la actividad privada que preste servicios remunerados a terceros y que tenga hijos o menores a su cargo. Además incluye expresamente a los trabajadores del servicio doméstico dentro de este beneficio.<sup>43</sup>

Se trata de una prestación brindada por el BPS a los hijos o menores a cargo de trabajadores. Se otorga desde el momento de comprobado el embarazo y varía según los ingresos del hogar. El tope de ingresos totales para recibir la asignación es de 10 BPC en hogares con hasta 2 niños. El mismo aumenta según la cantidad de hijos.

---

<sup>42</sup> PUGLIESE, Leticia y SANTOS, Silvia. “Situación del trabajo doméstico en Uruguay”. Montevideo, 2010.

<sup>43</sup> Artículo 2 literal 2 del Decreto Ley 15.084 del 28 de noviembre de 1980.

La prestación se asignará hasta los catorce años de edad del beneficiario, el mismo se extenderá hasta los dieciséis años cuando se compruebe que el beneficiario no ha completado el ciclo de Educación Primaria por impedimento plenamente justificado o cuando sea hijo de empleado fallecido absolutamente incapacitado para el trabajo o que sufra privación de libertad.

Se extenderá hasta los dieciocho años cuando el beneficiario curse estudios de nivel superior a los de Educación Primaria en institutos estatales o privados autorizados por el órgano competente.<sup>44</sup>

Si el beneficiario sufre una incapacidad síquica o física continua con derecho a la asignación a partir de los dieciocho años por períodos de tres años, con revisión médica al finalizar cada período, pudiendo prolongarse de por vida.<sup>45</sup> El monto de la asignación familiar será duplicado para los beneficiarios con diagnóstico de retardo mental, o que padezcan otras formas de invalidez del aparato locomotor y huesos, viscerales, sensoriales o mentales que impidan su incorporación a todo tipo de tarea remunerada, cualquiera sea el sueldo del tenedor.<sup>46</sup>

La percepción de este beneficio será incompatible con el cobro de la pensión a la invalidez y vejez a que refiere el artículo 43 de la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Artículo 47 de la Ley 12.801 del 30 de noviembre de 1960.

<sup>45</sup> Artículo 5 inc. 2 de la Ley 18.227 del 9 de enero de 2008.

<sup>46</sup> Artículo 5 de la Ley 13.711 del 29 de noviembre de 1968.

<sup>47</sup> Artículo 5 inc. 2 de la Ley 18.227 del 9 de enero de 2008.

### **2.5.2 Licencia por Maternidad y Subsidio por Maternidad**

El artículo 11 de la ley 15.084 establece que las empleadas, cualquiera sea la forma de su retribución serán beneficiarias del subsidio por maternidad, aún cuando la relación laboral se suspenda o extinga durante el período de gravidez o de descanso postparto.<sup>48</sup>

Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta seis semanas después del mismo. Sin embargo las beneficiarias podrán variar los períodos de licencia anteriores manteniendo el total de las doce semanas previa certificación del médico tratante y con la autorización del servicio médico del B.P.S.<sup>49</sup> A modo de ejemplo si una trabajadora es certificada por su médico como apta para trabajar hasta el término del embarazo, ésta no tendrá que cesar su labor seis semanas antes de la fecha presunta de parto sino que podrá postergar la fecha de inicio manteniendo en total las doce semanas.

La licencia por maternidad se puede ampliar en tres casos. Cuando el parto sobreviene después de la fecha prevista aquí las seis semanas anteriores se prolongan y las correspondientes al descanso postnatal se cuentan a partir del momento en que efectivamente tuvo lugar el parto. En segundo lugar cuando se origina una enfermedad a consecuencia del embarazo se podrá prever un descanso prenatal suplementario. En tercer lugar cuando se origina una enfermedad a consecuencia del parto se podrá prolongar el descanso posterior al parto.<sup>50</sup> En estos últimos dos casos la ampliación representa el derecho al cobro de un subsidio por enfermedad. La sumatoria de ambos

---

<sup>48</sup> Artículo 11 del Decreto Ley 15.084 del 28 de noviembre de 1980.

<sup>49</sup> Artículo 12 del Decreto Ley 15.084 del 28 de noviembre de 1980.

<sup>50</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. "Manual Práctico de Normas Laborales". Montevideo, FCU. 2010. 262p.

subsidios no podrá exceder el plazo total de licencia de 180 días en su conjunto sin incluir el período de licencia básico.<sup>51</sup>

Durante los períodos de inactividad, la beneficiaria percibirá el equivalente en efectivo a su sueldo o jornal, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional que corresponda por el período de amparo, calculado de acuerdo a lo que se establece seguidamente.

Para la determinación del subsidio se tomará como base la retribución resultante del tiempo trabajado y remuneraciones percibidas en los últimos seis meses, no pudiendo ser inferior al salario mínimo nacional.<sup>52</sup>

Los aportes de las beneficiarias establecidos por la ley con destino al sistema de la seguridad social se retendrán del subsidio por maternidad.

No se generan aportes patronales a la seguridad social por las sumas abonadas en concepto de subsidio por maternidad durante los períodos de amparo.<sup>53</sup>

El Banco de Previsión Social es el que instruye el trámite a realizar para la obtención del subsidio por maternidad y el encargado de autorizar y realizar el pago.

### **2.5.3 Cobertura de la Enfermedad Común y Seguro por Enfermedad**

El Seguro por enfermedad es regulado por la ley 14.407 de 22 de julio de 1975, para cumplir con los siguientes cometidos:

---

<sup>51</sup> Artículo 17 del Decreto 227/81 del 27 de mayo de 1981.

<sup>52</sup> Artículo 15 del Decreto Ley 15.084 del 28 de noviembre de 1980.

<sup>53</sup> Artículo 17 del Decreto Ley 15.084 del 28 de noviembre de 1980.

- A) Asegurar la prestación de la asistencia médica brindada por las instituciones públicas o privadas.
- B) Subsidiar económicamente a la persona amparada por la presente ley durante el período de enfermedad.
- C) Brindar un servicio de medicina preventiva y de rehabilitación de los trabajadores.<sup>54</sup>

El decreto 546/984 del 6 de diciembre de 1984 incluyó por primera vez a los domésticos en el seguro por enfermedad<sup>55</sup>, beneficio social que ya tenían otros sectores.

Para tener derecho al cobro del subsidio por enfermedad, el asegurado deberá haber aportado, la cotización correspondiente a setenta y cinco jornales o tres meses en su caso como mínimo dentro de los doce meses inmediatos anteriores a la fecha de la denuncia de la enfermedad.<sup>56</sup>

El subsidio se percibirá a partir del cuarto día, este será equivalente al 70% de su sueldo o salario básico. En el sueldo o jornal básico no se incluyen las partidas por locomoción, viáticos, habilitación, quebrantos de caja, horas extras y retribuciones especiales.<sup>57</sup> El tope del subsidio es 3 Bases Prestaciones y Contribuciones (B.P.C.)<sup>58</sup>, más la cuota parte del aguinaldo correspondiente, proporcional al período que este cobrando el subsidio.

En caso de internación ya sea en la Mutualista o con internación domiciliaria, dentro de los tres primeros días, percibirán el subsidio a partir del día de internación siempre que se presente el certificado de la institución.

---

<sup>54</sup> Artículo 4 de la Ley 14.407 del 22 de julio de 1975.

<sup>55</sup> Artículo 1 del Decreto 546/984 de 6 de diciembre de 1984 – URUGUAY.

<sup>56</sup> Artículo 9 de Ley 14.407 del 22 de julio de 1975.

<sup>57</sup> Artículo 13 apartado 2) de Ley 14.407 del 22 de julio de 1975.

<sup>58</sup> Artículo 27 de la Ley 14.407 del 22 de julio de 1975.

Si se trata de un Accidente de Trabajo, el B.S.E. cubre dos terceras partes del jornal habitual del trabajador<sup>59</sup>. El Banco de Previsión Social realiza el complemento al 70 % más la cuota-parte del aguinaldo.

El beneficiario percibirá el subsidio con un plazo máximo de un año que podrá ser extendido hasta en un año más por votación unánime y fundada de los integrantes del directorio de ASSE.<sup>60</sup>

Cuando el asegurado perciba el subsidio por enfermedad durante varios períodos dentro de un lapso de cuatro años, como consecuencia de una unidad de dolencia, esos períodos podrán ser acumulados a los efectos de computar los plazos máximos del subsidio.<sup>61</sup>

#### **2.5.4 Accidentes de trabajo**

Por accidente de trabajo se entiende a toda lesión proveniente de una causa externa súbita y frecuentemente violenta en ocasión o a causa del trabajo.<sup>62</sup>

En el Uruguay es obligatorio el seguro sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales,<sup>63</sup> teniendo el Banco de Seguros del Estado el monopolio en este tipo de seguros, siendo todo patrono responsable civilmente de los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a sus obreros y empleados a causa del trabajo o en ocasión del mismo.<sup>64</sup>

---

<sup>59</sup> Artículo 19 de la Ley 16.074 del 10 de octubre de 1989.

<sup>60</sup> Artículo 14 de la Ley 14.407 del 22 de julio de 1975.

<sup>61</sup> Artículo 15 de la Ley 14.407 del 22 de julio de 1975.

<sup>62</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. "Manual Práctico de Normas Laborales". Montevideo, FCU. 2010. 319p.

<sup>63</sup> Artículo 1 de la Ley 16.074 del 10 de octubre de 1989.

<sup>64</sup> Artículo 2 de la Ley 16.074 del 10 de octubre de 1989.

Quedan incluidos en esta obligación todo patrón que utilice el servicio de trabajadores en actividades domésticas.

Por tanto, en caso que un trabajador doméstico asegurado sufra un accidente laboral, el empleador debe efectuar la denuncia directamente ante el Banco de Seguros del Estado (en adelante B.S.E.) e independientemente del lugar de ocurrencia del accidente, si la gravedad del caso lo amerita el trabajador debe ser trasladado al Centro Asistencial más próximo y luego derivado a los Centros Sanitarios correspondientes: CSM (Central de Servicios Médicos) sito en Mercedes 1004 en Montevideo, o la red de FEMI (Federación Médica del Interior) en el Interior.<sup>65</sup>

El B.S.E. prestará asistencia médica y abonará las indemnizaciones que correspondieran al trabajador doméstico, con independencia de que sus patronos hayan cumplido o no con la obligación de asegurarlos. Ello sin perjuicio de las sanciones y recuperos a que hubiere lugar.<sup>66</sup>

Previo a que el doméstico accidentado se reintegre a sus labores el patrón deberá solicitarle copia del Alta Médica, expedida por el BSE.

En nuestra opinión, los empleadores deben ser conscientes de los riesgos a los que se exponen si ocurre un accidente laboral y no tienen contratado el seguro. Ya que serán responsables frente al B.S.E. por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador.

---

<sup>65</sup> BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO, Seguro por accidente de trabajo [en línea] [consulta: 01 de marzo de 2011] <<http://www.bse.com.uy/bse/interna.php?id=302&titOri=300>>

<sup>66</sup> Artículo 8 de la Ley 16.074 del 10 de octubre de 1989.

#### **2.5.4.1 Incapacidad temporaria**

En el caso de incapacidad pasajera para trabajar, es decir cuando se provoque una falta de continuidad temporaria en el trabajo, se paga una indemnización que consiste en los 2/3 del salario habitual a partir del cuarto día de ausencia hasta el día del alta.<sup>67</sup>

La indemnización por incapacidad temporal cesa en el momento de la cura completa o consolidación de la lesión.<sup>68</sup>

#### **2.5.4.2 Incapacidad permanente**

A consecuencia de un siniestro el trabajador puede perder su capacidad para trabajar de modo definitivo o verla disminuida en forma permanente para un empleo que venía desempeñando. Esta incapacidad ya sea total o parcial le da derecho a cobrar una renta vitalicia.<sup>69</sup>

El grado de incapacidad permanente determinará el derecho al cobro o no, y en caso de corresponder, también determinará el monto de la indemnización a percibir.<sup>70</sup>

### **2.6 DOCUMENTACIÓN DE TRABAJO**

Por el Decreto del 16 de junio de 1921, a todo trabajador doméstico al momento de celebración del contrato laboral se le exigía tener una libreta especial; en caso de no

---

<sup>67</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. “Manual Práctico de Normas Laborales”. Montevideo, FCU. 2010. 321p.

<sup>68</sup> Artículo 24 de la Ley 16.074 del 10 de octubre de 1989.

<sup>69</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. “Manual Práctico de Normas Laborales”. Montevideo, FCU. 2010. 322p.

<sup>70</sup> Artículo 25 de la Ley 16.074 del 10 de octubre de 1989.

tenerla podía contratarlo dando aviso a la Oficina Nacional del Trabajo, para que ésta dentro de cinco días le expida la misma en forma gratuita. Ningún patrón podía tener a su servicio a trabajadores que no posean la libreta reglamentaria<sup>71</sup>

“Dentro de los 30 días siguientes a la sanción del presente decreto, todo trabajador doméstico al servicio de los patrones debe proveerse de una libreta especial que la Oficina Nacional del Trabajo proporcionará gratuitamente, en la que se hará constar:

A) Nombre y apellido del trabajador doméstico.

B) Domicilio, nacionalidad, edad y estado civil.

C) Nombre y domicilio del patrón.

D) Fecha de ingreso y sueldo.

E) Ídem del cese.

F) Forma en que se concederá el descanso con la constancia de si se hacen las transferencias o acumulaciones a que se refiere el artículo 7º, anotándose, en tal caso, las fechas en que se harán efectivas.

Las anotaciones A) y B) serán llenadas en la Oficina Nacional del Trabajo al gestionarse la libreta, y las C), D), E) y F) por el patrón a cuyo servicio esté el trabajador doméstico, en sus debidas oportunidades<sup>72</sup>.

En la libreta debían constar los datos personales del empleado (nombre, apellido, domicilio, nacionalidad y estado civil) y del patrón (nombre y domicilio), así como

---

<sup>71</sup> Artículo 4 del Decreto 16/06/1921- Uruguay.

<sup>72</sup> Artículo 3 del Decreto 16/06/1921- Uruguay.

fecha de ingreso, sueldo, fecha de egreso y forma en que se concedía el descanso con sus respectivas transferencias o acumulaciones.

El Decreto 392/980 (actualmente derogado por el artículo 52 del Decreto 108/007 que se desarrollará en el Capítulo 3), tuvo la intención de unificar los documentos de trabajo, y en lo que concierne a servicio doméstico derogó el artículo 3 del Decreto 16/06/1921<sup>73</sup> y estableció que todo empleador está obligado a expedir a cada trabajador un documento individual denominado Constancia de Actividad Laboral<sup>74</sup>: “La Constancia de Actividad Laboral que expidan los patrones de empleados domésticos deberán contener los siguientes datos: nombres y apellidos del trabajador, sexo, estado civil, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, salario, número de cédula de identidad, descanso semanal, nombre del patrono, domicilio del mismo, número de afiliación a la Dirección General de la Seguridad Social y al Banco de Seguros del Estado.”<sup>75</sup>

## **2.7 RÉGIMEN DE INSPECCIONES Y SANCIONES**

La particularidad que presenta este sector es que el establecimiento de los empleadores es su lugar de residencia, su hogar. La Constitución de la República establece expresamente en su artículo 11 que “el hogar es un sagrado inviolable que de noche nadie podrá entrar en él sin consentimiento de su jefe. Y de día solo por orden expresa del Juez competente por escrito y en los casos determinados por la ley”<sup>76</sup>.

El decreto 16/06/1921 en su artículo 10 restringía el acceso al hogar a inspectores y auxiliares de inspecciones, los que no podían ingresar al domicilio, ni interrogar ni requerir la presencia a las personas que habiten o se encuentren en la casa sin

---

<sup>73</sup> Artículo 72 del Decreto 392/980 del 18 de junio de 1980- URUGUAY.

<sup>74</sup> Artículo 31 del Decreto 392/980 del 18 de junio de 1980- URUGUAY.

<sup>75</sup> Artículo 32 del Decreto 392/980 del 18 de junio de 1980- URUGUAY.

<sup>76</sup> Artículo 11 de la Constitución de la Republica Oriental del Uruguay.

autorización del patrón. Además limitaba el horario en el cual podía llevarse a cabo la inspección, siendo entre la hora 10 y 18.<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> Artículo 10 del Decreto 16/06/1921- Uruguay.

## CAPÍTULO 3

### SERVICIO DOMÉSTICO RÉGIMEN ACTUAL (LEY 18.065)

Como desarrollamos en el capítulo anterior, el trabajador doméstico tenía una escasa normativa que regulaba la relación empleado-empedor, con respecto a sus derechos y obligaciones laborales. Existían algunos vacíos legales y además se encontraban en inferioridad de derechos respecto a otros trabajadores de la actividad privada.

Por ello este nuevo régimen tiene como finalidad otorgar a los trabajadores domésticos los mismos derechos laborales y de la seguridad social que rigen con carácter general para la actividad privada.<sup>78</sup>

#### 3.1 CONCEPTO

La ley 18.065 lo define de la siguiente manera: “Trabajo doméstico es 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>79</sup>

Analicemos los elementos que a nuestro entender deben cumplirse para que los trabajadores queden amparados a esta ley:

- Relación de dependencia

---

<sup>78</sup> Artículo 3 del Decreto 224/007 del 25 de junio de 2007. URUGUAY.

<sup>79</sup> Artículo 1 de Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006.

- Trabajo en el hogar
- No ganancia económica directa.

Relación de dependencia, surge de un acuerdo de voluntades entre las partes (trabajador y empleador), caracterizado por la subordinación y teniendo como contrapartida una remuneración por el servicio prestado<sup>80</sup>. Siendo la edad mínima para desempeñarse como trabajador de servicio doméstico dieciocho años. Aunque cuando existan razones fundadas el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá autorizarlo a partir de los quince años de edad, según lo establece el artículo 11 de la Ley.<sup>81</sup>

El empleador, según este artículo 1 de la Ley 18.065, puede ser una o varias personas, así como una o varias familias. Por lo cual este no podrá ser una empresa o una persona jurídica. En caso de serlo dejaríamos de estar sujetos a este régimen; por ejemplo si fuera una empresa comercial la que contratara al trabajador, éste se regiría por la normativa de industria y comercio.

Los servicios que presta el trabajador deben ser las actividades propias del hogar como son limpieza, preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, atención de niños y cualquier otra actividad relacionada con el hogar del empleador. El lugar físico en el que debe ser prestado el servicio es el domicilio de la persona o familia empleadora.

El empleador no podrá obtener una ganancia económica directa proveniente de la tarea desempeñada por el trabajador. En otras palabras no puede obtener un lucro por el servicio recibido por parte de este, por ejemplo si el empleador contrata a una persona para que preste un servicio de limpieza a una o varias familias y cobra por esa

---

<sup>80</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. “Manual Práctico de Normas Laborales”. Montevideo, FCU.2010. 18p.

<sup>81</sup> Artículo 11 de la Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006.

intermediación esta relación no podrán ampararse bajo el régimen de servicio doméstico.

El decreto 224/07 no considera servicio doméstico el realizado porteros, limpiadores y ascensoristas de apartamentos o escritorios, los choferes particulares y al personal del servicio doméstico rural.<sup>82</sup> Tampoco se considera servicio doméstico el que realizan nurses que trabajan en consultorios médicos u odontológicos.<sup>83</sup>

Al momento de evaluar si estamos frente a un trabajador doméstico, para saber qué beneficios y obligaciones tiene cada parte en la relación laboral, es importante analizar que se den simultáneamente los tres elementos del concepto considerando las exclusiones mencionadas por los decretos.

## **3.2 JORNADA LABORAL**

### **3.2.1 Limitación de la jornada**

El artículo 2º de la ley 18.065 expresa “Establécese la limitación de la jornada laboral de las/os trabajadoras/es domésticas/os en un máximo legal de ocho horas diarias, y de cuarenta y cuatro horas semanales.”<sup>84</sup>

Esto fue un avance en los derechos del trabajador doméstico obteniendo un marco normativo en el cual apoyarse frente a reclamos laborales por horas extras impagas. Antes de esto el juez se basaba en jurisprudencia y doctrina no llegando siempre a una sentencia favorable para el trabajador en cuanto a la limitación de la jornada laboral.

---

<sup>82</sup> Artículo 2 del Decreto 224/007 del 25 de junio de 2007. URUGUAY.

<sup>83</sup> Artículo 1 del Decreto 18/08/1944. URUGUAY.

<sup>84</sup> Artículo 2 de la Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006.

Sin embargo hay un vacío legal respecto a lo ratificado en el convenio internacional del trabajo 1 y 30 los que permiten redistribuir la jornada semanal en períodos no mayores a diez horas diarias ni a cuarenta y ocho horas semanales para industria y comercio, por tanto cabe la duda de si este régimen es aplicable al trabajador doméstico. En muchas ocasiones esta redistribución genera beneficios indirectos para ambas partes.<sup>85</sup>

### **3.2.2 Descanso**

#### **3.2.2.1 Descanso Intermedio**

“El descanso intermedio será de media hora pagada como trabajo efectivo si se tratare de trabajadoras/es que desarrollan su actividad en el régimen denominado "con retiro". Tratándose de trabajadoras/es "sin retiro" el descanso intermedio tendrá una duración mínima de dos horas.

En ambos casos, las partes fijarán de común acuerdo la hora de inicio y finalización del descanso intermedio.

El tiempo de descanso intermedio será de libre disposición por parte de los trabajadores.”<sup>86</sup>

La ley distingue entre trabajadores “sin retiro” y “con retiro”, el primero es quien pernocta en el lugar de trabajo, al segundo lo definimos por oposición. Para el trabajador “con retiro” la ley estipula un descanso pago de media hora cuando la jornada

---

<sup>85</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. “Manual Práctico de Normas Laborales”. Montevideo, FCU. 2010. 230p.

<sup>86</sup> Artículo 3 de Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006.

es la máxima legal, a su vez si la jornada fuere inferior a ocho horas y superior a cuatro horas el mencionado descanso se prorrateará.<sup>87</sup>

En el caso de los trabajadores “sin retiro” el descanso intermedio mínimo será de dos horas. La ley no dice expresamente si las mismas serán remuneradas, este punto es subsanado por el decreto 224/007 que manifiesta en forma explícita que no serán remuneradas.<sup>88</sup>

No se incluye la posibilidad de prorratear el descanso intermedio de dos horas para los trabajadores “sin retiro” cuando se pacten jornadas de menos de ocho horas diarias. Pero el artículo 6 del decreto 224/007 en su inciso 2 permite que las partes fijen de común acuerdo la hora de inicio y finalización del descanso intermedio. Se puede interpretar que si es válido el prorrateo del descanso intermedio de media hora para trabajadores que realicen jornadas inferiores a las ocho horas, también se podrá prorratear para los descansos de dos horas.<sup>89</sup>

### **3.2.2.2 Descanso Nocturno**

“Las/os trabajadoras/es que desarrollen su actividad en el régimen denominado "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 y privada”<sup>90</sup>.

El descanso nocturno rige solo para trabajadores sin retiro, siendo obligatorio un descanso mínimo de nueve horas ininterrumpidas.

---

<sup>87</sup> Artículo 6 inc. Primero del Decreto 224/007 del 25 de junio de 2007. URUGUAY.

<sup>88</sup> Artículo 6 inc. Segundo del Decreto 224/007 del 25 de junio de 2007. URUGUAY.

<sup>89</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. “Manual Práctico de Normas Laborales”. Montevideo, FCU.2010. 231p.

<sup>90</sup> Artículo 5 de la Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006.

No se establece en este caso como se fijará la hora de inicio y fin del mismo, sin embargo podemos asumir que se usará el mismo criterio que para el descanso intermedio, es decir, se fijará de común acuerdo entre las partes.

Este artículo también consagra el derecho del trabajador a recibir alimentación adecuada y una habitación higiénica y privada.

### **3.2.2.3 Descanso Semanal**

“El descanso semanal será de treinta y seis horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el día domingo, pudiendo acordar las partes el día de la semana en que se gozará el descanso restante.”<sup>91</sup>

Se fija como día de descanso el domingo, y considerando que el descanso debe ser ininterrumpido el decreto explicita que podrá ser tomado de la siguiente forma: a partir del mediodía del día sábado y durante todo el día domingo, o desde el domingo hasta el mediodía del lunes siguiente.<sup>92</sup>

Los trabajadores del servicio doméstico han obtenido privilegios contemplados en otras ramas de actividad, como por ejemplo la prohibición de trabajar el día domingo y el contar con una jornada de descanso semanal de treinta y seis horas. En nuestra opinión esta modificación generó un cambio favorable para este sector, cuantitativamente extendiendo la duración del descanso y cualitativamente por el hecho que se deba gozar en forma ininterrumpida, le permite hacer un mejor uso de su tiempo libre.

---

<sup>91</sup> Artículo 4 de la Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006.

<sup>92</sup> Artículo 9 del Decreto 224/007 del 25 de junio de 2007. URUGUAY.

### **3.3 SALARIO Y CATEGORÍAS**

“Incorpórase a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, y demás disposiciones concordantes.”<sup>93</sup>

La ley N° 10.449 es la creadora de los Consejos de Salarios, su cometido principal es fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada, también puede establecer condiciones de trabajo. En las instancias de negociación están involucrados representantes de los siguientes sectores: trabajadores, empleadores y Poder Ejecutivo.<sup>94</sup>

En un principio dentro del cometido principal estaban incluidos los trabajadores del comercio, la industria, oficinas y escritorios de propiedad privada y de servicios públicos no atendidos por el Estado. No estaban comprendidos los trabajadores del servicio doméstico, hasta que el decreto 224/007 estableció: “Agrégase al artículo 1 del Decreto 139/05 de 19 de abril de 2005, sobre clasificación de actividades el siguiente numeral “21.Trabajo doméstico”.<sup>95</sup> Con anterioridad a esto, el salario mínimo se fijaba para este sector a través del Poder Ejecutivo.

### **3.4 HORAS EXTRAS**

La ley 18.065 no establece como se calculan y que valor se les asigna a las horas extras, pero dice lo siguiente: “Serán aplicables a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico

---

<sup>93</sup> Artículo 6 de la Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006.

<sup>94</sup> Artículo 5-6 de la Ley 10.449 del 12 de noviembre de 1943. Modificados por art. 12 y 13 de la Ley 18.566 del 11 de setiembre de 2009.

<sup>95</sup> Artículo 10 del Decreto 224/007 del 25 de junio de 2007. URUGUAY.

todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley.”<sup>96</sup>

El artículo 7 del Decreto 224/007 establece que se consideran horas extras las que excedan el límite legal o convencional, las que se pagarán con el 100% de recargo del valor hora común, cuando se realicen en días hábiles, y del 150% de recargo del valor hora común cuando se realicen en días feriados o de descanso semanal.<sup>97</sup>

Para ambos casos las fracciones menores de treinta minutos se computarán como media hora y las mayores como una hora.<sup>98</sup>

Además se establece que si el descanso semanal es de treinta y seis horas, en el día en que se trabaja media jornada, se aplicarán los siguientes criterios:

- A) En el día en que se trabaja media jornada, las horas que excedan de la media jornada y que se laboren hasta cumplir la jornada diaria legal, se pagarán con un recargo del 100%, no se consideran horas extras, sino descanso trabajado.
- B) Si se trabajare el día en que corresponde veinticuatro horas de descanso, se remunerará como descanso semanal trabajado con un recargo del 100%. Las horas que excedan la jornada diaria legal serán remuneradas con un 150% de recargo.<sup>99</sup>

Lo pagado por concepto de horas extras tiene carácter salarial;<sup>100</sup> esto tiene sus efectos al realizar el cálculo de aguinaldo y jornal de licencia.

El máximo de horas extras semanales fijados por el régimen general es de ocho.<sup>101</sup>

---

<sup>96</sup> Artículo 14 de la Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006.

<sup>97</sup> Artículo 7 del Decreto 224/007 del 25 de junio de 2007.

<sup>98</sup> Artículo 2 de la Ley 15.996 del 17 de noviembre de 1988.

<sup>99</sup> Artículo 7 del Decreto 224/007 del 25 de junio de 2007.

<sup>100</sup> Artículo 3 de la Ley 15.996 del 17 de noviembre de 1988.

### 3.5 FERIADOS

Feriado es un día en el cual habitualmente se detiene el trabajo en razón de conmemorarse alguna festividad. Se debe distinguir entre los feriados comunes y feriados pagos.

En Uruguay los feriados comunes son: 6 de enero, Carnaval, Semana Santa, 19 de abril, 18 de mayo, 19 de junio, 12 de octubre, 2 de noviembre. La incidencia de estos días en la remuneración del trabajador varía dependiendo si el mismo es mensual o jornalero. En el caso del trabajador mensual independientemente de que trabaje o no cobrará su sueldo común. En cambio el jornalero si trabaja en un feriado común cobrará el jornal habitual, pero si no trabaja no lo cobrará.<sup>102</sup>

Los feriados pagos en Uruguay son el 1° de enero, 1° de mayo, 18 de julio, 25 de agosto, 25 de diciembre, y el día que fije el Poder Ejecutivo para realizar el Censo de Población y Vivienda en todo el territorio nacional.<sup>103</sup> Para ellos la ley impone al empleador la obligación de pagar el salario que hubiere correspondido por haberse trabajado. En este caso tanto los trabajadores mensuales como jornaleros cobrarán su sueldo común, o jornal habitual cuando no trabajen en los feriados pagos. Cuando se trabaje en estos días la ley establece que el trabajador recibirá doble remuneración. El jornalero recibirá por ese día 2 jornales más y el mensual recibirá una treintava parte de su sueldo mensual.

Por convenio colectivo o disposición de la ley pueden crearse otros feriados además de los mencionados, tal es el caso del servicio doméstico.

---

<sup>101</sup> Artículo 5 de la Ley 15.996 del 17 de noviembre de 1988.

<sup>102</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. "Manual Práctico de Normas Laborales". Montevideo, FCU.2010. 110p.

<sup>103</sup> Artículo 18 de la Ley 12.590 del 23 de diciembre de 1958.

El Grupo 21. “Trabajadoras del hogar o servicio doméstico”. Se reunió por primera vez el 19 de agosto de 2008, los representantes fueron, por parte de los empleadores la presidenta de la liga de amas de casa, consumidores y usuarios del Uruguay y por parte de los trabajadores la presidenta del sindicato único de trabajadoras domésticas. A partir de esa fecha ese día se considera “día de la trabajadora doméstica”, considerado feriado pago para el sector.<sup>104</sup>

### **3.6 VACACIONES ANUALES PAGAS, SALARIO VACACIONAL Y**

#### **AGUINALDO**

Como la Ley 18.065 no establece ninguna especificidad con respecto a la vacaciones anuales pagas, salario vacacional y aguinaldo, tal como lo establece el artículo 14 de la mencionada ley, quedan comprendidas dentro del régimen general. Estas partidas están reglamentadas, como se expuso en el Capítulo 2 “Servicio Doméstico Previo a la Ley 18.065”, por las Leyes: 12.590 del 23 de diciembre de 1958, Ley 16.101 del 10 de noviembre de 1989 y la Ley 12.840 del 22 de diciembre de 1960 respectivamente.

Debemos tener en cuenta que a partir de la ley 18.065 los trabajadores domésticos tienen limitada la jornada y por ende derecho al cobro de horas extras. Estas incidencias repercuten directamente en el cálculo de las vacaciones anuales pagas, salario vacacional y aguinaldo.

A los fines de determinar el jornal de licencia se computarán las horas extras realizadas en el año civil o fracción que genera el derecho a licencia. A tales efectos se tendrá en cuenta el promedio de horas extras generadas en dicho año civil o fracción y se aplicará

---

<sup>104</sup> PUGLIESE, Leticia y SANTOS, Silvia. “Situación del trabajo doméstico en Uruguay”. Montevideo, 2010.

la tarifa de hora extra vigente para los días trabajados, a la fecha de pago del jornal de licencia o salario vacacional.<sup>105</sup>

Las horas extras, para el cálculo del aguinaldo se suman a todas las prestaciones en dinero originadas en la relación de trabajo que tengan carácter remuneratorio.<sup>106</sup>

### **3.7 DESPIDO**

#### **3.7.1 Indemnización por despido**

“Las/os trabajadoras/es domésticas/os, tanto mensuales como jornaleros, tendrán derecho a indemnización por despido desde los noventa días corridos de iniciada la relación laboral, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido.”<sup>107</sup>

Este artículo redujo a 90 días la antigüedad requerida para tener derecho a la indemnización, además introdujo una característica distintiva y beneficiosa para el trabajador, que es la forma en que se computan los días de antigüedad: pasando a ser días corridos, es decir, días calendario independientemente de la cantidad de días que trabaje a la semana o si durante ese período hubo suspensiones por enfermedad.<sup>108</sup>

Debemos resaltar que antes de la ley 18.065 adquiría derecho a la IPD luego de cumplir un año de servicios.

En el caso de los jornaleros del servicio doméstico, adquieren derecho a IPD en iguales condiciones que los mensuales, de esta forma quedan en una posición más beneficiosa

---

<sup>105</sup> Artículo 10 de la Ley 12.590 del 23 de diciembre de 1958.

<sup>106</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. “Manual Práctico de Normas Laborales”. Montevideo, FCU.2010. 63p.

<sup>107</sup> Artículo 7 de la Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006.

<sup>108</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. “Manual Práctico de Normas Laborales”. Montevideo, FCU.2010. 234p.

que los trabajadores jornaleros de cualquier actividad, ya que estos últimos adquieren el derecho a la indemnización cuando lleguen a trabajar un mínimo de cien jornadas en el establecimiento<sup>109</sup>, no considerándose los días transcurridos en el seguro de paro, descansos semanales y feriados.

Ejemplificando lo expuesto anteriormente si tenemos un trabajador que trabaja dos veces por semana y comenzó su actividad el 1° de enero. Si este trabajador jornalero fuera industrial genera el derecho a cobrar IPD después de haber trabajado efectivamente 100 jornales, los que cumpliría en el mes de diciembre. En cambio si este trabajador jornalero fuera doméstico genera dicho derecho una vez transcurridos noventa días corridos, para nuestro caso a partir del 1° de abril.

### **3.7.2 Despido parcial**

Cuando se le reduzcan al trabajador la cantidad de horas trabajadas en comparación con las horas de trabajo en el año anterior, el empleador deberá abonar la indemnización por despido parcial correspondiente a las horas disminuidas. Este pago se deberá realizar dentro del mes en el que se rebajan las horas de trabajo, y siempre teniendo como referencia la normativa laboral correspondiente.<sup>110</sup>

Esto es un logro del sector conseguido a través del Convenio Colectivo.

### **3.7.3 Indemnización especial por despido de la trabajadora grávida.**

“La trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la

---

<sup>109</sup> Artículo 1 de la Ley 10.570 del 15 de diciembre de 1944.

<sup>110</sup> Numeral decimo segundo del Anexo del Decreto 670/008 del 22 de diciembre de 2008. Consejo de Salarios.

licencia correspondiente, tendrá derecho a la indemnización especial prevista por el artículo 17 de la Ley N° 11.577, de 14 de octubre de 1950.”<sup>111</sup>

Anteriormente la doctrina y jurisprudencia no establecían por cuánto tiempo la trabajadora tenía derecho a esta protección especial luego de su reintegro efectivo al trabajo, simplemente se hablaba de un tiempo prudencial. Por primera vez se establece expresamente que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días desde su reintegro de la licencia correspondiente, esto no deja margen a dudas al momento de determinar si corresponde o no el derecho a percibir la IPD especial.<sup>112</sup> El monto de IPD especial es igual al establecido en el régimen anterior.

### **3.8 BENEFICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL**

#### **3.8.1 Asignaciones Familiares, Subsidio por Maternidad y Subsidios por**

##### **Incapacidad Permanente**

Como lo establece la ley 18.065 en su artículo 14: “Serán aplicables a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley.”<sup>113</sup> Por ende será regulado por el régimen general el cual no ha tenido modificaciones, ya desarrollado en el capítulo 2 “Régimen Anterior a la Ley 18.065”

---

<sup>111</sup> Artículo 8 de la Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006.

<sup>112</sup> PÉREZ MONTERO, Estela. “Trabajo Doméstico”. Montevideo, Cátedra Relaciones Laborales.2007.

<sup>113</sup> Artículo 14 de la Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006.

## **3.8.2 Cobertura de la enfermedad común y Seguro por Enfermedad**

### **3.8.2.1 Cobertura de la enfermedad común**

A pesar de estar legalmente afiliados a una mutualista se notaba que muchos trabajadores del servicio doméstico no utilizaban sus servicios por carecer de dinero para hacer frente al costo de tickets y cargos similares. A través de la ley 18.065 se permite a los trabajadores domésticos optar por la atención médica en una Institución de Asistencia Médica Colectiva (en adelante IAMC) o por la que brinda la Administración de los Servicios de Salud del Estado (en adelante ASSE) con arancel cero. Este beneficio rige tanto para los que ya estaban trabajando como para los que recién ingresan. O sea que una trabajador que estaba afiliado a una mutualista puede optar por salir de ella y atenderse en ASSE. En el momento que entró en vigencia la ley esta posibilidad de optar era un privilegio para el servicio doméstico, antes de concretarse la Reforma de la Salud, que permite realizar esta opción a todos los beneficiarios.

El artículo 16 del decreto 224/007 establece que el trabajador tendrá derecho desde su afiliación a todos los servicios asistenciales que brinde la institución inclusive la atención del embarazo, parto y puerperio, así como también el derecho a la afiliación prenatal de los hijos. La afiliación no requerirá examen previo de admisión ni habrá limitación de clase alguna por razón de edad. Además al trabajador no se lo podrá desafiliar por decisión unilateral de la institución cuando en forma transitoria o definitiva pierda el carácter de beneficiario.<sup>114</sup>

---

<sup>114</sup> Artículo 16 del Decreto 224/007 del 25 de junio de 2007.

Para acceder al beneficio de cobertura médica tanto los trabajadores , así como sus hijos o menores de 18 años a cargo, o mayores con discapacidad propios o del cónyuge o concubino es necesario que cumplan un mínimo de 13 jornales o 104 horas mensuales o perciban una remuneración mayor o igual a 1.25 BPC

Estos mínimos se pueden alcanzar por acumulación de servicios para varios empleadores, en cuyo caso cada uno de ellos aportará en forma proporcional el Complemento de Cuota Mutual (CCM).

Asimismo existe la posibilidad del empleador de otorgarle el beneficio asumiendo el pago del Complemento de Cuota Mutual (CCM).<sup>115</sup>

Los trabajadores domésticos amparados por el Seguro Nacional de Salud que tengan cónyuge o concubino a cargo, podrán aportar un 2% adicional de sus retribuciones para incorporar a los mismos a dicho seguro, lo que les dará derecho a recibir atención integral en salud a través de los prestadores que integren el Sistema Nacional Integrado de Salud.

La incorporación de cónyuges y concubinos y el inicio del aporte se realizarán teniendo en cuenta el número de hijos menores a cargo, de acuerdo al siguiente cronograma:

Antes del 31 de diciembre de 2010: cónyuge o concubino del aportante con 3 o más hijos menores de 18 años a cargo.

Antes del 31 de diciembre de 2011: cónyuge o concubino del aportante con 2 hijos menores de 18 años a cargo.

---

<sup>115</sup> Numeral 7. del Comunicado de BPS 015/2010, Servicio Doméstico “Guía para Afiliación y Aportación”.

Antes del 31 de diciembre de 2012: cónyuge o concubino del aportante con 1 hijo menor de 18 años a cargo.

Antes del 31 de diciembre de 2013: cónyuge o concubino del aportante sin hijos menores de 18 años a cargo<sup>116</sup>

### **3.8.2.2 Seguro por enfermedad**

Para tener derecho al cobro del subsidio por enfermedad, se exige que el trabajador cuente con setenta y cinco jornales o tres meses de servicios registrados como mínimo dentro de los doce meses inmediatos anteriores a la fecha de la denuncia de la enfermedad.<sup>117</sup>

Posteriormente a la ley 18.065 el BPS instruyó un nuevo sistema de certificación laboral. Dentro de este sistema la mutualista ingresará los datos la certificación médica del trabajador por vía remota generando automáticamente una solicitud de Subsidio por Enfermedad.

Por otro lado el trabajador debe informar a la empresa que se ha certificado por enfermedad y esta deberá informar a BPS el último día trabajado y las remuneraciones de dicho trabajador, para que el trámite se complete. Si la empresa no informa al BPS lo mencionado dicha solicitud quedará en estado pendiente y el trabajador no percibirá el subsidio correspondiente.<sup>118</sup>

---

<sup>116</sup> Artículo 66 de la Ley 18.211 del 05 de diciembre de 2007.

<sup>117</sup> Artículo 18 del Decreto 224/007 del 25 de junio de 2007.

<sup>118</sup> BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL, Subsidio por Enfermedad. [en línea] [consulta: 31 de enero de 2011] <<http://www.bps.gub.uy/Trabajadores/do/SubsidioEnfermedad.aspx?menu=trabajadores>>

El monto del subsidio que paga el BPS es el equivalente al 70% del sueldo o jornal básico o habitual del trabajador enfermo.<sup>119</sup>

A través de la ley 18.725 del 31 de diciembre de 2010 se cambia el monto máximo del subsidio por enfermedad a que refiere el artículo 27 del Decreto-Ley N° 14.407 que fijaba como tope 3 BPC<sup>120</sup>. Fijando el tope del subsidio de la siguiente forma:

A) A partir del 1° de enero de 2011: 4 BPC

B) A partir del 1° de enero de 2012: 5 BPC

C) A partir del 1° de enero de 2013: 6 BPC

D) A partir del 1° de enero de 2014: 7 BPC

E) A partir del 1° de enero de 2015: 8 BPC

Sin perjuicio de las fechas establecidas el Poder Ejecutivo tiene la facultad de anticipar la entrada en vigencia de cualquiera de los máximos previstos precedentemente, en la medida que lo permitan las posibilidades del Erario.<sup>121</sup>

Otra modificación introducida por la Ley 18.725 es que para el cálculo del sueldo o jornal básico del subsidio por enfermedad, a partir del 1° de enero de 2011, son remuneraciones computables, todas las que constituyan materia gravada a los efectos de las contribuciones especiales de seguridad social.<sup>122</sup>

---

<sup>119</sup> Artículo 13 apartado 2) de la Ley 14.407 del 22 de julio de 1975.

<sup>120</sup> Artículo 27 de la Ley 14.407 del 22 de julio de 1975. Modificado por art. 1 de la Ley 18.725 del 31 de diciembre de 2010.

<sup>121</sup> Artículo 1 de la Ley 18.725 del 31 de diciembre de 2010.

<sup>122</sup> Artículo 2 de la Ley 18.725 del 31 de diciembre de 2010.

### **3.8.3 Seguro de Desempleo**

La ley 18.065 a través del artículo 9 y el decreto 224/007 en su artículo 13 incluyen expresamente a los trabajadores del servicio doméstico en la cobertura de desempleo del decreto-ley 15.180, de 20 de agosto de 1981, modificativas y concordantes, en las formas y condiciones que fije la reglamentación.<sup>123</sup>

#### **3.8.3.1 Concepto**

El Seguro de Desempleo consiste en un subsidio mensual de carácter pecuniario, correspondiente a los días de desocupación forzosa no imputable a la voluntad del trabajador o capacidad laboral.<sup>124</sup>

#### **3.8.3.2 Beneficiarios**

El seguro por desempleo establecido en la Ley 15.180, comprende obligatoriamente a todos los empleados de la actividad privada que prestan servicios remunerados a terceros.<sup>125</sup>

Quedan excluidos del derecho al subsidio por desempleo los trabajadores que cumplan algunas de las siguientes causales establecidas en el artículo 4 del decreto-ley 15.180:

A) Los que perciban o que se acojan a la jubilación;

B) Los que se encuentren en estado de huelga y por el período del mismo;

---

<sup>123</sup> Artículo 9 de la Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006.

<sup>124</sup> Artículo 2 del Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, modificado por el art. 1 de la Ley 18.399.

<sup>125</sup> Artículo 1 del Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, modificado por la Ley 18.399.

C) Los que fuesen despedidos o suspendidos por razones disciplinarias de acuerdo a lo que determine la reglamentación;

D) Los que perciban otros ingresos, en la cuantía y condiciones que establezca el Poder Ejecutivo.<sup>126</sup>

### **3.8.3.3 Causales**

El trabajador tiene derecho a percibir el subsidio por desempleo cuando se cumple alguna de las siguientes causales:

A) El despido, salvo que se trate del referido en el literal C) del presente artículo.

B) La suspensión del trabajo, con la misma salvedad.

C) La reducción del total de las jornadas de trabajo en el mes o del total de las horas trabajadas en el día, en un porcentaje de un 25% o más del legal o habitual en épocas normales, como consecuencia del despido o suspensión total en un empleo amparado por este decreto-ley, cuando se desempeñare más de uno de éstos, o de la disminución de trabajo para un empleador, salvo, en este último caso, que se trate de trabajadores mensuales.

Exceptúense de esta causal las situaciones en que la eventualidad de la reducción del trabajo resultare de un pacto expreso o de las características de la profesión o empleo.<sup>127</sup>

---

<sup>126</sup> Artículo 4 del Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981.

<sup>127</sup> Artículo 5 del Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, modificado por art. 1 de la Ley 18.399.

### 3.8.3.4 Condiciones

El período previo de generación que se requiere para tener derecho al subsidio por desempleo:

- a) Cuando tengan retribución mensual, seis meses en los últimos doce meses, o en su defecto, doce meses en los últimos veinticuatro meses.
- b) Cuando tenga retribución por día o por hora, ciento cincuenta jornales en los últimos doce meses, o en su defecto, doscientos cincuenta jornales en los últimos veinticuatro meses.

Los beneficiarios que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término máximo de duración de la prestación por desempleo, podrán comenzar a recibirla nuevamente cuando hayan transcurrido al menos doce meses desde que percibieron la última prestación, seis de ellos de aportación efectiva, y reúnan las restantes condiciones requeridas para el reconocimiento de tal derecho.<sup>128</sup>

Para los empleados con remuneración variable, se exigirá haber percibido un mínimo de seis BPC mensuales en el período comprendido.<sup>129</sup>

Es de destacar que para computar los días previos de generación de este seguro se pueden acumular los servicios reconocidos (artículo 77 de la Ley N° 16.713 de 3 de setiembre de 1995) tanto los que posean inclusión "industria y comercio" como "rural".<sup>130</sup>

---

<sup>128</sup> Artículo 14 del Decreto 224/007 del 25 de junio de 2007.

<sup>129</sup> PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. "Manual Práctico de Normas Laborales". Montevideo, FCU.2010. 286p.

<sup>130</sup> Artículo 15 del Decreto 224/007 del 25 de junio de 2007.

### 3.8.3.5 Plazo y Monto

El término de la prestación será para el empleado con remuneración mensual fija o variable, de un plazo máximo de seis meses en los casos de despido o trabajo reducido; y de cuatro meses en los casos de suspensión total. Para el empleado remunerado por día o por hora, se pagará por un total de setenta y dos jornales en los casos de despido o trabajo reducido, y de cuarenta y ocho jornales en los casos de suspensión total. Los términos de la prestación previstos precedentemente serán de cuatro meses y de cuarenta y ocho jornales, respectivamente. No obstante estos plazos podrán ser extendidos en los casos previstos por el artículo 6 del decreto-ley 15.180.<sup>131</sup>

En los casos de despido de trabajadores que tengan cincuenta o más años de edad al momento de producirse el despido, se otorga una extensión en los plazos máximos totales por otros seis meses o setenta y dos jornales.<sup>132</sup>

El monto del subsidio por desempleo se establece según el art. 7 de la Ley 15.180 de la siguiente manera:

El monto del subsidio para los trabajadores despedidos:

1) Con remuneración mensual fija o variable, será el equivalente a los porcentajes que se establecen a continuación, del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal:

A) 66% (sesenta y seis por ciento), por el primer mes de subsidio.

---

<sup>131</sup> Artículo 6 lit. 1 del Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, modificado por art.1 de la Ley 18.399.

<sup>132</sup> Artículo 6 lit. 3 del Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, modificado por art.1 de la Ley 18.399.

B) 57% (cincuenta y siete por ciento), por el segundo.

C) 50% (cincuenta por ciento), por el tercero.

D) 45% (cuarenta y cinco por ciento), por el cuarto.

E) 42% (cuarenta y dos por ciento), por el quinto.

F) 40% (cuarenta por ciento), por el sexto.

2) Con remuneración por día o por hora, será el equivalente a las cantidades de jornales mensuales que se establecen a continuación, el monto de cada cual se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, por ciento cincuenta:

A) Dieciséis jornales, por el primer mes de subsidio.

B) Catorce jornales, por el segundo.

C) Doce jornales, por el tercero.

D) Once jornales, por el cuarto.

E) Diez jornales, por el quinto.

F) Nueve jornales, por el sexto.<sup>133</sup>

El monto del subsidio para los trabajadores en situación de suspensión total de la actividad:

---

<sup>133</sup> Artículo 7 Num.1 del Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, modificado por art.1 de la Ley 18.399.

1) Con remuneración mensual fija o variable, será el equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal.

2) Con remuneración por día o por hora, será el equivalente a doce jornales mensuales, el monto de cada cual se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, por ciento cincuenta.<sup>134</sup>

El monto del subsidio para los trabajadores en situación de suspensión parcial de la actividad o trabajo reducido, esto es cuando se reducen las horas de trabajo en relación a lo habitual, será la diferencia que existiera entre el monto del subsidio calculado para los trabajadores en situación de suspensión total de la actividad y lo efectivamente percibido en el período durante el cual se sirve el subsidio.<sup>135</sup>

El monto del subsidio, no podrá ser inferior a 1 BPC, para relaciones de trabajo de veinticinco jornadas mensuales y ocho horas diarias de labor, debiendo adecuarse proporcionalmente en los casos de menos o menores jornadas.<sup>136</sup> En tanto la desocupación sea por despido o por suspensión total, rige este mínimo, en caso de suspensión parcial o reducción del trabajo no hay monto mínimo establecido.

El monto del subsidio no podrá superar los siguientes máximos:

1) Para los empleados despedidos, el equivalente a:

---

<sup>134</sup> Artículo 7 Num.2 del Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, modificado por art.1 de la Ley 18.399.

<sup>135</sup> Artículo 7 Num.3 del Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, modificado por art.1 de la Ley 18.399.

<sup>136</sup> Artículo 7 Num.7 del Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, modificado por art.1 de la Ley 18.399.

- 11 BPC por el primer mes de subsidio.
- 9,5 BPC por el segundo.
- 8 BPC por el tercero.
- 7 BPC por el cuarto.
- 6,5 BPC por el quinto.
- 6 BPC por el sexto.

2) Para los empleados en situación de suspensión total de la actividad o trabajo reducido, el equivalente a 8 BPC por cada mes de subsidio.<sup>137</sup>

El valor de la BPC que se tendrá en cuenta, será el que tuviere dicha unidad a la fecha de la causal correspondiente.<sup>138</sup> El valor de la BPC para el año 2011 es de \$ 2.226 (pesos uruguayos).

Si el trabajador fuere casado o viviere en concubinato, o tuviere a su cargo familiares incapaces hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad, ascendientes o descendientes menores de veintiún años de edad, percibirá un suplemento del 20% del subsidio que correspondiera conforme a lo establecido precedentemente.<sup>139</sup>

### **3.8.3.6 Cese de la prestación**

El derecho a percibir el subsidio por desempleo cesará cuando: el trabajador se reintegre a cualquier actividad remunerada, no quedando incluida en esta hipótesis la continuación del desarrollo de actividad en régimen reducido; rechazare un empleo conveniente en forma injustificada; se acoja a la jubilación; o no asista a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen en el ámbito del Ministerio

---

<sup>137</sup> Artículo 7 Num.8 del Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, modificado por art.1 de la Ley 18.399.

<sup>138</sup> Artículo 7 Num.9 del Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, modificado por art.1 de la Ley 18.399.

<sup>139</sup> Artículo 7 Num.10 del Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, modificado por art.1 de la Ley 18.399.

de Trabajo y Seguridad Social, cuando así corresponda<sup>140</sup>. Así también como cuando se agote el plazo por el cual se concede el subsidio.

### **3.9 DOCUMENTACIÓN DE TRABAJO E INCUMPLIMIENTO DE NORMAS**

#### **LABORALES**

En la actualidad el Decreto 108/007, con la necesidad de actualizar la normativa vigente en documentos de control del trabajo derogó el Decreto 392/980<sup>141</sup> ya que el mismo había sufrido modificaciones a través de otros decretos que le habían quitado unidad, a esto se agregaba la influencia de los cambios tecnológicos en la forma de registrar y llevar la documentación laboral.

“Los patronos de las/os trabajadoras/es del servicio doméstico, deberán 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.”<sup>142</sup>

Por este artículo el empleador estará obligado a expedir y entregar el recibo de pago a su trabajador siempre que abone remuneración sin importar a que corresponda y como sea el medio de pago. Cuando no entregue este comprobante será pasible de una multa de hasta cinco veces el importe del salario mensual del trabajador, la que se duplicará en caso de reincidencia; y en caso de probarse dolo en la no emisión del recibo la multa podrá ser incrementada hasta veinte veces el importe. El Banco de Previsión Social (en adelante BPS) será el órgano competente para aplicar dicha sanción.<sup>143</sup>

---

<sup>140</sup> Artículo 8 del Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, modificado por el art 3 y 4 de la Ley 18.399.

<sup>141</sup> Artículo 52 del Decreto 108/007 del 22 de marzo de 2007.

<sup>142</sup> Artículo 12 de la Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006.

<sup>143</sup> Artículo 10 de la Ley 16.244 del 30 de marzo de 1992.

El trabajador deberá suscribir la copia que quedará en poder de la empresa. Los mencionados recibos servirán de constancia laboral a los efectos establecidos en el artículo 10 de la Ley N° 16.244, de 30 de marzo de 1992, y en ellos deberá constar:

a) Nombres y Apellidos completos del trabajador, cargo y categoría laboral, fecha de ingreso y cédula de identidad.

b) Nombre y domicilio de la empresa, grupo y subgrupo de actividad, número de Planilla de Control de Trabajo, número de afiliación al Banco de Previsión Social, número de carpeta del Banco de Seguros del Estado y número de RUC o Cédula de Identidad cuando corresponda.

c) Relación detallada de todos los rubros que lo componen según los casos: salarios, horas extras, feriados pagos, nocturnidad, antigüedad, aguinaldo, jornal de vacaciones, salario vacacional, indemnizaciones, y en general todo otro concepto relativo al vínculo laboral.

d) Relación detallada de los descuentos que se efectúen.

e) Fecha de pago.

f) La declaración de la empresa de haber efectuado los aportes de seguridad social correspondientes a los haberes liquidados al trabajador el mes anterior y, en caso de no haber efectuado los aportes patronales respectivos, la declaración de haber vertido los aportes obreros descontados en su carácter de agente de retención.<sup>144</sup>

---

<sup>144</sup> Artículo 38 del Decreto 108/007 del 22 de marzo de 2007.

A requerimiento del trabajador y a efectos de su presentación ante cualquier organismo público o privado el empleador deberá expedir una constancia donde figuren todos los elementos atinentes a la relación laboral.<sup>145</sup>

El empleador deberá conservar los recibos por el término durante el cual puedan ser exigibles los rubros laborales cuyo pago acrediten, de conformidad a las leyes vigentes,<sup>146</sup> y los mismos servirán como medio de prueba en litigios laborales.

### **3.10 RÉGIMEN DE INSPECCIONES Y SANCIONES**

“El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, vigilará el cumplimiento de la presente ley.

A dichos efectos podrá realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual deberá contar con orden judicial expedida con conocimiento de causa por Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo o Juzgado Letrado de Primera Instancia del Interior, debiendo presentar al Juzgado competente, dentro de las cuarenta y ocho horas, testimonio de las actuaciones realizadas.

El incumplimiento a las obligaciones establecidas en la presente ley será sancionado de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 289 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, y normas reglamentarias.”<sup>147</sup>

---

<sup>145</sup> Artículo 39 del Decreto 108/007 del 22 de marzo de 2007.

<sup>146</sup> Artículo 41 del Decreto 108/007 del 22 de marzo de 2007.

<sup>147</sup> Artículo 13 de la Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006.

Como ya mencionamos en el régimen anterior, el hogar es un sagrado inviolable según el artículo 11 de La Constitución de la República Oriental del Uruguay, por tanto la Ley 18.065 regula las condiciones en que se podrán realizar las inspecciones domiciliarias.

Debemos remitirnos al artículo 412 de la ley 16.736 en caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa laboral. Toda infracción a los convenios internacionales de trabajo, leyes, decretos, resoluciones, laudos y convenios colectivos, se sancionarán con amonestación o multa.

La amonestación implica que el empleador pasa a integrar el Registro de Infractores a las Normas Laborales.

Las multas se graduarán según la gravedad de la infracción en una cantidad fijada entre los importes de uno a ciento cincuenta jornales o días de sueldo de cada trabajador comprendido en la misma, o que pueda ser afectado por ella. El monto de la multa así determinado, se convertirá a unidades reajustables. En caso de reincidencia, se duplicará la escala anterior.<sup>148</sup>

---

<sup>148</sup> Artículo 412 de la Ley 16.736 del 05 de enero de 1996.

### 3.11 CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL RÉGIMEN PREVIO A LA LEY

#### 18.065 Y RÉGIMEN ACTUAL

	RÉGIMEN ANTERIOR	RÉGIMEN ACTUAL
CONCEPTO	Aquel que cumple toda persona ocupada por individuos o familias dentro del ámbito doméstico, en tareas de esa índole, que no persigan fin de lucro.	Aquel que presta, en relación de dependencia una persona a otra u otras o a una o más familias, con el objeto de consagrarle 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.
NO SE CONSIDERA TRABAJO DOMÉSTICO	El realizado por las nurses que trabajan en los consultorios de los médicos, dentistas, etc. Porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casas de apartamentos o escritorios, ni los choferes particulares.	El realizado por las nurses que trabajan en los consultorios de los médicos, dentistas, etc. Porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casas de apartamentos o escritorios, ni los choferes particulares. Personal del servicio rural.
LIMITACIÓN DE LA JORNADA LABORAL	La jornada laboral no tiene límite de horario.	Se limita la jornada laboral a 8 horas diarias y 44 semanales.
DESCANSO SEMANAL	Es de 24 horas cada 6 días de trabajo.	Es de 36 horas ininterrumpidas incluyendo obligatoriamente todo el día domingo.
DESCANSO INTERMEDIO	No tienen descanso intermedio establecido.	"Con retiro": 1/2 hora paga como trabajo efectivo "sin retiro": descanso con duración mín.de 2 hs.
DESCANSO NOCTURNO	No tienen descanso nocturno establecido.	Se aplica para trabajadores sin retiro y el descanso es de 9 horas ininterrumpidas.
SALARIO Y CATEGORÍAS	Existe un salario mínimo de los trabajadores del servicio doméstico se fija periódicamente por el Poder Ejecutivo.	La Ley 18.065 incorpora a los trabajadores del servicio doméstico al sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por la Ley de Consejo de Salarios.
HORAS EXTRAS	No le corresponden horas extras ya que no tienen limitada la jornada.	Le corresponden el cobro de horas extras por aquellas que excedan las 8 horas de la jornada laboral.
FERIADOS	Los feriado pagos son los comunes a todos los sectores: 1/1, 1/5, 18/7, 25/8 Y 25/12	Igual al régimen anterior y se agrega un nuevo feriado pago exclusivo para este grupo: 19 de agosto "Día de la trabajadora doméstica".
LICENCIA	Se aplica el Régimen General, no se incluyen las horas extras en las incidencias ya que las mismas no se generaban.	Se aplica el Régimen General, se incluyen las incidencias de las horas extras para el cálculo de estas partidas.
SALARIO VACACIONAL		
AGUINALDO		
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO	Se requiere una antigüedad mínima de un año continuado de labor al servicio del empleador para tener derecho a la IPD.	Se disminuye la antigüedad requerida a 90 días corridos independientemente de los días trabajados, para tener derecho a la IPD.
DESPIDO PARCIAL	No tienen derecho a despido parcial.	Tienen derecho al cobro de una indemnización parcial por despido por la disminución de horas en relación al año inmediato anterior.

DESPIDO DE LA TRABAJADORA GRÁVIDA	Se habla de un tiempo prudencial por el cual la trabajadora no puede ser despedida y en caso de serlo, le corresponde una IPD especial.	Se establece expresamente el plazo de 180 días desde su reintegro de la licencia por el cual la trabajadora no puede ser despedida, y en caso de serlo, le corresponde una IPD especial.
ASIGNACIONES FAMILIARES	Se aplica el Régimen General.	Se aplica el Régimen General.
SUBSIDIO POR MATERNIDAD		
SUBSIDIO POR INCAPACIDAD PERMANENTE		
COBERTURA DE LA ENFERMEDAD COMÚN	Los trabajadores están afiliados por el régimen del Decreto Ley 14.407 a una mutualista.	Permite a los trabajadores optar por recibir atención médica en una institución de asistencia médica colectiva o en ASSE con tickets \$0. Incorporación de los hijos, cónyuge y concubino al beneficio.
SEGURO DE ENFERMEDAD	La antigüedad requerida para el trabajador es de 75 jornales o 3 meses de servicios registrados dentro de los 12 meses anteriores.	Rige la misma antigüedad que el régimen anterior. Se introdujeron cambios en el sistema de certificación y montos máximos a percibir.
ACCIDENTES DE TRABAJO	Se aplica el régimen general siendo obligatorio para todo patrón contratar el seguro por accidentes de trabajo ante el BSE.	Ídem. Régimen anterior.
SEGURO DE DESEMPLEO	No le corresponde este beneficio.	Quedan incluidos en este beneficio por Ley 18,065 y DEC 224/007.
DOCUMENTACIÓN DE TRABAJO	Se exige llevar la libreta especial de la Oficina Nacional de Trabajo y Constancia de actividad laboral expedida por el empleador.	La documentación exigida es el recibo de sueldo y constancia de actividad laboral expedidos por el empleador.

## **CAPÍTULO 4**

### **SALARIO, CATEGORÍAS Y APORTES**

#### **4.1 SALARIO Y CATEGORÍAS**

“Dentro de los métodos clásicos de fijación de salarios, nuestro país ha optado reiteradamente, por el de convocar a Consejos de Salarios. Órganos de integración tripartita, creados por Ley 10.449, que mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios.

En 1985, el Poder Ejecutivo mediante Dec.178/85 convocó Consejos de Salarios creando cuarenta y ocho grupos de actividad. Éstos, con el devenir de la negociación, fueron creando a su vez, sub-grupos y capítulos, todos como unidades de negociación colectiva.

Mediante los Decretos 138/05 y 139/05, en el año 2005 se convocaron nuevamente los mencionados Consejos. En esta oportunidad, se distinguen tres áreas de negociación: la clásica en el sector privado y dos nuevas: el sector público y el rural.

En la actividad privada, en cumplimiento del Dec.105/005, se convocó al Consejo Superior Tripartito, el cual dentro de sus competencias tenía la de reformular los grupos de actividad, en virtud que desde 1985 a la fecha, habían transcurrido veinte años de transformación de la realidad económica nacional. De esta manera –en forma tripartita–,

el Consejo Superior de Salarios acuerda (salvo contadas excepciones) reagrupar las actividades en veinte grupos.<sup>149</sup>

A pesar de que la ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006 en su artículo 6 incorporó a los trabajadores del servicio doméstico en los Consejos de Salario, recién en la Tercera Ronda del 2008 se agregó el Grupo 21: Trabajadoras del hogar o servicio doméstico. Esta demora se dio por la dificultad de encontrar una organización que se hiciera cargo de la representación de los empleadores la que finalmente fue dada a la Liga de Amas de Casa.<sup>150</sup>

Antes de que se incluyeran a los trabajadores domésticos dentro de las categorías que numera el Decreto 138/005 de 07 de marzo de 2005, el Poder Ejecutivo actuando con el Ministerio de Economía y Finanzas y, en su caso, con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, fijaba los ingresos y, en particular, regulaba las remuneraciones de los trabajadores de este sector.<sup>151</sup>

#### **4.1.1 Evolución salarial del servicio doméstico en Uruguay**

Antes del Consejo de Salarios el sueldo mínimo lo fijaba el Poder Ejecutivo. A modo ilustrativo exponemos en el cuadro 1 la evolución salarial que tuvo el sector en dicho período. A partir de acordado el primer convenio colectivo del sector, el salario mínimo y sus ajustes pasaron a ser regulados por el Consejo de Salarios de dicho grupo. En el cuadro 2 exponemos su evolución.

---

<sup>149</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Consejo de Salarios. [en línea] [consulta: 5 de febrero de 2011]

<[http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1665&Itemid=340](http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=1665&Itemid=340)>

<sup>150</sup> LOUSTAUNAU, Nelson. “Consejos de Salario”. Montevideo, FCU.2010. 57p.

<sup>151</sup> Artículo 1 de la Ley 14.791 del 08 de junio de 1978.

**Evolución salarial del servicio doméstico en el Uruguay**  
**Fijado por el Poder Ejecutivo**

Vigencia	Decreto	SM		SM/HORA		AUMENTO PORCENTUAL	
		Mdeo	Interior	Mdeo	Interior	SM< 5001	SMN> 5000
01/07/2005	200/005	2650	2500	13.25	12.5	N/A	N/A
01/01/2006	028/006	2775	2617.5	13.9	13.1	N/A	N/A
01/07/2006	264/006	3000		15		N/A	N/A
01/01/2007	16/007	3150		16		8%	5%
01/07/2007	301/007	3371		17		7%	
01/01/2008	64/008	3550		18		5.3%	

Cuadro 1

N/A: No aplica

SM: Salario Mínimo

**Evolución salarial del servicio doméstico en el Uruguay**  
**Fijado por el Consejo de Salarios Grupo 21**

Vigencia	Norma	SM	SM/HORA	AUMENTO PORCENTUAL		
				SM < 3901	3900<SM<5001	SM>5000
01/07/2008	Decreto 670/008	4260	21	20%	10%	5%
01/01/2009	Acta 2009/17 (*)	4562	23	7.10%		
01/01/2010	Acta 2010/103	4764	24	4.42%		
01/07/2010	Acta 2010/263	4792	25	0.58%		
				<b>SM &lt;5793</b>	<b>5792&lt;SM&lt;6793</b>	<b>SM &gt;6792</b>
01/12/2010	Acta 2010/332	6591	35	37,55%	26,57%	13,74%

Cuadro 2

SM: Salario Mínimo

(\*) Comienza a pagarse prima por antigüedad

Como se puede observar en el cuadro 1 en los años 2005-2006 había una distinción entre salario mínimo de Montevideo y del Interior fijando para este último un salario inferior. A partir de julio de 2006 rige para todo el país un salario mínimo único que elimina la desigualdad creada por el legislador. Hasta diciembre de 2006 se fijaba el

aumento únicamente para el salario mínimo permitiendo que permanezcan sin variaciones los salarios superiores a este. Quedando así a voluntad del empleador el otorgar un aumento al empleado o no. El decreto 16/007 estableció que a partir del 1° de enero de 2007 se otorgara un aumento porcentual tanto para el salario mínimo como para los salarios que estaban por encima de éste, resultando que los salarios de hasta \$ 5.000 recibieran un aumento del 8% y los superiores a \$ 5.000 un 5%.<sup>152</sup> En los decretos posteriores se otorgó un aumento porcentual independientemente de la franja salarial en la que se ubica el trabajador.

El cuadro 2 expone la evolución salarial desde que comenzó a funcionar el Consejo de Salarios. El decreto 670/008 estableció el salario mínimo y aumentos específicos por franja salarial. Este aumento fue retroactivo al 1 de julio de 2008 ya que el anexo del 10 de noviembre de 2008 estableció que el empleador abonará 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 cuatro si el trabajador había ingresado con anterioridad al 1° de julio (o prorrateado para ingresos posteriores).

Además estableció los criterios a seguir para determinar los porcentajes de aumentos posteriores para el período comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 30 de junio de 2010. Para determinar el ajuste entre el período 1 de enero y 31 de diciembre 2009 el incremento se computó por la acumulación de los siguientes dos factores: la tasa de inflación esperada que fue determinada por el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación del Banco Central del Uruguay para el período 1 de enero de 2009 – 31 de diciembre de 2009; y como segundo factor un 2 % por concepto de crecimiento. Para el período 1 de enero y el 30 de junio de 2010 el criterio fue similar: se determinó la

---

<sup>152</sup> Artículo 3 del Decreto 16/007 del 15 de enero de 2007. URUGUAY.

inflación del período, el crecimiento se fijó en un 1 % y se agregó un tercer factor que es correctivo al año anterior donde se revisaron los cálculos de la inflación proyectada en enero de 2009, comparándola con la variación real del índice de precios al consumo del periodo (1/01/2009-31/12/2009). El primero de julio de 2010 se realizó un ajuste salarial correctivo revisando los cálculos de la inflación proyectada de enero de 2010 comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo del primer semestre del año 2010.<sup>153</sup>

Posteriormente en el Acta 2010/332 se fijaron los siguientes ajustes salariales:

Para el período 1 de diciembre de 2010 al 30 de junio de 2011, se establece un salario mínimo nominal de \$ 6.591,40 mensuales (por 44 horas semanales de trabajo y 25 jornales en el mes).

Sin perjuicio del salario mínimo establecido, los trabajadores no podrán percibir, para el período comprendido entre el 1° de diciembre de 2010 y el 30 de junio del 2011, un incremento inferior al que seguidamente se indicará, calculado sobre la remuneración vigente al 30 de noviembre de 2010:

I) Para los trabajadores que al 30 de noviembre de 2010 estuvieran percibiendo una remuneración nominal mensual de hasta \$ 5.792 (o su equivalente por día o por hora): 37,55% de aumento.

II) Para los trabajadores que al 30 de noviembre de 2010 estuvieran percibiendo una remuneración nominal mensual de entre \$ 5.793 y \$ 6.792 (o su equivalente por día o por hora): 26,57% de aumento.

---

<sup>153</sup> Numeral sexto del Anexo del Decreto 670/008 del 22 de diciembre de 2008.

III) Para los trabajadores que al 30 de noviembre de 2010 estuvieran percibiendo una remuneración mensual nominal de \$ 6.793 en adelante (o su equivalente por día o por hora): 13,74% de aumento.

Estos aumentos incluyen la retroactividad correspondiente al período Julio 2010 a Noviembre del mismo año por ello la diferencia de la variación si comparamos con otros períodos es significativa. Este punto fue concedido (M. Lorenzo, entrevista personal 23 de marzo de 2011)

Para los siguientes períodos venideros se establece:

Para el período 1° de julio de 2011- 31 de diciembre de 2011 se acuerda un incremento en las remuneraciones de todos los trabajadores del sector, que serán los siguientes:

I) Para los trabajadores que al 30 de junio de 2011 estuvieran percibiendo una remuneración nominal mensual de hasta \$ 7.966,89 (o su equivalente por día o por hora): 10% de aumento.

II) Para los trabajadores que al 30 de junio de 2011 estuvieran percibiendo una remuneración nominal mensual de entre \$ 7.966,9 y \$ 8.596,63 (o su equivalente por día o por hora): 8% de aumento.

III) Para los trabajadores que al 30 de junio de 2011 estuvieran percibiendo una remuneración mensual nominal de \$ 8.596,64 en adelante (o su equivalente por día o por hora): 5,25% de aumento.

Para el período 1° de enero de 2012 - 30 de junio de 2012, se acuerda un incremento en las remuneraciones de todos los trabajadores del sector, que serán los siguientes:

I) Para los trabajadores que al 31 de diciembre de 2011 estuvieran percibiendo una remuneración nominal mensual de hasta \$ 8.763,58 (o su equivalente por día o por hora): 10% de aumento.

II) Para los trabajadores que al 31 de diciembre de 2011 estuvieran percibiendo una remuneración nominal mensual de entre \$ 8.763,59 y \$ 9.284,37 (o su equivalente por día o por hora): 8% de aumento.

III) Para los trabajadores que al 31 de diciembre de 2011 estuvieran percibiendo una remuneración mensual nominal de \$ 9.284,38 en adelante (o su equivalente por día o por hora): 5,25% de aumento.

Para el período 1° de julio de 2012- 31 de diciembre 2012, se acuerda un incremento en las remuneraciones de todos los trabajadores del sector, que serán los siguientes:

I) Para los trabajadores que al 30 de junio de 2012 estuvieran percibiendo una remuneración nominal mensual de hasta \$ 9.639,94 (o su equivalente por día o por hora): 7% de aumento.

II) Para los trabajadores que al 30 de junio de 2012 estuvieran percibiendo una remuneración nominal mensual de entre \$ 9.639,95 y \$ 10.027,11 (o su equivalente por día o por hora): 6% de aumento.

III) Para los trabajadores que al 30 de junio de 2012 estuvieran percibiendo una remuneración mensual nominal de \$ 10.027,12 en adelante (o su equivalente por día o por hora): 5% de aumento.<sup>154</sup>

---

<sup>154</sup> Numeral sexto del Acta salarial 2010/332 del 17 de diciembre de 2010.

#### **4.1.2 Beneficios obtenidos por el sector**

El Consejo de Salarios no solo fijó la evolución del salario mínimo y los aumentos según las distintas franjas establecidas sino que agregó una serie de beneficios para el trabajador que se agregan a la partida salarial.

##### **4.1.2.1 Traslado**

Se establece el derecho a percibir una compensación adicional sobre su remuneración por concepto de traslado, si éste debe desempeñar sus tareas fuera del lugar habitual de trabajo mientras la parte empleadora goza de sus vacaciones. Este monto deberá ser acordado por las partes.<sup>155</sup>

##### **4.1.2.2 Prima por antigüedad**

“Se acuerda la creación de una Prima por Antigüedad equivalente al 0,5% anual sobre el salario del trabajador, con un máximo de 10 años (es decir, del 5%), cuyo pago efectivo se realizará a partir del 1° de enero de 2009. Sin embargo, se computará la antigüedad que el trabajador haya generado desde el 1° de enero de 2008. Por tanto, al comenzar a hacerse efectivo el pago de la Prima (1/1/2009) corresponderá un 0,5% para todos aquellos trabajadores que en ese momento tengan una antigüedad de un año. No obstante, aquellos trabajadores que al comenzar a hacerse efectivo el pago de la Prima (1/1/2009) tengan una antigüedad de más de un año, percibirán un 1%.”<sup>156</sup>

---

<sup>155</sup> Numeral décimo cuarto del Anexo del Decreto 670/008 del 22 de diciembre de 2008.

<sup>156</sup> Numeral noveno del Anexo del Decreto 670/008 del 22 de diciembre de 2008.

#### **4.1.2.3 Útiles de trabajo y vestimenta**

El empleador debe entregar sin costo al trabajador doméstico, los útiles de trabajo y la vestimenta que sea adecuada para el desarrollo del trabajo.<sup>157</sup>

#### **4.1.2.4 Condiciones de trabajo**

Ambas partes integrantes 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.<sup>158</sup>

#### **4.1.2.5 Compensación trabajo nocturno**

La compensación por trabajo nocturno se fija en un 15% sobre el salario base, entendiéndose por trabajo nocturno el desarrollado entre las 22.00 hs. y las 06.00 hs.<sup>159</sup>

#### **4.1.2.6 Pago por no convocatoria**

Los empleadores deberán abonar a los trabajadores domésticos su salario y/o jornal íntegro toda vez que, por diferentes razones, decidan no convocarlos a trabajar en los días acordados.<sup>160</sup>

---

<sup>157</sup> Numeral Octavo del Anexo del Decreto 670/008 del 22 de diciembre de 2008.

<sup>158</sup> Numeral décimo del Anexo del Decreto 670/008 del 22 de diciembre de 2008.

<sup>159</sup> Numeral décimo del Acta salarial 2010/332 del 17 de diciembre de 2010.

<sup>160</sup> Numeral décimo primero del Acta salarial 2010/332 del 17 de diciembre de 2010.

#### **4.1.2.7 Comisión Tripartita de Salud Laboral**

Se acuerda conformar una Comisión Tripartita de Salud Laboral para los trabajadores domésticos.<sup>161</sup> El fin de esta comisión es fijar las condiciones para que el lugar de trabajo, es decir el hogar, brinde seguridad al trabajador. A modo de ejemplo las condiciones de los electrodomésticos, debe ser tal que el trabajador no corra riesgos por eventuales descargas eléctricas, o accidentes domésticos provocados por desperfectos de los mismos. Este punto fue concedido (N. Pacheco, entrevista personal 01 de abril de 2011)

#### **4.1.2.8 Derecho a alimentación y habitación**

Adicionalmente el decreto reglamentario 224/007, establece que para el trabajador contratado bajo la modalidad “sin retiro” el empleador tiene la obligación de brindarle al trabajador alimentación y habitación. La alimentación deberá ser sana y suficiente abarcando como mínimo el desayuno, almuerzo y cena, conforme a los usos y costumbres de la casa. Con respecto a la habitación además de ser higiénica y privada la misma deberá estar amueblada. Cualquiera sea la modalidad de contratación, permite deducir un 20% como máximo por concepto de habitación y alimentación, y en caso de recibir únicamente alimentación el tope será un 10%. Estos porcentajes podrán ser modificados por el consejo de salarios, pero hasta la última Acta salarial 2010/263 no se han hecho modificaciones al respecto. Por lo que tomamos estos porcentajes como válidos.<sup>162</sup>

Los próximos puntos a tratar en futuras negociaciones en los Consejos de Salario son:

---

<sup>161</sup> Numeral décimo segundo del Acta salarial 2010/332 del 17 de diciembre de 2010.

<sup>162</sup> Artículo 11 del Decreto 224/007 del 25 de junio de 2007. URUGUAY.

- El contrato de trabajo.
- Licencia Sindical.
- Categorías.
- Capacitación.

Estos puntos se desarrollan desde ambas perspectivas (Empleador- Empleado) en las entrevistas realizadas a la representante de la Liga de Amas de Casa y a las representantes sindicales del sector “Servicio Doméstico”

Concluimos a partir de los cuadros comparativos que presentamos en este capítulo que desde la inclusión de este sector dentro de las categorías del Consejo de Salarios se logró para este grupo un aumento del 37.55 % de las franjas más bajas lo cual es significativo si lo comparamos con los que fijaba el Poder Ejecutivo donde el mayor aumento otorgado por este fue de un 8 %. Además se intenta mantener el salario en términos reales ya que las Actas salariales N° 2009/17, 2010/103, 2010/263 y 2010/332 consideran la variación de la inflación y del Índice de Precios al Consumo a los efectos del ajuste salarial. A esto se suman los beneficios obtenidos por el sector mediante las negociaciones tripartitas. Por lo expuesto se mejora en forma sustancial la retribución del trabajador doméstico.

#### **4.2 APORTACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Los aportes se realizan sobre la remuneración nominal real del trabajador, no pudiendo ser inferior a los mínimos establecidos por laudos<sup>163</sup>, correspondiendo contemplar el pago de la prima por antigüedad establecida a partir de enero/2009.

---

<sup>163</sup> Artículo 40 del Decreto 113/996 del 27 de marzo de 1996. URUGUAY.

Las tasas de aportación a considerar sobre la remuneración nominal, son las siguientes:

	<b>Aporte Personal</b>	<b>Aporte Patronal</b>	<b>Total</b>
<b>Aporte Jubilatorio</b>	15%	7,50%	22,50%
<b>Seguro Nacional de Salud</b>	3% , 4.5%, 5%, 6%, 6.5% o 8%	5%+ CCM	8%, 9.5%, 10%, 11%, 11.5% o 13% +CCM
<b>F. R. L</b>	0,13%	0,13%	0,25%

Se debe tener presente que en caso de corresponder, el empleador está obligado a retener y verter el Impuesto a la Renta de las Personas Físicas como Agente de Retención.

Como se desprende del cuadro la tasa de aporte personal al SNS varía en función de la situación familiar y remuneración del trabajador de la siguiente forma:

		<b>Remuneración</b>					
		<b>Hasta 2,5 BPC</b>			<b>Mayor 2,5 BPC</b>		
		<b>Aporte Básico</b>	<b>Aporte Adicional</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Aporte Básico</b>	<b>Aporte Adicional</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Sin cónyuge o concubino</b>	Sin hijos	3%	0%	3%	3%	1,50%	4,50%
	Con hijos	3%	0%	3%	3%	3%	6%
<b>Con cónyuge o concubino</b>	Sin hijos	3%	2%	5%	3%	3,50%	6,50%
	Con hijos	3%	2%	5%	3%	5%	8%

Para el cálculo del complemento de la cuota mutual (CCM en adelante) debemos distinguir entre:

a) Cobertura médica por una única actividad, donde el cálculo se realiza de la siguiente forma:

$$\text{CCM} = \text{Valor cuota mutual} - (3 \% \text{ aporte personal} + 5\% \text{ aporte patronal})$$

b) Cobertura médica por acumulación de servicios, cada empleador aporta en forma proporcional el CCM, considerando que el valor de la Cuota Mutual corresponde a 25 jornales.

Para acceder al beneficio de cobertura médica los trabajadores, es necesario que cumplan un mínimo de 13 jornales o 104 horas mensuales o perciban una remuneración mayor o igual a 1.25 BPC. Por ende si no alcanzan dicho mínimo, no tienen derecho a la cobertura médica. Si el empleado tiene más de un empleador y no alcanzara el mínimo necesario con ninguno de ellos cada empleador en forma proporcional aportará el CCM.<sup>164</sup>

Asimismo existe la posibilidad del empleador de otorgarle el beneficio asumiendo el pago del Complemento de Cuota Mutual (CCM).<sup>165</sup>

Como lo mencionamos en el capítulo 2 los empleadores de trabajadores domésticos están obligados a contratar el seguro por accidentes de trabajo, el monto de la prima a pagar varía en función del grado de riesgo que presenta la actividad laboral.<sup>166</sup> El B.S.E. anualmente fija el monto de la prima a pagar por los empleadores de los trabajadores domésticos, siendo para el año 2011 de \$ 2.711 (Pesos uruguayos) para el salario mínimo fijado para el sector, por cada empleada contratada.

---

<sup>164</sup> Artículo 62 de la Ley 18.211 del 5 de diciembre de 2007.

<sup>165</sup> Numeral 7. del Comunicado de BPS 015/2010, Servicio Doméstico “Guía para Afiliación y Aportación”.

<sup>166</sup> Artículo 1 de la Ley 16.074 del 10 de octubre de 1989.

## 4.3 TRÁMITE DE AFILIACIÓN Y APORTACIÓN

### 4.3.1 Procedimiento

El Banco de Previsión Social dispondrá los procedimientos y medios necesarios, para la efectiva implementación de las disposiciones del Decreto 40/998.<sup>167</sup>

El mismo reglamenta las disposiciones legales relativas a la afiliación, alta y baja de los trabajadores dependientes al Banco de Previsión Social.

Los empleadores, en forma previa al efectivo inicio de una relación de trabajo, deberán comunicar al Banco de Previsión Social el comienzo de la misma, con individualización del trabajador dependiente<sup>168</sup>, siendo por tanto una obligación del empleador la afiliación y pago de aportes al BPS producto de dicha relación laboral.

Para el servicio doméstico se requerirá además la presentación de la declaración de no existencia de parentesco con el titular empleador, cantidad de jornales y asignación mensual que se fija inicialmente para el trabajador y la información referente sobre el complemento de cuota mutual, los movimientos de altas y bajas de personal del empleador o empleadores de esta naturaleza ya registradas se realizarán por las oficinas correspondientes, incluyendo las variaciones de jornales y remuneraciones percibidas.<sup>169</sup>

A los efectos de describir el trámite de afiliación y aportación tomamos como referencia el Comunicado de BPS 015/2010 Servicio Doméstico “Guía para Afiliación y Aportación”, el mismo varía dependiendo de si el empleador está inscripto o no ante BPS.

---

<sup>167</sup> Artículo 11 del Decreto 40/998 del 11 de febrero de 1998. URUGUAY

<sup>168</sup> Artículo 1 del Decreto 40/998 del 11 de febrero de 1998. URUGUAY

<sup>169</sup> Numeral 7 de la Resolución BPS 32-1/1998, del 16 de setiembre de 1998.

Para el caso de empleadores sin registro el trámite es conjunto, Inscripción de empresa y alta del trabajador. Siendo necesaria la siguiente documentación:

-Fotocopia de C.I. del titular y del trabajador

-Timbre profesional

-Formulario “Adhesión al Sistema de Cobranza Descentralizada”, con los datos del empleador y del trabajador (fecha de ingreso, tipo de remuneración, jornales al mes, horas semanales, sueldo nominal, cobertura médica, etc.). (Ver anexo IV)

En caso de realizar el trámite a través de un tercero, requiere además el Formulario “Solicitud de Inscripción y Modificación de Contribuyentes” (Ver anexo V) firmado por el titular, completando: fecha de ingreso del trabajador (Fecha de Vigencia) y datos del empleador (Información del Contribuyente), acompañado con fotocopia de C.I. de quien lo realiza.<sup>170</sup>

En los casos de empleadores con registro el trámite de Alta o Baja del trabajador, requiere la siguiente documentación e información:

-Alta: Fotocopia de la C.I. del titular o representante y del trabajador, debiéndose proporcionar los datos relativos a la relación laboral (fecha de ingreso, tipo de remuneración, jornales al mes, horas semanales, sueldo nominal, cobertura médica, etc.) así como los correspondientes al registro ante el BPS del empleador. En caso de concurrir un tercero deberá completarse el Formulario de Alta Trabajador Servicio Doméstico. (Ver anexo VI)

---

<sup>170</sup> Numeral 2.1. del Comunicado de BPS 015/2010, Servicio Doméstico “Guía para Afiliación y Aportación”.

-Baja: Fotocopia de la C.I. del titular o representante, debiéndose proporcionar los datos relativos a la baja (causal y fecha) así como los correspondientes al registro ante el BPS del empleador. En caso de concurrir un tercero deberá completarse el Formulario de Baja Trabajador Servicio Doméstico. (Ver anexo VII)

Los trámites para empleadores con registro y sin registro se pueden efectuar en forma presencial en A.T.yR. Registro de Contribuyentes y Sucursal Cordón en Montevideo o en Sucursales o Agencias del Interior del país, así como por Correo Postal dirigido A.T.yR. Registro de Contribuyentes Subsuelo, Sarandí 570

Asimismo, a efectos de facilitar la gestión de los titulares ya registrados, BPS ha habilitado los siguientes medios: vía fax al 916.13.00 Internos: 404 o 230, o por correo electrónico enviando mail a [ServicioDomésticoModificaciones@bps.gub.uy](mailto:ServicioDomésticoModificaciones@bps.gub.uy).; para el envío de la documentación, escaneada o por fax, referida al Formulario de Alta/Baja Trabajador Servicio Doméstico completo y firmado por titular o representante así como las C.I. del firmante y del trabajador.

Además facilita un servicio telefónico de atención (0800 2001) a efectos de mantener actualizada la información del trabajador referida a salario, cobertura de salud, días trabajados, etc.

Los formularios para inscripción de titular de servicio doméstico y alta o baja del trabajador se pueden obtener en:

- Oficinas de ATYR de todo el país
- Página Web del BPS [www.bps.gub.uy](http://www.bps.gub.uy) , sitio Trabajadores Domésticos

- Línea 0800 2001 Asistencia al Contribuyente, para recibirlos por Correo Postal en domicilio o correo electrónico.<sup>171</sup>

#### **4.3.2 Plazo para afiliación, alta o baja del trabajador**

Para la afiliación de titular de servicio doméstico, el plazo es hasta la fecha de inicio de actividades. El alta del trabajador, se puede dar desde 10 días antes de la contratación y hasta el día de ingreso; y la baja del trabajador, hasta 5 días hábiles posteriores al egreso.

Vencidos estos plazos se genera multa por afiliación del titular, alta o baja fuera de fecha de 1 UR.

Si se utiliza el mecanismo de envío de la documentación por Correo Postal, se deberá tener en cuenta la demora producto del tiempo de envío para que la inscripción se realice en plazo. Realizada la misma, la oficina reenviará, al domicilio establecido, la constancia de la transacción.<sup>172</sup>

#### **4.3.3 Facturación de obligaciones y pago**

Mensualmente BPS, tomando como base la información proporcionada por el empleador, calcula las obligaciones y remite, al domicilio establecido, la factura para el pago de los aportes generados por la actividad del o los trabajadores, la cual puede abonarse en la red de agentes habilitados.

---

<sup>171</sup> Numeral 2.2. del Comunicado de BPS 015/2010, Servicio Doméstico “Guía para Afiliación y Aportación”.

<sup>172</sup> Numeral 3. del Comunicado de BPS 015/2010, Servicio Doméstico “Guía para Afiliación y Aportación”.

Asimismo está disponible la adhesión al Sistema de Conexión Remota, para obtener duplicado de facturas.<sup>173</sup>

---

<sup>173</sup> Numeral 9. del Comunicado de BPS 015/2010, Servicio Doméstico “Guía para Afiliación y Aportación”.

## **CAPÍTULO 5**

### **SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN URUGUAY**

En el presente capítulo expondremos indicadores, cuadros comparativos y gráficas que a nuestro entender son relevantes para observar la evolución del sector servicio doméstico en los últimos años en el Uruguay. Debemos tener en cuenta que los números utilizados para el análisis del servicio doméstico incluyen a las niñeras y cuidadores de enfermos, incluidos por un concepto residual que utiliza el BPS y el MTSS.

#### **5.1 Evolución de puestos cotizantes domésticos**

En el siguiente cuadro se presentan las variaciones que presenta el sector servicio doméstico comparado con el total de puestos cotizantes en el período diciembre 2004 a diciembre 2010. Debemos tener en cuenta que una persona puede representar más de un puesto cotizante, por ejemplo si una persona tiene dos empleos por los que aporta, representa dos puestos cotizantes.

**Cuadro 5.1 Cantidad de puestos cotizantes dependientes domésticos – total del país**

	Privados (1)	Variación Acumulada	Servicio Doméstico	Variación Acumulada	% S.Doméstico sobre Privados
dic-04	753.886		39.294		5,2
jun-05	808.287	7,22	40.845	3,95	5,1
dic-05	866.554	14,94	40.921	4,14	4,7
jun-06	890.430	18,11	42.559	8,31	4,8
dic-06	923.756	22,53	44.886	14,23	4,9
jun-07	955.614	26,76	46.929	19,43	4,9
dic-07	993.767	31,82	49.361	25,62	5,0
jun-08	1.043.798	38,46	51.047	29,91	4,9
dic-08	1.084.253	43,82	52.566	33,78	4,8
jun-09	1.068.683	41,76	55.004	39,98	5,1
dic-09	1.102.919	46,30	56.602	44,05	5,1
jun-10	1.125.357	49,27	57.072	45,24	5,1
dic-10	1.179.644	56,48	59.222	50,72	5,0

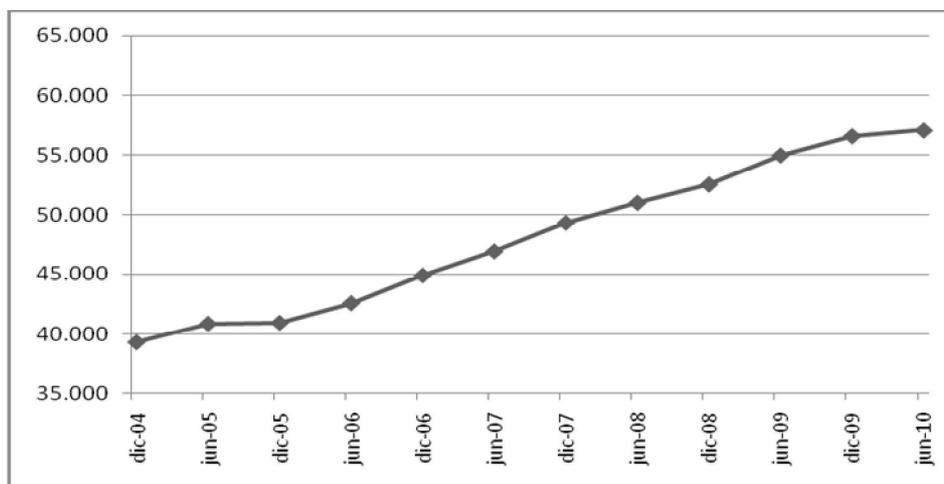
(1) incluye dependientes y patronos

Fuente: Elaborado en base a datos de BPS-AGSS-AEA, Boletín Estadístico y BPS-AGSS-AEA, Indicadores de la Seguridad Social<sup>174</sup>

Interpretamos que el aumento del servicio doméstico fue significativo dado que los puestos cotizantes del sector han aumentado un 50,72% con respecto a diciembre 2004 como se observa en el cuadro 5.1. A modo ilustrativo exponemos gráficamente la evolución del sector.

<sup>174</sup> BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL, Estadísticas. [en línea] [consulta: 17 de marzo de 2011] <<http://www.bps.gub.uy/estadisticas/indicadores%20de%20la%20seguridad%20social/2011/01/sumario.htm>>

**Gráfica 5.1 Evolución de la cantidad de puestos cotizantes dependientes domésticos**



Analizando la variación del servicio doméstico con el total de los privados vemos que el aumento es proporcional a éste, y se mantuvo aproximadamente en un 5% la relación de los mismos.

## 5.2 Evolución de la cantidad de jubilaciones domésticas

En este punto analizaremos como a varia la cantidad de jubilaciones domésticas en el período junio 2004 a diciembre 2009.

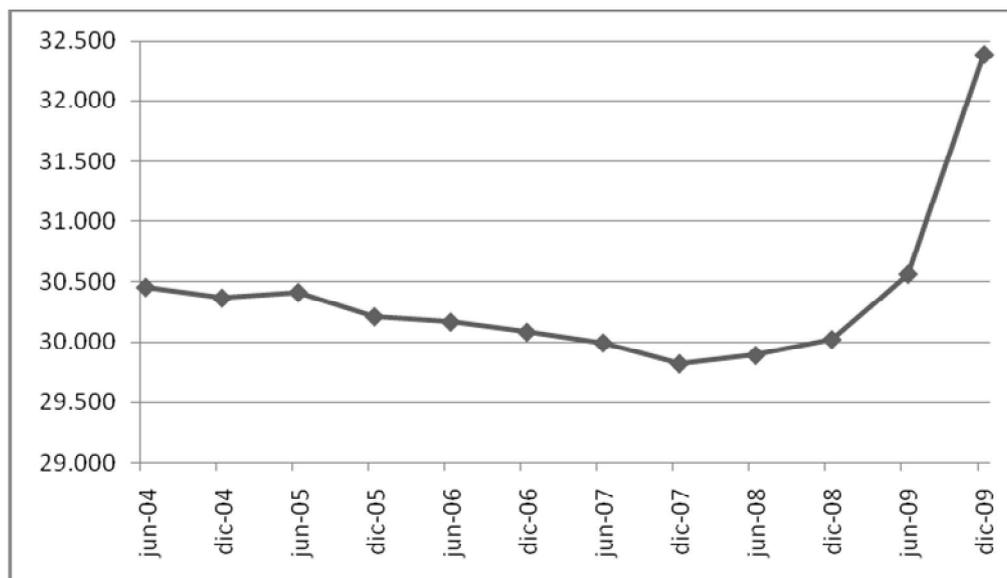
**Cuadro 5.2 Cantidad de jubilaciones domésticos**

	Cant. Domésticos	Var. Acumulada
jun-04	30.459	0,00%
dic-04	30.369	-0,30%
jun-05	30.416	-0,14%
dic-05	30.213	-0,81%
jun-06	30.168	-0,96%
dic-06	30.083	-1,23%
jun-07	29.993	-1,53%
dic-07	29.820	-2,10%
jun-08	29.889	-1,87%
dic-08	30.022	-1,43%
jun-09	30.567	0,35%
dic-09	32.392	6,35%

Fuente: Elaborado en base a datos de BPS-AGSS-AEA, Boletín Estadístico y BPS-AGSS-AEA, Indicadores de la Seguridad Social

De acuerdo al cuadro 5.2 la cantidad de jubilaciones de empleadas domesticas presenta un tendencia decreciente hasta diciembre del año 2008, a partir de ese mes las jubilaciones comienzan a crecer en forma permanente alcanzando en el mes de diciembre de 2009 la cantidad de 32.392 jubilaciones.

**Gráfica 5.2 Evolución de la cantidad de jubilaciones domésticas**



Representando gráficamente los datos del cuadro 5.2 se visualiza claramente el quiebre en el año 2008, este aumento obedece a la entrada en vigencia de la ley 18.395 de 24 de octubre de 2008 denominada de flexibilización en el acceso a las jubilaciones.<sup>175</sup> La que implementa una reducción de treinta años de servicio para configurar causal jubilatoria (jubilación común)<sup>176</sup> y además da alternativas más favorables para configurar causal, como ser computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que se haya adoptado siendo éste menor o discapacitado, con un máximo de 5 años,<sup>177</sup> en todo caso los servicios computados serán considerados ordinarios y no podrán utilizarse para reforzar la cédula jubilatoria.

<sup>175</sup> PUGLIESE, Leticia y SANTOS, Silvia. “Enfoque de género en la seguridad social”. Montevideo, 2010.

<sup>176</sup> Artículo 1 de la Ley 18.395 del 24 de octubre de 2008.

<sup>177</sup> Artículo 14 de la Ley 18.395 del 24 de octubre de 2008.

### 5.3 Prestaciones de actividad

Desarrollaremos estadísticas de beneficiarios de seguro por maternidad, seguro por enfermedad y seguro por desempleo del sector servicio doméstico como parte integrante de la rama de actividad servicio.<sup>178</sup>

**Cuadro 5.3 Prestaciones de actividad: totales y servicio doméstico**

Año	Seguro por Maternidad		Seguro por enfermedad		Seguro por desempleo	
	Total	S.Doméstico	Total	S.Doméstico	Total	S.Doméstico
2005	1.309	96	11.234	459	16.191	0
2007	992	94	13.130	595	20.495	399
2009	1.134	95	17.655	963	24.490	723

Nota 1: Datos a diciembre de cada año

Nota 2: A partir de 2009 la información se presenta con la nueva codificación de la clasificación internacional industrial uniforme Revisión IV por lo cual la información recogida en la rama de actividad “Servicio doméstico para los hogares” pasa a ser relevada en: “Actividades de los hogares en calidad de empleadores”

Fuente: Elaborado en base a información de RING de prestaciones.

Como se observa en el cuadro 5.3, extraído de PUGLIESE, Leticia y SANTOS, Silvia. “Situación del trabajo doméstico en Uruguay” el sector de servicio doméstico no varía significativamente dentro del seguro por maternidad. En cambio en el seguro de enfermedad observamos que en el año 2009 se incrementa notoriamente, duplicando la cifra del año 2005.

<sup>178</sup> PUGLIESE, Leticia y SANTOS, Silvia. “Situación del trabajo doméstico en Uruguay”. Montevideo, 2010.

En el caso del seguro por desempleo con la entrada en vigencia de la ley 18.065 y la obtención de este beneficio se incrementó de cero a 723 beneficiarios a diciembre 2009, lo que representa el 2.95% del total de beneficiarios del seguro por desempleo.

#### **5.4 Informalidad en el sector**

Al servicio doméstico se lo considera como una actividad con un alto grado de informalidad, ya que son generalmente realizadas en ámbitos familiares o lugares y horarios no fijos y de difícil detección y que frecuentemente carecen de habitualidad, lo que dificulta su contralor.

Basándonos en lo anterior estudiamos la evolución de los puestos de trabajo potenciales para el sector doméstico y la evolución de los puestos de trabajo cotizantes, por la diferencia entre los mismos surge la evasión por sector de afiliación, que se presenta en el siguiente cuadro.<sup>179</sup>

**Cuadro 5.4 Trabajadores domésticos que aportan a la seguridad social (%)**

Año	Puestos potenciales	Cotizantes	No cotizantes	% Evasión
2006	111.204	43.579	67.625	60.81
2007	120.434	47.766	72.668	60.34
2008	130.354	51.259	79.096	60.68
2009	129.028	54.888	74.140	57.46

Fuente: Elaborado a partir de Consolidados de ATYR, consulta GCA sobre Civil y microdatos de la ECH 2007, 2008 y 2009

<sup>179</sup> AGSS-AEA, (2009). Evasión en puestos de trabajo. En comentarios de seguridad social, N° 24, julio-setiembre 2009.

Del cuadro surge que la evasión del sector doméstico ha disminuido tres puntos porcentuales. Sin embargo es alto el porcentaje de trabajadores no afiliados al sistema de seguridad social.

Esta situación no es sencilla de revertir más allá de los esfuerzos realizados por las partes intervinientes, dado que la evasión no se debe a un afán de no aportar sino que existen características propias del tipo de trabajo y de relación laboral que dificulta el acceso al ejercicio de derechos de los trabajadores.<sup>180</sup>

---

<sup>180</sup> AGSS-AEA, (2010). Situación del trabajo doméstico en Uruguay. En comentarios de seguridad social, N° 27, abril-junio 2010.

## **CAPÍTULO 6**

### **CONCLUSIONES**

A lo largo de este trabajo hemos desarrollado la evolución de la normativa aplicable al servicio doméstico en el Uruguay. Tal como planteamos en nuestra hipótesis evaluaremos si la Ley 18.065 mejora la situación laboral de los trabajadores domésticos.

En este capítulo expondremos las conclusiones a las que arribamos con nuestra investigación y las bases sobre las que nos fundamentamos.

La gran novedad introducida por la ley 18.065 es que el trabajador doméstico tiene un marco legal específico que regula su actividad. Con esta Ley se produjeron importantes cambios, que se reflejan en mejoras en el reconocimiento de derechos a los trabajadores del sector

En nuestra opinión el impacto más importante de la ley 18.065 radica en los beneficios obtenidos para el sector servicio doméstico, los que se materializan de la siguiente manera.

Se establece por primera vez el límite de la jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales. Esto impactó de forma muy beneficiosa, otorgó el derecho de generar horas extras por aquellas que excedan las ocho horas de la jornada laboral. Con anterioridad a la Ley 18.065 los trabajadores de este sector no gozaban de este beneficio por no tener limitada la jornada.

Se introducen cambios favorables en lo que respecta al descanso. Para el descanso semanal, se incrementa de 24 horas cada seis días de trabajo a 36 horas ininterrumpidas incluyendo obligatoriamente todo el día domingo. Además agrega regulación en cuanto al descanso intermedio y descanso nocturno. Para aplicar los mismos debemos distinguir en trabajadores con retiro y trabajadores sin retiro. Para los primeros se establece un descanso intermedio de  $\frac{1}{2}$  hora paga como trabajo efectivo y no tiene derecho al descanso nocturno por la particularidad del trabajo. Para los trabajadores sin retiro el descanso intermedio se fija en una duración mínima de dos horas, y en 9 horas ininterrumpidas de descanso nocturno. Esta reglamentación intenta proteger, sobre todo al trabajador sin retiro, que previo a la Ley 18.065, tenía descansos indefinidos. Eso implicaba que el empleado debía estar siempre a la orden del empleador, y no podía disponer de forma continua de su descanso. En nuestra opinión, este punto otorgó una mejora sustancial en la calidad de vida del trabajador, permitiéndole planificar y disfrutar de su tiempo de ocio.

Los trabajadores domésticos acceden por primera vez al seguro de desempleo, el que consideramos el principal derecho de seguridad social adquirido por este sector. Antes de la ley 18.065 no estaban incluidos en este beneficio al que si accedían otros trabajadores. Como vimos en el cuadro 5.3 presentado en el capítulo 5, se pasa de cero prestaciones hasta 2006, a un total de 723 beneficiarios a diciembre de 2009

En comparación al resto de los sectores el servicio doméstico queda en una posición privilegiada a nuestra consideración en, la indemnización por despido y el despido de la trabajadora grávida. En el primer caso la antigüedad requerida para tener derecho a IPD, se disminuye de un año a 90 días corridos independientemente de los días trabajados, cuando para trabajadores jornaleros de otros sectores esta antigüedad es de 100 jornales

trabajados. En cuanto al despido de la trabajadora grávida se establece expresamente un plazo de 180 días desde su reintegro de la licencia por el cual la trabajadora no puede ser despedida, y en caso de serlo, le corresponde una IPD especial. Destacamos en este punto que, para el resto de los sectores se habla de un tiempo prudencial por el cual la trabajadora grávida no puede ser despedida, en cambio la trabajadora doméstica tiene la ventaja de que la Ley 18.065 establece específicamente el plazo, no dando lugar a dudas o conjeturas.

La inclusión del servicio doméstico dentro de las categorías de Consejo de Salarios dio la posibilidad de ser parte activa de la negociación, teniendo la oportunidad de defender sus derechos. Quedando así en igualdad de condiciones respecto a los demás grupos de trabajadores.

Alguno de los logros obtenidos a través de las negociaciones en el Consejo de Salarios de este grupo, fueron: el cobro de una prima por antigüedad, el derecho de la IPD parcial, el feriado no laborable del 19 de agosto, compensación por trabajo nocturno, pago por no convocatoria. De todos modos, se desprende de las entrevistas personales realizadas a los representantes del sector empleador y trabajador, que hay puntos aún por mejorar, como ser: establecer categorías laborales, mejorar la relación laboral, capacitar a los trabajadores, obtención de la licencia sindical y establecer un contrato laboral por escrito. En virtud de la disposición de ambas partes, somos optimistas de que concilien sus intereses en las próximas negociaciones.

Del análisis de indicadores expuestos en el Capítulo 5, surge que los puestos cotizantes para el sector doméstico aumentaron un 50% con respecto al año 2004. A pesar de ser significativo este aumento, el sector siguió la tendencia del total de puestos cotizantes

ya que se mantuvo en torno al 5%. Evaluamos esto como positivo dado que si bien no estuvo por encima de la misma tampoco se vio disminuida.

Con respecto a las jubilaciones, vimos que presentaban una tendencia decreciente hasta el año 2008. Luego de este año, con la entrada en vigencia de la ley 18.395 del 24 de octubre de 2008, las jubilaciones comienzan a crecer en forma permanente.

A nuestro entender este sector, si bien ha disminuido porcentualmente un 3% el grado de informalidad aún presenta, una evasión superior al 50%. Lo que se traduce en la realidad que más de la mitad de los trabajadores domésticos en el Uruguay no está afiliado al sistema de seguridad social.

Esto obedece a que en muchos casos es el mismo trabajador quien solicita a su patrón que no regularice su situación, para obtener así un mayor ingreso. Al mantenerse en la informalidad no le retienen los aportes personales a la seguridad social, y en algunos casos, tampoco pierde otros beneficios como son los planes de ayuda que otorga por ejemplo el MIDES (Ministerio de Desarrollo Social). Sin embargo los trabajadores que se encuentran en la informalidad, pierden el derecho a acceder a los beneficios de seguridad social (seguro de paro, seguro por enfermedad, cobertura de la enfermedad común, cobertura por accidente de trabajo, jubilación, entre otros).

Otro factor que aumenta la informalidad en el sector es la ventaja económica que obtiene el empleador, al evitarse los costos de tener un trabajador dentro del Sistema de Seguridad Social. En esta situación el empleador asume un riesgo por eventuales accidentes de trabajo o juicios laborales, los que le pueden ocasionar un mayor costo.

Nuestra visión es que, a pesar de los intentos de difundir y comunicar los derechos y obligaciones tanto de trabajadores domésticos como de los empleadores, aún hay cierto grado de ignorancia de las partes, lo que lleva a mantener la informalidad en el sector.

A nivel político, en el Uruguay, se están tratando de adoptar mecanismos indirectos que tiendan a formalizar la totalidad del sector servicio doméstico. Un ejemplo de esto es el Proyecto de Ley, del 25 de abril de 2011, propuesto por el Dr. Álvaro Delgado, el cual pretende que se permitan deducir del Impuesto a la Renta de las Personas Físicas, los gastos incurridos en la contratación de personal dependiente de servicio doméstico, condicionados a que se efectúen los correspondientes aportes jubilatorios. De aprobarse este proyecto el empleador estará más incentivado a formalizar la situación de su trabajador doméstico, contribuyendo así a disminuir la informalidad del sector.

Nos parece muy importante destacar que, en las entrevistas realizadas tanto a la representante de las trabajadoras domésticas como a la representante de la Liga de Amas de Casa, éstas manifestaron que están trabajando conjuntamente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la que tomará como modelo la normativa uruguaya en materia de trabajo doméstico, aplicación de las normas y la realidad del sector, para incluirlo en un convenio internacional. Este convenio deberá ser incorporado por los 187 países miembros de la organización. Para ello la OIT, encargará a una consultoría que analice la normativa uruguaya en materia de trabajo doméstico, aplicación de las leyes y la realidad del sector, con el objetivo de ser tomada como ejemplo o modelo para elaborar un documento base del futuro convenio internacional. La información clave que utilizará la consultoría, la obtendrá del sindicato de trabajadoras domésticas, la Liga de Amas de Casa, la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Trabajo, BPS, parlamentarias, documentos oficiales

(leyes), convenios de negociación colectiva, dictámenes de la Inspección del Trabajo y fallos que hayan sentado precedentes en la materia.

Por lo desarrollado en este capítulo, consideramos que el sector servicio doméstico se ha beneficiado notoriamente con la reglamentación proporcionada por la ley 18.065, la que eliminó desigualdades con respecto a otros sectores y además otorgó nuevos beneficios. Por tanto se verifica la hipótesis inicial de que la Ley 18.065 mejora en forma sustancial la situación laboral de los trabajadores domésticos.

## BIBLIOGRAFIA

- Constitución de la Republica Oriental del Uruguay
- Ley 7.305 del 19 de noviembre de 1920
- Ley 7.318 del 10 de diciembre de 1920
- Ley 10.449 del 12 de noviembre de 1943
- Ley 10.570 del 15 de diciembre de 1944
- Ley 12.590 del 23 de diciembre de 1958
- Ley 12.597 del 30 de diciembre de 1958
- Ley 12.840 del 22 de diciembre de 1960
- Ley 14.407 del 22 de julio de 1975
- Ley 14.525 del 27 de mayo de 1976
- Ley 14.791 del 08 de junio de 1978
- Decreto Ley 15.084 del 28 de noviembre de 1980
- Decreto Ley 15.180 del 20 de agosto de 1981, modificado por la Ley 18.399
- Ley 15.996 del 17 de noviembre de 1988
- Ley 16.074 del 10 de octubre de 1989
- Ley 16.101 del 10 de noviembre de 1989
- Ley 16.244 del 30 de marzo de 1992
- Ley 16.736 del 05 de enero de 1996
- Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006
- Ley 18.227 del 9 de enero de 2008
- Ley 18.566 del 11 de setiembre de 2009
- Ley 18.725 del 31 de diciembre de 2010
- Decreto 16/06/1921
- Decreto 18/08/1944
- Decreto 29/10/1957
- Decreto 26/04/1962
- Decreto 392/980 del 18 de junio de 1980
- Decreto 611/980 del 19 de noviembre de 1980
- Decreto 227/981 del 27 de mayo de 1981
- Decreto 546/984 del 6 de diciembre de 1984
- Decreto 615/989 del 22 de diciembre de 1989
- Decreto 40/998 del 11 de febrero de 1998
- Decreto 200/005 del 27 de junio de 2005
- Decreto 28/006 del 30 de enero de 2006
- Decreto 264/006 del 7 de agosto de 2006
- Decreto 16/007 del 15 de enero de 2007
- Decreto 108/007 del 22 de marzo de 2007
- Decreto 224/007 del 25 de junio de 2007
- Decreto 301/007 del 21 de agosto de 2007
- Decreto 64/008 del 11 de febrero de 2008
- Decreto 670/008 del 22 de diciembre de 2008
- Acta salarial 2009/17 del 13 de enero de 2009
- Acta salarial 2010/103 del 25 de enero de 2010
- Acta salarial 2010/263 del 9 de julio de 2010
- Acta salarial 2010/332 del 17 de diciembre de 2010

- Resolución BPS 32-1/1998, del 16 de setiembre de 1998
- Comunicado de BPS 015/2010, Servicio Doméstico “Guía para Afiliación y Aportación”
- LOUSTAUNAU, Nelson. “Consejos de Salario”. Montevideo, FCU.2010
- LARRAÑAGA Zeni, Nelson “El Derecho Actual de las Relaciones Laborales Uruguayas”, AMF. 2010.
- PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago.“Manual Práctico de Normas Laborales”. Montevideo, FCU. 2010.
- PÉREZ MONTERO, Estela. “Trabajo Doméstico”. Montevideo, Cátedra Relaciones Laborales.2007.
- BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL, Subsidio por Enfermedad.  
<http://www.bps.gub.uy>
- BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL, Estadísticas  
<http://www.bps.gub.uy/estadisticas/indicadores%20de%20la%20seguridad%20social/2011/01/sumario.htm>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.  
<<http://www.mtss.gub.uy>>
- PUGLIESE, Leticia y SANTOS, Silvia. “Situación del trabajo doméstico en Uruguay”. Montevideo, 2010

## ANEXO I

### Entrevista a representantes de las trabajadoras domésticas

#### Entrevistada Nora Pacheco

1. ¿Cómo le afectó la nueva ley en la práctica laboral?

En Uruguay teníamos una ley que ampara a los trabajadores desde muchos años, hay unos puntos que a las domésticas no las amparaba. Pero si nos amparaba en el aguinaldo, la cobertura médica al inscribirte en el BPS, salario vacacional y licencia pero las patronas se hacían las tontas para no pagártelo y te daban un vestidito, te daban una monedita. Entonces para reafirmar esos puntos y poder tener derecho a seguro de paro y otras cosas que tienen todos los trabajadores fue que se hizo la ley, que se instrumentó una tripartita, en la cual a la trabajadora doméstica no la dejaban participar. Entrábamos sin voz ni voto a saber que estaban haciendo pero cuando estaban discutiendo, tratando de desarrollar tu futuro laboral, nosotras queríamos intervenir para mejorar nuestra situación, entonces nos sacaban para afuera. Siempre había un representante que iba para atrás y para adelante, o la cámara de comercio, o la cámara del bien raíz (nunca había uno fijo de esos), pero si estaba todo el pit-cnt y estaba el MTSS, pero también en la práctica no se efectúa la ley, es mínimo. En la práctica no hay limitación de jornada, en la mayoría de los casos por eso vienen acá al sindicato, explican la situación laboral y se hace el juicio, porque eso es una cosa que se firmo y tiene que hacerse cumplir. Pero por necesidad a veces las mismas trabajadoras no se lo dejan cumplir porque es lo único que tiene y es jefa de familia, tiene gente atrás suyo entonces es ahí donde la trabajadora prefiere de repente negociar, “bueno hago más horas pero tengo un plato de comida para mis hijos”; especulan con la necesidad de la trabajadora. Pero igual, uno tiene que batallar para que eso se cumpla porque es ley, y se

tiene que respetar. La Liga de Amas de Casa también colabora para eso, para que se trate de respetar. El ministerio tiene buena disponibilidad, se está tratando de hacer una investigación muy oculta entre el sindicato y el ministerio, cosa de preservar al trabajador.

Las trabajadoras vienen al sindicato a hacer una denuncia, vienen asustadas, es muy difícil la palabra sindicato, abarca mucha cosa. Piensan que se va a enterar la patrona y se hacen toda la película, uno trata de acá de darle apoyo psicológico (aunque de psicología no sabemos nada) pero le tratamos de transmitir fuerza.

2. ¿Qué resistencia han encontrado por la contraparte? Es decir por parte de los empleadores.

En el primer consejo de salarios, era la novedad, la Liga de amas de casa viene con una postura desde hace muchos años que es la jubilación de las amas de casa. En el primer convenio salarial salieron de una nueve puntos aceptados, había una negociación buenísima, ahora cuando nos empezamos a reunir en el 2009, nos juntábamos con ellas para tratar lo de la licencia sindical que por lo que estamos luchando, la categorización y el contrato de trabajo, fue en vano porque estaban en una resistencia tremenda. Nosotras entendemos que ellas tienen una mente muy amplia, quienes representan la liga, y tienen mucha disponibilidad, el tema es la presión que viene detrás. Y bueno se tuvo que hacer un impase contra nuestra voluntad, de parar toda esa negociación para empezar consejo de salario, que tampoco fue fácil, fue un momento difícil. Pero se hicieron estrategias por parte del sindicato como una volanteada, comunicados de prensa que sacamos, el ministerio en un momento dado como no había negociación nos puso una formula arriba de la mesa y había que llegar a un acuerdo, a eso ya llevábamos como 5 o 6 meses, nosotros a esa reunión no nos presentamos porque nos amparaba que

al no presentarte no se podía definir nada, ni votar, ni decretar ni nada. Sacamos un comunicado de prensa el cual explicábamos que los lineamientos de Consejo Superior de Salarios enunciado por el Ministerio de Economía y Finanzas no estaba de acuerdo con lo que estaban poniendo arriba de la mesa de negociación, entonces ahí se empezaron a hacer comentarios a todos los niveles, ellos mismos iban achicando la propuesta, entonces la liga de amas de casa en un momento, dado que se iba a decidir (nosotras fuimos que no queríamos nada), tira una propuesta encima de la mesa la cual nosotras recogimos en una asamblea y se voto que sí. Además se pudo negociar la nocturnidad (un 15%), de que si te llaman para que no vayas a trabajar te tienen que pagar igual.

La recuperación salarial fue muy buena. Aunque provocó muchos despidos en el mes de enero. Para eso tenemos derecho a protestar y poder jurídicamente pelearla. Estamos en un país por suerte que lo brinda. Hay países que no tienen un día de descanso. Uruguay es uno de los pocos países que tiene ley de consejo de salarios.

Los empleadores tienen que entender que si no se le tiene la casa limpia, la ropa pronta, los niños en orden, esa persona no puede salir a la calle a generar dinero para la casa.

Nosotros somos el ejemplo para los demás países, la idea es promover para que los demás países lleguen a lo mismo que hemos obtenido nosotros. Estamos trabajando en la OIT, ellos quieren que en la negociación colectiva se les explique por qué si Uruguay puede por qué no pueden los demás países, elementos concretos hay que explicarles como se instrumento la ley, como se tiene que desarrollar, no es fácil. Hay que disponer de mucho tiempo para llegar a discutir eso, y nosotros al no tener licencia sindical, no disponemos de un horario para estudiar un libro y de estar tiempo con el pit-cnt aprendiendo. Después de firmar el convenio en un país que demora por lo menos un

año, hay que tener doce países que lo apoyen en menos de tres años. También tenés la estructura de cada país, la cultura, las costumbres y los cambios cuestan, por más que sean cambios buenos para los demás. Nosotros tenemos la cultura de salir a la calle, de pelear por lo que nos corresponde. El convenio y la recomendación amparan a los países mas sumergidos si tienen las dos cosas juntas. Ambos por si solos no tienen la misma fuerza.

3. ¿Cuáles fueron los logros más importantes que se consiguieron?

El último convenio fue muy bueno y siguen teniendo vigencia todas las cosas del convenio 2008. Estuvimos dos años desde que se aprobó la ley negociando por el primer consejo de salarios. Fue el período más difícil Salió la prima por antigüedad, el feriado del 19 de agosto, el despido parcial.

4. ¿Qué puntos creen que se pueden mejorar?

Lo principal es el tema de las categorías, y la relación laboral, es decir la relación entre las trabajadoras y los patrones. No se podría dañar la relación laboral por pedir lo que te corresponde. Es un tema muy delicado que se tendrá que hilar muy fino. Otro de los puntos es la licencia sindical, y también el tema de la informalidad, que todavía es grande.

## ANEXO II

### Entrevista a representantes de la Liga de Amas de Casa Consumidores y Usuarios del Uruguay

#### **Entrevistada Mabel Lorenzo**

1- ¿Cómo llegaron a ser la contraparte de las trabajadoras domésticas en los consejos de salario?

En el año 2008 nos convocó el MTSS a través de Bonomi ya que veían a la liga como el mejor representante de los empleadores. Mediante Asamblea Extraordinaria se aceptó esa representación, y se planteó que teníamos en nuestro grupo empleadoras domésticas pero también había trabajadoras domésticas y algunas que no eran ni lo uno ni lo otro. Frente a eso y sintiendo que el sector del trabajo doméstico era un sector postergado y que no podían avanzar porque si bien habían logrado avances con la ley de servicio doméstico, estos no se podían desarrollar porque no tenían la oportunidad de sentarse en mesa de negociación para hablar de algo fundamental como un salario mínimo por ejemplo.

Entonces la mayoría de nuestros asociados estimo que la Liga debía hacer para dar un soporte y que esta situación se fuera organizando. En la nota de aceptación que hicimos, agregamos que si hubiera asociaciones que entendieran que nosotros éramos los adecuados para ejercer esta representación, nosotros estábamos abiertos para dar un paso atrás. Y además dijimos que nosotros entrábamos en esta relación con una especial idea que la queríamos proyectar en nuestras negociaciones que era combatir el informalismo, ya que esto es un mal endémico dentro de esta relación laboral. Hay muchas cosas que forman parte del acervo son cosas que ya están implantadas, como

por ejemplo cuando viene una empleada y dice " por favor no me ponga en caja porque a mí no me conviene y yo prefiero ese dinero" y la empleadora que acepta esa situación y estas dos partes quedan en una situación de informalidad que no le hace bien a ninguna de las dos partes. Así fue que nosotros empezamos con ese tenor las negociaciones.

Nos sentamos en esa negociación por primera vez el 19 de agosto de 2008 allí estaban el Dr. Lustono en ese momento el representante del Estado, y las representantes de las trabajadoras. Con los cuales tuvimos un relacionamiento enmarcado en el respeto, eso ha hecho que las negociaciones se manejen en una forma agradable, dado que nosotros esperábamos que tuviéramos situaciones más tensas. Nosotros echamos a andar todos por primera vez. Vean que en las mesas de negociaciones por los empresarios están la Cámara de Comercio, la Cámara de Industria, todas están organizadas. Nosotros somos una representación virtual, somos diferentes, como es diferente la relación laboral. Acá es casi parejo un empleado un empleador, es una relación uno a uno en la mayoría de los casos. O un trabajador con varios empresarios porque es aquel que trabaja por hora en varios lugares y son muy pocos los casos donde hay un empleador que tiene más de tres empleados de servicio doméstico estrictamente, como está establecido en la ley.

Es primordial para este sector que haya información, la misma es muy escasa, dudosa, poco transparente y que no ayuda a que se fomente una relación sana. Tenemos que apelar a todos los que forman parte de esto.

El lugar donde se desarrolla es "la casa", para la empleada doméstica es el lugar de trabajo y el empleador le confía que acceda a su casa debo depositar mucha confianza en esa persona y la misma es receptora de una gran responsabilidad. Esto no es común en otras relaciones.

2- ¿Quiénes han sido las representantes en los consejos de salarios y como les han resultado las negociaciones?

Representantes de la liga: Nelly Costa, Maribel Álvarez, Eliana Vidal y yo Mabel Lorenzo. Lamentablemente falleció Eliana Vidal pero estuvo muy cerca de lo que se negoció.

El primer día llegaron las trabajadoras había una gran expectativa, nos decían que las relaciones eran tensas. Presentamos la nota que hicimos al MTSS y que apuntábamos a la formalización del sector. Ellas nos presentan la plataforma de negociación que incluía por ejemplo el SMN eran tres mil y algo de pesos y ellas presentan que querían ocho mil quinientos, era difícil, y había otros puntos que eran durísimos. En la segunda reunión algunas señoras vinieron envueltas con banderas del sindicato, parecería que esto es común pero como nosotros como no estábamos acostumbradas nos llamó la atención pero siempre respetando. A mí me gusto la bandera me explicaron lo que significaba. Y comenzó a haber diálogo y fue bueno, porque eran mujeres y a mí y a las que estaban conmigo no nos iba a extrañar que pidieran un montón de cosas que eran válidas y que se podían acordar así como otras que eran demasiado exigentes de cosas que no se iba a poder llegar. En noviembre quedo establecido un SMN de cuatro mil doscientos cincuenta pesos, esto fue importante ya que quedo casi empatado con el SM de otros sectores. Durante el período 2008 - 2010 seguimos trabajando porque había cosas que se nos pidió que siguiéramos hablando como licencia sindical, categorías y un tema que nosotras propusimos que es el contrato laboral por escrito. Es bueno que la relación laboral tenga ciertas reglas especificadas, porque muchas veces vienen las personas y me dicen "a mí me dijeron que tenía que hacer esto aquello...." pero después se van generando nuevas tareas y el sueldo no va acorde con esas nuevas exigencias o viceversa el empleador dice "cuando hable le dije que yo pretendía tal y cual cosa y ella

al principio me cumplía con el horario pero se empieza a ir antes" son cosas que van generando roces en esa relación. Nosotros creemos que lo mejor es formalizar un contrato donde se explique las tareas que se deben realizar el horario que se debe cumplir, el sueldo y los ajustes. Esta es nuestra posición.

Con respecto la licencia sindical, no es posible que lleguemos a ese acuerdo porque en una empresa hay una x cantidad de empleados y uno es el representante de todos y el que tiene el derecho a gozar de esa licencia sindical. Pero en el mas del 90% de las relaciones laborales es uno a uno la relación, y si la trabajadora no puede ir por cuestiones sindicales el empleador no la puede reemplazar inmediatamente, pero nosotras no podíamos aceptar para empleadores que tuvieran tres o menos empleadas.

Las categorías son muy delicadas, como definimos que es una mucama, una limpiadora general, para ello insistimos que haya una capacitación. Son personas que tienen pocos estudios hay gente que fue aprendiendo en sus empleos, pero es necesario que se hagan cursos. Es importantísimo esto para que se fijen las categorías.

Comisión de Salud. BSE obligatorio. El boleto es una ficción porque al empleado que va a trabajar a un comercio o en una oficina ¿quién paga el boleto?. Nosotros aconsejamos que esto se incluya como un plus en el salario y no aparte porque eso da lugar a riesgos ya que si el empleado dice en el MTSS que le pagaban el boleto todos los días esto es parte del sueldo y no estuvo aportando por ende estaba en infracción. Para eliminar este problema en el sueldo se debe incluir el boleto. Esto es por falta de información, por ello hay que transparentar.

Muchas empleadas dicen: "por favor no me ponga en caja porque yo dejo de percibir de los planes". Hay que decir No, vamos a hacer las cosas bien. Y el MIDES debe dar los

planes pero sin desestimular la formalización. Que no se les quite inmediatamente a las personas que consiguen un trabajo.

3- Con respecto al último consejos de salarios como resultó la negociación?

Hubo un momento en el que parecía que no íbamos a llegar a acuerdo. Se produjo un salto grande en los aumentos. El último convenio se firmó en diciembre, había retroactividad a Julio. Entonces qué pasa con un empleador que tiene que pagar el aumento del mes que corre y de los cinco meses anteriores. Es mucho dinero, además es difícil de que lo entiendan y que lo liquiden como corresponde.

En diciembre mes en que se paga el aguinaldo tenía que pagar el aumento de diciembre más cinco meses de retroactividad de julio a noviembre, podía ser que esa retroactividad se pagara en dos veces. Pero en enero también se debe pagar la prima por actividad. La propuesta que surgió por parte de nuestro grupo fue sumar todas las partidas en el aumento. Recibimos varias críticas porque entendieron que habíamos jugado con el bolsillo de los empleadores. El SM del sector ahora es 6.500 y el SMN es 6.000 dieron un paso para adelante pero no fue en base a perder nada por parte de los empleadores y a los trabajadores ese aumento les tenía que llegar. Además el empleador que estaba pagando acorde a la realidad el aumento que le correspondía era del 13%, y esa era la gran mayoría, si estaban en el aumento del 37% aquellos que aportan al BPS por el mínimo para evitar aportar más.

Por parte del servicio doméstico hubo quejas ya que a un grupo de empleadas se negaron a pagarle los aumentos porque los empleadores no podían pagarlo. Pero estimamos que en el total de empleadas este número no es significativo. Creo que nosotros como grupo queremos que el sector doméstico tenga buenos resultados, porque por ende nosotros también nos vamos a ver beneficiados.

En este último convenio dio por resultado que se aparecieran estas tres franjas y hubo otras conquistas como la nocturnidad. Pero se reconocieron más en el primero como por ejemplo despido parcial, prima por antigüedad.

Nosotros acá recibimos a empleadas y empleadores porque el sindicato recibe solo un día a la semana. Esto es porque el gran ausente la información, sentimos que por parte del MTSS hay una información parcial, confusa y a veces incorrecta y está desprestigiando estas actitudes que tenemos de lograr un buen entendimiento e ir para adelante.

Hubo un convenio entre la UdelaR y el BPS para favorecer la posibilidad de dar información a los empleadores de Servicio Doméstico. Pero esto se ha ido enlenteciendo. Por ejemplo te preguntan cómo liquidado el aguinaldo, que es el salario vacacional, la gente no lo sabe. Nosotros no tenemos un canal libre de información.

4- ¿Con respecto a su objetivo de combatir la informalidad, han notado avances?

Por supuesto que sí. Está en los números de BPS, dice como han ido subiendo las personas que hacen sus aportes.

BPS, ha sido bastante receptivo. Han hecho folletos en los que nos han consultado que poner. No es fácil, es nuevo y hay que organizarlo.

Esto ha tenido mayor resonancia a nivel mundial, mucho más que dentro del país. El año pasado fuimos a la OIT porque el Uruguay es un ejemplo a nivel mundial, dado que era un tema de la 99 conferencia de la OIT. Este año en la 100ma va a ver si se firma un convenio.

Yo sigo viendo la falta de comunicación con la población.

5- ¿Qué puntos cree que hay que mejorar?

- La información.
- Generar ambientes de dialogo más allá de los consejos.
- Capacitación. (MTSS instituto de empleo)
- Contrato por escrito.

6- ¿Qué opinión le merecen las inspecciones?

No nos gusta que se estén haciendo más a fondo, me parece que hay algunos casos en los que hay que tener cuidado para no invadir la privacidad. No puede un inspector ir y tocar timbre e introducirse en lo que es lo diario de una familia.

## ANEXO III

### Entrevista a inspectores de Trabajo y Seguridad Social- Grupo Condiciones

#### Generales de Trabajo

1- Previo a la ley 18.065 ¿hubo inspecciones de trabajo al sector servicio doméstico?

Si las mismas eran motivadas por denuncias hechas por las mismas domésticas, pero antes no eran tantas ni había tanta preocupación de que esa gente estuviera regularizada. En nuestra opinión el trabajador no veía los beneficios de estar en el sistema de seguridad social por eso en muchos casos prefería estar en la informalidad y percibir más dinero en la “mano”. Además a eso se le sumaba el no tener el conocimiento de que derechos tenían, como el derecho a aguinaldo, licencia o salario vacacional por eso no denunciaban la irregularidad por desconocimiento.

2- ¿Hay inspectores designados específicamente para el servicio doméstico?

Los inspectores nos dividimos en dos grupos: Condiciones Generales de Trabajo y en Condiciones Ambientales de Trabajo. Al servicio doméstico podrían llegar a ir los inspectores de Condiciones Ambientales de Trabajo si el trabajador doméstico por ejemplo es con cama y denuncia que no tiene cama o no tiene agua corriente ahí corresponde a inspectores de dicho grupo. Pero por lo general los reclamos son laborales y por tanto van inspectores del grupo Condiciones Generales de Trabajo. Dentro de este al mismo inspector le puede tocar inspeccionar indistintamente una empresa industrial, una panadería, un prostíbulo o una casa de familia.

### 3- ¿Cómo se llevan a adelante las Inspecciones?

Se va al domicilio donde trabaja el doméstico y se anotan los documentos exhibidos, como ser el último recibo pago de bps, el recibo de sueldo, el recibo de aguinaldo, etc. El inspector hace por un lado un acta de hecho donde pone lo que observa y además se hace un acta de conocimiento donde se preguntan a trabajador y empleador todo lo referente al trabajo como ser nombre, cédula, cuando ingreso al trabajo, cual es el salario actual, que horario hace, y tareas que el declara que hace y las tareas que el inspector observa que hace.

### 4- ¿Cómo son los resultados obtenidos en las inspecciones?

La verdad son diversos, en la actualidad la mayoría de los empleadores sabe que tiene que pagar aguinaldo, licencia, salario vacacional, pero cuando recién se empezó a inspeccionar era al revés lo que se veía en el sector. Ahora lo que si sigue faltando es información respecto a la obligación de contratar el seguro de accidentes. Mucha gente vino mostrando su documentación, dando cumplimiento a lo requerido en la inspección y tenían en general bien lo solicitado, salvo que no tenían contratado el seguro de accidentes porque estaban desinformados de que ellos tenían esa obligación. En nuestra opinión haría falta una mayor información al contribuyente empleador de la obligatoriedad de contratar el seguro, una solución a esto podría ser que el B.P.S incluya en sus folletos informativos la obligatoriedad de contratar el seguro o bien que se implemente un aporte unificado como se hace en la construcción.

Otro punto donde hay problemas es entre la fecha de alta del trabajador en B.P.S por parte de su patrón y la fecha que el trabajador doméstico declaraba en la inspección. Lo que implicaba para el empleador una deuda con el B.P.S.

5- ¿Cómo incide en la relación trabajador-empleador la inspección?

Depende en parte de la forma de actuar del trabajador siendo bien distinta en una cantidad de cosas. Si quieren que la despidan dice que no le pagan esto, aquello que la explotan que trabaja doce horas y demás. En cambio el empleado que quiere conservar la fuente laboral lo va a decir con sinceridad, si trabajo ocho horas, descanso el sábado y domingo, trabajo horas extras pero no me la pagan y eso en general no daña la relación trabajador empleador.

6- ¿Cuáles son las causas o factores que motivan las inspecciones? y ¿Qué plazo les lleva implementarlas?

El principal motivo son denuncias de los propios trabajadores que recibimos a través del 0800.18.77 y a eso le sumamos los operativos del año 2010 que tenían como objetivo informar y detectar situaciones de informalidad. Desde que la denuncia es recibida se trata de inspeccionar en un plazo máximo de 48 horas, aunque sí es muy alejado en el interior el lugar o hay demasiadas denuncias se puede llegar a demorar un poco más.

7- ¿Cómo fue el operativo que hicieron en Montevideo en el año 2010?

El operativo se hizo en barrios como Carrasco, Prado, Pocitos donde se presume que el poder adquisitivo de sus pobladores les permite tener empleado doméstico. Se iba sin denuncia alguna y se golpeaba la puerta y se les preguntaba si tienen servicio doméstico, y en función de eso se proseguía con un cuestionario. Lo que nos pasó fue variado desde que te invitaran a pasar al hogar, a que te hicieran entrar por la puerta de servicio doméstico o que la doméstica por temor a que la echaran no quiera hablar. Algunos inspectores entraban al hogar mientras otros más cautelosos preferían quedarse

en la puerta (para evitarse que se le imputara algo que no había pasado como por ejemplo que el inspector entró a la fuerza) ya que no tenían orden del juez que habilitara su ingreso en el hogar.

## ANEXO IV



BANCO DE PREVISION SOCIAL

### ADHESION AL SISTEMA DE COBRANZA DESCENTRALIZADA (SERVICIO DOMÉSTICO)

#### I) TITULAR DEL SERVICIO

N° Cédula de Identidad

\*\*\* N° de Empresa

(Solo llenar en caso de contar ya con N° de Empresa)

**APELLIDOS Y NOMBRES**

(Letra de molde o máquina)

**DOMICILIO**

**Teléfono**

#### II) EMPLEADO DOMÉSTICO

N° Cédula de Identidad

Serie y N° C. Cívica

**APELLIDOS Y NOMBRES**

(Letra de molde o máquina)

Fecha de ingreso del trabajador

día	mes	año

Cantidad de jornales mensuales que percibe el trabajador

**CUOTA MUTUAL**

(Indicar con una X si abona cuota mutual)

**Monto total mensual que percibe el trabajador:**

\$ \_\_\_\_\_

(Debe incluirse obligatoriamente la cantidad de jornales y el monto mensual nominal que percibe el trabajador)

#### III) DECLARACION

Solicito se me remitan las facturas por los aportes que mensualmente debo verter al Banco de Previsión Social, sobre la base del monto imponible declarado, que es el que realmente percibe el trabajador en el momento actual, comprometiéndome a comunicar al BPS cualquier variación del mismo, hasta el último día hábil del mes en que esto pudiera ocurrir.

**Lugar y fecha:**

**Firma del titular:**

**NORM. Y DISEÑO Ndel 050 339**

# ANEXO V



Registro de Contribuyentes  
y Empresas

## SOLICITUD DE INSCRIPCION Y MODIFICACION DE CONTRIBUYENTES DECLARACION JURADA

### EXCLUSIVAMENTE PARA SERVICIO DOMÉSTICO

REC. 206

**TIPO DE OPERACION**

1 - INICIO DE ACTIVIDADES 2 - MODIFICACION	FECHA DE VIGENCIA			Identif. CONTRIBUYENTE		RUC.	
	DIA	MES	AÑO	No.		C.I.	
						ATYR	

En caso de MODIFICACION, marcar el rubro que se actualiza

3	Domicilio Constituido	4	Domicilio Fiscal	6	Datos Personas	ERROR FECHA INICIO O REINICIO
---	-----------------------	---	------------------	---	----------------	-------------------------------

**I) - INFORMACION DEL CONTRIBUYENTE**

**1 - NATURALEZA JURIDICA**

Unipersonal     
  Sociedad de hecho

**2 - NOMBRE O DENOMINACION**

**3 - DOMICILIO CONSTITUIDO DEL CONTRIBUYENTE**

Nombre de la Calle:				Número	Complemento
COD. POSTAL	Nombre de la Localidad	Cod.	Departamento	Cod.	Teléfono

"En el marco de las mejoras tecnológicas que el B.P.S está incorporando y a los efectos de facilitar la interacción con los contribuyentes; se solicita establecer un "domicilio electrónico constituido" , al cual se enviarán las comunicaciones formales que el organismo establezca"	<b>Domicilio electrónico Constituido</b>

**II) - INFORMACION DE LA EMPRESA**

**Nº REGISTRO EMPRESA**

**COD: CIUU  
97001 - 0**

**4 - DOMICILIO FISCAL DE LA EMPRESA**

INDICAR CON ASTERISCO SI ES IGUAL AL CONSTITUIDO EN ESTE CASO NO LLENAR 4

				Número	Complemento
COD. POSTAL	Nombre de la Localidad	Cod.	Departamento	Cod.	Teléfono

**5 - DOMICILIO DE ENVIO DE FACTURA**

Nombre de la Calle:			Número	Complemento	
COD. POSTAL	Nombre de la Localidad	Cod.	Departamento	Cod.	Teléfono

NORM Y DISEÑO Ndel 050 215

**6 – DATOS PERSONAS FISICAS (TIT. UNIPERSONAL, SOCIOS)**

Tipo documento:		No.		País		Firma			
1er. Apellido			2do Apellido						
1er. Nombre			2do Nombre						
Domicilio (Calle, Puerta, Complemento, Localidad)					Código				
Fecha de Nacimiento			Nacionalidad		Cod	Sexo		Estado Civil	

Tipo documento:		No.		País		Firma			
1er. Apellido			2do Apellido						
1er. Nombre			2do Nombre						
Domicilio (Calle, Puerta, Complemento, Localidad)					Código				
Fecha de Nacimiento			Nacionalidad		Cod	Sexo		Estado Civil	

Tipo documento:		No.		País		Firma			
1er. Apellido			2do Apellido						
1er. Nombre			2do Nombre						
Domicilio (Calle, Puerta, Complemento, Localidad)					Código				
Fecha de Nacimiento			Nacionalidad		Cod	Sexo		Estado Civil	

Tipo documento:		No.		País		Firma			
1er. Apellido			2do Apellido						
1er. Nombre			2do Nombre						
Domicilio (Calle, Puerta, Complemento, Localidad)					Código				
Fecha de Nacimiento			Nacionalidad		Cod	Sexo		Estado Civil	

FIRMA del Representante o Autorizado

\_\_\_\_\_ Aclaración de FIRMA

Documento Identidad:

Firma y N° Funcionario Receptor	

<b>Timbre Profesional</b>
---------------------------

El/los firmante/s declara/n que los datos establecidos en este formulario son correctos y completos y que conoce/n las sanciones aplicables en caso de falsa declaración, previsto en los Art. 96 del Código Tributario y 239 del Código Penal.

NORM Y DISEÑO Ndel 050 215/R

## ANEXO VI



### ALTA TRABAJADOR SERVICIO DOMÉSTICO

#### I) TITULAR DEL SERVICIO

<b>País Emisor</b>		<b>Tipo Doc.</b>		<b>N° Documento</b>	
--------------------	--	------------------	--	---------------------	--

<b>N° de Empresa</b>	
----------------------	--

#### APELLIDOS Y NOMBRES

Domicilio de envío factura	Teléfono
----------------------------	----------

#### II) EMPLEADO DOMÉSTICO

<b>País Emisor</b>		<b>Tipo Doc.</b>		<b>N° Documento</b>	
--------------------	--	------------------	--	---------------------	--

<b>Serie y N° C. Cívica</b>	
-----------------------------	--

#### APELLIDOS Y NOMBRES

<b>Declaración Parentesco</b>	<b>SI</b> <input type="checkbox"/>	<b>NO</b> <input type="checkbox"/>	(VER INSTRUCTIVO)
-------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------

<b>Fecha de ingreso del trabajador</b>	<b>día</b>	<b>Mes</b>	<b>año</b>

<b>Indicar con una X si cobra por mes o por jornal:</b>			
Mensual <input type="checkbox"/>	Jornalero <input type="checkbox"/>		
Cantidad de horas semanales que realiza el trabajador <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	Cantidad de jornales mensuales que percibe el trabajador <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>		

**Monto total mensual que percibe el trabajador:** \$ \_\_\_\_\_

(Debe incluirse obligatoriamente el monto mensual **nominal** que percibe el trabajador)

**Si no corresponde** afiliación mutual marque con una cruz

**Si corresponde** afiliación mutual señale con un círculo el código de seguro de salud respectivo:

Afilación Mutual →	Por esta empresa	Por otra empresa	Acumulación de actividades	Socios vitalicios
Situación Con hijos, sin cónyuge o concubino a cargo	1	2	5	21
Sin hijos, sin cónyuge o concubino a cargo	15	28	25	22
Con hijos, con cónyuge o concubino a cargo	16	29	26	23
Sin hijos, con cónyuge o concubino a cargo	17	30	27	24

#### III) DECLARACION

Solicito se me remitan las facturas por los aportes que mensualmente debo verter al Banco de Previsión Social, sobre la base del monto imponible declarado, que es el que realmente percibe el trabajador en el momento actual, comprometiéndome a comunicar al BPS cualquier variación del mismo, hasta el último día hábil del mes en que esto pudiera ocurrir.

**Lugar y fecha:** \_\_\_\_\_ **Firma de titular o representante:** \_\_\_\_\_

Titular  Representante

## ANEXO VII



### BAJA TRABAJADOR SERVICIO DOMÉSTICO

#### I) TITULAR DEL SERVICIO

Nº. Empresa

Apellidos y  
Nombres

Teléfono

#### II) EMPLEADO DOMÉSTICO

País Emisor	Tipo Doc.	Nº Documento
1er. Apellido		2do. Apellido
1er. Nombre		2do. Nombre

#### DATOS DE LA BAJA

Fecha Egreso	
Causal	

**Art. 239 del Código Penal: “ Falsificación ideológica por un particular – El que, con motivo de otorgamiento o formalización de un documento público, ante un funcionario público, prestare una declaración falsa sobre su identidad o estado, o cualquiera otra circunstancia de hecho, será castigado con tres a veinticuatro meses de prisión ”.**

#### III) POR EL SERVICIO

Firma del Responsable	C.I.
Aclaración de Firma	Titular <input type="checkbox"/> Representante <input type="checkbox"/>