

Uruguay*

* Información actualizada con fecha de diciembre de 2019.

ANEXO TEXTOS LEGALES**

** Este documento recopila los principales textos de la legislación nacional en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres analizada como parte del estudio.

Constitución de la República (Constitución 1967 con las modificaciones plebiscitadas el 26 de noviembre de 1989, el 26 de noviembre de 1994, el 8 de diciembre de 1996 y el 31 de octubre de 2004)

1 Igualdad y no discriminación



Artículo 8. Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes.

2 Libertad de elección de empleo



Artículo 54. La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral.

El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.

3 Igualdad salarial



Artículo 54. La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral.

El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.

4 Protección de la maternidad



Artículo 42. Los padres tienen para con los hijos habidos fuera del matrimonio los mismos deberes que respecto a los nacidos en él.

La maternidad, cualquiera sea la condición o estado de la mujer, tiene derecho a la protección de la sociedad y a su asistencia en caso de desamparo.

Ley N.º 16.045 Actividad laboral Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector, de 2 de Junio de 1989

1 Igualdad y no discriminación



Artículo 1. Prohíbese 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.

Artículo 2. La prohibición a que hace referencia el artículo precedente será aplicable también en cuanto a:

- A) Llamados para provisión de cargos;
- B) Criterios de selección;
- C) Reclutamiento y contratación;
- D) Criterios de evaluación de rendimiento;
- E) Derecho a la promoción y ascenso;
- F) Estabilidad laboral;
- G) Beneficios sociales;
- H) Suspensión y despido, particularmente en los casos de cambios de estado civil, embarazo o lactancia;
- I) Posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnica;
- J) Capacitación y actualización;
- K) Criterio de remuneración;

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

3 Igualdad salarial



Artículo 2. La prohibición a que hace referencia el artículo precedente será aplicable también en cuanto a: **K) Criterio de remuneración;**

Ley N.º 19.846 de Igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, de 19 de diciembre de 2019

1 Igualdad y no discriminación



Artículo 1. (Objeto). Esta ley tiene por objeto garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación en base al género entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.

Artículo 2. (Derecho a la igualdad entre mujeres y varones). Las mujeres y los varones son iguales en dignidad y derechos entre sí. Queda prohibida toda forma de discriminación en base al género y se considerará nula toda disposición en contrario.

Artículo 3. (Discriminación hacia las mujeres). Constituye discriminación hacia las mujeres, toda distinción, exclusión, restricción u omisión basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra. No se consideran discriminatorias las medidas especiales de carácter temporal que tienen como objetivo garantizar igualdad real entre varones y mujeres.

Artículo 4. (Discriminación directa e indirecta hacia las mujeres en base al género). Se considera discriminación directa hacia las mujeres en base al género la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, orientación sexual y/o identidad de género, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta hacia las mujeres en base al género la situación en que una norma, una política o una práctica aparentemente neutra, pone a una persona en desventaja particular con respecto a otras personas por razón de su sexo, orientación sexual y/o identidad de género.

Artículo 5. (Discriminaciones múltiples). Se considera discriminación múltiple a la intersección de la discriminación en base al género con otros factores tales como la ascendencia étnico-racial, la condición socio económica, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, el lugar de origen o la residencia.

Ley N.º 5.032 de Accidentes de Trabajo. Medidas de prevención, de 21 de julio de 1914

2 Libertad de elección de empleo



Artículo 4. Las mujeres y los niños no podrán ser empleados en la limpieza o reparaciones de motores en marcha, máquinas u otros agentes de transmisión peligrosos.

Ley N.º 19.161 Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada, de 1 de Noviembre de 2013

4 Protección de la maternidad



CAPÍTULO I SUBSIDIO POR MATERNIDAD

Artículo 1. (Ámbito de aplicación). Tienen derecho al subsidio por maternidad previsto en la presente ley:

- A) Las trabajadoras dependientes de la actividad privada.
- B) Las trabajadoras no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieren más de un trabajador subordinado.
- C) Las titulares de empresas monotributistas.
- D) Las trabajadoras que, habiendo sido despedidas, quedaren grávidas durante el período de amparo al subsidio por desempleo previsto en el Decreto-Ley N° 15.180, de 20 de agosto de 1981 y modificativas.

El derecho a la percepción íntegra del subsidio no se verá afectado por la suspensión o extinción de la relación laboral durante el período de gravidez o de descanso puerperal.

Para acceder al subsidio, las beneficiarias indicadas en los literales B) y C) del inciso primero de este artículo deberán encontrarse al día con sus aportes al sistema de la seguridad social.

Artículo 2. (Período de amparo al subsidio por maternidad). Las beneficiarias deberán cesar todo

trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta ocho semanas después del mismo.

No obstante, las beneficiarias autorizadas por el Banco de Previsión Social podrán variar los períodos de licencia anteriores, manteniendo el mínimo previsto en el inciso siguiente.

En ningún caso, el período de descanso será inferior a catorce semanas.

Artículo 3. (Parto prematuro). Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta, la beneficiaria iniciará el descanso de inmediato y el período de descanso puerperal se verá prolongado hasta completar las catorce semanas previstas en el inciso final del artículo 2° o las ocho semanas posteriores a la fecha de parto prevista inicialmente, si este término venciere con posterioridad a aquél.

Artículo 4. (Parto posterior a la fecha presunta). Cuando el parto sobreviniere después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha real del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.

Artículo 5. (Enfermedad como consecuencia del embarazo o del parto). En caso de enfermedad que fuere consecuencia del embarazo o del parto, la beneficiaria tendrá derecho a una prolongación del descanso prenatal o puerperal, respectivamente.

Durante estos períodos extraordinarios de descanso percibirá, del instituto previsional que ampare su actividad, las prestaciones económicas por enfermedad que allí le correspondieren.

Si la beneficiaria no tuviere derecho a ellas o éstas no existieren, el Banco de Previsión Social le abonará el subsidio por enfermedad previsto por el Decreto-Ley N° 14.407, de 22 de julio de 1975 y modificativas.

Sin perjuicio de lo dispuesto por las respectivas normas aplicables en materia de cobertura de la contingencia enfermedad, los descansos suplementarios referidos en el inciso primero no podrán exceder, en conjunto, los seis meses, y su concesión y duración serán determinadas por el organismo a cuyo cargo se encuentren las prestaciones indicadas en el presente artículo.

Artículo 6. (Monto del subsidio por maternidad). Durante los períodos de descanso previstos en los artículos 2° a 4°, la beneficiaria percibirá:

A) Si se tratare de trabajadora dependiente, el promedio mensual o diario -según fuere remunerada por mes o por día u hora- de sus asignaciones computables percibidas en los últimos seis meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional a que hubiere lugar por el período de amparo.

B) Si se tratare de trabajadora no dependiente, el promedio mensual de sus asignaciones computables de los últimos doce meses.

En ningún caso el monto del subsidio por maternidad será inferior a 2 BPC (dos Bases de Prestaciones y Contribuciones) por mes o la suma que proporcionalmente correspondiere para períodos menores.

Los plazos mencionados corresponderán a período de trabajo efectivo si fuere más favorable para la trabajadora.

5 Licencia de paternidad



CAPÍTULO II INACTIVIDAD COMPENSADA POR PATERNIDAD

Artículo 7. (Ámbito de aplicación). Tendrán derecho a ausentarse de su trabajo por razones de paternidad, percibiendo el subsidio previsto en el artículo 9° de la presente ley, los siguientes beneficiarios:

A) Trabajadores dependientes de la actividad privada.

B) Trabajadores no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieren más de un trabajador subordinado.

C) Titulares de empresas monotributistas.

No tendrán derecho a este beneficio quienes figuraren inscriptos como deudores alimentarios morosos en el Registro Nacional de Actos Personales, Sección Interdicciones, conforme con lo previsto por las Leyes N° 17.957, de 4 de abril de 2006, y N° 18.244, de 27 de diciembre de 2007.

Para acceder al subsidio, los beneficiarios indicados en los literales B) y C) del inciso primero de este artículo deberán encontrarse al día con sus aportes al sistema de la seguridad social.

Artículo 8. (Período de inactividad compensada). El descanso a que refiere el artículo anterior tendrá las siguientes duraciones:

- A) Un máximo de tres días continuos, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.
- B) Un máximo de siete días continuos, a partir del 1° de enero de 2015.
- C) Un máximo de diez días continuos, a partir del 1° de enero de 2016.

El período del descanso previsto en el presente artículo se iniciará el día del parto, salvo para quienes tuvieren derecho a la licencia prevista por el artículo 5° de la Ley N° 18.345, de 11 de setiembre de 2008, en cuyos casos comenzará inmediatamente después de concluida ésta.

Artículo 9. (Monto del subsidio). El monto del subsidio, correspondiente a cada día de ausencia por razones de paternidad, será el siguiente:

- A) Si se tratare de trabajador dependiente, el promedio diario de sus asignaciones computables percibidas en los últimos seis meses, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional a que hubiere lugar por el período de amparo.
- B) Si se tratare de trabajador no dependiente, el promedio diario de sus asignaciones computables de los últimos doce meses. En ningún caso el monto del subsidio será inferior al previsto por el inciso segundo del artículo 6° proporcionado a los días de ausencia por paternidad. Las referencias a seis y doce meses efectuadas en los literales A) y B) del inciso primero del presente artículo, corresponderán a períodos de trabajo efectivo, si fuere más favorable para el trabajador.

7 Cuidados



**CAPÍTULO III
SUBSIDIO PARA CUIDADOS**

Artículo 12. (Subsidio parental para cuidados). Las trabajadoras incluidas en el artículo 1° y los trabajadores incluidos en el artículo 7° de la presente ley, serán beneficiarios de un subsidio para el cuidado del recién nacido, que podrán usar indistintamente y en forma alternada el padre y la madre una vez finalizado el período de subsidio por maternidad previsto en el artículo 2° de la presente ley, hasta que el referido hijo de los beneficiarios cumpla cuatro meses de edad.

Dicho plazo máximo de goce del subsidio se extenderá, a partir del 1° de enero de 2015, hasta los cinco meses de edad del hijo y a partir de 1° de enero de 2016, hasta sus seis meses de edad.

Dicho plazo máximo de goce del subsidio se extenderá, a partir del 1° de enero de 2015, hasta los cinco meses de edad del hijo y a partir de 1° de enero de 2016, hasta sus seis meses de edad.

Uno u otro beneficiario sólo podrán acceder al subsidio siempre que la trabajadora permaneciere en actividad o amparada al seguro por enfermedad, salvo lo previsto en el siguiente inciso.

El goce del subsidio parental es incompatible con la percepción de cualquier subsidio por inactividad compensada por parte del mismo beneficiario.

Artículo 13. (Horario laboral durante el período de subsidio para cuidados). La actividad laboral de los beneficiarios del subsidio para cuidados previsto en el artículo anterior no excederá la mitad del horario habitual ni podrá superar las cuatro horas diarias.

Artículo 14. (Monto del subsidio parental para cuidados). El monto del subsidio establecido en el artículo 12 para uno u otro progenitor será de la mitad del respectivamente previsto por los artículos 6° y 9° de la presente ley.

Ley N.°11.577 de Industrias insalubres, de 14 de Octubre de 1950

4 Protección de la maternidad



Artículo 16. Toda mujer en estado de gravidez tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable según prescripción médica. Si la ausencia del trabajo durará menos de cuatro meses, tendrá derecho al salario íntegro de la ausencia. Si excediere de ese plazo, ganará medio salario hasta el término de seis meses. El empleo deberá ser conservado si retornaré en condiciones normales.

Artículo 17. En el caso previsto en el artículo anterior, la obrera no podrá ser despedida. Si lo fuere, el patrón deberá satisfacer un importe equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

Ley N.° 18.868 Prohibición de la exigencia de realización de test de embarazo, de 23 de Diciembre de 2011

4 Protección de la maternidad



Artículo 1. Se prohíbe exigir la realización o presentación de test de embarazo o certificación médica de ausencia de estado de gravidez, como requisito para el proceso de selección, ingreso, promoción y permanencia en cualquier cargo o empleo, tanto en la actividad pública como privada. Asimismo, se prohíbe la exigencia de toda forma de declaración de ausencia de embarazo.

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

Ley N.º 17.215 Dictanse normas que comprenden a toda trabajadora pública o privada que se encontrare en estado de gravidez o en periodo de lactancia, de 24 de setiembre de 1999

4 Protección de la maternidad



Artículo 1. Toda trabajadora pública o privada 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, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 3º de la presente ley.

Dichos extremos deberán justificarse necesariamente con certificación médica expedida por organismo competente.

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.

Ley N.º 18.345 Trabajadores de la actividad privada otorgamiento de licencias especiales para determinados casos, de 11 de setiembre de 2008

5 Licencia de paternidad



Artículo 5. (Licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva). En ocasión del nacimiento de sus hijos, el padre que se encuentre comprendido en el artículo 1º de la presente ley tendrá derecho a una licencia especial que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes.

En un plazo máximo de veinte días hábiles deberá acreditar el hecho ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente y, en caso de no hacerlo, los días le podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

Ley N.º 19.121 del Estatuto del Funcionario Público de la Administración Central, de 20 de Agosto de 2013

4 Protección de la maternidad



Artículo 15. (Licencias especiales). Los funcionarios también tendrán derecho a las siguientes licencias:

Por maternidad. Toda funcionaria pública embarazada tendrá derecho mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia por maternidad. **La duración de esta licencia será de trece semanas.** A esos efectos la funcionaria embarazada deberá cesar todo trabajo una semana antes del parto y no podrá reiniciarlo sino hasta doce semanas después del mismo. La funcionaria embarazada, podrá adelantar el inicio de su licencia, hasta seis semanas antes de la fecha presunta del parto. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, la licencia tomada anteriormente será prolongada hasta la fecha del alumbramiento y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida. En caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo, se podrá fijar un descanso prenatal suplementario. En caso de enfermedad que sea consecuencia del parto, la funcionaria tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración será fijada por los servicios médicos respectivos.

5 Licencia de paternidad



Artículo 15. (Licencias especiales). Los funcionarios también tendrán derecho a las siguientes licencias:

Por paternidad, de diez días hábiles.

Ley N.º 18.395 Beneficios jubilatorios flexibilización de las condiciones de acceso, de 24 de octubre de 2008

6 Seguridad Social



Artículo 1. (Acceso a la jubilación común). Sustitúyese el artículo 18 de la Ley N.º 16.713, de 3 de setiembre de 1995, por el siguiente:

Artículo 18. (Jubilación común). Para configurar causal de jubilación común, se exigirán los siguientes requisitos:

- 1) Al cumplir sesenta años de edad.
- 2) Un mínimo de treinta años de servicios, con cotización efectiva para los períodos cumplidos en carácter de trabajador no dependiente o con registración en la historia laboral para los períodos cumplidos en carácter de trabajador dependiente.

Esta causal se configurará aun cuando los mínimos de edad requeridos se alcancen con posterioridad a la fecha de cese en la actividad".

**CAPÍTULO V
DEL CÓMPUTO FICTO DE SERVICIOS A LA MUJER POR CARGAS DE FAMILIA**

Artículo 14. (Cómputo ficto). A los efectos del cómputo de años de servicio a que refiere la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995, las mujeres tendrán derecho a computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que hayan adoptado siendo éste menor o discapacitado, con un máximo total de cinco años.

En todos los casos, los servicios computados fictamente conforme a lo previsto por el presente artículo, serán considerados ordinarios (artículo 36 de la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995) y no podrán utilizarse para reformar cédula jubilatoria alguna.

Ley N.º 19.353 que crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados, de 27 de Noviembre de 2015

7 Cuidados



Artículo 4. (Principios y directrices del Sistema Nacional Integrado de Cuidados). Son principios y directrices del SNIC:

G. La inclusión de las perspectivas de género y generacional, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres, hombres y grupos etarios, promoviendo la superación cultural de la división sexual del trabajo y la distribución de las tareas de cuidados entre todos los actores de la sociedad.

Artículo 5. (Derechos de las personas en situación de dependencia). Se reconoce a las personas en situación de dependencia, sin perjuicio de los derechos que establecen las normas aplicables:

D. La igualdad de oportunidades, a no sufrir discriminación por motivos de raza, etnia, orientación sexual o identidad de género, edad, idioma, religión, situación socioeconómica, opiniones de cualquier índole, origen nacional o de nacimiento o cualquier otra circunstancia, tanto si se refiere personalmente a ellas como a su familia. **Artículo 8º. (Ámbito subjetivo de aplicación).**- Son titulares de los derechos establecidos en la presente ley:

A) Quienes se encuentren en situación de dependencia, considerando como tales las personas que requieran apoyos específicos para el desarrollo de sus actividades y la satisfacción de las necesidades básicas de la vida diaria. Por ello, se consideran personas en situación de dependencia:

- 1) Niñas y niños de hasta doce años.
- 2) Personas con discapacidad que carecen de autonomía para desarrollar actividades y atender por sí mismas sus necesidades básicas de la vida diaria.
- 3) Personas mayores de sesenta y cinco años que carecen de autonomía para desarrollar las actividades y atender por sí mismas sus necesidades básicas de la vida diaria.

B) Quienes prestan servicios de cuidados.

El Poder Ejecutivo reglamentará las condiciones de acceso a los servicios y prestaciones que formen parte del SNIC.

Ley N.º 18.065 Trabajo doméstico normas para su regulación, de 26 de Noviembre de 2006

8 Trabajo doméstico remunerado



Artículo 1. (Concepto). 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.

Artículo 2. (Limitación de la jornada). 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.

Artículo 3. (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.

Artículo 4. (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.

Artículo 5. (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.

Artículo 6. (Salario y categorías). Incorporarse a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por la Ley N° 10.449 (CONSEJO DE SALARIOS), de 12 de noviembre de 1943, y demás disposiciones concordantes.

Artículo 7. (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.

Artículo 8. (Indemnización por despido especial). 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 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.

Artículo 9. (Subsidio por desempleo). Inclúyese a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico en la cobertura de desempleo prevista en el Decreto-Ley N° 15.180, de 20 de agosto de 1981, modificativas y concordantes, en las formas y condiciones que fije la reglamentación.

Artículo 10. (Cobertura a la enfermedad común). Las/os trabajadoras/es domésticas/os incluidas/os en el seguro social de enfermedad organizado por el Decreto-Ley N° 14.407, de 22 de julio de 1975, y normas concordantes, sin perjuicio del derecho al subsidio por enfermedad dispuesto en el numeral 2) del artículo 13 de la referida norma, podrán optar por la atención de una institución de asistencia médica colectiva o por la que brinda la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE) del Ministerio de Salud Pública. A dichos efectos el Banco de Previsión Social contratará a ASSE en las condiciones económicas que fijará la reglamentación de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 275 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 287 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005.

Artículo 11. (Capacidad para contratar). La edad mínima para desempeñarse como trabajador/a de servicio doméstico se establece en dieciocho años. Sin perjuicio de ello el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá, cuando medien razones fundadas, autorizarlo/a a partir de los quince años de edad.

Artículo 12. (Documentación de trabajo). 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.

Artículo 13. (Contralor e infracciones laborales). 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.

Artículo 14. (Aplicabilidad del derecho del trabajo y seguridad social). 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.

Decreto N.° 224/007 de Reglamentación de la Ley 18.065 sobre Regulación del Trabajo Doméstico, de 27 de Noviembre de 2006



Artículo 2. (Exclusiones). No se considera trabajo doméstico el realizado por:
b) el personal de servicio doméstico rural.