

Asistencia al Contribuyente

Enero 2026

TRABAJO DOMÉSTICO

Aumento salarial: enero 2026

Se informa a continuación el ajuste salarial que rige para los trabajadores domésticos a partir de enero de 2026, según lo establecido por el Convenio Colectivo y acta de consejo de salarios de 5 de diciembre de 2025.

Vigencia del ajuste salarial

El ajuste salarial rige desde el 1.º de enero de 2026.

1. Salario mínimo del sector

Se establece en **\$ 31.178** por una jornada de 44 horas semanales de labor. El valor mínimo por hora asciende a **\$ 164** (resultante de dividir 31.178 entre 4,32 semanas en el mes, dividido 44 horas semanales).

2. Aumento de salarios desde enero de 2026

Sobre la base de la remuneración vigente a diciembre de 2025, se fijan porcentajes por franjas salariales.

Para el cálculo del aumento salarial se distinguen dos situaciones, según corresponda:

a) Porcentaje de aumento para trabajadores mensuales

Sueldo a 31/12/2025 por 44 h semanales		%	Sueldo desde 1/2026 hasta 6/2026	
Desde	Hasta		Desde	Hasta
	35.704	3,13 %	31.178*	36.822
35.705	151.459	2,83 %	36.715	155.745
151.460		2,43 %	155.140	

(*) Salario mínimo del sector.

Las franjas salariales de los sueldos vigentes al 31/12/2025, están consideradas para 44 h semanales de labor. Para calcular el aumento salarial de un trabajador mensual, que cumple menos de 44 h semanales, debe realizarse una regla de tres.

b) Porcentaje de aumento para trabajadores jornaleros

Valor hora al 31/12/2025		%	Valor hora desde 1/2026 hasta 6/2026	
Desde	Hasta		Desde	Hasta
	188	3,13 %	164*	193,88
189	797	2,83 %	194,35	819,56
798		2,43 %	817,39	

(*) Valor mínimo por hora del sector.

3. Prima por antigüedad

Los porcentajes que se aplican para el año 2026, de acuerdo a la fecha de ingreso del trabajador, son los siguientes:

Fecha de ingreso del trabajador	% prima por antigüedad
hasta el 1/1/2016	5 %
desde el 2/1/2016 hasta el 1/1/2017	4,5 %
desde el 2/1/2017 hasta el 1/1/2018	4 %
desde el 2/1/2018 hasta el 1/1/2019	3,5 %
desde el 2/1/2019 hasta el 1/1/2020	3 %
desde el 2/1/2020 hasta el 1/1/2021	2,5 %
desde el 2/1/2021 hasta el 1/1/2022	2 %
desde el 2/1/2022 hasta el 1/1/2023	1,5 %
desde el 2/1/2023 hasta el 1/1/2024	1 %
desde el 2/1/2024 al 1/1/2025	0,5 %
para los restantes	0 %

Cabe señalar que las facturas de aportes emitidas por BPS contemplan los mencionados porcentajes de prima por antigüedad.

4. Nuevo beneficio laboral: licencias especiales

4.1. Licencia especial para cuidados

Se les otorgará a los trabajadores 3 días al año de licencia especial (no acumulables), con goce de sueldo¹, por cuidados de padres e hijos/as con internación hospitalaria o domiciliaria. Será aplicables siempre que exista aviso al empleador, que deberá ser en el mismo día, en caso de urgencias, o con 10 días de anticipación en caso de internaciones programadas.

En ambos casos, los trabajadores deben presentar la constancia médica dentro de los 10 días siguientes.

4.2 Licencia especial por salud mental

Los trabajadores tendrán derecho a 3 horas anuales no acumulables, con goce de sueldo³, para concurrir a consultas con médico psiquiatra. Se deberá presentar el certificado de asistencia dentro de los 10 días siguientes.

Importante: se mantienen vigentes los demás beneficios establecidos de prima por presentismo, día del trabajador doméstico, licencias especiales, compensación por nocturnidad, salario vacacional complementario, etc.

5. Otras modificaciones

Se informa la creación de tres nuevas categorías laborales, que entrarán en vigencia a partir del 1.º de julio de 2026. Asimismo, a partir del pago correspondiente a diciembre de 2026, se modificará el cálculo de la prima por presentismo. Los aspectos operativos vinculados a ambas modificaciones serán comunicados oportunamente.

Por consultas generales, puede comunicarse a través del 0800-2001, opción 1, Asistencia al Contribuyente. Las consultas específicas, se canalizan por el 0800-2001, opción 2.

¹ El goce de estos derechos no genera descuentos en la prima por presentismo ni en el salario, a menos que no se cumplan las condiciones establecidas. En ese caso, los trabajadores no tendrán derecho a cobrar el o los jornales correspondientes.