Organización Internacional del Trabajo

Nota de la OIT

Nota técnica

Noviembre de 2026

Trabajo doméstico remunerado en Uruguay: 20 años de avances a través del diálogo social[1]

Principales puntos

- A 20 años de la aprobación de la Ley núm. 18.065, la experiencia de Uruguay muestra cómo la regulación, las políticas públicas y el diálogo social han contribuido a mejorar las condiciones laborales y ampliar los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas.
- La incorporación del trabajo doméstico remunerado a la negociación colectiva en 2008 marcó un hito en el país. Desde entonces, nueve rondas de negociación han permitido avanzar en materia salarial, protección laboral y reconocimiento de las particularidades del sector.
- La experiencia uruguaya también tuvo un impacto internacional. El país participó activamente en las discusiones que dieron origen al Convenio núm. 189 de la OIT y, en 2012, se convirtió en el primero del mundo en ratificarlo.
- Pese a los avances alcanzados, persisten desafíos para garantizar el trabajo decente en el sector. La nota analiza los progresos en formalización y las innovaciones de la negociación colectiva más reciente, así como la importancia de sostener el diálogo social y las políticas de protección laboral.

Introducción

A veinte años de la aprobación de la Ley núm. 18.065, la experiencia de Uruguay ofrece elementos relevantes para analizar la evolución de la regulación, la formalización y el diálogo social en el trabajo doméstico remunerado, un sector históricamente caracterizado por elevados niveles de informalidad y una alta presencia de mujeres. La trayectoria institucional y tripartita desarrollada durante este período también estuvo presente en los intercambios regionales e internacionales sobre la regulación y protección del trabajo doméstico.

Esta nota técnica aborda la experiencia uruguaya, analizando la evolución que ha experimentado desde la aprobación de la Ley, los elementos de contexto que permitieron la inclusión del trabajo doméstico remunerado (TDR) en el sistema de negociación colectiva del país, la participación de los actores sociales uruguayos en las discusiones internacionales que precedieron la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la posterior experiencia de Uruguay como primer país en ratificarlo.

En este documento también se discuten los arreglos institucionales que contribuyeron a los avances en la formalización y mejoramiento de las condiciones laborales del TDR, incluyendo las más recientes innovaciones contenidas en la última ronda de negociación colectiva.

Finalmente, se reflexiona sobre cómo la regulación, la negociación colectiva y el diálogo social pueden contribuir a mejorar de manera sostenida las condiciones de trabajo en un sector históricamente marcado por la informalidad y una alta presencia de mujeres.

[1] Esta nota fue elaborada por Juan Jacobo Velasco. Oficial Nacional de Información Laboral de OIT Cono Sur.

1. La aprobación e implementación de la Ley núm. 18.065

Hasta 2006, Uruguay no contaba con una regulación específica del trabajo doméstico remunerado. Con el propósito de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo para las trabajadoras del sector, el 27 de noviembre de 2006 se promulgó la Ley núm. 18.065, reglamentada en junio de 2007 (Batthyány 2012, Blofield 2012, Goldsmith 2013a). La norma define el trabajo doméstico remunerado como aquel que una persona presta en relación de dependencia a otra u otras, o a una o más familias, para brindarles cuidado y realizar tareas del hogar, siempre que esas tareas no representen para el empleador una ganancia económica directa.

En materia de derechos laborales, la Ley limita la jornada a ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales. Establece también un descanso intermedio de media hora en la condición "con retiro" y de al menos dos horas en la condición "sin retiro"[2]. En la condición "sin retiro", garantiza un descanso nocturno mínimo de nueve horas continuas, alimentación adecuada y una habitación higiénica y privada. La Ley reconoce también el derecho a indemnización por despido a partir de los noventa días de iniciada la relación laboral.

Para el caso de despido durante el embarazo y hasta ciento ochenta días después del reintegro de la licencia, prevé una indemnización especial. Asimismo, incorpora a las trabajadoras domésticas a los Consejos de Salarios, instancias tripartitas de negociación salarial.

El decreto reglamentario fija un salario mínimo mensual y por hora propio del sector. Si el empleador provee alimentación y vivienda, puede descontar hasta un 20 % del salario mínimo; si provee solo alimentación, el descuento no puede superar el 10 %. La Ley establece que las horas extras se pagan con un recargo del 100 % en días hábiles y del 150 % en feriados y días de descanso. En cuanto a la seguridad social, la ley extiende a estas trabajadoras el seguro de desempleo y la atención de salud en instituciones de asistencia médica colectiva.

En el ámbito gubernamental, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE) fueron dos actores clave para la aprobación e implementación de la Ley (Batthyány 2012, Goldsmith 2013a). En ese período, el MTSS se comprometió a integrar la perspectiva de género en todas sus políticas. En abril de 2007 aprobó el Programa de Trabajo Decente para Uruguay, que transversalizó la dimensión de género en cinco áreas: institucionalidad, políticas de empleo, seguridad social, derechos fundamentales en el trabajo y diálogo social.

Por su parte, al inicio del período de gobierno 2005-2010, la CTIOTE, en particular, elaboró el anteproyecto de ley sobre trabajo doméstico remunerado. Para ello amplió su grupo de trabajo con representantes del Banco de Previsión Social y del Ministerio de Salud Pública. El anteproyecto se presentó al Poder Ejecutivo en marzo de 2006, se aprobó en agosto y se promulgó en noviembre de ese año como Ley núm. 18.065.

En marzo de 2008, la Comisión se comprometió además a promover cláusulas de igualdad de género en los Consejos de Salarios. Esas cláusulas abarcaban la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el acceso igualitario a empleos de calidad y a la capacitación, la no discriminación en la selección y promoción del personal, la protección de la maternidad, la conciliación de las responsabilidades parentales y la prevención y sanción del acoso sexual y moral.

Estos cambios formaron parte de un proceso de fortalecimiento legal e institucional orientado a avanzar en una mayor equiparación de las condiciones laborales (jornada, ingresos, seguridad social, etc.) de una categoría ocupacional altamente feminizada y con elevados niveles de informalidad con las del resto de las personas trabajadoras asalariadas. El proceso introdujo, además, un cambio relevante al incorporar a las trabajadoras domésticas remuneradas al sistema de negociación colectiva.

2. La negociación colectiva del Trabajo Doméstico Remunerado como innovación

Llevar la negociación colectiva al trabajo doméstico remunerado en Uruguay planteaba un desafío inédito: no existían antecedentes de negociación colectiva en el sector ni estaban claramente constituidas las representaciones que debían sentarse a la mesa.

No obstante, los mecanismos de negociación colectiva se habían reinstalado en Uruguay a través de los Consejos de Salarios, desde 2005, lo que facilitaba la incorporación de diferentes grupos de asalariados a los procesos de negociación sectorial. En particular, se incluyó a los trabajadores rurales y a las trabajadoras domésticas

[2] La condición "con retiro" y "sin retiro" es equivalente, respectivamente, a "puertas afuera" y "puertas adentro" en otros países.

remuneradas, lo que constituyó uno de los aspectos más novedosos para los Consejos de Salarios porque ninguno de los dos colectivos había contado hasta entonces con espacios formales de negociación salarial (Batthyány 2012).

En este contexto, el MTSS desempeñó un papel de articulación para generar las condiciones que permitieran desarrollar este proceso. Para el trabajo doméstico remunerado se creó el Grupo 21 en los Consejos de Salarios, encargado de negociar sus condiciones de ingreso y laborales, contando con las representaciones de empleadoras, a través de la Liga de Amas de Casa (LAC), constituida desde 1995, y de trabajadoras, con el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), vigente como tal desde 1985 (Batthyány 2012, Goldsmith 2013a).

Además, las partes se prepararon para la negociación con apoyo técnico-jurídico de la Universidad de la República, que contribuyó al fortalecimiento de las capacidades necesarias para participar en el proceso de negociación colectiva y desarrollar mecanismos de negociación informada.

Ese proceso de construcción institucional derivó en el primer convenio colectivo del sector, firmado en noviembre de 2008. El convenio fijó el salario piso para el sector, aumentos salariales de entre 5 % y 20 % y una prima por antigüedad de 0,5 % anual. También estableció el 19 de agosto como el Día de la Trabajadora Doméstica, siendo un feriado no laborable y pagado para las trabajadoras del sector (Batthyány 2012, Goldsmith 2013a).

Más allá de ese primer acuerdo, el proceso contribuyó a construir relaciones de confianza entre actores que hasta entonces no contaban con una tradición de diálogo colectivo. Además, consolidó a los actores representativos del sector. Así, la LAC se constituyó formal y funcionalmente en la representación empleadora en el Grupo 21 de los Consejos de Salarios y la SUTD en la representación trabajadora.

El proceso también contribuyó a fortalecer el reconocimiento institucional de ambas representaciones. En paralelo, la negociación colectiva produjo resultados relevantes en materia salarial: entre 2008 y 2014, el salario mínimo sectorial registró un aumento real de 97 % (Gontero y Velásquez 2023).

Esto les permitió a las dos partes generar una vinculación y coordinación formal con las organizaciones nacionales, como la Cámara Nacional del Comercio y Servicios, por el lado empleador, y el PIT-CNT, por el trabajador, lo que fue muy útil para la siguiente ronda de Consejo de Salarios (2010) y aquellas que se generaron posteriormente.

3. La experiencia uruguaya en el proceso internacional hacia el Convenio núm. 189

La experiencia uruguaya para la aprobación e implementación de la Ley núm.18.065 estuvo presente en las discusiones internacionales que precedieron a la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) (Goldsmith 2013b, Blofield y Jokela 2018). En particular, la experiencia uruguaya fue presentada y discutida como una referencia durante las Conferencias Internacionales del Trabajo de 2010 y 2011, esta última culminada con la adopción del Convenio (Goldsmith 2013a, 2013b, Fish 2017).

En ambas instancias, las representaciones de empleadoras y trabajadoras uruguayas, junto con el Gobierno, participaron activamente y compartieron los aprendizajes y resultados de la experiencia uruguaya desde la perspectiva de cada uno de los actores, contribuyendo al intercambio de experiencias que acompañó las discusiones sobre el nuevo instrumento (OIT 2010, Goldsmith 2013b, Fish 2017).

Tras su participación activa en el proceso de discusión y adopción del nuevo instrumento, Uruguay se convirtió, en junio de 2012, en el primer país del mundo en ratificar el Convenio núm. 189 (Oelz 2014, Fish 2017).

En términos más amplios, la adopción y posterior ratificación del Convenio abrió oportunidades para revisar y fortalecer los marcos normativos nacionales relativos al trabajo doméstico, lo que permitía su equiparación con las condiciones laborales del resto de trabajadores asalariados (Blackett 2012, Oelz 2014).

La ratificación temprana de Uruguay se produjo al inicio de un período de rápida expansión de las ratificaciones, particularmente en América Latina y el Caribe: de los 40 países que han ratificado el instrumento hasta octubre de 2026, 19 (47,5%) pertenecen a la región (Cuadro 1).

▶ Cuadro 1. Ratificaciones del Convenio núm. 189, por región y fecha de ratificación, América Latina y el Caribe, y resto del mundo

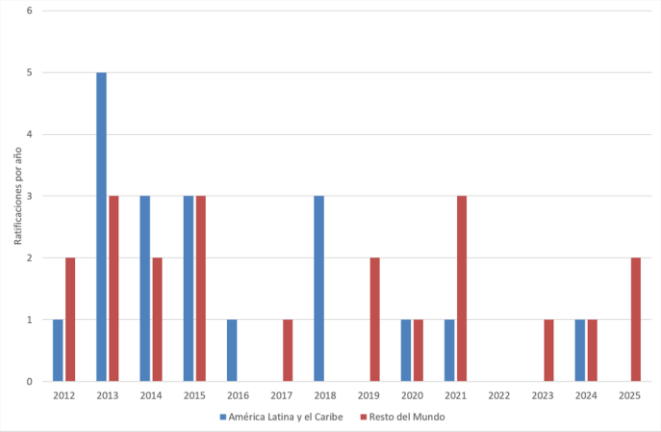
América Latina y el Caribe		Resto del mundo	
País	**Fecha ratificación**	**País**	**Fecha ratificación**
Uruguay	14/06/2012	Filipinas	05/09/2012
Nicaragua	10/01/2013	Mauricio	13/09/2012
Bolivia	15/04/2013	Italia	22/01/2013
Paraguay	07/05/2013	Sudáfrica	20/06/2013
Guyana	09/08/2013	Alemania	20/09/2013
Ecuador	18/12/2013	Irlanda	28/08/2014
Costa Rica	20/01/2014	Suiza	12/11/2014
Argentina	24/03/2014	Finlandia	08/01/2015
Colombia	09/05/2014	Bélgica	10/06/2015
República Dominicana	15/05/2015	Portugal	17/07/2015
Chile	10/06/2015	Guinea	25/04/2017
Panamá	11/06/2015	Suecia	04/04/2019
Jamaica	11/10/2016	Madagascar	11/06/2019
Brasil	31/01/2018	Namibia	09/12/2020
Granada	12/11/2018	Malta	14/05/2021
Perú	26/11/2018	Noruega	08/07/2021
México	03/07/2020	Sierra Leona	25/08/2021
Antigua y Barbuda	28/07/2021	España	28/02/2023
Barbados	24/05/2024	Seychelles	22/01/2024
		Costa de Marfil	03/04/2025
		Angola	11/06/2025
Total	**19**	**Total**	**21**
Total mundial	**40**		
% América Latina y el Caribe	**47.5%**		

Fuente: OIT, NORMLEX, Ratificación por convenio (C189), consultado el 16 de octubre de 2026. El convenio está en vigor en los 40 países.

Tras la primera ratificación del Convenio núm. 189 por parte de Uruguay, América Latina y el Caribe concentró una proporción significativa de las ratificaciones registradas durante los años siguientes.

Como se puede apreciar en el Gráfico 1, a cinco años de la adopción del Convenio núm. 189, de los 23 países que lo habían ratificado, 13 (56,5%) fueron latinoamericanos. Incluso hacia fines de la década de 2010, de los 29 países que habían ratificado el Convenio, 16 (55%) fueron de la región. Esa tendencia se modificó en esta década, cuando más países, sobre todo de África, encabezaron las ratificaciones.

▶ **Gráfico 1. Número de ratificaciones del Convenio núm. 189 por año y región, 2012–2025, América Latina y el Caribe, y Resto del mundo**



Fuente: OIT, NORMLEX, Ratificación por convenio (C189), consultado el 16 de octubre de 2026. El convenio está en vigor en los 40 países.

Durante la década de 2010, el proceso de ratificación del Convenio núm. 189 también contribuyó a reformar el marco normativo del trabajo doméstico remunerado en varios países de la región. Destacan las reformas de Argentina (2013), Brasil (2013 y 2015), Chile (2014) y Paraguay (2015), que incorporaron buena parte de las disposiciones del Convenio o introdujeron adecuaciones novedosas al régimen general aplicable a los trabajadores en relación de dependencia (Valenzuela y Velasco 2019).

A estas reformas se sumaron otros avances importantes. En 2018, la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México declaró inconstitucional la exclusión de las trabajadoras domésticas del régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social y ordenó su incorporación en un plazo de tres años, lo que alcanzaría a cerca de dos millones de trabajadoras. En Paraguay, por su parte, una ley de junio de 2019 estableció la obligación de pagar a las trabajadoras domésticas el salario mínimo nacional.

4. Otros elementos de política que apuntalaron a la Ley núm. 18.065

La regulación y la negociación colectiva fueron acompañadas por políticas orientadas a hacer efectivos los derechos reconocidos con el proceso que comenzó con la Ley núm. 18.065. Desde fines de los 2000, y a través de las siguientes décadas, a lo largo de este período se desarrollaron distintas iniciativas orientadas a promover la formalización del trabajo doméstico remunerado.

La implementación de la Ley se acompañó de una estrategia de difusión y sensibilización sobre los derechos de las trabajadoras domésticas. Su eje fue la campaña multimedia que el Banco de Previsión Social (BPS) lanzó en julio de 2007. A esta iniciativa se sumaron otros organismos públicos que impulsaron iniciativas similares, entre ellos el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres-MIDES), la Intendencia Municipal de Montevideo y la CTIOTE. Estas campañas se complementaron con la distribución en todo el país de folletos informativos dirigidos tanto a empleadores como a trabajadoras. También incluyeron acciones de promoción en la vía pública, colgantes en las puertas de los hogares, representaciones teatrales en ómnibus del área metropolitana y entrevistas en medios de comunicación (Batthyány 2012, Goldsmith 2013a).

Tras la sanción de la ley, la Inspección General del Trabajo obtuvo el mandato de realizar campañas periódicas de sensibilización dirigidas a empleadores y trabajadoras domésticas sobre la importancia de contar con contratos y realizar aportes al Banco de Previsión Social -incluyendo también a trabajadoras domésticas migrantes- y se complementaron con líneas de asesoramiento legal gratuito para empleadoras y trabajadoras (BPS 2021, Lexartza et al. 2018). En el marco de estas acciones se desarrollaron actividades de inspección, información y regularización, de acuerdo con las facultades y procedimientos establecidos por la normativa (Gontero y Velásquez 2023, BPS 2021, Lexartza et al. 2018).

Por último, se impulsó la capacitación de las trabajadoras domésticas mediante cursos del programa Proimujer. Estos cursos se financiaron primero con fondos de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) y luego con fondos del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) (Batthyány 2012).

En los 2010 y 2020, se sumaron políticas de formación profesional con enfoque territorial para las trabajadoras domésticas remuneradas, a cargo del INEFOP y el "Programa de formación y capacitación de las personas que cuidan" establecido por el Sistema Nacional de Cuidados del Uruguay (Gontero y Velásquez 2023).

En ese sentido, la formación para las trabajadoras domésticas remuneradas ha ido evolucionando desde la formación más específica para el trabajo de esta categoría ocupacional, hacia una oferta de formación progresivamente más articulada con las políticas del Sistema Nacional de Cuidados.

5. La evolución reciente de la negociación colectiva en el sector

Desde 2008, el Grupo 21 de los Consejos de Salarios, correspondiente al trabajo doméstico remunerado, ha participado de manera ininterrumpida en nueve rondas de negociación colectiva. En ellas, la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay contó con el apoyo de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay, y el SUTD con el de la central sindical única, el PIT-CNT. Esa continuidad es uno de los rasgos distintivos de la experiencia uruguaya: el diálogo social dejó de ser una respuesta puntual y se convirtió en un mecanismo institucionalizado de discusión salarial y de mejora de las condiciones laborales en un sector que emplea a cerca de 100.000 personas (Yarza y Martínez 2026).

Los sucesivos ejercicios de negociación ampliaron progresivamente los temas abordados y contribuyeron a construir una agenda compartida entre las representaciones del sector. Estos rasgos se expresaron con claridad en el convenio colectivo más reciente, suscrito el 5 de diciembre de 2025 y vigente entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2027. El acuerdo se negoció en un contexto de desaceleración inflacionaria. En materia salarial, introdujo ajustes diferenciados según tres franjas de ingreso nominal, con incrementos más altos para los salarios más bajos.

Por ejemplo, en julio de 2025 los ajustes fueron de 2,83 % en la franja inferior y de 1,13 % en la superior, y las franjas se actualizarán según el Índice de Precios al Consumo al cumplirse el primer año de vigencia. El salario mínimo del sector se fijó en 30.232 pesos mensuales desde julio de 2025 y en 31.178 pesos desde enero de 2026 (Yarza y Martínez 2026). El esquema contempla incrementos porcentuales superiores para las franjas de menores ingresos lo que introduce un componente distributivo en el acuerdo salarial.

La principal innovación del convenio fue la incorporación, a partir del 1 de julio de 2026, de tres categorías laborales con salarios mínimos diferenciados. La categoría general comprende tareas de orden, limpieza, mantenimiento, lavado, planchado y mandados. La categoría cocina abarca la elaboración habitual de alimentos y la planificación de menús. La categoría cuidados incluye la atención directa de niños, adolescentes, personas mayores o personas con discapacidad o con necesidades de apoyo.

La asignación a cada categoría depende de la tarea principal, definida como aquella que ocupa al menos el 50 % de la jornada más una hora. La puesta en marcha quedó condicionada a una campaña de difusión y a la adaptación de los sistemas del Banco de Previsión Social (Yarza y Martínez 2026). Esta diferenciación reconoce la diversidad de funciones y responsabilidades que existen dentro del trabajo doméstico remunerado. Al mismo tiempo, al identificar explícitamente las tareas de cuidado, refuerza la articulación temática entre la negociación colectiva del sector y las políticas del Sistema Nacional de Cuidados.

La última ronda también amplió la agenda de negociación más allá de los salarios. El convenio ratificó beneficios ya conquistados, como las licencias especiales, el salario vacacional complementario y la prima por presentismo, e incorporó tres días anuales con goce de sueldo para atender internaciones de familiares a cargo. Además, creó una Comisión Tripartita encargada de elaborar un protocolo sobre violencia, acoso y salud en el trabajo, y prohibió el uso de agroquímicos y pesticidas en las tareas al aire libre (Yarza y Martínez 2026).

La última ronda de negociación colectiva también generó la oportunidad para que la Liga de Amas de Casa y el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas acordaran avanzar en otros ámbitos de relevancia para mejorar las condiciones laborales del sector. En particular, las dos partes empezaron la elaboración de un manual de buenas prácticas, junto con las primeras conversaciones para la conformación futura de una comisión de salud mental para el sector.

Estos avances muestran que el diálogo social en el sector ha evolucionado desde la fijación de mínimos salariales hacia una agenda más amplia de trabajo decente, que incorpora la salud y la seguridad laboral y la prevención de la violencia y el acoso, en ámbitos también abordados por las normas internacionales del trabajo ratificadas por Uruguay.

6. El diálogo social como elemento clave para mejorar las condiciones del trabajo doméstico

La pandemia afectó el nivel y la calidad del empleo a nivel global y regional, especialmente a grupos vulnerables como las trabajadoras domésticas remuneradas. Ese también fue el caso de Uruguay, cuando el porcentaje de trabajadoras del sector, respecto del total del empleo de las mujeres, cayó de 7,9% en 2019 a 6,5% en 2020 (OIT 2025), de manera similar a la del resto de la región (Velasco 2020). Desde entonces, gradualmente ha ido recuperándose, pero no a los niveles de prepandemia, con una brecha de ocupación cercana al 10% respecto de los niveles de prepandemia (OIT 2025).

Por otra parte, a nivel agregado, se observa que la informalidad en Uruguay sigue en torno al 23%, la más baja de la región (OIT 2025). No obstante, la informalidad de las trabajadoras domésticas remuneradas, en términos

comparativos, si bien experimentó una caída importante desde la aprobación de la Ley núm. 18.065, pasando de 67,0% en 2006 a 39,2% en 2020 (BPS 2021), sigue siendo más elevada que el promedio nacional. En un contexto de cambios importantes de las dinámicas de oferta y demanda que se gatillaron a partir de la pandemia para el sector -trabajos por horas para varios hogares, intermediación por plataformas- las políticas de formalización requieren incorporar estas dinámicas en su diseño (Velasco 2025).

No obstante, a veinte años de la aprobación de la Ley núm. 18.065, la experiencia uruguaya permite observar un proceso sostenido de construcción institucional en torno al trabajo doméstico remunerado, en donde la regulación, el marco de políticas y el diálogo social, son elementos esenciales (Gráfico 2). La regulación estableció un marco de derechos y facilitó la incorporación del sector a la negociación colectiva, mientras que distintas políticas de sensibilización, fiscalización, formalización y formación contribuyeron a acompañar su implementación.

▶ **Gráfico 2. Componentes de la construcción institucional para el trabajo doméstico remunerado en Uruguay iniciado con la Ley núm. 18.065**



Fuente: elaboración propia.

La incorporación del sector a la negociación colectiva tripartita constituye uno de los rasgos más relevantes de esta trayectoria. La realización ininterrumpida de nueve rondas desde 2008 muestra la continuidad e institucionalización de este mecanismo y su progresiva ampliación hacia materias que trascienden la determinación salarial.

La experiencia uruguaya tuvo también una dimensión internacional. Los actores tripartitos participaron en las discusiones que precedieron la adopción del Convenio núm. 189 y Uruguay se convirtió posteriormente en el primer país en ratificarlo, al inicio de un período en el que América Latina y el Caribe concentró una proporción significativa de las ratificaciones del instrumento.

En conjunto, esta trayectoria sugiere que el reconocimiento normativo de derechos puede verse fortalecido cuando se acompaña de organizaciones representativas, espacios institucionalizados de diálogo social y políticas sostenidas de implementación. La experiencia ofrece así elementos relevantes para la reflexión sobre los desafíos que aún enfrenta el trabajo doméstico remunerado en materia de formalización, protección social y condiciones de trabajo decente.

Bibliografía

- Banco de Previsión Social (BPS). 2021. *Trabajo doméstico remunerado en Uruguay: actualización. Comentarios de Seguridad Social 78*. Montevideo: BPS, Asesoría General en Seguridad Social.
- Batthyány, Karina. 2012. *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay*. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo 34. Ginebra: OIT.
- Blackett, Adelle. 2012. *"The Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, 2011."* American Journal of International Law 106 (4): 778–94.
- Blofield, Merike. 2012. *Care Work and Class: Domestic Workers' Struggle for Equal Rights in Latin America.* University Park: Pennsylvania State University Press. https://www.psupress.org/books/titles/978-0-271-05327-1.html
- Blofield, Merike, y Merita Jokela. 2018. *"Paid Domestic Work and the Struggles of Care Workers in Latin America."* Current Sociology 66 (4): 531–46.
- Fish, Jennifer N. 2017. *Domestic Workers of the World Unite! A Global Movement for Dignity and Human Rights.* Nueva York: NYU Press.
- Goldsmith, Mary. 2013a. *"Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar."* Revista de Estudios Sociales, no. 45: 233–46.
- Goldsmith, Mary. 2013b. *Collective Bargaining and Domestic Workers in Uruguay*. Cambridge, MA: WIEGO.
- Gontero, Sonia y Mario Velásquez Pinto. 2023. *Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización.* Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/82). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Lexartza, Larraitz, María José Chaves y Ana Carcedo. 2018. «*Equidad en la legislación laboral para el trabajo doméstico*». En Políticas de formalización en América Latina: Avances y desafíos, editado por José Manuel Salazar-Xirinachs y Juan Chacaltana, 243-267. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- Oelz, Martin. 2014. "*The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A Window of Opportunity for Social Justice."* International Labour Review 153 (1): 143–72.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2010. *Trabajo Decente para Trabajadores Domésticos*. Reporte IV(1), Conferencia Internacional del Trabajo, Sesión 99na. Ginebra: OIT.
- Yarza, Diego, y Ramiro Martínez. 2026. "*Convenio colectivo del servicio doméstico".* CADE. Doctrina 81 (marzo): 55–58. Montevideo: Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay.
- Valenzuela, María Elena, y Juan Jacobo Velasco. 2019. "*El trabajo doméstico remunerado en América Latina: avances y retos para la protección de una ocupación eminentemente femenina*". En Reflexiones sobre el trabajo: visiones desde el Cono Sur de América Latina en el Centenario de la OIT, editado por Fabio Bertranou y Andrés Marinakis, 105–12. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.
- Velasco, Juan Jacobo. 2020. *El COVID-19 y la precariedad que enfrentan las trabajadoras domésticas remuneradas.* Nota técnica / Serie Reflexiones sobre el Trabajo en América Latina y el Caribe. Santiago: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Velasco, Juan Jacobo. 2025. «*Trabajo doméstico remunerado y participación laboral de las mujeres: el desafío silencioso*». Reflexiones sobre el Trabajo (blog). Organización Internacional del Trabajo (OIT). 4 de abril de 2025.

*Durante la elaboración de este trabajo, el autor utilizó Chat GPT para apoyo en la revisión editorial y Claude para la elaboración del Cuadro 1 y el Gráfico 2. Tras el uso de esta herramienta, el autor revisó y editó cuidadosamente todo el contenido, cuando fue necesario, y asume la plena responsabilidad del contenido del documento/publicación. No se ha utilizado ningún material sujeto a derechos de propiedad intelectual, incluido material de terceros, sin la debida mención y autorización.

Bajo licencia CC BY 4.0 © Organización Internacional de Trabajo 2026
OIT. *Trabajo doméstico remunerado en Uruguay: 20 años de avances a través del diálogo social*, Nota técnica, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026. © OIT. https://doi.org/10.54394/00035799

Contacto
Organización Internacional del Trabajo
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina
Santiago de Chile

T: +56 2 25805500
E: santiago@ilo.org
W: ilo.org/es/chile

DOI : https://doi.org/10.54394/00035799

© Internacional Labour Organization 2026