



Secretaría General  
Sector Convenios y Asuntos Internacio-  
nales

---

Montevideo, 15 de junio de 2015.-

Con relación a la solicitud de información relativa a desafíos y buenas prácticas en la promoción y protección de los derechos de los trabajadores migrantes y trabajadores domésticos migrantes, solicitado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, cumplimos en informar, en primer lugar, la normativa vigente relacionada con la protección de los trabajadores migrantes:

- Ley N° 18.250 de 06 de enero de 2008:
  - Decretos 394/2009 de 24 de agosto de 2009,
  - 330/2008 de 14 de julio de 2008,
  - 357/2008 de 23 de julio de 2008 y
  - 559/2008 de 24 de noviembre de 2008.
- Ley N° 18.269 de 19 de abril de 2008.
- Ley N° 18.305 de 18 de junio de 2008.
- Ley N° 18.349 de 15 de setiembre de 2008.
- Ley N° 18.350 de 15 de setiembre de 2008.
- Ley N° 18.395 de 14 de octubre de 2008.
- Ley N° 18.546 de 02 de setiembre de 2009.

- Ley N° 18.560 de 11 de setiembre de 2009.
- Ley N° 18.620 de 25 de octubre de 2009.
- Ley N° 18.798 de 19 de agosto de 2011.

En primer término es necesario citar la Ley N° 18.250, de fecha 6 de enero de 2008 y sus normas reglamentarias, a saber: los decretos 394/2009 de fecha 24 de agosto de 2009, 330/2008 de fecha 14 de julio de 2008, 357/2008 de fecha 23 de julio de 2008, 559/2008 de fecha 24 de noviembre de 2008. Dicha Ley y sus decretos reglamentarios, constituyen el nuevo marco legislativo nacional que busca establecer una política de derechos humanos respecto al tema migratorio; regulando la admisión, el ingreso, la permanencia y el egreso de las personas al territorio nacional. Establece como premisa fundamental, el reconocimiento como derecho inalienable de las personas migrantes y sus familiares, a la igualdad de derechos con los nacionales sin distinciones de ningún tipo.

Específicamente, en materia de trabajo, expresa en su artículo 16, la igualdad de trato de los trabajadores extranjeros y los nacionales con respecto al ejercicio de una actividad laboral, en concordancia con lo que dispone el artículo 36 de nuestra Constitución de la República que establece, con carácter general, que toda persona puede dedicarse al trabajo, cultivo, industria, comercio, profesión o cualquier otra actividad lícita, salvo las limitaciones de interés general que establezcan las Leyes.

Otro aspecto fundamental de la citada Ley, es lo preceptuado por el artículo 17, que prevé la igualdad de trato en materia de seguridad social de las personas migrantes respecto a los nacionales “en la medida que cumplan los requisitos previstos en la legislación del Estado uruguayo en la materia y de los instrumentos bilaterales y multilaterales ratificados por el país”.



## Secretaría General Sector Convenios y Asuntos Internacio- nales

---

El artículo 3° hace referencia al ámbito de aplicación, y define lo que se entiende por “migrante” a los efectos de la presente, y lo define como “toda persona extranjera que ingrese al territorio con ánimo de residir y establecerse en él, en forma permanente o temporaria.

En la misma línea, el artículo 31, clasifica a los trabajadores migrantes basándose en la duración prevista de la estancia, por cuanto el control de la entrada y permanencia es una prerrogativa fundamental de la soberanía nacional. Las personas extranjeras serán admitidas para ingresar y permanecer en el territorio nacional en las categorías de no residente y residente. La categoría de residente, se subdivide en permanentes y temporarios.

La definición de residente permanente es amplia y refiere a la persona extranjera que ingresa al país con el ánimo de establecerse definitivamente y que reúna las condiciones legales para ello. En la misma categoría quedan comprendidos los cónyuges, concubinos, padres y nietos de uruguayos, bastando para ello acreditar dicho vínculo ante las autoridades de la Dirección Nacional de Migración (artículo 33).

El artículo 34, define al residente temporario como la persona extranjera que ingresa al país a desarrollar una actividad por un plazo determinado. Dentro de las personas comprendidas, menciona que los ciudadanos de los Estados Miem-

bros del MERCOSUR y Estados Asociados tendrán también esta categoría cuando así lo soliciten. De esta forma, la nueva Ley de política migratoria del país, contempla el Acuerdo de Libre Residencia para los nacionales de los estados miembros del MERCOSUR y estados asociados, Chile y Bolivia, que soliciten la tramitación de la residencia temporaria, que los habilita a ejercer actividad laboral.

Resulta pertinente hacer alusión a cuál es el procedimiento en Uruguay para tramitar la residencia. El mismo se realiza en las dependencias de la Dirección Nacional de Migración del Ministerio del Interior. Los requisitos para la tramitación de la residencia temporaria, por un plazo de dos años, para los nacionales de los estados miembros del MERCOSUR son los siguientes: a) Pasaporte válido y vigente o cédula de identidad o certificado de nacionalidad expedido por el país de origen del peticionante. La partida de nacimiento legalizada será solicitada para el otorgamiento de la cédula de identidad uruguaya, documento habilitante para ser inscripto por el empleador ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Banco de Previsión Social, o bien como para inscribirse como cuentapropista ante los mencionados organismos y la Dirección General de Impositiva, b) certificado que acredite la carencia de antecedentes judiciales y/o penales y/o policiales en el país de origen o en los que hubiera residido el peticionante durante los cinco años anteriores a su arribo al país de recepción, c) carné de salud expedido por autoridad sanitaria habilitada uruguaya y d) pago de la tasa retributiva de la Dirección Nacional de Migración. Este trámite antes mencionado, es necesario para ejercer una actividad laboral en Uruguay.

La Ley N° 14.762, de fecha 13/02/1978, dispone en su artículo 13, que podrán expedirse cédula de identidad provisorias a los orientales o extranjeros, mientras no se resuelvan las situaciones eventualmente creadas por falta de do-



## Secretaría General Sector Convenios y Asuntos Internacio- nales

---

documentación habilitante. Esta disposición es importante en tanto habilita a los trabajadores migrantes a registrarse en forma regular ante los Organismos del Estado, lo cual permite el amparo a todos los derechos de seguridad social, sobre todo en materia de prestaciones de actividad.

Por otro lado, es importante señalar que se han concluido acuerdos con países fronterizos, como ser: el Acuerdo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes entre los Estados Partes del Mercosur, suscrito el 16 de diciembre de 2004, ratificado en nuestro país por Ley Nº 18.349, de fecha 15 de setiembre de 2008, cuya finalidad es la de prevenir y combatir el tráfico ilícito de migrantes, así como promover la cooperación e intercambio de información entre los Estados Partes con ese fin. Además, el Acuerdo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes entre los Estados Partes del MERCOSUR y la República de Bolivia y República de Chile, ratificado en nuestro país por Ley Nº 18.350, de fecha 15 de setiembre de 2008, con idéntica finalidad que el anteriormente mencionado. Asimismo, cabe referir aquí, al Ajuste Complementario, sobre Prestaciones de Salud, en el marco del Acuerdo sobre Permiso de Residencia, Estudio y Trabajo para Nacionales Fronterizos Uruguayos y Brasileños (suscrito en Montevideo, el 21 de agosto de 2002, ratificado por Ley Nº 17.659 de fecha 19 de junio de 2003), que fue suscrito el 28 de noviembre de 2008 y ratificado por Ley Nº 18.546, de fecha 2 de setiembre de 2009.

Es importante destacar que ha sido una constante y es un principio aceptado en nuestro país, la no discriminación por razones de sexo, nacionalidad, raza o religión.

En nuestra Constitución de la República, cuando en el artículo 7 reconoce los derechos fundamentales dice que “Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad”, y agrega, que “Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las Leyes que se establecieron por razones de interés general”.

Es principio irrenunciable en el Uruguay la igualdad de trato entre todos los habitantes, cualquiera fuera su nacionalidad, raza, sexo, ideología o religión, reconocido en el artículo 8 de nuestra Constitución.

En tal sentido, se han ido aprobando Leyes tales como: la Ley N° 16.045 del 2 de junio de 1989, la que en su artículo 1° prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral. Más recientemente la Ley N° 18.104 de fecha 15 de marzo de 2007, sobre igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como su decreto reglamentario 184/2007 del 15 de mayo de 2007. Por último, la Ley N° 18.217 del 6 de setiembre de 2004, que declara de interés nacional la lucha contra el racismo, xenofobia y la discriminación; y Ley N° 18.620 de fecha 25 de octubre de 2009, que consagra el derecho a la identidad de género y al cambio de nombre y sexo en documentos identificatorios.

Nuestra Ley marco en la materia, Ley N° 18.250, garantiza a las personas extranjeras que ingresen y permanezcan en territorio nacional, en las formas y condiciones que establece la misma, el derecho a la igualdad de trato con el nacional en tanto sujeto de derechos y obligaciones. Y a su vez, el artículo 8, que detalla-



## Secretaría General Sector Convenios y Asuntos Internacio- nales

---

remos más adelante, reconoce a las personas migrantes y sus familiares los derechos de salud, trabajo, seguridad social, vivienda y educación en pie de igualdad con los nacionales. Dichos derechos tienen la misma protección y amparo en uno y otro caso.

Además, Uruguay ha consagrado el derecho a la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros en el campo de la seguridad social al ratificar dos convenios de OIT fundamentales: sobre igualdad de trabajo (accidentes del trabajo) de 1925 (núm. 25) y sobre la igualdad de trato (seguridad social) de 1962 (núm. 118).

Debemos hacer referencia a los artículos 8 y 18 de la Ley N° 18.250, los cuales hacen referencia a la igualdad de trato, con respecto a las prestaciones de la seguridad social, entre los nacionales y las personas migrantes, siempre que cumplan los requisitos previstos en la legislación de nuestro país en la materia y de los instrumentos bilaterales y multilaterales que hayamos ratificado. El artículo 8 no sólo hace referencia a este derecho de igualdad respecto de la persona migrante sino también de sus familiares en pie de igualdad con los nacionales. Dichas normas no especifican a cuáles ramas de la seguridad social se aplica la aludida igualdad. Las prestaciones de invalidez constituyen una de las ramas de la seguridad social; junto con la asistencia médica, prestaciones de enfermedad, desempleo, ve-

jez, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad y sobrevivientes. Por ende, se entiende que se aplican a todas.

Adicionalmente, el artículo 43 del Decreto Reglamentario número 394/2009, de fecha 24 de agosto de 2009, hace mención a la igualdad de trato en materia de seguridad social, y agrega explicitando, que dicha igualdad concierne tanto a los requisitos de admisión como al derecho a las prestaciones en todas las contingencias protegidas por la legislación vigente. Nuestra norma fundamental sobre el sistema de seguridad social, Ley N° 16.713, cuando refiere en su artículo 3° a las contingencias que dicho sistema previsional cubre, incluye los riesgos de invalidez, vejez y sobrevivencia. Vale decir, que en la aplicación de la legislación en materia de seguridad social no debe, no puede, establecer unos requisitos o exigencias diversos en cuanto a su alcance para los extranjeros respecto a los nacionales. En el mismo sentido, no debe pues tomarse como discriminatoria el requerirse a los extranjeros el cumplimiento de exigencias que indistintamente se aplican también a los nacionales.

En Uruguay el ejercicio de una actividad remunerada implica la inscripción obligatoria en el Banco de Previsión Social, al cual deberán realizar los aportes correspondientes de la Seguridad Social los empleadores y los trabajadores. Los trabajadores por cuenta propia también deberán realizar su inscripción y aportes. Todo esto sin perjuicio de la inscripción en los demás organismos de competencia en la materia (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en todos los casos y Dirección General Impositiva los cuentapropistas). Por lo tanto, en Uruguay los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, tienen derecho cumpliendo con los requisitos de cotización previa previstos en la legislación a las siguientes prestaciones: a) subsidio por desempleo forzoso (Decreto-Ley N° 15.180 y Ley N°



## Secretaría General Sector Convenios y Asuntos Internacio- nales

---

18.399), b) derecho a la asistencia del trabajador y de sus hijos, así como a subsidio para el caso de enfermedad, así como a subsidio para el caso de enfermedad común (Decreto- Ley N° 14.407 y modificativas; Ley N° 18.211), c) derecho a la licencia por maternidad y a las asignaciones familiares (Decreto- Ley N° 15.804 y modificativas y Ley N° 18.227), d) cobertura médica y subsidios en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16.074), e) cobertura a la invalidez, vejez y sobrevivencia, a través del sistema jubilatorio y pensionario (Ley N° 16.713 y modificativas).

Por último, es preciso hacer referencia a los dos Convenios de la OIT ratificados por nuestro país, sobre igualdad de trabajo (accidentes del trabajo) y sobre la igualdad de trato (seguridad social).

En consecuencia, y manteniendo una coherencia sistémica respecto de la legislación de nuestro país, es que estamos en posición de afirmar que, el derecho de residencia no se pierde por el hecho de incapacitarse para el trabajo, sino que por el contrario, cumpliendo con los requisitos que se establecen también para los nacionales, se le prestará asistencia y podrá ser beneficiario de una pensión por invalidez.

### **PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICAS MIGRANTES**

Sobre el punto, cabe destacar que Uruguay ha confirmado su liderazgo en la defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas al convertirse en el primer país del mundo en completar la ratificación del Convenio Internacional de la OIT número 189 sobre Trabajadores Domésticos por el cual se reconoce a estos trabajadores los mismos derechos laborales de los que gozan los empleados de cualquier otra rama de actividad. En el ámbito nacional, ya en el año 2006, se había aprobado, luego de un arduo trabajo en la materia, la Ley N° 18.065, el 27 de noviembre de 2006, (decreto reglamentario 224/007, de fecha 25 de junio de 2007), que reconoce a los trabajadores del servicio doméstico todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social con la especialidad de las preceptuadas por esta Ley específica. Se trata de una iniciativa consensuada en el ámbito de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, donde sus características más salientes son: el reconocimiento de limitación de la jornada de trabajo, descanso intermedio, semanal y nocturno, la incorporación en el régimen de fijación de salarios y categorías a través de los Consejos de Salarios y el derecho al subsidio por desempleo y cobertura de enfermedad.

Luego de analizar la normativa vigente en materia de protección de los trabajadores migrantes, podemos decir que en Uruguay, también las trabajadoras domésticas nacidas en otro país, tienen iguales derechos que las uruguayas. Esto, gracias al Convenio Internacional del Trabajo N° 118, a la Ley N° 18.250 y su Decreto Reglamentario N° 394/009, los Convenios Multilaterales de Seguridad Social celebrados por Uruguay: Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR (vigente en Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay) y el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (vigente en Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Portugal y Uruguay) y los Convenios Bilaterales de Segu-



## Secretaría General Sector Convenios y Asuntos Internacio- nales

---

ridad Social vigentes; en donde se incluye siempre una disposición obligatoria referente a la Igualdad de Trato para garantizar a los no nacionales amparados por el Convenio que se trate, que el nivel de protección sea el mismo que el de aquellos nacionales a los que generalmente las legislaciones suelen dar la mayor protección.

En Uruguay, según estudios realizados en nuestro país, el trabajo doméstico representa el 7,7% del total de ocupados, el 17.6% del total de mujeres ocupadas y se trata de un trabajo casi exclusivamente femenino; el 99.2% son mujeres en esa ocupación.

En el año 2006 se promulga la ley 18.065 de trabajo doméstico por la cual se regulan las relaciones laborales y se logra la total inclusión del sector en los derechos de seguridad social con la finalidad de equiparar al sector con los derechos laborales del resto de los trabajadores del país. De todas formas, su principal valor radica en que la lógica de la propia normativa condujo a un progreso en lo que refiere al ejercicio de la ciudadanía, a través de su sindicalización en pos de negociación colectiva.

Respecto de la evolución 2010 – 2014 la evolución de los puestos cotizantes del servicio doméstico han aumentado del 57,40% al 68,402%. Esto quiere decir que los puestos cotizantes del servicio doméstico han aumentado así un 20%

en el período 2010-2014, siendo este crecimiento superior al observado para el total de cotizantes.

Si el empleador registra a la trabajadora doméstica ante BPS y efectúa los aportes, esta trabajadora, independientemente de su nacionalidad siempre que tenga cédula de identidad (provisoria o definitiva) tiene derecho a: cobertura de salud para ella y su familia, licencia por maternidad, asignación familiar, seguro de desempleo, subsidio por enfermedad, subsidio por incapacidad parcial y jubilación.

A partir de la Ley de trabajo doméstico se incluye a las trabajadoras domésticas en la cobertura de desempleo prevista en el Decreto-Ley N° 15.180 de agosto de 1981, con esta incorporación el sector cuenta con todas las prestaciones de actividad.

Ésta es la última prestación de actividad en incorporarse al sector, a partir de la Ley 18.065. Con respecto a este Subsidio, el número de subsidios en la rama doméstica presenta un incremento del 191,4% (2014). Esta situación es el resultado de la promulgación de la ley que incorporó a las trabajadoras domésticas a este beneficio, a partir del año 2007.

Asimismo, con respecto a la cobertura de salud, se otorga el derecho a optar a las trabajadoras incluidas en el seguro social de enfermedad, por la atención de salud en Instituciones de Asistencia Médica Colectiva o por dependencias del Ministerio de Salud Pública. A partir de 2007 rige el Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) para la cobertura médica a nivel nacional. Relacionado al sistema de salud y protección social, se otorga el beneficio de acceso de las trabajadoras domésticas a las operaciones de ojos gratuitas en el Hospital de Ojos “José Martí”.

En lo que refiere al subsidio por enfermedad, se constata un crecimiento correspondiente al servicio doméstico del 195,8% (2014). Es dable pensar que en



## Secretaría General Sector Convenios y Asuntos Internacio- nales

---

este aumento ha tenido su incidencia la Ley de Trabajo Doméstico así como también el Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS).

En cuanto a las prestaciones de Asignaciones Familiares (Régimen Común), dirigidas a trabajadores/as cotizantes a la seguridad social con hijos o menores a cargo, se observa que las correspondientes a la afiliación doméstica han evolucionado de ser casi el 4% en 2005 a casi el 7% en 2012. Para estos trabajadores/as, caracterizados por ingresos precarios, esta transferencia representa una ayuda significativa. La disminución observada tanto en los totales y en el sector doméstico se explica por el trasiego que se produce hacia el nuevo sistema de Asignaciones Plan de Equidad (AFAM-PE) dirigido a hogares en situación de vulnerabilidad, el cual rige a partir de enero de 2008 y tiene como objetivo la extensión de la cobertura y mejora de la suficiencia de los beneficios. Es probable que los hijos/as de las trabajadoras domésticas sean en mayor proporción beneficiarios de AFAMPE, debido justamente, al perfil de vulnerabilidad social al que se orienta.

Otros derechos laborales que reconoce la Ley 18.065 para los trabajadores domésticos son los siguientes:

- ✓ Limitación de la jornada y horas extras
- ✓ Descanso intermedio, semanal y nocturno

- ✓ Indemnización por despido: común, luego de 90 días corridos de iniciada la relación laboral; parcial, en caso de reducción de horas de trabajo cumplidas el año anterior y especial, equivalente a 6 sueldos, cuando ocurre después de haberse notificado el embarazo al empleador y hasta transcurridos 180 días después de haber gozado la licencia por maternidad.
- ✓ Compensación especial por desempeño de tareas fuera de las horas de trabajo habitual.
- ✓ Compensación por trabajo nocturno, 15% sobre el salario base. Se entiende trabajo nocturno entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Un aspecto a tener en cuenta, es que desde 2008 el sector de servicio doméstico se incorporó al proceso de negociación colectiva (Consejos de Salarios). El 10 de noviembre se suscribe el primer convenio colectivo del Consejo de Salarios del sector Servicio Doméstico y en diciembre el Poder Ejecutivo decreta que el mismo rige con carácter nacional a partir del 1° de noviembre de 2008 hasta el 30 de junio de 2010.

Es de resaltar, que el año 2011, en la Comisión de los Trabajadores Domésticos de la 100° Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, de Ginebra, el Uruguay fue considerado un ejemplo por la legislación que ampara a este colectivo y la defensa de los derechos en Seguridad Social, todo lo cual contribuye a la mejor calidad de vida.

Asimismo, en abril de 2012, Uruguay fue el primer país en ratificar el Convenio N° 189 antes mencionado, por Ley N° 18.899, garantizando así aún más los derechos sociales de los Trabajadores Domésticos, asumiendo así el compromiso de adaptar su legislación y prácticas nacionales para cumplir con la norma internacional.



Secretaría General  
Sector Convenios y Asuntos Internacio-  
nales

---

Es cuanto se entiende pertinente informar, solicitando su remisión a la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario del Ministerio de Relaciones Exteriores.-

**Esc. Natalia Peña Callero**  
Convenios y Asuntos Internacionales  
Banco de Previsión Social