

MARZO 2025

Comentarios de Seguridad Social N°121

Asesoría General en Seguridad Social



WWW.BPS@GUB.UY

LA SEGURIDAD SOCIAL CON MIRADA DE GÉNERO

Actualización	5
1. Introducción	7
2. Mercado de Trabajo	8
2.1 Trabajo dependiente - Industria y Comercio	9
2.2 Trabajo doméstico	10
2.3 Trabajo No Dependiente	11
2.4 Cotizantes monotributistas	12
3. Prestaciones de actividad	12
3.1. Subsidio por desempleo	12
3.2 Subsidio por enfermedad	13
3.3 Subsidio por maternidad, paternidad y cuidados parentales.....	14
3.4 Asignaciones Familiares.....	15
4. Prestaciones de pasividad	16
4.1 Jubilaciones	16
4.2 Pensiones de sobrevivencia.....	18
4.3 Nuevo sistema previsional.....	19
4.3.1 Principales cambios	19
4.3.2 Disposiciones normativas y enfoque de género	21
4.3.3 Seguimiento y monitoreo en clave de género	21
4.3.4 Primeros resultados	22
4.4 Violencia basada en género.....	22
5. Prestaciones de salud	24
5.1 Afiliación mutua.....	24
5.2 Servicios de salud	25
5.2.1 Unidad de Medicina Embrio-Fetal y Perinatal	26
5.2.2 Programa de apoyo a madres adolescentes y jóvenes.....	26
5.2.3 Centros de atención primaria y promoción de salud	27
6. Pensiones alimenticias	27
7. Cuidados.....	28
7.1 Servicio de Asistentes Personales.....	28
7.2 Cupo cama	28
8. Resumen	29
9. Referencias bibliográficas.....	32
10. ANEXO	33

JUBILACIONES POR DEPARTAMENTO. Periodo: 2019 – 2024

Actualización	35
1. Jubilaciones	37
1.1. Jubilaciones según sexo	38
1.2. Jubilaciones según causal	40
1.3. Edad promedio de retiro	42
1.4. Importes promedio de jubilaciones	43
1.4.1 Importes promedio de jubilaciones según sexo	43
1.4.2 Importes promedio de jubilaciones según causal.....	45
2. Conclusiones:	47

ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE LOS BENEFICIARIOS DEL SUBSIDIO ESPECIAL POR INACTIVIDAD COMPENSADA (SEIC)

Actualización	49
1. Introducción	51
2. Marco legal.....	52
3. Cantidad de beneficiarios.....	53
3.1 Cantidad de beneficiarios según sexo	54
3.2 Cantidad de beneficiarios según edad y sexo	55

3.3 Cantidad de beneficiarios según afiliación	56
3.4 Cantidad de beneficiarios según aportación y sexo	56
3.5 Cantidad de beneficiarios según departamento	57
4. Importes	58
4.1 Importes según sexo	59
4.2 Importes según afiliación	60
5. Conclusiones	61
6. Anexo	63
7. Bibliografía	63

LA SEGURIDAD SOCIAL CON MIRADA DE GÉNERO

ACTUALIZACIÓN

La seguridad social con mirada de género

Actualización

Investigaciones Económicas y Financieras

Febrero 2025

Resumen

El presente artículo actualiza la información sobre seguridad social con perspectiva de género al año 2024. Se trata de un informe que se realiza hace varios años, en el que a través de una mirada de género, se recorre la principal información sobre cotizantes, prestaciones de actividad y pasividad. En esta oportunidad el trabajo se estructura en siete ejes temáticos: i) Mercado de trabajo, ii) Prestaciones de actividad, iii) Pasividades y nuevo sistema previsional, iv) Violencia basada en género, v) Prestaciones de salud, vi) pensiones alimenticias, y vii) cuidados. El foco está puesto en las brechas de género en el acceso a las prestaciones, la cuantía de los beneficios, y las medidas que pueden tener impacto sobre ello. Además, se hace especial énfasis en algunos colectivos vulnerables (como las trabajadoras domésticas y las monotributistas).

Palabras clave: *Perspectiva de género, seguridad social, prestaciones.*

1. Introducción

El comportamiento que las personas tienen en el mercado de trabajo (entradas y salidas, aportación o no a la seguridad social, nivel de remuneración, etc.), tiene consecuencias presentes y futuras en sus vidas porque determina las posibilidades de acceso a derechos de seguridad social para la cobertura de riesgo ante la pérdida de ingresos (con todo lo que ello implica).

Las desiguales obligaciones culturalmente impuestas para mujeres y varones, generan un acceso al mercado de trabajo en situación de inequidad y una sobrecarga de trabajo total para ellas¹. Esto evidencian las encuestas de uso del tiempo, que muestran un reparto desigual por sexo entre las tareas vinculadas a la esfera mercantil y la familiar. En Uruguay, en el 2022, las mujeres dedican casi el doble de tiempo semanal que los hombres a actividades domésticas y de cuidados (34,4 horas frente a 20,6). De acuerdo a Salvador (2022), esta desigual distribución por género del TNR repercute en la participación que ellas tienen en el mercado laboral, con menores tasas de actividad y menos tiempo de dedicación, lo que resulta en trayectorias menos densas e ingresos más bajos.

Estas desigualdades suelen reproducirse en los sistemas de seguridad social en tanto el acceso a beneficios y prestaciones se encuentra determinado por la participación en el mercado laboral formal. En las últimas décadas se han introducido mecanismos de corrección o paliativos de estas desigualdades en los sistemas

¹ De acuerdo a Hirata y Kergoat (2007), la División Sexual del Trabajo opera sobre dos principios orientadores. El de separación, por el cual las tareas de reproducción social son responsabilidad femenina y las de valor económico son de responsabilidad masculina. Y el de jerarquización, por el cual las actividades realizadas por varones valen más que las realizadas por las mujeres.

previsionales como el año de servicios por hijo, modificaciones en la consideración del SBJ, o los esquemas flexibilizados de servicios y edad.

En las líneas que siguen se da cuenta de esta dinámica de participación femenina y masculina a partir de indicadores de Seguridad Social del BPS. El documento abre con un primer apartado dedicado al mercado de trabajo, en que se analiza la información de cotizantes, la brecha en las remuneraciones y la situación particular del sector doméstico y el monotributo (en tanto colectivos feminizados y vulnerables). Seguidamente se observa la situación de mujeres y varones en las prestaciones de actividad, evidenciando una participación distinta de unos y otras. Luego se enfoca en las pasividades, con una primera sección que analiza la situación de acceso al amparo de las leyes N°16.713 y N°18.395 y una segunda que expone los principales cambios del Nuevo Sistema Previsional Común. El capítulo que sigue se centra en la violencia basada en género y las prestaciones de seguridad social. Posteriormente se presentan las prestaciones de salud, compuestas por la afiliación mutual y los servicios de salud del BPS. De ahí se pasa al análisis de las pensiones alimenticias por el Registro Nacional de Obligados Alimentarios, creado e implementado desde la institución. Finalmente se presenta un resumen de la información.

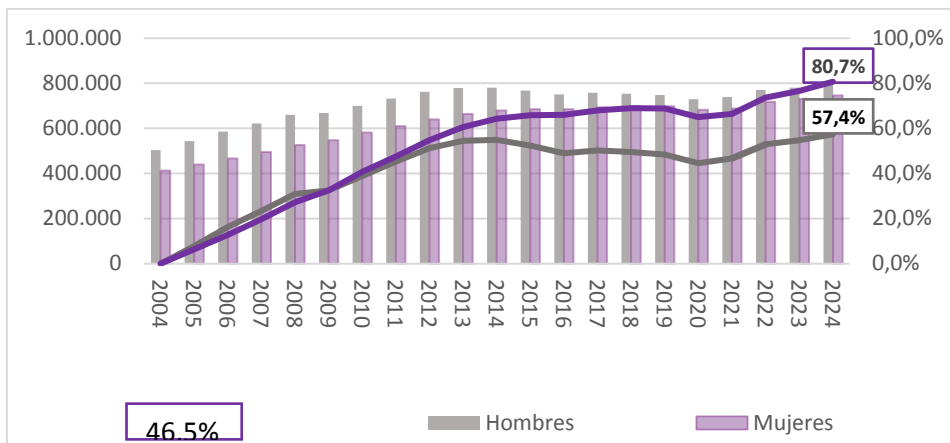
2. Mercado de Trabajo

En el siguiente gráfico se presenta la evolución de los puestos cotizantes por sexo. El promedio de los masculinos ha sido históricamente mayor que el promedio femenino, lo que acompaña la brecha en las tasas de actividad (que en diciembre de 2024 presentó 16pp a favor de los hombres 73% vs. 56,8%).² En la actualidad los puestos de mujeres representan el 46,5%.

El análisis evolutivo muestra que el incremento de puestos de mujeres comienza siendo algo inferior al de hombres. Esto se revierte del 2008 al 2014, para mantenerse constantes hasta la caída producida con la pandemia, retomando el crecimiento en el 2021. Los puestos masculinos, por su parte, descienden desde el 2014 hasta el 2020, en que crecen nuevamente. En términos de variación acumulada, al final del periodo los puestos de ellos han crecido 57,4% y los de ellas un 80,7%.

² Instituto Nacional de Estadística. Principales indicadores del mercado de trabajo según sexo. Disponible en: <https://www5.ine.gub.uy/documents/Demograf%C3%ADayEESS/HTML/ECH/Diferencial/2024/Bolet%C3%ADn-diferencial-Diciembre2024.html>

Gráfico 1. Evolución de puestos cotizantes por sexo, promedios anuales y variación acumulada, 2004-2024

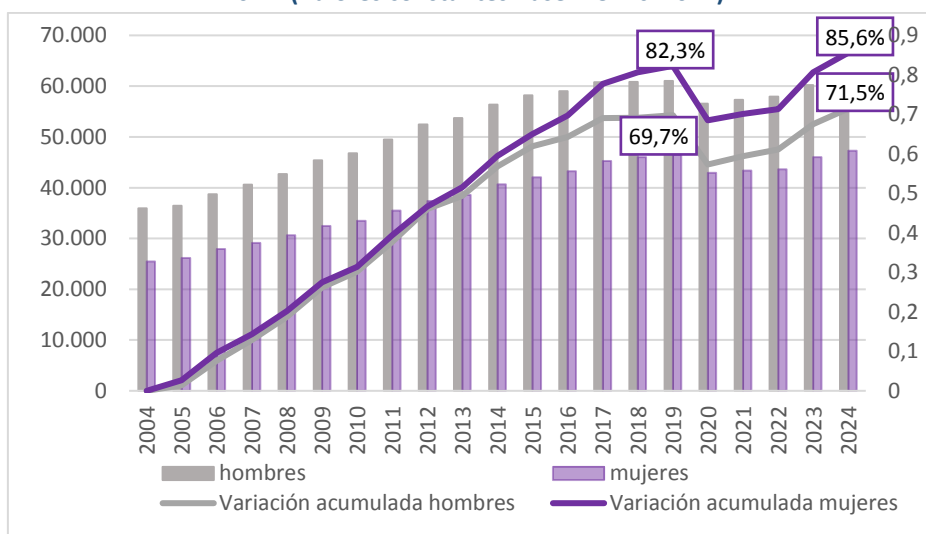


Fuente: Hasta Dic/16: DW de nominada. A partir de Ene/17: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR. 1: Cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de cargo inmediato anterior (los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores que se realizaban por mes de cargo). 2: Se excluye a los patronos de Industria y Comercio sin remuneración. 3: Los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se modificó el criterio para considerar puestos de construcción.

2.1 Trabajo dependiente - Industria y Comercio

De acuerdo a la información graficada, en el 2024 la remuneración promedio de las empleadas de Industria y Comercio rondó los \$47.300 y la de los empleados \$61.300. La mirada evolutiva muestra que las remuneraciones experimentan un crecimiento sostenido hasta el 2019, en que las mujeres acumulan un incremento del 82% con relación al 2004 y los hombres cercano al 70%. Para el 2020 la remuneración promedio experimenta una caída para ambos sexos, manteniéndose prácticamente estable hasta el 2022, en que vuelve a crecer.

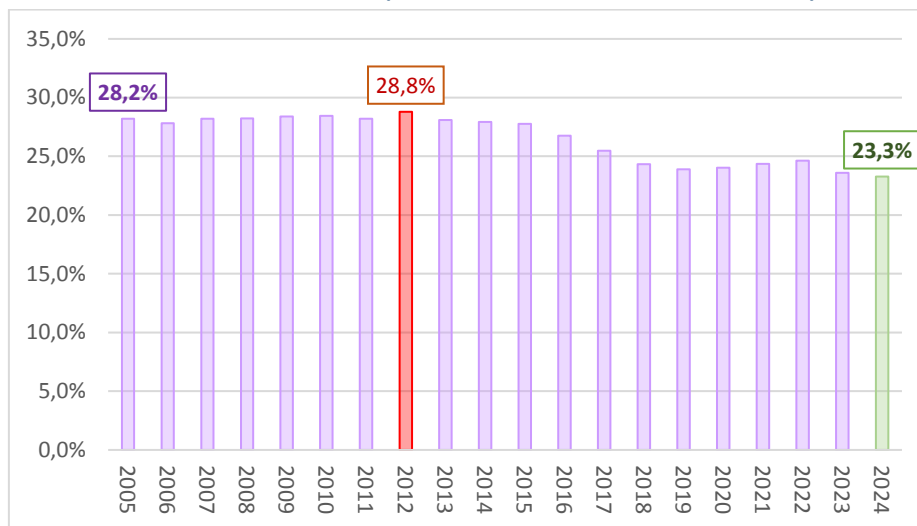
Gráfico 2. Evolución de las remuneraciones promedio de dependientes de la actividad Industria y Comercio, 2004 - 2024. (Valores constantes Base IPC Dic. 2024)



Fuente: Hasta Dic/16: DW de nominada. A partir de Ene/17: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR. 1: Cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de cargo inmediato anterior (los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores que se realizaban por mes de cargo). 2: Los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se modificó el criterio para considerar puestos de construcción.

Al respecto de la brecha de ingresos (Gráfico 3), esta se mantiene en el entorno del 28% desde el inicio del periodo hasta el 2015. Posteriormente, desciende de manera sostenida hasta el 2019 para estabilizarse de ahí en más alrededor del 23%. El peor guarismo se verifica en el año 2012 (en que se acerca el 29%), el mejor en el 2024 (23,3%).

Gráfico 3. Brecha de ingresos en las remuneraciones promedio de dependientes de la actividad Industria y Comercio, 2004 - 2024. (Valores constantes Base IPC Dic. 2024)



Fuente: elaborado en base a datos del gráfico 2

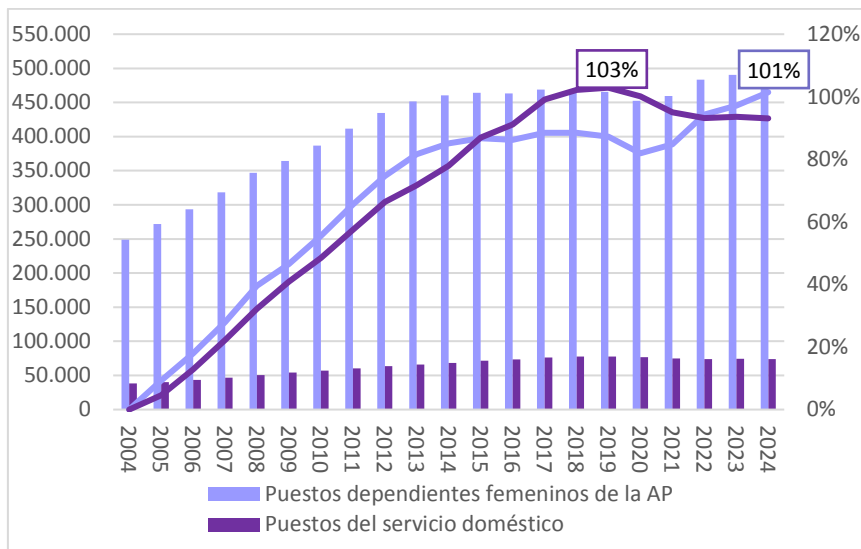
2.2 Trabajo doméstico

Dentro de la actividad privada, la aportación por trabajo doméstico emplea principalmente mujeres (más del 98) y alcanza al 10,5% del total de ocupadas de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Se trata de un sector que a partir de la Ley N°18.065 de 2006 cuenta con una normativa específica que regula aspectos laborales y de seguridad social, que equipara sus derechos con el resto de los colectivos. Esto, junto al desarrollo de facilidades de gestión e información, ha favorecido el incremento de los puestos cotizantes. Aun así, presenta dificultades en relación a su cobertura de seguridad social, con mayor nivel de evasión que otras ramas de actividad.³

El gráfico que sigue permite observar que los puestos dependientes femeninos de la actividad privada alcanzan los 500.000 para el año 2024, mientras que los puestos del sector doméstico son cerca de 75.000 (aproximadamente 1 de cada 7). Unos y otros puestos presentan una dinámica de crecimiento similar hasta el 2014. Posteriormente, los puestos de la actividad privada se mantienen constantes hasta el 2019, experimentan una baja en 2020 y retoman el crecimiento en 2023. Los puestos domésticos por su parte, siguen creciendo hasta el 2019 (en que se duplican en relación al 2004), descienden con la pandemia y se estancan desde entonces.

³ De acuerdo a *Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay*, en 2023 el no aporte a la seguridad social del sector doméstico fue de 41,8% frente a un 20,9% correspondiente a todas las aportaciones según INE-ECH.

Gráfico 3. Evolución de puestos dependientes de la Actividad Privada (AP) y puestos de Servicio Doméstico (SD), 2004 - 2024. (Promedios anuales)



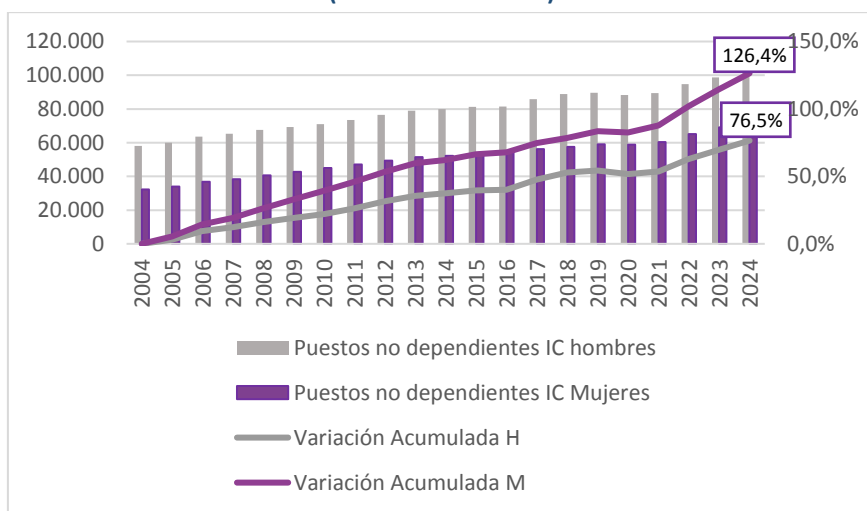
Fuente: Hasta Dic/16: DW de nominada. A partir de Ene/17: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR. 1: Cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de cargo inmediato anterior (los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores que se realizaban por mes de cargo). 2: Se excluye a los patronos de Industria y Comercio sin remuneración. 3: Los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se modificó el criterio para considerar puestos de construcción.

2.3 Trabajo No Dependiente

Resulta interesante analizar la cotización a la seguridad social en carácter de no dependientes. Este tipo de trabajo, que implica asumir riesgos y responsabilidades distinta a la condición de empleado/a, puede habilitar flexibilidad para el manejo de horarios (lo que podría facilitar la conciliación entre trabajo y familia).

La evolución de estos puestos de la aportación Industria y Comercio muestra un incremento para ambos para ambos sexos, con un crecimiento mayor en el caso de ellas (126,4% frente a 76,5%). Como resultado de esto el período finaliza con algo más de 100.000 puestos de varones y 72.000 mujeres, lo que representa el 41,5% del total.

Gráfico 4. Puestos de no dependientes de Industria y Comercio por sexo y variación acumulada, 2004 - 2024. (Promedios anuales)



Fuente: Hasta Dic/19: DW de nominada. A partir de Ene/20: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR. Cotizantes según mes de pago, que corresponden al mes de cargo inmediato anterior (los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se realizaban por mes de cargo). Nota: Se excluye a los patronos de Industria y Comercio sin remuneración.

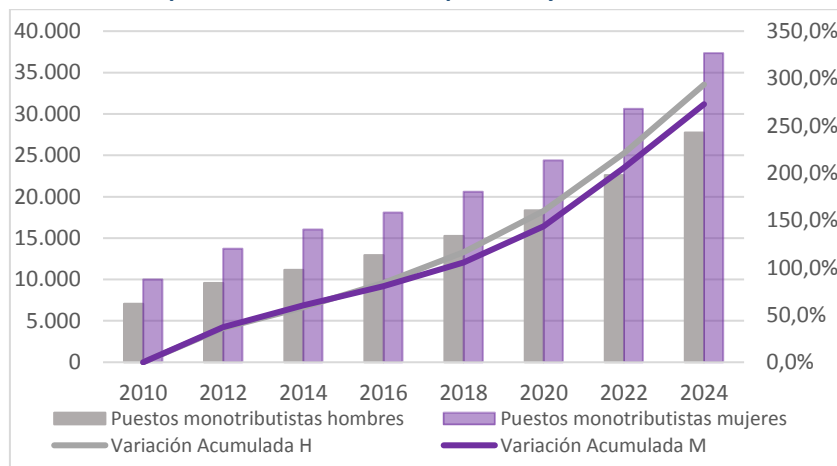
2.4 Cotizantes monotributistas

El régimen de monotributo beneficia a las actividades empresariales de reducida dimensión económica (desarrolladas en pequeños locales, predios y vía pública), unificando los aportes al BPS y a la DGI en un solo tributo. Dentro de esta modalidad, se encuentra el monotributo establecido por la Ley N° 18.083 de Reforma Tributaria, con vigencia desde 07/2007 y el monotributo Social Mides regulado por Ley N° 18.874 de 23/12/2011.

Ambas modalidades favoreciendo a quienes tienen recursos restringidos para establecer un negocio o emprendimiento. Con una tramitación simplificada, posibilita la integración a circuitos formales de la economía y la obtención de cobertura de seguridad social. Parece ser una buena oportunidad para las mujeres, que desde el inicio se han plegado a esta opción.

Si bien este régimen de aportación comprende ambos sexos, las empresas monotributistas integran una mayor proporción de mujeres (57,6%) en el total. Es el único tipo de aportación de las analizadas que presenta esta característica. La mirada evolutiva permite afirmar que esta relación se mantiene durante todo el periodo, con un comportamiento similar para hombres y mujeres, aunque el crecimiento de los masculinos es algo más marcado a partir de 2017 (293,5% frente a 273,8%).

Gráfico 5. Evolución de puestos monotributistas por sexo y variación acumulada, 2004 - 2024.



Fuente: Elaborado en base a Consulta CSDA. Registro, Recaudación Nominada (Base), Cuenta de Empresa.

Sistemas de Información ATyR. Nota: La publicación difiere de publicaciones anteriores porque a partir del 2022 se considera diciembre de cada año y antes era sobre meses seleccionados.

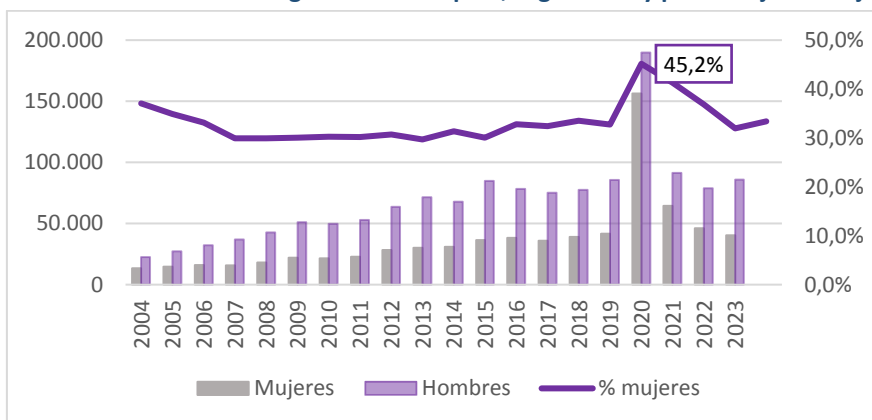
3. Prestaciones de actividad

3.1. Subsidio por desempleo

La participación de las mujeres en el subsidio por desempleo ha sido históricamente menor que la masculina, rondando el 30% en el periodo 2004 a 2023 (a pesar que las mujeres dependientes de la actividad privada sean cerca del 47%). Frente a esta desproporción, surgen varias hipótesis. Por un lado, que la baja participación de mujeres en actividades en que el subsidio se utiliza con frecuencia explique en parte el fenómeno (fábricas, frigoríficos, por ejemplo). Por otro, que muchas mujeres no alcancen los requisitos para hacer uso del subsidio por los sectores en los que se emplean en combinación con las modalidades de contratación. Ambas hipótesis toman fuerza al observar lo que sucede durante la pandemia en que la

participación femenina se incrementó alcanzando 45%. Esto podría deberse al impacto de la crisis sanitaria en las actividades de comercio, servicios, salud, entre otras, donde las mujeres tienen más presencia; combinado a la flexibilización de los requisitos de acceso.

Gráfico 6. Cantidad de altas anuales de seguro de desempleo, según sexo y porcentaje de mujeres. 2004 - 2024.

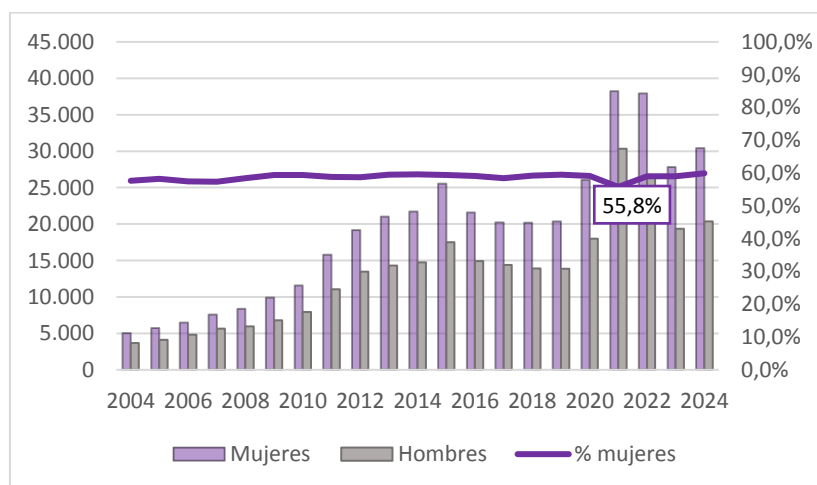


Fuente: Hasta diciembre 2013 DW de Prestaciones. A partir de enero 2014 elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17.906). Datos con reliquidación.

3.2 Subsidio por enfermedad

De acuerdo al gráfico siguiente, la proporción de mujeres en los subsidios por enfermedad es marcadamente superior a la de varones (en torno al 59% en todo el periodo), situación que se revierte levemente al momento de la pandemia por COVID 19 (55,8%). Esta superioridad podría vincularse a que las mujeres se enferman más que los hombres, lo que en algunos estudios se ha relacionado a la sobrecarga de trabajo total debido a la “doble” jornada de trabajo entre las responsabilidades no remuneradas (cuidados y domésticas) y las remuneradas. Además, puede tener relación con el vínculo diferencial de mujeres y varones con el sistema de salud. La evidencia muestra que los varones toman menos medidas de prevención y autocuidado frente a situaciones de salud/enfermedad.

Gráfico 7. Beneficiarios anuales del subsidio por enfermedad por sexo y proporción de mujeres. Promedio anual. 2004 - 2024.



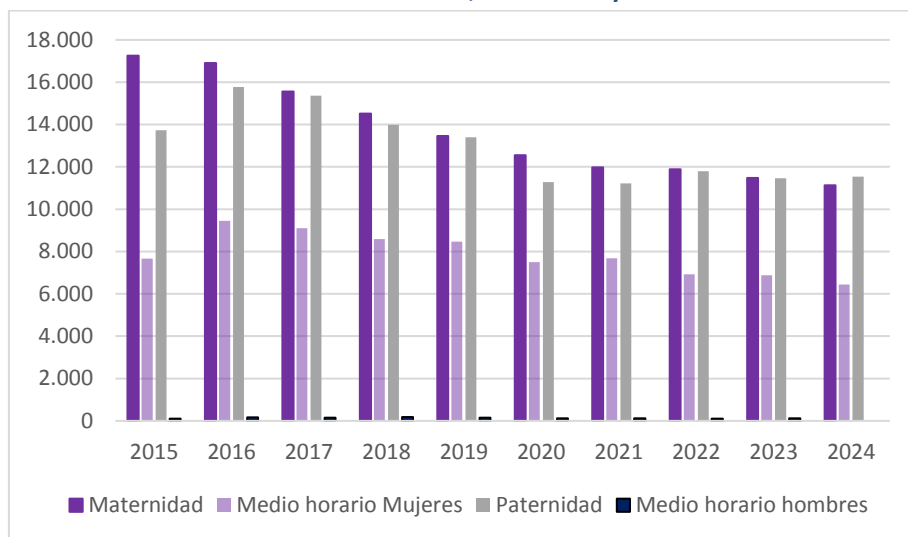
Fuente: Hasta febrero 2020 DW de Prestaciones. A partir de marzo 2020 Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17.860). Valores con reliquidación. (*) No incluye accidentes de trabajo

3.3 Subsidio por maternidad, paternidad y cuidados parentales

La Ley N° 19.161 de 2013 implicó cambios importantes en los derechos de licencia maternal y paternal del sector privado. El subsidio maternidad fue extendido a 14 semanas, e incorporó a trabajadoras no dependientes que desarrollan actividades amparadas por el BPS con hasta un trabajador subordinado, las titulares de empresas monotributistas, y las de empresas unipersonales rurales. Además, instauró una licencia por paternidad cuyo periodo de descanso es de diez días. Los trabajadores dependientes deben hacer uso de esta licencia a continuación de la licencia de tres días ya existente⁴ y los trabajadores por su cuenta, desde el día del parto. También establece un medio horario de uso parental para cuidados que a partir de 2016 se extiende hasta los seis meses del hijo/a.⁵ Este beneficio puede ser utilizado indistintamente por uno u otro progenitor, pero no en forma simultánea. En este sentido, consagra el reconocimiento y promoción de la responsabilidad compartida en el cuidado de hijas e hijos, lo que es fundamental para poder acceder al mercado laboral en condiciones de equidad.

La evolución de los beneficios de maternidad, paternidad y cuidados parentales es similar, con una tendencia descendiente (ver gráfico 9) que acompasa la baja de la natalidad en Uruguay. Resulta interesante que las altas de medio horario por cuidados otorgadas a padres y madres muestran valores bajos, que no acompañan los beneficios de maternidad. Además, es utilizado casi exclusivamente por mujeres (los varones no alcanzan al 2%). Esto sugiere que la consagración formal de esta posibilidad no ha sido suficiente para su efectivización. De acuerdo a Batthyány (2018), las principales razones esgrimidas por las mujeres para la subutilización se relacionan con barreras del mercado de trabajo; mientras que la no utilización por parte de varones se vincula a representaciones sociales de cuidados y relaciones de género (amamantamiento, mujer como mejor cuidadora, entre otros).

Gráfico 9. Evolución de beneficios de Maternidad, Paternidad y Cuidados Parentales. 2004 - 2024.



Fuente: Hasta octubre 2021 DW de Prestaciones. A partir de noviembre 2021 elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17.948) (1) Para Maternidad y Paternidad se presentan cantidad de subsidios en el año; para Cuidados parentales se presentan altas, por eso el dato no coincide con las publicaciones que manejan cantidad (Boletín Estadístico y otras). Valores sin reliquidación de maternidad y paternidad y con reliquidación. Incluye licencia por adopción leyes N° 17.292 y N° 15.084.

⁴ La Ley N° 18.345 de 11 de diciembre de 2008, establece licencias especiales con goce de sueldo para los trabajadores de la actividad privada en determinados casos. El artículo 5° establece una licencia de tres días por paternidad, adopción o legitimación adoptiva.

⁵ Tanto los días de licencia por paternidad como el período de uso del medio horario fueron introducidos gradualmente hasta su extensión completa en 2016.

A partir de Diciembre del 2021, con la vigencia de la llamada “Ley Federica” N° 20.000, se extiende bajo determinadas circunstancias el periodo de amparo para los subsidios de maternidad, paternidad y medio horario por cuidados de la actividad privada.

Licencia maternal:

- En los casos de nacimientos múltiples, o peso del recién nacido menor o igual a 1.5 kg, el período de amparo podrá extenderse hasta las 18 semanas del bebé.
- En casos de complejidad, independientemente de la semana de gestación en que se produzca el nacimiento, si el recién nacido presenta algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad implican riesgo o compromiso de vida, con internación o tratamiento domiciliario, el amparo podrá extenderse hasta que el recién nacido cumpla los seis meses de edad.
- Por igual período (seis meses) se extenderá el amparo en los casos en que el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que, sin implicar riesgo de vida, involucre discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales que requieran internación o tratamiento, que a juicio del médico especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre.

Licencia Paternal:

- En los casos de nacimientos múltiples, peso del recién nacido menor o igual a 1.5 kg, o en los casos de complejidad detallados anteriormente, el período de amparo podrá extenderse hasta un máximo de treinta días continuos.

Subsidio de cuidados parentales:

- Por su parte, el subsidio para cuidados del recién nacido puede llegar a extenderse hasta los 9 meses del bebé.

De acuerdo a la información disponible en los años 2022 y 2023 las solicitudes al amparo de esta Ley están en el entorno del 2,25% de las solicitudes totales.

CUADRO 1. Evolución de cantidad de solicitudes de subsidios de Maternidad, Paternidad y Cuidados Parentales, al amparo de la Ley Federica.

	Maternidad	Paternidad	Cuidados Parentales	Total	% sobre el total
2021 (*)	59	14	2	75	0,25
2022	264	269	132	662	2,21
2023 (**)	243	297	152	692	2,36
2024	250	319	139	708	2,48

Fuente: Sistema de prestaciones/R246336 - R246609. (*) Datos a partir de Diciembre. (**) Los datos del 2023 cambian en relación a la publicación anterior porque se identificaron nuevas solicitudes al amparo de la Ley con posterioridad a enero del 2024.

3.4 Asignaciones Familiares

Hasta diciembre de 2007 las Asignaciones Familiares se regían por el Decreto Ley N° 15.084 de noviembre de 1980 (para quienes contribuyen a la Seguridad Social⁶), y por un programa para Hogares de Menores Recursos enmarcado en las leyes N° 17.139 de julio de 1999 y N° 17.758 de mayo de 2004 (sin exigencia de cotización a la Seguridad Social). A partir de enero de 2008 se cierra este programa y se crea el nuevo sistema

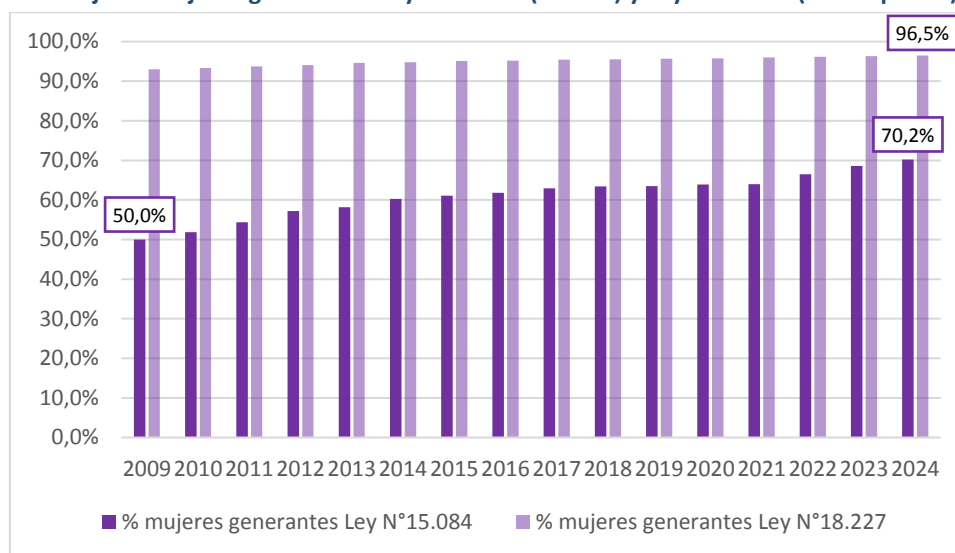
⁶ Las personas atributarias de las AF de la Ley 15.084 son los trabajadores privados cotizantes a la Seguridad Social con ingresos por debajo de determinados topes, con menores a cargo. Asimismo pueden ser trabajadores/as amparados al Seguro de Desempleo, y jubilados y pensionistas con menores a cargo.

de Plan de Equidad, por lo que en la actualidad, las asignaciones se rigen por Ley N° 15.084 (común) y Ley N° 18.227 (PE). Esta Ley se dirige a niñas, niños y adolescentes que integren hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica o estén en atención de tiempo completo en establecimientos del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay o en instituciones que mantengan convenios con dicho Instituto.

En el gráfico que sigue se presentan los resultados de las personas habilitadas para el cobro por Asignación Común y por Plan de Equidad en el período 2009 a 2024 en diciembre de cada año, en que se constata que las mujeres pasaron de representar el 50% en el año 2009, a tener un peso del 70,2% en el año 2024. Esta mayor participación es relevante ya que la Ley no asigna preferencia de cobro según sexo. Probablemente este incremento pueda estar relacionado con la mayor participación femenina en el mercado laboral con ingresos reducidos, como por ejemplo lo sucedido con el monotributo o la aportación doméstica. Por Ley N° 18.227, las mujeres generantes del beneficio representan el 96,5% al final de período, lo cual concuerda con la discriminación positiva que realiza esta Ley al dar preferencia a la mujer para el cobro.

Por esta normativa se registraron algo más de 240 mil generantes en diciembre de 2024 y cerca de 40.000 para la llamada “asignación común”.⁷

Gráfico 10. Porcentaje de mujeres generantes Ley N°15.080 (común) y Ley N°18.227 (Plan Equidad), 2009 a 2024.



Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) - en base datos del CSDP

4. Prestaciones de pasividad

En este apartado se presentan la información central de pasividades en dos secciones organizadas por régimen. En la primera se abordan los resultados al amparo de la Ley N°16.713 y modificativas de la Ley N°18.395. En la segunda se enumeran los principales cambios del Nuevo Sistema Previsional Común (Ley N°20.130).

4.1 Jubilaciones

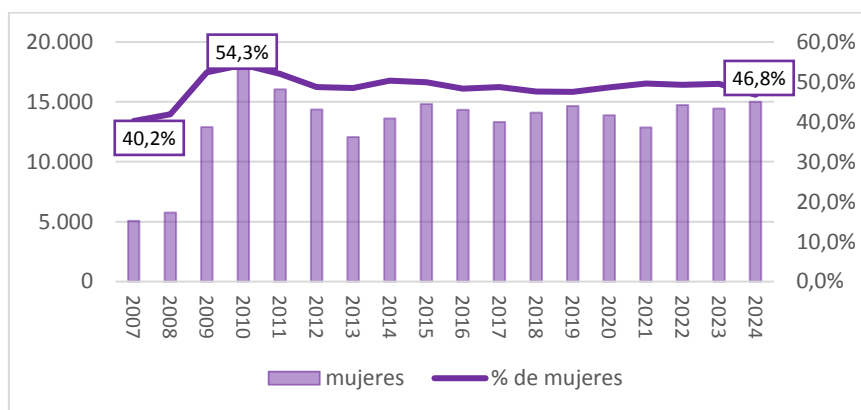
Con respecto a la información que se analiza en esta sección, la normativa fue modificada a través de la Ley N° 18.395 de 2008 de *flexibilización de las condiciones de acceso a las jubilaciones*. En apretada síntesis, esta

⁷ Para conocer la evolución de la cantidad de generantes, ver anexo.

norma redujo los años de servicio para configurar causal de jubilación común (de 35 a 30 años) y para edad avanzada. Si bien estas disposiciones aplican a varones y mujeres, son estas las que, dada su mayor dificultad para el acceso al trabajo formal, resultan más favorecidas.

Además, esta Ley creó un beneficio específico para compensar las interrupciones en la historia laboral que enfrentan las mujeres debido a la maternidad. Se trata del cómputo ficto por hijos, por el que las mujeres pueden computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo (o adopción), con un máximo total de cinco años. En las líneas que siguen la información analizada muestra que estas modificaciones tuvieron impacto desde el punto de vista de género.

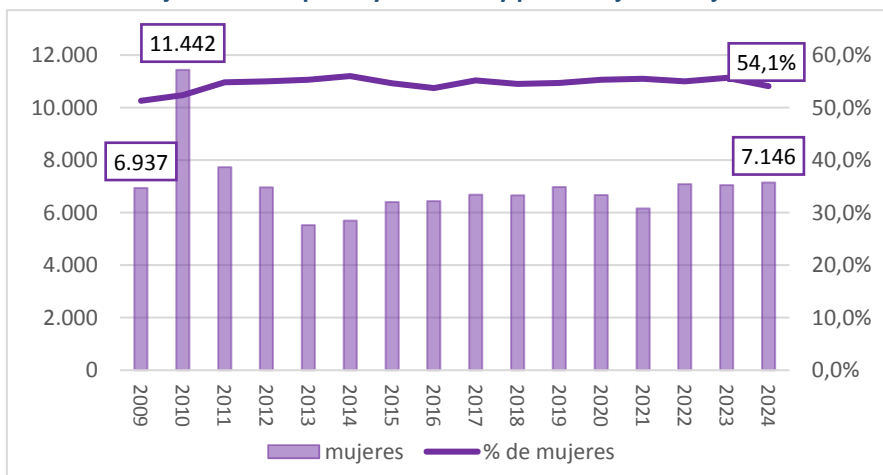
Gráfico 11. Altas femeninas de jubilaciones (Ley N°18.395 y N°16.713) y porcentaje de mujeres en el total, 2007 - 2024.



Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

En el gráfico precedente (11) se constata que la participación de mujeres en las altas jubilatorias adquiere su mayor expresión en el año 2010 (54,3%). A partir de este año se estabiliza esta proporción y el período finaliza con una participación del 46,8%, lo que implica seis puntos más que el año 2007.

Gráfico 12. Altas femeninas de jubilaciones por Ley N°18.395 y porcentaje de mujeres en el total, años 2009- 2024.



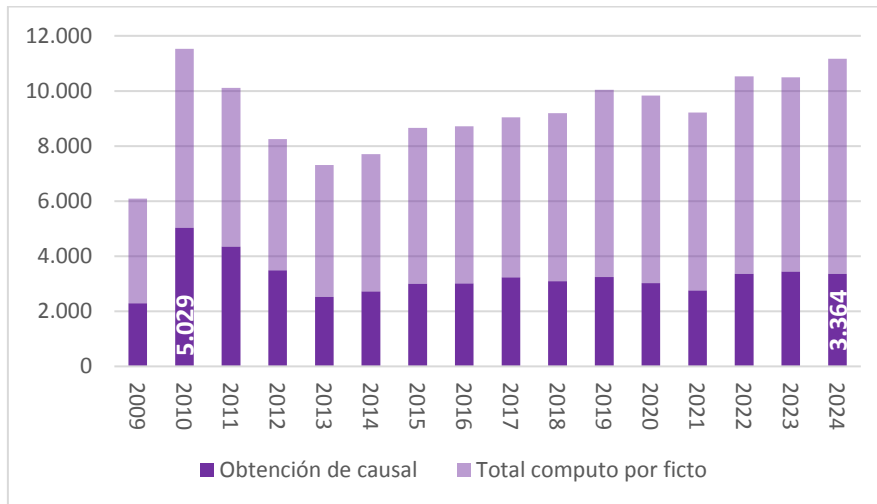
Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS). Nota: para el año 2018 se consideran como parte de la Ley N° 18.395 aquellas mujeres que accedieron a configurar causal con 35 años.

El gráfico anterior ilustra que los incrementos que se observan en 2009 y la mayor participación femenina que se muestra en el gráfico 11, se relacionan con las altas amparadas en la Ley N° 18.395. Como puede verse, en el 2010 las altas femeninas pasan de cerca de 7.000 a poco menos de 11.500, a partir de entonces

se estabilizan y oscilan entre 5.500 y 7.500. Además, a partir de ese año la proporción de mujeres supera a la masculina (que oscila entre el 54% y el 57%).

Asimismo, de acuerdo a la información del gráfico 13, en el 2010 fueron 5.029 las mujeres que accedieron a la prestación gracias al cómputo ficto por hijos/a (43,6%). Posteriormente los números absolutos descienden, redondeando las 3.500 altas al año, lo que implica que una de cada tres mujeres accede a la jubilación debido a los años por hijo/a. En el total del periodo las mujeres en esta situación rondan las 52.000.

Gráfico 13. Altas anuales con cómputo ficto por hijo y altas con obtención de causal por aplicación del cómputo, años 2009- 2024.



Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) – en base al listado de Altas CDES Prestaciones (a partir del 2013). Nota: Solo se consideran altas por vejez y edad avanzada

4.2 Pensiones de sobrevivencia

Las pensiones de sobrevivencia son prestaciones contributivas que otorga el Banco de Previsión Social debido al fallecimiento de una persona afiliada en actividad, en goce de jubilación o de subsidio transitorio. De acuerdo a la Ley Nº 16.713 pueden ser beneficiarias las personas viudas, hijos/as solteros mayores de 18 años incapacitados/as para todo trabajo, hijos/as solteros/as menores de 21 años, padres/madres absolutamente incapacitados/as para todos trabajo, personas divorciadas, concubinos y concubinas. Esta Ley incorpora el derecho del viudo si demuestra dependencia económica de la causante o si carece de ingresos suficientes. La normativa anterior sólo le otorgaba este beneficio si estaba incapacitado para todo tipo de trabajo, por lo cual pocos hombres obtenían la pensión de sobrevivencia. Las condiciones para obtener esta prestación hacen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al tope de ingresos. Con vigencia a enero de 2024, el tope para la viuda o concubina de pensiones generadas hasta el 31/07/2023 es de \$272.564 y para el viudo o concubino (acreditando dependencia económica), de \$156.724. Estas condiciones fueron cambiadas por el Nuevo Sistema Previsional Común que entró en vigencia en agosto del pasado año, modificándose los topes vigentes para las pensiones generadas a partir del 01/08/2023 y estableciéndose la interdependencia económica en el caso de las mujeres. A partir de ese momento, el tope femenino (acreditando interdependencia económica) se fija en \$256.820 y el masculino (acreditando interdependencia económica) en \$147.672. Este tope se irá modificando de tal forma de llegar a igualar el tope del hombre, disminuyendo, de acuerdo a la Ley, progresivamente.

CUADRO 15. Altas de pensiones de sobrevivencia acumuladas por año

	Cantidad		Variación de años sucesivos (en %)		% de mujeres
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
2008	1.904	8.909			82,4
2009	1.965	9.101	3,2	2,2	82,2
2010	1.959	9.673	-0,3	6,3	83,2
2011	2.090	9.610	6,7	-0,7	82,1
2012	2.079	9.438	-0,5	-1,8	81,9
2013	2.149	8.785	3,4	-6,9	80,3
2014	2.134	8.822	-0,7	0,4	80,5
2015	2.152	8.831	0,8	0,1	80,4
2016	2.370	9.160	10,1	3,7	79,4
2017	2.387	9.050	0,7	-1,2	79,1
2018	2.304	8.998	-3,5	-0,6	79,6
2019	2.538	9.074	10,2	0,8	78,1
2020	2.147	8.007	-15,4	-11,8	78,9
2021	2.529	9.694	17,8	21,1	79,3
2022	2.868	9.770	13,4	0,8	77,3
2023	2.476	7.981	-13,7	-18,3	76,3
2024	3.078	9.023	24,3	13,1	74,6

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

Si bien los viudos y concubinos tienen derecho a pensión por fallecimiento, las principales beneficiarias han sido las mujeres, cuya representación a lo largo de todo el periodo oscila entre el 82,4% y el 74,6%. En estas diferencias podrían estar influyendo los toques de ingresos diferenciales que se mencionaron anteriormente y que, si bien el nuevo sistema modifica, no acumula aún altas suficientes. El último año puede estar indicando un cambio en este sentido, con un valor record de hombres que accedieron al beneficio (3.078) y con una variación en relación al año anterior del 24%.

4.3 Nuevo sistema previsional

En este apartado se presentan los principales cambios previstos en el Nuevo Sistema Previsional Común (Ley N° 20.130), para vincularlos luego con el enfoque de igualdad de género y mostrar algunos datos iniciales.

4.3.1 Principales cambios

Los cambios establecidos en la Reforma entran en vigencia progresivamente en varias etapas. Inicialmente, a partir del 1 de Agosto del 2023, se produce la implementación de algunas prestaciones. Posteriormente, el 1 de Diciembre del mismo año, se modifica la distribución de aportes de cotizantes (comprende a todas las personas que inicien su primera actividad laboral o a quienes, aportando a otros organismos de previsión social inicien actividades que deban registrarse en BPS). Por último, a partir del año 2033, se inicia el esquema de convergencia entre regímenes.

Las principales modificaciones son:

- a. Para las personas nacidas a partir de 1973 que cuenten con 30 años de servicio, se modifican las condiciones de acceso, incrementándose la edad progresivamente:

b.

Año de nacimiento	Años de edad
1973	61
1974	62
1975	63
1976	64
1977	65

c. Se mantiene un esquema de flexibilización en el caso de BPS para las personas que no alcancen los 30 años de servicio, de acuerdo a la siguiente tabla:

Años de servicio	Años de edad
25	65
23	66
21	67
19	68
17	69
15	70

- d. Para calcular el monto de la jubilación se tendrán en cuenta los 20 años con mayor remuneración laboral.
- e. Las madres mantienen el derecho a computar un año de trabajo por hijo, hasta un máximo de 5 años. Quienes cesen o configuren causal luego del 1/12/2023 y hagan uso de este cómputo tendrán un nuevo cálculo adicional que excluye las remuneraciones que percibió durante el periodo de maternidad. Si este cálculo fuera más beneficioso se otorgará automáticamente.
- f. Además, quienes tengan hijos con discapacidad severa podrán sumar 2 años de trabajo por hijo, los que pueden dividirse mediante acuerdo entre ambos padres y no tienen tope.
- g. Se modifican los topes para la pensión de sobrevivencia de acuerdo a lo ya mencionado.
- h. Se crea un suplemento solidario que se adiciona a las Jubilaciones y Pensiones por Sobrevivencia con el fin de complementar los ingresos de las personas que no alcanzan un mínimo de sustitución de ingresos. El monto a percibir se ajusta de acuerdo a los ingresos de cada persona. Puede alcanzar un valor máximo de \$15.162 pesos (a diciembre del 2024) y no operan deducciones en la medida en que la persona afiliada no supere los 64.980 pesos por otros ingresos no previsionales. Aplica a personas de 65 años y más⁸.
- i. Se habilita la posibilidad de compatibilizar jubilación y actividad remunerada en determinadas condiciones⁹.
- j. Se crea la pensión por vejez anticipada para personas mayores de 65 años con un mínimo de 7 años de dedicación al cuidado directo y no remunerado de hijos, padres, nietos o hermanos, que no configuren causal jubilatoria en BPS ni en ningún otro organismo previsional.

⁸ Esta edad puede cambiar en algunas situaciones (convergencia, anticipada, extensa vida laboral). Ver CAPÍTULO IV.

⁹ En el caso de personas no dependientes con 65 años de edad afiliados a industria y comercio o rural con actividad en los últimos 3 años, se posibilita: i) Mantener su actividad no dependiente y dejar de efectuar el aporte jubilatorio correspondiente, siempre que cuenten con al menos treinta años de servicios reconocidos, ii) Jubilarse y mantener su actividad como no dependientes, si ocupan personal. Los aportes jubilatorios se destinarán a la cuenta de ahorro voluntario y complementario. Además, para todas las personas jubiladas, se establece que podrán reingresar a la actividad como trabajadores dependientes en la misma afiliación y mantener el cobro de la pasividad, cumpliendo con determinadas condiciones. Esto no aplica a jubilaciones por incapacidad total, actividad bonificada no docente o que incluyan servicios de afiliación civil.

4.3.2 Disposiciones normativas y enfoque de género

Dentro de los cambios reseñados, se destacan los que pueden contribuir a compensar las interrupciones en la trayectoria laboral y reducir la brecha de ingresos en las jubilaciones. A los efectos de la trayectoria laboral la posibilidad de adicionar dos años de servicio en caso de hijos/as con discapacidad al cómputo ficto por hijo es una innovación interesante. Estos años no tienen tope y en caso que medie acuerdo entre la madre y el padre, podrán ser fraccionados en periodos no menores a 6 meses entre ambos progenitores.

Asimismo, mantener el esquema de flexibilización introducido por la Ley N°18.395 para quienes no alcancen los 30 años de servicios es otra medida que ayuda a paliar las interrupciones en la historia laboral que pueden atravesar las mujeres y facilita el acceso a las jubilaciones por parte de estas.

En cuanto a la penalización salarial, se habilita a no considerar para el SBJ (Sueldo Básico Jubilatorio) hasta dos años del entorno del nacimiento del hijo/a. Esto no es menor si se tiene en cuenta la evidencia reciente sobre penalización salarial por maternidad en Uruguay, que muestra una reducción de los ingresos de las mujeres madres (frente a quienes no lo son) que se inicia meses antes del nacimiento y que mantiene efectos a mediano y largo plazo. (Sanguinetti, 2021 y Querejeta, 2021)

De forma complementaria, otra modificación que puede tener sus efectos desde la perspectiva de género es la creación del suplemento solidario que se aplica a las Jubilaciones y Pensiones por sobrevivencia. Si bien este suplemento no es exclusivo para las mujeres puede contribuir a la disminución de la brecha de ingresos en la vejez.

Por último, la Ley prevé un régimen de facilidades de pago para el caso del sector doméstico por deudas correspondientes a empleadores siempre que lo soliciten en conjunto con la parte trabajadora¹⁰.

4.3.3 Seguimiento y monitoreo en clave de género

De la mano de la implementación de los sistemas para la gestión administrativa del Nuevo Régimen Previsional, se incorporó el enfoque de género en los requerimientos de información a fin de dar un seguimiento adecuado de la política y contar con insumos relevantes para su adecuación y mejora.

Por ejemplo, se podrá saber *¿Cuán frecuente es el fraccionamiento de los años adicionales por hijos/as con discapacidad severa entre varones y mujeres? ¿Qué impacto tiene el uso de estos años para unos y otras (mejorar la jubilación u obtener causal)?*

Además, se podrá responder *¿Cuál es la tasa de uso de la posibilidad de exclusión de periodos para el cálculo del SBJ tras nacimiento de hijo/a? ¿Cuánto tiempo en promedio excluyen las mujeres? ¿Qué impacto tiene esta medida en las prestaciones recibidas?*

De quienes acceden a la pensión por vejez por carga de cuidados (7 años al cuidado directo de hijos/as, padres, madres, nietos/as, hermanos/as), *¿qué proporción son varones y mujeres?*

¹⁰ Ver Art. 300 de la Ley N°20.130

Sobre la compatibilidad actividad remunerada - retiro, ¿Qué proporción de mujeres y varones se suma a la posibilidad de jubilación flexible? ¿Qué características tienen estas personas (sector de actividad, vínculo funcional que dio lugar a la causal, ingresos por jubilación y por trabajo)?

En cuanto a la implementación del suplemento solidario ¿Qué proporción de pasividades de mujeres y varones es suplementada? ¿Qué peso promedio tiene el suplemento en los ingresos por pasividades de unos y otras? ¿Qué efectos tiene en la brecha de género?

4.3.4 Primeros resultados

A continuación se presentan los primeros resultados desagregados por sexo de algunos de los beneficios mencionados. Cabe recordar que se trata de pocos casos aún, debido al escaso tiempo transcurrido. Esto obliga a mencionar que no se pueden establecer tendencias o comentarios en relación a estos datos.

Cuadro a. Personas que utilizaron el beneficio adicional de años de servicio por hijo en caso de discapacidad (Art. 43), por sexo. Diciembre 2024.

	Mujeres	Hombres	% mujeres
Cantidad de personas	195	38	83,7

Fuente: Consulta R134461 - Prestaciones Económicas.

Cuadro b. Compatibilidad entre trabajo y jubilación según tipo de vínculo y sexo. Diciembre 2024.

	Mujeres	Hombres	%mujeres
Dependientes	684	2197	23,7
No dependientes	342	843	28,9

Fuente: Consultas R150141 - R148284 - R156307 Prestaciones Económicas

Cuadro c. Cantidad de personas que recibieron el Suplemento solidario por sexo. Diciembre 2024.

	Mujeres	Hombres	%mujeres
Cantidad de personas	611	681	47,3

Fuente: Elaboración AEA en base a metadata de pasividades.

Cuadro d. Monto promedio (en pesos) de suplementos en curso de pago al mes de Dic. del 2024, por sexo

	Mujeres	Masculino	Total
Monto promedio	11.974	11.087	11.507

Fuente: Elaboración AEA en base a metadata de pasividades

4.4 Violencia basada en género

Un penoso capítulo dentro de la temática de género lo constituye la violencia contra las mujeres; frente a este flagelo, las políticas públicas han ido generando respuestas. En Uruguay se inician en el 1995 y, tras un largo periplo, se promulga en diciembre de 2017 la Ley Nº19.580 de Violencia hacia las mujeres basada en género. Esta, en su artículo 6º, define diferentes formas de violencia, la más devastadora es la femicida (que supone la pérdida de la vida y graves consecuencias para las familias y en especial para los hijos e hijas de las víctimas). De acuerdo a información del Ministerio de Desarrollo Social y del Ministerio del Interior, las mujeres víctimas de homicidio en el 2023 fueron 56, de las cuales 23 configuraron femicidios (41%).

CUADRO 16. Total de mujeres víctimas de homicidios consumados y feminicidios, año 2023.

Año	Mujeres víctimas de homicidio	Femicidios	Femicidios (%)
2023	56	23	41%

Fuente: el total de mujeres víctimas de homicidios consumados es tomado del Informe Homicidios -MINTERIOR (2025)¹¹. El total de feminicidios corresponde a datos publicados en MIDES del Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad (2024)¹².

A fin de contribuir a mitigar las consecuencias perjudiciales de la violencia femicida, en Uruguay desde el año 2011 existen medidas de protección social para amparar a los niños, niñas y adolescentes (NNA) cuyas madres son asesinadas por Violencia Doméstica (VD). La Ley Nº 18.850 establece una pensión no contributiva y asignación familiar especial, junto con asistencia psicológica y cobertura de salud.

Las personas beneficiarias reciben una pensión mensual de monto equivalente a la prestación asistencial no contributiva -por vejez e invalidez- y una asignación familiar especial mensual, de monto diferencial según el nivel de enseñanza y la presencia de discapacidad.¹³ Como contraparte, la normativa exige la asistencia de los NNA a los institutos docentes, revisiones periódicas cada tres años a cargo de los servicios médicos del BPS en caso de incapacidad¹⁴ y asistencia a tratamiento psicológico determinado, autorizado y provisto (en caso de ser necesario), por BPS.

Cabe destacar que por Ley Nº19.039 de diciembre de 2012, se otorga una pensión para víctimas de delitos violentos y que la Ley Nº19.889 (Ley de Urgente Consideración), de julio de 2020, dio nueva redacción al artículo 3º de dicha normativa. Con la nueva redacción, se considera el fallecimiento de la víctima “...en ocasión de un hecho delictivo o cuando una persona resulte incapacitada en forma parcial o total, con carácter permanente para todo trabajo...”. Por lo cual, “la violencia doméstica - que se enmarca como un hecho delictivo-, queda comprendida dentro del hecho generador de esta pensión”. Al armonizar estas dos leyes (Nº19.039 y Nº18.850), a partir de noviembre de 2021 los NNA tienen derecho al cobro de la pensión por delitos violentos (en caso de ser más conveniente), manteniendo el derecho a la Asignación Familiar Especial.¹⁵

De acuerdo al cuadro que sigue, los promedios anuales de beneficiarios/as de Asignación Familiar Especial oscilan entre 62 y 81 beneficios y las Pensiones entre 123 y 172, del 2013 al 2024.

¹¹ Ver <file:///C:/Users/magallo/Downloads/Homicidios%20anual%202024.pdf>

¹² Se trata del último dato publicado. De acuerdo a la información de la web del MIDES, corresponde a casos aclarados, y el criterio de publicación está alineado con las recomendaciones de la Cuarta Reunión del Comité de Expertas/os (CEVI). Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará (MESECVI), realizado en agosto de 2008 en Washington, D.C. y también con el Informe del Secretario General de la Asamblea de Naciones Unidas, Adopción de medidas contra el asesinato de mujeres y niñas por razones de género, del 16 de junio de 2015. Ver: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/indicador/cantidad-femicidios-u-homicidios-mujeres-violencia-genero>

¹³ El monto de la pensión es \$15.751 a enero del 2024. La asignación es de carácter mensual, y su monto será \$2.363 (1/1/2024) y ascenderá a \$3.187 cuando el beneficiario se encuentre cursando enseñanza media o superior o tenga una discapacidad física o psíquica tal, que impida su ingreso a cualquier tipo de tarea remunerada. De acuerdo a la reglamentación de la norma (Decreto 132/012), la pensión no se genera durante los períodos en que la persona beneficiaria se encuentra en atención de tiempo completo en establecimientos del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) o en instituciones que mantengan convenios con dicho instituto.

¹⁴ En los casos de NNA con discapacidad síquica, la misma puede acreditarse mediante certificación que al efecto expida el Registro creado por la Ley Nº 13.711, de 29 de noviembre de 1968.

¹⁵ Esto implica que para los casos de Violencia doméstica donde el monto de la pensión de la Ley Nº19039 le sea más favorable, se le otorga esta última, pudiendo acceder conjuntamente a la AFAM y a la asistencia psicológica con amparo a la Ley Nº18850.

CUADRO 17. Asignaciones Familiares Especiales y Pensiones para Huérfanos por Violencia Doméstica. Promedio mensual del año, 2013 - 2024.

	Asignaciones Especiales ¹⁶	Pensiones
2013	62	123
2014	70	154
2015	71	167
2016	77	169
2017	81	172
2018	75	167
2019	74	157
2020	70	149
2021	65	140
2022	65	147
2023	63	148
2024	67	145

Fuente: Banco de datos AEA-BPS. Nota: 14 pensionistas de las consideradas en este cuadro cobran el monto de la PDV por serles más conveniente que el derecho de PVD.

A diciembre de 2024, son 49 los niños, niñas y adolescentes que reciben seguimiento psicológico. De ellos, 21 son atendidos dentro del Organismo a través de los psicólogos de los Centros de Promoción Social y de Salud (CPSS), y los restantes en sus prestadores o a nivel privado. En estos últimos casos, los psicólogos de los CPSS realizan un monitoreo evolutivo a través de comunicaciones con los tutores de los menores.

A partir de marzo del 2022 por Resolución del Directorio del BPS, se incorporó dentro del listado de personas beneficiarias de la prestación de ayudas extraordinarias¹⁷ a los hijos de víctimas fallecidas por violencia doméstica (pensión ley N° 18.850) e hijos de víctimas de delitos violentos (pensión ley N° 19.039), de manera de facilitar la atención psicológica por esta vía en todo el país.

5. Prestaciones de salud

En este apartado se presentan las prestaciones de salud administradas e implementadas por el BPS, se incluye la afiliación mutua (SNIS), el CRENADECER, los Centros de Atención Primaria y Promoción de Salud y el Programa de Madres Adolescentes.

5.1 Afiliación mutua

El Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) otorga cobertura médica a través del Seguro Nacional de Salud (SNS) a personas trabajadoras del sector público y privado, jubiladas y pensionistas (y sus familias), por Ley

¹⁶ El menor número de Asignaciones Especiales en relación a las Pensiones puede estar asociado a la opción de la persona administradora, por recibir otra asignación siendo incompatible el cobro de dos asignaciones distintas.

¹⁷ La Ayuda extraordinaria (Ayex) es una prestación económica, no contributiva, que brinda el Banco de Previsión Social a personas con discapacidad o alteraciones en el desarrollo, destinada a contribuir a solventar el costo de Institutos de rehabilitación, equinoterapia o transporte para la persona beneficiaria o boletos de acompañantes. Los montos correspondientes a estas prestaciones son: \$ 7.843,60 (valores a enero del 2024) para instituto de rehabilitación, \$ 2.410,37 (valores a enero del 2024) para equinoterapia y \$ 3.834,32 (valores a julio del 2024) para transporte o locomoción.

N°18.211 del 2007. La cobertura se efectiviza a través de la afiliación a un prestador integral de salud, al que el Fondo Nacional de Salud (FONASA) abona la cuota mutual.

La incorporación de cónyuges y concubinos se implementó de forma gradual entre 2010 y 2016, para estas personas la normativa ha constituido una forma de facilitar el acceso a la cobertura médica más allá de la participación en el mercado de trabajo, lo que tiene resultados especialmente en la inclusión de mujeres al sistema:

CUADRO 18. Cónyuges y concubinos/as con SNIS por sexo- promedio mensual del año				
	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
2010	527	102	629	16,2
2011	4.299	19.026	23.325	81,6
2012	15.042	51.596	66.638	77,4
2013	29.970	90.647	120.618	75,2
2014	48.012	129.475	177.487	72,9
2015	52.520	135.394	187.914	72,1
2016	57.742	139.360	197.101	70,7
2017	63.747	147.409	211.157	69,8
2018	67.347	150.017	217.364	69,0
2019	68.271	150.832	219.103	68,8
2020	68.914	150.812	219.727	68,6
2021	69.498	152.919	222.416	68,8
2022	68.360	152.073	220.432	69,0
2023	66.489	148.806	215.295	69,1
2024	66.213	145.775	211.987	68,8

Fuente: banco de datos AEA-BPS.

En 2024 se registraron aproximadamente 212 mil personas beneficiarias, de las cuales el 68,8% fueron mujeres.

5.2 Servicios de salud

Dentro de los programas y prestaciones que brinda el BPS se encuentran los Servicios de Salud, a saber:

- Atención primaria y promoción de salud,
- Medicina embrio fetal y perinatal,
- Pesquisa neonatal,
- Atención ambulatoria especializada,
- Atención odontológica y ortodoncia,
- Apoyo a la lactancia,
- Programa de reinserción laboral,
- Programa de apoyo a madres adolescentes y jóvenes.

Cada uno de estos servicios atiende en su mayoría mujeres. En algunos servicios, es necesario realizar un abordaje con perspectiva de género. Se tratan seguidamente, estos servicios en particular.

5.2.1 Unidad de Medicina Embrio-Fetal y Perinatal

La Unidad de Medicina Embrio-Fetal y Perinatal (UMEFEPE) del BPS, lleva adelante un programa de screening del primer trimestre del embarazo. Consiste en la realización de una ecografía (Translucencia Nucal - TN) y un estudio de sangre materna. Se procura la detección de riesgo de las alteraciones cromosómicas más frecuentes en el feto. La búsqueda temprana de alteraciones, permiten un diagnóstico precoz así como una intervención que hace la diferencia a la hora de desarrollar o no, una patología. Son beneficiarias las usuarias de los Servicios Públicos de los Efectores Públicos de Salud (ASSE, Sanidad Policial, Sanidad Militar, IMM, y BPS), del área metropolitana que estén cursando entre 11 y 13 semanas de embarazo. En el año 2023 fueron atendidas 17.620 consultas (último dato disponible).¹⁸

5.2.2 Programa de apoyo a madres adolescentes y jóvenes

El Programa de Apoyo a Madres Adolescentes y Jóvenes está dirigido a jóvenes que por su maternidad y el contexto de vulnerabilidad del que provienen enfrentan dificultades para continuar o retomar su trayectoria educativa¹⁹. Los objetivos específicos son: a) posibilitar la captación de madres adolescentes y jóvenes, menores de 23 años, beneficiarias del BPS²⁰ y del Programa Uruguay Crece Contigo (UCC)²¹ interesadas en continuar estudiando, de manera de facilitar el ingreso al mercado laboral formal y especializado; b) promover en las madres adolescentes y jóvenes la adquisición de habilidades sociales y el aumento de su autonomía económica, física y en la toma de decisiones. Cuenta con tres tipos de beneficios: económico, social y educativo. El *económico* se refiere a una transferencia económica personal, destinada a cubrir los costos que implica la capacitación: locomoción, materiales de estudio, cuidados del hijo/a, uso de institutos de educación públicos o privados, clases de apoyo y atención ante situaciones imprevistas. El *apoyo social* está centrado en favorecer la autonomía y el desarrollo personal-social de las madres y su entorno familiar, acompañándolas en la construcción y consolidación de su proyecto de vida. El *apoyo educativo* consiste en la planificación e implementación de talleres por parte de las Trabajadoras Sociales en los que se abordan temas identificados como una necesidad de parte de las profesionales (salud sexual y reproductiva, género, autoestima, pautas de crianza, inserción laboral, proyecto de vida, cultura emprendedora, violencia de género, etc.).

El Programa cuenta con 74 cupos; 44 corresponden a Prestaciones de BPS (en Montevideo y área Metropolitana) y 30 corresponden al convenio con UCC (en Montevideo, Canelones, San José, Maldonado y Colonia). Los cupos pueden ser usufructuados por un lapso de hasta de 36 meses efectivos de cobro.

¹⁸ Boletín Estadístico 2023. BPS, AGSS, AEA. Disponible en https://www.bps.gub.uy/bps/file/21836/2/5663_3_boletin-estadistico-2024.pdf

¹⁹ Extracto de la ponencia presentada por equipo de Trabajadoras Sociales del BPS en el VII Congreso Internacional de Trabajo Social, IX Congreso Nacional de Trabajadores Sociales de la Salud, III Congreso Nacional e Internacional de Rehabilitación Social y Ocupacional, celebrado en La Habana, Cuba del 25 al 30 de mayo de 2015.

²⁰ Trabajadoras, hijas o parejas de trabajadores que realizan aportes a la Seguridad Social (BPS).

²¹ Uruguay Crece Contigo (UCC) es una política pública de cobertura nacional, que apunta a consolidar un sistema de protección integral a la primera infancia. Para ello se propone el desarrollo de acciones universales y focalizadas que garanticen los cuidados y protección adecuados de las mujeres embarazadas y el desarrollo de niños y niñas menores de 4 años, desde una perspectiva de derechos, género y generaciones. En: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/uruguay-crece-contigo-ucc>

5.2.3 Centros de atención primaria y promoción de salud

La Atención Primaria y Promoción de Salud que brindan los Centros de Promoción Social y Salud (CPSS), tienen como objetivo *“impulsar y ejecutar programas de promoción social y de prevención, destinados a conseguir mejoras en la salud de la población objetivo definida, desde un enfoque de determinantes sociales y estrategias interinstitucionales, de acuerdo a los lineamientos de la Institución y ajustados a la normativa sanitaria vigente, con especial énfasis en temas de género”*²². Las personas beneficiarias son las afiliadas a ASSE derivadas de convenios de complementariedad y beneficiarias de los programas de proximidad del MIDES²³.

Dentro de la Atención de los CPSS, desde 1990, se encuentra la detección, apoyo y orientación en situaciones de violencia de género y vulnerabilidad social por parte de los equipos de violencia de género y generaciones (VBGG). En el proceso de esta atención, se pueden realizar derivaciones desde y hacia el Poder Judicial, INAU o MIDES, en caso de ser necesario. Por ejemplo, si la persona beneficiaria decide realizar una denuncia por Violencia Doméstica (VD), el personal del equipo puede acompañarla en esta instancia.²⁴ La cantidad de consultas de VD atendidas en los Centros para el año 2024 es de 25.

6. Pensiones alimenticias

En enero de 2017 se promulgó la Ley N° 19.480, la que dispuso la creación a cargo del BPS, de un Registro de Personas Obligadas al pago de Pensiones Alimenticias (RENOA). Se trata de una normativa que propende al efectivo y ágil acceso a las pensiones alimenticias para niños, niñas y adolescentes. Quienes están a cargo de estos menores o personas con discapacidad, son en su gran mayoría mujeres, las cuales se encontraban en una difícil situación a la hora de realizar el cobro de la pensión cuando el obligado cambiaba de empleador/a. En muchos de estos casos se hacía necesario realizar una búsqueda con la consiguiente interrupción de la pensión para alimentos. La normativa simplifica el trámite evitando dilaciones en el tiempo y asegurando así, que el beneficio pueda ser efectivamente gozado por los destinatarios (menores o personas con discapacidad).

En el año 2018 se formalizó un convenio entre el Poder Judicial y BPS en relación a la implementación del RENOA, donde se instrumenta el procedimiento a efectos de cumplir con la normativa vigente. En dicho convenio se detalla la gestión a realizar dentro de la cual cobra especial importancia la comunicación de la orden de retención que el BPS debe realizar a las empresas y entidades públicas o privadas cada vez que el obligado registre un alta de actividad en el Organismo.

A partir de 2021 se encuentra disponible un servicio en línea que permite a quienes administran la pensión alimenticia, acceder a información sobre los oficios registrados: nombre y documento de identidad del obligado, expediente judicial, juzgado y beneficiarios. Asimismo se posibilita imprimir constancias para su presentación donde corresponda.

²² Propuesta de estructura organizativa, Gerencia de Salud, aprobada por RD 44-50/2017.

²³ También se brinda atención odontológica a hijos/as de funcionarios/as de BPS y se realiza PAP y Colposcopia a funcionarias de BPS.

²⁴ Con respecto a las funcionarias y funcionarios del Organismo, los equipos brindan asesoramiento y orientación a quienes se encuentran en situación de violencia doméstica.

En el año 2023 el registro incorporó información de personas afiliadas a las cajas paraestatales (Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios, Caja Notarial y Policial) y se incluirán próximamente los sistemas de retiro (Militar y Policial), según lo establecido en la Rendición de Cuentas.

A diciembre del 2024 la cantidad de personas obligadas alimentarias asciende a 68.907, de las cuales el 95,5% son varones en tanto las personas administradas mantienen la relación inversa (siendo amplia mayoría las mujeres). Esta información se encuentra actualmente disponible para consulta de toda la población en BPS en cifras.

7. Cuidados

7.1 Servicio de Asistentes Personales

En diciembre de 2015 se aprobó por Ley Nº19.353 el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social, con el objetivo de la promoción de la autonomía de las personas en situación de dependencia, su atención y asistencia. Por Decreto 117/016 de 25 de abril de 2016 se reguló el Servicio de Asistentes Personales para Cuidados de larga duración para Personas en situación de Dependencia Severa. Consiste en el cuidado y la asistencia personal, en domicilio particular, para las actividades de la vida diaria de las personas (incluye la habilitación, el registro, la formación, la supervisión y/o el otorgamiento de un subsidio²⁵). Actualmente el acceso al Programa se prevé para personas de hasta 29 años y de 80 y más. El BPS integra este Sistema y su rol en este Programa es: a) registrar a los usuarios del Servicio que cumplan con los requisitos que se detallan en la normativa, b) registrar a los Aspirantes de Asistentes Personales que pretendan cumplir con el servicio, y c) hacer efectivo el pago de los subsidios a los usuarios del servicio. En el año 2024 las empresas que declaran vínculo funcional Asistentes Personales promedian las 6.136²⁶; en tanto la cantidad de puestos asciende a 6.369.

7.2 Cupo cama

En el año 2001 se promulgó la Ley Nº 17.292 que incorpora el concepto de soluciones habitacionales al Programa de Vivienda y habilita la puesta en marcha de modalidades alternativas (a la de vivienda en uso.) Como consecuencia de esto, en el año 2003 se aprobó la modalidad de cupo cama, orientada a personas que habiéndose inscripto en el Programa de Vivienda y cumpliendo los requisitos para ser adjudicatarias de una Solución Habitacional, atraviesan situaciones de fragilidad y dependencia con necesidad de apoyo para la realización de las actividades de la vida diaria. Consiste en un subsidio económico para financiar el servicio de cuidados de larga estadía en hogares y residenciales en convenio con el BPS.²⁷ Si bien el nacimiento de esta modalidad no se vincula directamente con la igualdad de género, indirectamente sí. Se considera esto porque esta alternativa facilita el acceso a cuidados a un número importante de mujeres, y como contracara,

²⁵ El subsidio es de 4,6 BPC por 80 horas mensuales (se incluye aportes a la seguridad social, aguinaldo y salario vacacional). La cobertura del servicio varía de acuerdo a los ingresos del núcleo familiar. Para quienes tienen ingresos de hasta 3 BPC por persona, el subsidio es total; entre 3 y 6 BPC corresponde el 67% del subsidio, de 6 a 11 BPC corresponde el 33% y a partir de 11 BPC, no se subsidia. El pago lo realiza el BPS directamente a la persona contratada.

²⁶ Incluye empresas con otros vínculos funcionales, como personas en subsidio transitorio pago por BPS.

²⁷ Se trata de un subsidio parcial en tanto las personas usuarias aportan parte de su ingreso al financiamiento y el BPS complementa hasta al alcanzar el valor del cupo cama.

alivia la demanda de cuidados en otro tanto (para quienes deberían asumir esa responsabilidad en caso de no existir esta respuesta).

A Agosto de 2024 se encuentran haciendo uso del subsidio 1319 personas, lo que representa alrededor del 10,5% de las personas usuarias del PSH. Se trata de una población feminizada y envejecida, con un 73,9% de mujeres y que aloja a un cuarto de las personas de 85 y más del Programa²⁸.

8. Resumen

Las líneas precedentes exponen la principal información de seguridad social del BPS en clave de género. Se recorren distintos ejes, como mercado de trabajo, prestaciones de actividad, pasividades, cuidados, violencia basada en género y servicios de salud; lo que da cuenta del amplio alcance de la seguridad social administrada por la institución.

Con respecto al mercado de trabajo formal, la evolución de los puestos cotizantes en varones y mujeres presenta algunas diferencias. Mientras los primeros crecen de manera sostenida desde el 2004 hasta el 2014 en que decrecen hasta el 2021 para retomar allí los incrementos; las mujeres crecen de manera sostenida hasta la pandemia, en que decrecen levemente, para retomar su crecimiento hasta la actualidad.

La mirada sobre sectores y situaciones específicas, deja al descubierto dinámicas interesantes. Por un lado, la aportación doméstica (casi exclusivamente femenina), experimenta incrementos continuos hasta el 2019 y desciende a partir de la pandemia. Por otro, los puestos femeninos de no dependientes de Industria y Comercio presentan incrementos más marcados que los masculinos (acumulando un 126% con respecto al 2004). Por último, el amparo a la seguridad social de reducida dimensión económica (monotributo), ha sido más utilizado por mujeres, con una participación femenina de 57,6% en el total. Cabe subrayar que estos puestos han acumulado un crecimiento de casi 300% desde el 2010.

La brecha de género en las remuneraciones, analizada a partir de los puestos dependientes de la actividad privada de Industria y Comercio, muestra que ellas reciben una remuneración promedio mensual que representa alrededor del 77% de la que reciben ellos.

En cuanto a las licencias de maternidad y paternidad, se registra un uso similar entre ambos sexos. En relación al subsidio para cuidados se observan dos situaciones. Por una parte, su uso es casi exclusivamente femenino. Por otra, es baja la cantidad total de personas que lo utiliza frente a quienes tienen derecho. En el año 2021, a partir de la Ley Federica, se mejoraron los derechos previstos en estos subsidios pudiendo ampliarse el tiempo de amparo en determinadas circunstancias (embarazos múltiples, situaciones especiales de salud o discapacidad). El 2,48% de las solicitudes procesadas en el último año correspondieron a esta nueva Ley.

La participación femenina en el seguro de desempleo ha sido siempre del entorno a un tercio, salvo durante la pandemia que alcanza el 45%. Es dable pensar que la flexibilización de requisitos de acceso que se implementó en ese momento junto con el impacto de la crisis en sectores feminizados (salud, educación,

²⁸ Para más información ver OVESS <https://observatorio.bps.gub.uy/ovess/#/prestaciones-sociales-vejez>

turismo, gastronomía y comercio) facilitaron el acceso por parte de las mujeres (contribuyendo a proteger el empleo femenino).

Los beneficios jubilatorios fueron modificados por la Ley N° 18.395 de Flexibilización de las Condiciones de Acceso, de noviembre de 2008. Algunos de los cambios más importantes han sido la reducción de años de servicio a 30 años para configurar causal jubilatoria (jubilación común) y la provisión de varias alternativas más favorables para configurar causal por edad avanzada. Además, esta Ley incorpora un beneficio específico para la mujer, al computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo u adoptado, con un máximo de cinco. De esta forma, se trata de compensar las dificultades para el acceso al mercado de trabajo con cotización efectiva cuando no existen medidas alternativas de cuidados. En el año 2024 la participación femenina en las altas de jubilaciones totales fue de casi el 47%, y 54% en las jubilaciones por Ley de Flexibilización. Asimismo desde la aplicación de la Ley N°18.395 hasta el año 2024 se jubilaron aproximadamente 52.000 mujeres por el cómputo ficto por hijo, que de otra forma no hubieran podido hacerlo en ese momento.

Recientemente fue aprobado el Nuevo Sistema Previsional Común, que presenta algunas modificaciones pasibles de ser analizadas con enfoque de género. Cabe mencionar la posibilidad de sumar dos años de servicios por hijos en situación de discapacidad severa. Estos años no tienen tope (ni afectan el tope) y pueden ser fraccionados entre padre y madre, previo acuerdo. Otro mecanismo interesante, es la posibilidad de no considerar para el SBJ (Sueldo Básico Jubilatorio) hasta dos años del entorno del nacimiento del hijo/a.

Esto no es menor si se tiene en cuenta la evidencia reciente sobre penalización salarial por maternidad en Uruguay. Asimismo, otra modificación relevante desde el enfoque de género es la creación del suplemento solidario que se aplica a las Jubilaciones y Pensiones por sobrevivencia. Por último, se crea la pensión por vejez anticipada para personas mayores de 65 años con un mínimo de 7 años de dedicación al cuidado directo y no remunerado de hijos, padres, nietos o hermanos, que no configuren causal jubilatoria en BPS ni en ningún otro organismo previsional

En una línea distinta de trabajo, en los últimos años se han implementado una serie de políticas públicas en conjunto con otros organismos del Estado, para prevenir, sancionar y reparar los perjuicios que produce la violencia basada en género. De parte de nuestra institución, la pensión y asignación familiar especial a hijos/as de personas fallecidas como consecuencia de hechos de violencia doméstica, constituyen medidas de protección social tendientes a reparar las consecuencias dañosas para los huérfanos y huérfanas de las víctimas. En 2024 se registró un promedio de 145 beneficios de Pensiones por Violencia Doméstica y 67 de Asignación Familiar Especial. En el año 2020 la Ley de Urgente Consideración armonizó el monto del beneficio que se recibe por esta prestación al de la pensión por delitos violentos (que en algunas situaciones puede ser mayor), como resultado de ello las personas beneficiarias reciben la prestación que les es más conveniente económicamente.

En lo que respecta a salud, a partir de la vigencia del Sistema Nacional Integrado de Salud, la extensión de la cobertura médica de trabajadores, jubilados y pensionistas a personas a cargo (hijos menores de 18 años, o mayores con discapacidad, esposas/os o concubinos/as sin derecho propio), tuvo como consecuencia que muchas mujeres accedieran a la cobertura de salud sin contar con empleo formal. En diciembre de 2024 accedieron a este beneficio 211.987 personas de las cuales el 69% son mujeres.

A partir del año 2017 se cuenta con una Ley que tiene el objetivo de asegurar el cumplimiento del servicio de las pensiones alimenticias (RENOA), evitando interrupciones (o dilaciones en el cobro) en caso de cambios de empleador de obligados. Para diciembre 2024 la cantidad de personas obligadas alimentarias asciende a 68.907, de las cuales el 95,5% corresponde a varones. En tanto las personas administradas mantienen la relación inversa (siendo amplia mayoría las mujeres)

En materia de prestaciones de cuidados, el Servicio de Asistentes Personales para Personas en situación de Dependencia Severa significó un paso más en el ámbito de la protección social. El BPS tiene el cometido de registrar a los usuarios y aspirantes del servicio, y de hacer efectivo el pago de los subsidios. En 2024 la cantidad de puestos de trabajo por este servicio asciende a 6.369. También vinculado a cuidados, en el año 2003 se aprobó la modalidad de cupo cama, que consiste en un subsidio económico para financiar el servicio de cuidados de larga estadía en hogares y residenciales en convenio con BPS para personas en situación de fragilidad/dependencia en uso o inscriptas y aceptadas en el Programa. Al mes de Agosto de 2024, 1319 personas hacían uso del servicio, de las cuales el 69% son mujeres.

Como puede verse en las últimas décadas se ha notado un avance en la participación de las mujeres en la seguridad social, lo que guarda relación directa a la implementación de políticas con enfoque de género.

9. Referencias bibliográficas

- Batthyány, K y otros (2018). "Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado. Sistema de Cuidados.
- BPS. "Mamá, te ayudamos a estudiar" Ponencia presentada por grupo de Trabajadoras Sociales del BPS, en el VII Congreso Internacional de Trabajo Social, IX Congreso Nacional de Trabajadores Sociales de la Salud, III Congreso Nacional e Internacional de Rehabilitación Social y Ocupacional, celebrado La Habana, Cuba del 25 al 30 de mayo de 2015. Inédita.
- Hirata, E. y Kergoat, D. (2007) "Nuevas configuraciones de la división sexual del trabajo", en: Cuadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. Pp 595-609.
- Salvador, S. (2022). *Informe comparativo del proceso previo a la creación del sistema integral de cuidados*. Eurosocial. Unión Europea. N°101. https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2022/06/Herramienta_101-creacion-del-sistema-integral-de-cuidados.pdf
- Sanguinetti (2022) subutilización del subsidio por maternidad en trabajadoras no dependientes. Disponible en <https://www.bps.gub.uy/bps/file/20211/1/94.-subutilizacion-del-subsidio-por-maternidad-en-trabajadoras-no-dependientes.-ano-2019-y-2021.-p.-sanguinetti.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. Informe diferencial de mercado de trabajo, diciembre 2022. Disponible en: <https://www3.ine.gub.uy/boletin/Diferencial/Bolet%C3%ADn-diferencial-Diciembre-2022.html>
- Ministerio del Interior. Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad. División Estadísticas y Análisis Estratégico. Homicidios 1º de enero al 31 de diciembre (2011-2022). Disponible en https://minterior.gub.uy/observatorio/images/pdf/2022/HC_del_2022.pdf
- OVESS - Observatorio de vejez, envejecimiento y seguridad social (2025). <https://observatorio.bps.gub.uy/ovess/#/>

10. ANEXO

Cantidad de generantes de AF por Ley 15.084 (común) y Ley 18.227 (PE) en diciembre de cada año.
 2009 - 2024

	Ley N°15.084		Ley N°18.227	
	% de mujeres	Totales	% de mujeres	Totales
2009	50	119.943	93	183.663
2010	51,9	108.577	93,3	198.113
2011	54,4	93.893	93,7	202.341
2012	57,2	88.275	94,1	199.261
2013	58,2	86.596	94,6	186.998
2014	60,3	81.429	94,8	193.595
2015	61,1	81.028	95,1	194.654
2016	61,8	76.504	95,2	202.515
2017	62,9	70.419	95,4	201.780
2018	63,4	66.653	95,5	204.049
2019	63,5	62.496	95,7	205.365
2020	63,9	58.862	95,8	206.897
2021	64,0	54.018	96,0	205.099
2022	66,5	49.078	96,2	224.628
2023	68,5	44.500	96,4	235.707
2024	70,2	39.588	96,5	241.034

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) – en base datos del CSDP

Nota: Valores 2024 no incluyen demanda

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) – en base datos del CSDP

JUBILACIONES POR DEPARTAMENTO

Periodo: 2019 – 2024

Actualización

Jubilaciones por departamento:

Periodo 2019 – 2024

Actualización

Actuaria y demografía

Marzo 2025

Resumen:

En este informe se realiza un análisis de las jubilaciones desagregadas por departamento en términos de cantidad y montos promedios de cada año para el periodo 2019-2024. Cabe destacar que no se toman en cuenta las jubilaciones de beneficiarios residentes en el exterior.

Se comentan los valores de los importes promedios expresados en términos constantes deflactados por el Índice de Precios del Consumo (IPC) promedio de 2024.

Palabra Clave: Jubilaciones, Importes promedio, Departamento

1. Jubilaciones

Las jubilaciones son prestaciones económicas de carácter contributivo que se otorgan con el fin de cubrir la pérdida de ingresos debido al cese de la actividad remunerada o reducción de la jornada de trabajo. Todo trabajador tiene derecho a al menos una jubilación, siempre que reúna ciertos requisitos de edad y años de servicios.

Al hablar sobre jubilaciones por departamento, nos referimos a una clasificación de dicha prestación en función del departamento donde reside el beneficiario.

Cuadro y Mapa 1: Jubilaciones por departamento

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Montevideo	184.758	187.075	187.883	187.592	189.224	190.826
Canelones	69.669	71.228	72.313	73.323	74.939	76.872
Maldonado	21.069	21.890	22.531	23.411	24.423	25.496
Colonia	22.567	22.917	23.064	23.120	23.520	23.986
Paysandú	16.249	16.527	16.717	16.790	17.064	17.284
San José	16.188	16.465	16.600	16.722	16.888	17.198
Salto	14.594	14.963	15.169	15.420	15.698	15.927
Soriano	12.163	12.266	12.315	12.347	12.355	12.619
Tacuarembó	11.635	11.816	11.898	11.941	12.110	12.339
Rocha	11.190	11.394	11.519	11.611	11.773	12.114
Florida	10.730	10.869	10.877	10.880	10.965	11.136
Rivera	9.499	9.732	9.807	9.942	10.198	10.465
Lavalleja	9.957	10.082	10.153	10.092	10.165	10.366
Cerro Largo	9.178	9.297	9.249	9.253	9.425	9.646
Artigas	7.328	7.525	7.609	7.796	8.049	8.289
Durazno	7.673	7.747	7.753	7.772	7.893	8.092
Río Negro	6.713	6.804	6.819	6.813	6.938	7.113
Treinta y Tres	6.834	6.806	6.756	6.769	6.831	6.877
Flores	4.252	4.329	4.370	4.398	4.396	4.453
Total	452.246	459.732	463.402	465.992	472.854	481.098



Fuente: Metadata de prestaciones (GPPE)

Mapa con datos promedio de 2024.

Si observamos el cuadro y el mapa obtenemos que la mayor cantidad de jubilaciones se concentran en Montevideo y Canelones, representando más de la mitad de éstas. Le siguen los departamentos de Maldonado, Colonia, Paysandú y San José los que acumulan aproximadamente un 17% del total de jubilaciones. En contrapartida, los departamentos con menor cantidad son Flores, Treinta y Tres, Río Negro, Durazno y Artigas los cuales concentran en total apenas el 7% del total.

1.1. Jubilaciones según sexo

Analizando las jubilaciones por sexo obtenemos que en general en el total de jubilaciones en curso de pago el 55% corresponde a beneficiarias mujeres y el 45% restante a hombres.

Cuadro 2: jubilaciones según sexo por departamento

	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Montevideo	108.430	76.327	109.564	77.511	110.095	77.789	110.112	77.480	110.906	78.318	111.567	79.258
Flores	2.323	1.929	2.380	1.949	2.416	1.954	2.443	1.955	2.467	1.929	2.488	1.965
Colonia	12.509	10.058	12.674	10.243	12.774	10.290	12.822	10.298	13.021	10.499	13.243	10.743
Florida	5.841	4.889	5.929	4.940	5.947	4.930	5.954	4.926	6.028	4.938	6.124	5.012
Lavalleja	5.452	4.505	5.505	4.576	5.561	4.592	5.536	4.556	5.582	4.584	5.686	4.680
Durazno	4.146	3.527	4.204	3.543	4.222	3.531	4.238	3.534	4.307	3.586	4.409	3.683
Maldonado	11.438	9.611	11.918	9.971	12.280	10.251	12.768	10.643	13.317	11.106	13.882	11.614
San José	8.773	7.415	8.881	7.584	8.982	7.618	9.078	7.645	9.151	7.737	9.315	7.883
Rocha	6.070	5.120	6.158	5.236	6.231	5.288	6.257	5.353	6.307	5.466	6.434	5.680
Treinta y Tres	3.670	3.164	3.641	3.185	3.616	3.140	3.600	3.169	3.616	3.215	3.644	3.233
Canelones	37.030	32.640	37.767	33.461	38.356	33.958	38.872	34.451	39.748	35.191	40.692	36.181
Rivera	5.076	4.423	5.180	4.551	5.214	4.593	5.256	4.686	5.382	4.817	5.486	4.979
Paysandú	8.390	7.858	8.541	7.986	8.666	8.052	8.778	8.011	8.951	8.113	8.030	8.254
Soriano	6.214	5.949	6.270	5.996	6.309	6.006	6.350	5.997	6.368	5.987	6.522	6.098
Tacuarembó	5.906	5.729	5.991	5.825	6.060	5.839	6.107	5.834	6.217	5.893	6.334	6.004
Río Negro	3.397	3.316	3.458	3.345	3.484	3.334	3.483	3.329	3.550	3.387	3.635	3.478
Cerro Largo	4.464	4.714	4.554	4.743	4.548	4.701	4.558	4.695	4.646	4.778	4.742	4.903
Salto	6.871	7.722	7.055	7.908	7.198	7.971	7.379	8.041	7.598	8.101	7.746	8.181
Artigas	3.472	3.856	3.570	3.956	3.610	3.999	3.706	4.091	3.836	4.213	3.968	4.321
Total	249.402	202.752	253.240	206.489	255.569	207.836	257.297	208.694	260.998	211.858	264.947	216.150

Fuente: Metadata de prestaciones (GPPE)

Nota: La diferencia que pueda surgir al comparar el total de jubilaciones del Cuadro 1 respecto a la apertura por sexo y departamento se explica por trabajar con datos promedio por año.

Gráfica 1: Jubilaciones según sexo por departamento – Año 2024.



Fuente: Metadata de prestaciones (GPPE)

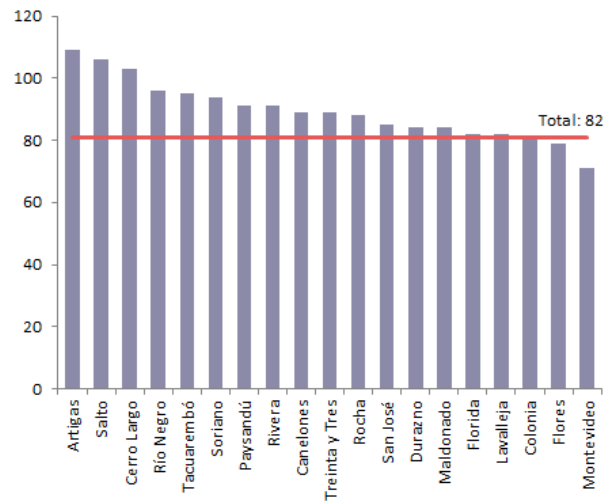
A nivel departamental, se presenta un comportamiento similar con respecto al total en la mayoría de los departamentos, excepto en Cerro Largo, Salto y Artigas donde la proporción se revierte. Las jubilaciones en curso de pago correspondiente a hombres totalizan el 50,8%, 51,4% y 52,1% respectivamente para 2024. En tanto, el 49,2%, 48,6% y 47,9% corresponde a jubilaciones de beneficiarias mujeres en el mismo año.

El gráfico anterior evidencia que para el año 2024 los departamentos con mayor peso de jubiladas son Montevideo, Flores, Colonia y Florida.

En cuanto a la evolución en el periodo 2019-2024 de esta apertura, se observa que en general la cantidad de jubilaciones en ambos sexos se mantiene estable tanto en el total como a nivel departamental. Siendo los departamentos de Salto y Flores los que han presentado un incremento mayor en la proporción de jubilaciones de beneficiarias mujeres del 1,55% y 1,24% respectivamente, en detrimento de los beneficiarios hombres. Por otra parte, se observa que Rocha y Rivera presentan un descenso en la proporción de jubilaciones femeninas del 1,13% y 1,01%.

Cuadro 3 y Gráfica 2: Índice de masculinidad en jubilados según departamento.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Artigas	111	111	111	110	110	109
Salto	112	112	111	109	107	106
Cerro Largo	106	104	103	103	103	103
Río Negro	98	97	96	96	95	96
Tacuarembó	97	97	96	96	95	95
Soriano	96	96	95	94	94	94
Paysandú	94	94	93	91	91	91
Rivera	87	88	88	89	89	91
Canelones	88	89	89	89	89	89
Treinta y Tres	86	87	87	88	89	89
Rocha	84	85	85	86	87	88
San José	85	85	85	84	85	85
Durazno	85	84	84	83	83	84
Maldonado	84	84	83	83	83	84
Florida	84	83	83	83	82	82
Lavalleja	83	83	83	82	82	82
Colonia	80	81	81	80	81	81
Flores	83	82	81	80	78	79
Montevideo	70	71	71	70	71	71
Total	81	82	81	81	81	82



Fuente: Metadata de prestaciones (GPPE)

Gráfica con datos de 2024.

El índice de masculinidad es un indicador que mide la cantidad de hombres por cada cien mujeres en determinado territorio. Si calculamos este índice para el total del país obtenemos que en todo el período cada 100 jubiladas hay en promedio 81 a 82 jubilados.

Analizando este índice a nivel departamental se observa que Artigas, Salto y Cerro Largo son los que presentan índices por encima de 100, es decir que hay mayor representación de jubilados masculinos en relación a las jubiladas. Artigas tiene un índice de masculinidad de 111 en 2019, lo que indica que cada 100 jubiladas hay 111 jubilados. Esto disminuye alcanzando 109 jubilados cada 100 jubiladas en 2024. Salto por su parte, tiene un índice de masculinidad de 112 en 2019 que ha ido disminuyendo llegando a ser de 106 en 2024. Por último, Cerro Largo presenta un índice de 106 en 2019 y cae en 2024 alcanzando a 103 jubilados cada 100 jubiladas. En tanto, Montevideo y Flores son los que presentan los índices de masculinidad más bajos. El primero tiene un índice de 70 y 71 en todo el período de análisis. El segundo tiene un índice de 83 que ha disminuido hasta llegar a 79 en 2024.

1.2. Jubilaciones según causal

Si analizamos las jubilaciones con una apertura según sus causales observamos que si bien la mayor cantidad están representadas por la causal vejez, existen ciertas variaciones si a su vez hacemos una apertura a nivel departamental.

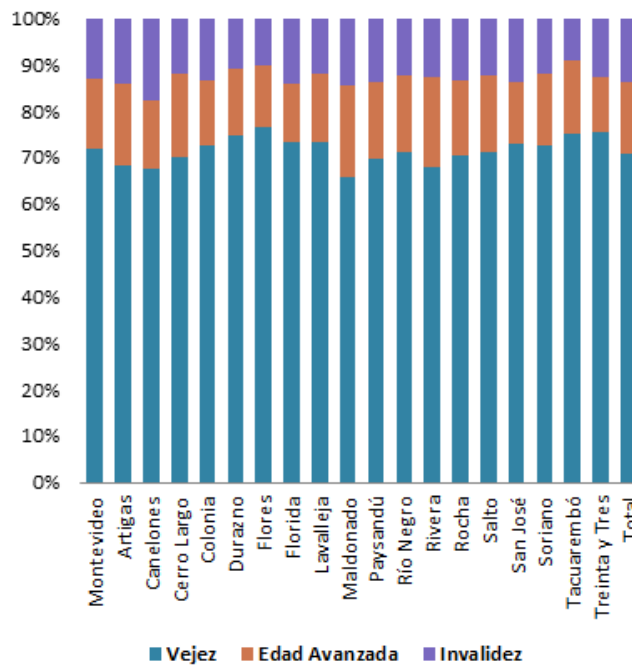
Cuadro 4: Jubilaciones según causal y departamento

	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	Vejez	Edad Avanzada	Invalidez	Vejez	Edad Avanzada	Invalidez	Vejez	Edad Avanzada	Invalidez	Vejez	Edad Avanzada	Invalidez	Vejez	Edad Avanzada	Invalidez	Vejez	Edad Avanzada	Invalidez
Artigas	5.057	1.225	1.045	5.172	1.278	1.076	5.246	1.273	1.090	5.379	1.303	1.115	5.511	1.380	1.157	5.652	1.467	1.170
Canelones	46.426	10.022	13.221	47.543	10.297	13.388	48.432	10.518	13.363	49.144	10.841	13.339	50.327	11.157	13.454	51.820	11.579	13.474
Cerro Largo	6.525	1.531	1.122	6.594	1.581	1.122	6.539	1.602	1.108	6.567	1.604	1.082	6.660	1.656	1.109	6.779	1.731	1.137
Colonia	16.265	3.120	3.182	16.518	3.186	3.214	16.666	3.205	3.194	16.720	3.223	3.176	17.023	3.268	3.229	17.422	3.341	3.223
Durazno	5.788	1.045	840	5.832	1.062	853	5.831	1.070	852	5.851	1.064	856	5.924	1.103	866	6.055	1.172	865
Flores	3.213	590	450	3.271	608	449	3.301	617	451	3.327	619	452	3.334	605	456	3.407	597	449
Florida	7.876	1.287	1.567	7.954	1.326	1.588	7.971	1.339	1.568	7.974	1.349	1.557	8.025	1.378	1.561	8.164	1.414	1.559
Lavalleja	7.465	1.351	1.141	7.514	1.379	1.189	7.528	1.417	1.208	7.474	1.416	1.202	7.494	1.450	1.221	7.602	1.521	1.244
Maldonado	13.507	4.237	3.324	14.051	4.406	3.432	14.528	4.517	3.487	15.233	4.631	3.548	15.991	4.790	3.643	16.771	5.008	3.718
Montevideo	130.969	27.714	26.074	132.881	28.125	26.070	133.953	28.221	25.710	134.161	28.160	25.270	135.463	28.596	25.165	137.032	28.806	24.987
Paysandú	11.082	2.771	2.397	11.312	2.798	2.417	11.515	2.793	2.410	11.595	2.802	2.392	11.837	2.818	2.410	12.053	2.833	2.398
Río Negro	4.699	1.142	872	4.776	1.160	867	4.802	1.157	861	4.813	1.139	860	4.923	1.142	872	5.057	1.177	879
Rivera	6.603	1.710	1.186	6.711	1.794	1.227	6.764	1.824	1.220	6.837	1.872	1.233	6.957	1.957	1.284	7.098	2.034	1.332
Rocha	8.001	1.706	1.484	8.118	1.763	1.512	8.202	1.804	1.514	8.224	1.861	1.526	8.319	1.901	1.553	8.542	1.961	1.612
Salto	10.291	2.442	1.860	10.563	2.510	1.891	10.711	2.564	1.893	10.927	2.609	1.885	11.148	2.627	1.924	11.337	2.644	1.946
San José	11.807	2.012	2.369	12.004	2.081	2.380	12.112	2.102	2.385	12.189	2.147	2.386	12.318	2.197	2.372	12.537	2.280	2.380
Soriano	8.937	1.732	1.494	9.004	1.772	1.490	9.031	1.812	1.471	9.040	1.825	1.482	9.010	1.856	1.489	9.178	1.939	1.503
Tacuarembó	8.598	1.881	1.156	8.786	1.878	1.152	8.857	1.907	1.133	8.914	1.909	1.118	9.062	1.922	1.126	9.264	1.945	1.131
Treinta y Tres	5.159	784	892	5.142	783	882	5.106	784	866	5.111	789	868	5.167	802	862	5.197	814	866
Total	318.268	68.302	65.676	323.746	69.787	66.199	327.095	70.526	65.784	329.480	71.163	65.347	334.493	72.605	65.753	340.967	74.263	65.873

Fuente: Metadata de prestaciones (GPPE).

Nota: La diferencia que pueda surgir al comparar el total de jubilaciones del Cuadro 1 respecto a la apertura por causal y departamento se explica por trabajar con datos promedio por año.

Gráfica 3: Jubilaciones según causal y departamento – Año 2024.



Fuente: Metadata de prestaciones (GPPE).

En el total de las jubilaciones, la causal vejez representa un 70,4% en 2019, llegando en 2024 a un 70,9%. Si esto lo comparamos a nivel departamental, obtenemos que Flores es el que tiene el mayor porcentaje en relación al total de las jubilaciones de dicho departamento, siendo este de 75,5% en 2019 llegando a 76,5% en 2024. En contrapartida, Maldonado es el que tiene el menor, siendo del 64,1% en 2019, creciendo hasta alcanzar un 65,8% en 2024. Además, los departamentos de Rocha, Cerro Largo, Paysandú, Artigas, Rivera y Canelones tienen una proporción con esta causal que, comparada con el total es menor (entre 70,5% y 67,4% en 2024). El resto de los departamentos presentan porcentajes más altos de jubilaciones por esta causal en comparación con el total.

La causal edad avanzada representa entre un 15,1% y un 15,4% del total de las jubilaciones. En la apertura departamental obtenemos que Treinta y Tres es el que menos porcentaje de jubilaciones tiene por esta causal sobre el total de las que se brindan a beneficiarios residentes en este departamento (11,5% en 2019 y aumentando a 11,8% en 2024). En contrapartida, Maldonado es el que mayor porcentaje tiene en el total de sus jubilaciones, siendo esta de 20,1% en 2019 y disminuyendo a 19,6% en 2024. Si comparamos la proporción del resto de los departamentos con la total, observamos que Montevideo, Canelones, Lavalleja, Durazno, Colonia, Flores, San José, y Florida son menores, el resto de los departamentos tienen porcentajes mayores.

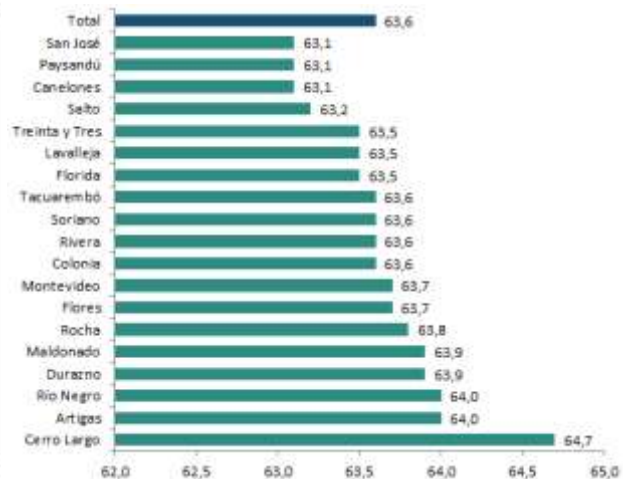
La causal invalidez, representa entre el 14,5% y el 13,7% del total de las jubilaciones. Observando esta causal a nivel departamental obtenemos que Tacuarembó es el departamento que tiene menos jubilaciones con esta causal si se compara sobre el total de las que se brindan a beneficiarios residentes en dicho departamento, siendo de un 9,9% en 2019, cayendo hasta un 9,2% en 2024. En contrapartida, Canelones es el que tiene el mayor porcentaje jubilaciones por esta causal, siendo de entre 19% en 2019 y 17,5% en 2024. Si comparamos la proporción del resto de los departamentos con la total, observamos que las de Maldonado, Artigas, Florida, Paysandú y San José son mayores, para el resto de los departamentos es menor.

1.3. Edad promedio de retiro

Para obtener la edad promedio de retiro se analizará las altas de jubilaciones del periodo 2019-2024, realizando en este caso un promedio de cada año.

Cuadro 5 y Gráfica 4: Edad promedio de retiro por departamento

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Cerro Largo	63,2	63,6	63,1	63,7	63,3	64,7
Artigas	62,9	63,3	62,6	63,2	63,2	64,0
Río Negro	62,7	62,6	62,5	62,1	63,0	64,0
Durazno	62,8	62,8	62,2	62,9	62,8	63,9
Maldonado	63,2	63,2	63,0	62,8	63,1	63,9
Rocha	63,2	63,2	63,1	63,6	63,1	63,8
Flores	62,8	62,7	63,1	62,1	62,4	63,7
Montevideo	63,2	63,4	63,2	63,2	63,4	63,7
Colonia	62,1	62,5	62,5	62,1	62,6	63,6
Rivera	63,1	63,2	62,8	63,3	63,3	63,6
Soriano	62,8	63,1	62,5	62,7	63,1	63,6
Tacuarembó	62,7	62,8	63,0	62,5	63,0	63,6
Florida	62,4	62,7	62,4	62,8	62,5	63,5
Lavalleja	62,3	62,8	62,2	62,2	62,9	63,5
Treinta y Tres	62,7	62,8	62,4	63,0	62,2	63,5
Salto	62,4	63,0	63,2	62,8	62,7	63,2
Canelones	62,1	62,4	62,4	62,4	62,4	63,1
Paysandú	62,2	62,5	62,7	62,2	62,3	63,1
San José	62,2	62,0	62,2	62,2	62,4	63,1
Total	62,8	63,0	62,9	62,9	63,0	63,6



Fuente: Cubo de pasividades en curso pago – CDES Prestaciones.

Gráfica con datos de 2024.

Como se observa en el cuadro 5 la edad promedio de retiro total en 2019 es de 62,8 años. Aunque durante el periodo de análisis presenta pequeños aumentos y descensos, para 2024 alcanza los 63,6 años.

Si analizamos esta variable a nivel departamental, vemos que si bien San José es el que presenta la menor edad de retiro durante la mayor parte del período, esta ha ido incrementando con los años pasando de 62,2 en 2019 a 63,1 en 2024. En cuanto a los departamentos donde la edad de retiro es mayor, se observa que Cerro Largo es el que más edad de retiro tiene en 2024 siendo esta de 64,7 aunque en 2023, 2021 y 2019 fueron otros los departamentos que tenían la edad de retiro más alta: en 2023 Montevideo tenía una edad

de retiro de 63,4 años, mientras que en 2021 Montevideo y Salto eran los que presentaban la edad de retiro más alta con 63,2 años y por último, en 2019 Montevideo, Maldonado, Rocha y Cerro Largo tenían la mayor edad de retiro con 63,2 años.

1.4. Importes promedio de jubilaciones

A continuación, analizaremos los importes promedio de las jubilaciones con apertura departamental. Además se incluirán las aperturas según sexo y causal. Es importante destacar que todos los importes son constantes, los cuales fueron actualizados por Índice de Precios al Consumo (IPC) promedio de 2024.

Cuadro 6 y Gráfica 5: Importe promedio de jubilaciones por departamento*



Fuente: Metadata de prestaciones (GPPE).

Gráfica con datos de 2024.

*Base IPC promedio 2024. No se incluyen las jubilaciones del exterior.

Si observamos los importes promedios de las jubilaciones por departamento obtenemos que Montevideo es el único departamento que presenta un promedio por encima del total de las jubilaciones, siendo este un 19,02% superior en 2019, y aunque ha ido cayendo en el periodo de análisis, en 2024 alcanzó un porcentaje de 17,54% por encima del importe promedio total en 2024.

El resto de los departamentos presentan importes promedios por debajo del total, siendo Flores, Durazno y Treinta y Tres los departamentos con menor importe de jubilaciones, estando estos en un 19,03%, 19,02% y 18,14% por debajo del total respectivamente para el año 2024.

1.4.1. Importes promedio de jubilaciones según sexo

Haciendo una apertura de los importes promedios según sexo, obtenemos que los hombres tienen jubilaciones que están entre un 20,5% y un 17,3% por encima de las que perciben las mujeres. A diciembre de 2019 los hombres reciben en promedio una jubilación de \$37.730, mientras que las mujeres reciben \$31.318. En 2020, los hombres tienen un importe promedio de \$37.342 y las mujeres \$31.134, esto significa una diferencia de 19,9%. En 2021 el importe promedio es de \$37.251 para los hombres, en tanto el de las mujeres es de \$31.236, lo que implica una brecha entre ambos del 19,3%. Como se puede observar, esta brecha ha ido disminuyendo de a poco año a año, si observamos en 2022 alcanza un 18,7% siendo la

jubilación promedio de los hombres de \$36.598 y la de las mujeres de \$30.837. En 2023 la brecha cae hasta 18% quedando la jubilación promedio de los hombres en \$37.200 y la de las mujeres en \$31.528. Por último, en 2024 la brecha alcanzó un 17,3% presentando la jubilación para los hombres un promedio de \$38.286 y para las mujeres \$32.629.

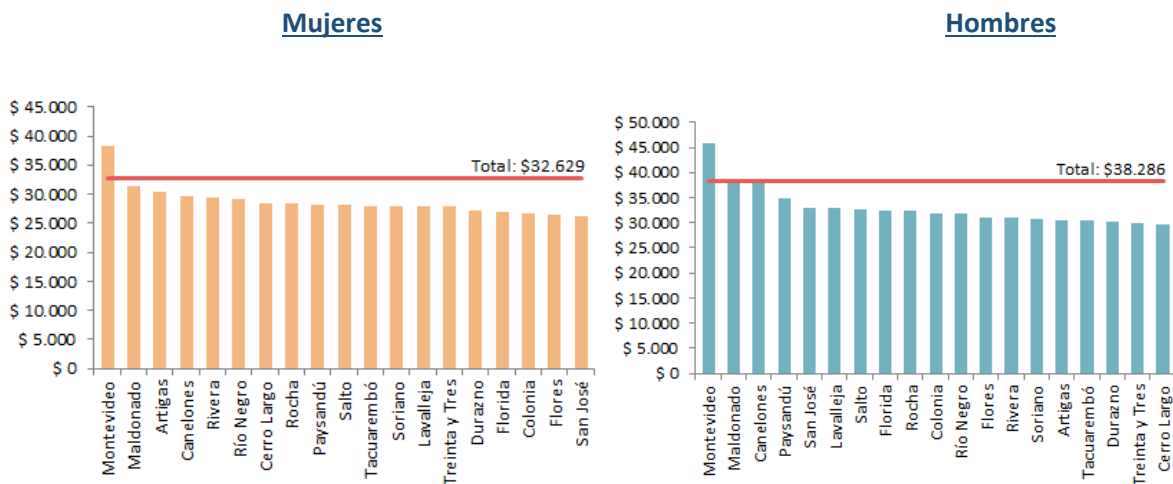
Cuadro 7: importe promedio de jubilaciones por sexo y departamento*

	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Artigas	\$ 28.779	\$ 29.532	\$ 28.551	\$ 29.363	\$ 28.817	\$ 29.487	\$ 28.493	\$ 29.034	\$ 29.189	\$ 29.605	\$ 30.364	\$ 30.574
Canelones	\$ 27.734	\$ 36.566	\$ 27.693	\$ 36.357	\$ 27.908	\$ 36.411	\$ 27.606	\$ 35.806	\$ 28.402	\$ 36.562	\$ 29.544	\$ 37.749
Cerro Largo	\$ 27.095	\$ 28.334	\$ 26.991	\$ 28.279	\$ 27.240	\$ 28.434	\$ 26.922	\$ 27.958	\$ 27.554	\$ 28.636	\$ 28.413	\$ 29.572
Colonia	\$ 25.302	\$ 30.990	\$ 25.222	\$ 30.781	\$ 25.392	\$ 30.779	\$ 25.093	\$ 30.226	\$ 25.762	\$ 30.935	\$ 26.714	\$ 31.943
Durazno	\$ 25.750	\$ 29.182	\$ 25.695	\$ 29.271	\$ 25.918	\$ 29.193	\$ 25.571	\$ 28.666	\$ 26.233	\$ 29.140	\$ 27.131	\$ 30.099
Flores	\$ 24.989	\$ 29.340	\$ 24.902	\$ 29.109	\$ 25.073	\$ 29.441	\$ 24.902	\$ 29.009	\$ 25.607	\$ 29.786	\$ 26.471	\$ 31.019
Florida	\$ 25.693	\$ 30.818	\$ 25.523	\$ 30.731	\$ 25.546	\$ 30.855	\$ 25.288	\$ 30.442	\$ 25.895	\$ 31.190	\$ 26.918	\$ 32.392
Lavalleja	\$ 26.438	\$ 31.481	\$ 26.415	\$ 31.425	\$ 26.566	\$ 31.410	\$ 26.311	\$ 31.067	\$ 27.016	\$ 31.727	\$ 27.878	\$ 32.828
Maldonado	\$ 30.195	\$ 37.405	\$ 29.921	\$ 36.953	\$ 30.038	\$ 36.901	\$ 29.772	\$ 36.451	\$ 30.357	\$ 37.122	\$ 31.406	\$ 38.106
Montevideo	\$ 36.858	\$ 46.148	\$ 36.589	\$ 45.402	\$ 36.641	\$ 45.022	\$ 36.165	\$ 44.137	\$ 36.900	\$ 44.587	\$ 38.180	\$ 45.783
Paysandú	\$ 26.989	\$ 34.237	\$ 26.844	\$ 33.984	\$ 26.993	\$ 33.996	\$ 26.617	\$ 33.448	\$ 27.293	\$ 33.975	\$ 28.255	\$ 34.891
Río Negro	\$ 27.313	\$ 31.309	\$ 27.197	\$ 30.965	\$ 27.486	\$ 30.947	\$ 27.265	\$ 30.399	\$ 27.889	\$ 31.017	\$ 29.032	\$ 31.776
Rivera	\$ 28.402	\$ 29.677	\$ 28.225	\$ 29.495	\$ 28.245	\$ 29.869	\$ 27.841	\$ 29.466	\$ 28.515	\$ 30.056	\$ 29.501	\$ 31.006
Rocha	\$ 26.959	\$ 30.405	\$ 26.953	\$ 30.427	\$ 26.986	\$ 30.656	\$ 26.579	\$ 30.417	\$ 27.291	\$ 31.153	\$ 28.327	\$ 32.263
Salto	\$ 27.149	\$ 31.713	\$ 27.022	\$ 31.516	\$ 27.059	\$ 31.610	\$ 26.722	\$ 31.137	\$ 27.312	\$ 31.790	\$ 28.243	\$ 32.783
San José	\$ 24.506	\$ 31.117	\$ 24.509	\$ 31.155	\$ 24.713	\$ 31.339	\$ 24.465	\$ 31.031	\$ 25.182	\$ 31.775	\$ 26.215	\$ 32.947
Soriano	\$ 26.740	\$ 29.547	\$ 26.650	\$ 29.358	\$ 26.794	\$ 29.488	\$ 26.497	\$ 29.075	\$ 27.109	\$ 29.871	\$ 27.961	\$ 30.706
Tacuarembó	\$ 26.548	\$ 28.621	\$ 26.483	\$ 28.638	\$ 26.698	\$ 28.723	\$ 26.367	\$ 28.394	\$ 27.067	\$ 29.273	\$ 28.042	\$ 30.417
Treinta y Tres	\$ 26.226	\$ 27.897	\$ 26.115	\$ 27.846	\$ 26.305	\$ 28.095	\$ 25.989	\$ 27.786	\$ 26.742	\$ 28.594	\$ 27.858	\$ 29.838
Total	\$ 31.318	\$ 37.730	\$ 31.134	\$ 37.342	\$ 31.236	\$ 37.251	\$ 30.837	\$ 36.598	\$ 31.528	\$ 37.200	\$ 32.629	\$ 38.286

Fuente: Metadata de prestaciones (GPPE).

*Base IPC promedio 2024. Los totales no incluyen las jubilaciones del exterior.

Gráfica 6: Importe promedio de jubilaciones por sexo y departamento*



Fuente: Metadata de prestaciones (GPPE).

*Base IPC promedio 2024. Los totales no incluyen las jubilaciones del exterior.

Si analizamos los importes promedio según sexo y departamento y lo comparamos con el importe promedio total de las jubilaciones, obtenemos que para el caso de las mujeres solo Montevideo supera dicho importe en un 17%. En cuanto a los hombres también presentan un importe promedio mayor al total en Montevideo, siendo este un 19,6% superior en 2024.

En cuanto a la brecha en los importes promedio de cada sexo por departamento, se observa que en todos los hombres tienen importes superiores con respecto a las mujeres. Canelones es el que tiene la mayor, seguido por San José y Paysandú. En Canelones, la brecha va desde 31,8% en 2019, descendiendo en los siguientes 5 años llegando a una brecha de 27,8% en 2024. San José presenta en 2019 una brecha de 27%, crece en 2020 hasta alcanzar el 27,1% para caer y alcanzar el 25,7% en 2024. Por último, Paysandú presenta una brecha de 26,9% en 2019, para caer y alcanzar en 2024 el 23,5%.

En contrapartida, Artigas presenta la brecha entre sexo más baja, la diferencia entre sexo asciende a 2,6% en 2019, disminuyendo en la mayor parte del período, hasta alcanzar un 0,7% en 2024.

Otro dato importante a destacar es que si bien, existen brechas importantes en varios departamentos comparando la jubilación promedio de hombres y mujeres, se puede observar que en la mayoría de los casos ha ido disminuyendo, siendo Montevideo y Río Negro los que más han disminuido la diferencia de ingresos en el periodo de análisis, siendo este decrecimiento de 5,29% y 5,18% para ambos departamentos si comparamos 2019 con 2024.

1.4.2. Importes promedio de jubilaciones según causal

Analizando los importes promedios de las jubilaciones con apertura según causal obtenemos que la causal vejez si bien presenta el importe promedio más alto, ha ido disminuyendo levemente. En 2019 el importe promedio de esta causal es de \$37.863 y en 2020 es de \$37.515, lo que implica una caída del 0,9% con respecto al año anterior. Para el año 2021 dicho importe es de \$37.469 lo que significó una disminución de 0,12% con respecto a 2020. En 2022 se observó un disminución de 1,55% obteniendo así una jubilación promedio para la causal vejez de \$36.888. En 2023 y 2024 se observaron incrementos en los importes promedios por esta causal, siendo el mayor en 2024 de 3,18% respecto a 2023 obteniendo una jubilación promedio de \$38.766.

Por su parte, las jubilaciones por invalidez tienen en 2019 un importe promedio de \$27.565, el cual decrece en 2020 a \$27.393 y \$27.398 en 2021. En 2022 se observa nuevamente un decremento de 1,6% respecto al año anterior obteniendo una jubilación promedio de \$26.960. Para 2023 y 2024 se produce un incremento en las jubilaciones por esta causal, alcanzando los \$27.501 y \$28.320 respectivamente.

En el caso de las jubilaciones por edad avanzada para 2019, el importe promedio es de \$23.464 manteniéndose casi incambiado para 2020 (\$23.450). Para 2021 se evidencia un leve crecimiento, ubicándose el promedio en \$23.633. En 2022, al igual que en el resto de las causales, se observa un decremento de 1,52% alcanzando un importe promedio de \$23.274. Durante 2023 y 2024 las jubilaciones por esta causal crecen, alcanzando \$23.885 y \$24.737 en cada año.

Cuadro 8: Importe promedio de jubilaciones por causal y departamento*

	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	Vejez	Edad Avanzada	Invalidez	Vejez	Edad Avanzada	Invalidez	Vejez	Edad Avanzada	Invalidez	Vejez	Edad Avanzada	Invalidez	Vejez	Edad Avanzada	Invalidez	Vejez	Edad Avanzada	Invalidez
Artigas	\$ 32.243	\$ 21.054	\$ 23.837	\$ 32.055	\$ 21.000	\$ 23.659	\$ 32.258	\$ 21.048	\$ 23.763	\$ 31.852	\$ 20.665	\$ 23.504	\$ 32.553	\$ 21.361	\$ 24.022	\$ 33.743	\$ 22.390	\$ 24.811
Canelones	\$ 35.266	\$ 22.561	\$ 24.995	\$ 35.127	\$ 22.571	\$ 24.889	\$ 35.259	\$ 22.775	\$ 28.970	\$ 34.762	\$ 22.494	\$ 24.562	\$ 35.805	\$ 23.167	\$ 27.143	\$ 36.885	\$ 24.118	\$ 28.004
Cerro Largo	\$ 30.119	\$ 20.671	\$ 23.454	\$ 29.994	\$ 20.775	\$ 23.547	\$ 30.195	\$ 21.095	\$ 23.793	\$ 29.744	\$ 20.711	\$ 23.488	\$ 30.405	\$ 21.442	\$ 24.218	\$ 31.393	\$ 22.249	\$ 25.027
Colonia	\$ 29.854	\$ 20.071	\$ 25.125	\$ 29.676	\$ 20.185	\$ 25.044	\$ 29.724	\$ 20.411	\$ 25.114	\$ 29.226	\$ 20.218	\$ 24.914	\$ 29.922	\$ 20.908	\$ 25.561	\$ 30.929	\$ 21.795	\$ 24.461
Durazno	\$ 29.104	\$ 20.757	\$ 23.240	\$ 29.111	\$ 20.879	\$ 23.207	\$ 29.157	\$ 20.949	\$ 23.542	\$ 28.669	\$ 20.632	\$ 23.305	\$ 29.244	\$ 21.308	\$ 23.943	\$ 30.292	\$ 22.074	\$ 24.490
Flores	\$ 28.729	\$ 20.379	\$ 22.962	\$ 28.554	\$ 20.350	\$ 22.729	\$ 28.788	\$ 20.512	\$ 23.023	\$ 28.501	\$ 20.131	\$ 22.700	\$ 29.219	\$ 20.729	\$ 23.348	\$ 30.284	\$ 21.650	\$ 23.885
Florida	\$ 29.926	\$ 20.404	\$ 24.729	\$ 29.781	\$ 20.396	\$ 24.685	\$ 29.840	\$ 20.485	\$ 24.716	\$ 29.493	\$ 20.271	\$ 24.592	\$ 30.177	\$ 20.842	\$ 25.089	\$ 31.395	\$ 21.612	\$ 26.040
Lavalleja	\$ 30.875	\$ 20.945	\$ 23.801	\$ 30.874	\$ 20.968	\$ 23.846	\$ 30.971	\$ 21.059	\$ 23.972	\$ 30.634	\$ 20.777	\$ 23.970	\$ 31.381	\$ 21.372	\$ 24.620	\$ 32.470	\$ 22.139	\$ 25.453
Maldonado	\$ 38.136	\$ 23.398	\$ 27.164	\$ 37.597	\$ 23.616	\$ 27.024	\$ 37.523	\$ 23.786	\$ 27.107	\$ 37.048	\$ 23.447	\$ 26.812	\$ 37.606	\$ 24.041	\$ 27.466	\$ 38.680	\$ 24.891	\$ 28.298
Morristeideo	\$ 45.775	\$ 26.335	\$ 30.427	\$ 45.171	\$ 26.266	\$ 30.189	\$ 44.909	\$ 26.441	\$ 30.091	\$ 44.145	\$ 26.007	\$ 29.547	\$ 44.797	\$ 26.585	\$ 30.059	\$ 46.157	\$ 27.465	\$ 30.904
Paysandú	\$ 33.641	\$ 20.919	\$ 26.998	\$ 33.333	\$ 21.062	\$ 26.764	\$ 33.298	\$ 21.386	\$ 26.743	\$ 32.710	\$ 21.181	\$ 26.312	\$ 33.272	\$ 21.777	\$ 26.874	\$ 34.225	\$ 22.719	\$ 27.625
Río Negro	\$ 32.440	\$ 20.281	\$ 24.093	\$ 32.117	\$ 20.221	\$ 23.967	\$ 32.259	\$ 20.442	\$ 23.827	\$ 31.753	\$ 20.196	\$ 23.628	\$ 32.316	\$ 20.870	\$ 24.240	\$ 33.317	\$ 21.684	\$ 25.072
Rivera	\$ 31.927	\$ 20.812	\$ 24.306	\$ 31.749	\$ 21.061	\$ 24.141	\$ 31.855	\$ 21.651	\$ 24.187	\$ 31.403	\$ 21.532	\$ 23.840	\$ 32.069	\$ 22.378	\$ 24.390	\$ 33.233	\$ 23.298	\$ 24.714
Rocha	\$ 30.648	\$ 21.417	\$ 25.907	\$ 30.718	\$ 21.340	\$ 25.346	\$ 30.824	\$ 21.479	\$ 25.558	\$ 30.590	\$ 21.021	\$ 23.193	\$ 31.375	\$ 21.588	\$ 25.996	\$ 32.546	\$ 22.507	\$ 26.923
Salto	\$ 32.141	\$ 21.948	\$ 25.282	\$ 31.919	\$ 22.034	\$ 25.088	\$ 31.959	\$ 22.156	\$ 25.120	\$ 31.472	\$ 21.713	\$ 24.944	\$ 32.064	\$ 22.295	\$ 25.490	\$ 33.086	\$ 23.004	\$ 26.230
San José	\$ 29.118	\$ 21.224	\$ 25.005	\$ 29.182	\$ 21.395	\$ 24.845	\$ 29.397	\$ 21.487	\$ 24.915	\$ 29.154	\$ 21.307	\$ 24.482	\$ 29.944	\$ 21.939	\$ 24.959	\$ 31.165	\$ 22.684	\$ 25.818
Soriano	\$ 30.203	\$ 20.622	\$ 24.726	\$ 30.043	\$ 20.635	\$ 24.197	\$ 30.226	\$ 20.668	\$ 24.278	\$ 29.896	\$ 20.305	\$ 23.806	\$ 30.877	\$ 20.873	\$ 24.399	\$ 31.581	\$ 21.607	\$ 25.187
Tacuarembó	\$ 29.750	\$ 20.207	\$ 23.297	\$ 29.678	\$ 20.165	\$ 23.313	\$ 29.792	\$ 20.422	\$ 23.487	\$ 29.421	\$ 20.193	\$ 23.119	\$ 30.264	\$ 20.817	\$ 23.553	\$ 31.381	\$ 21.723	\$ 24.162
Treinta y Tres	\$ 28.784	\$ 18.969	\$ 23.717	\$ 28.708	\$ 18.928	\$ 23.591	\$ 28.911	\$ 19.259	\$ 23.785	\$ 28.625	\$ 19.118	\$ 23.267	\$ 29.458	\$ 19.697	\$ 23.922	\$ 30.718	\$ 20.576	\$ 24.941
Total	\$ 37.863	\$ 25.464	\$ 27.365	\$ 37.515	\$ 23.450	\$ 27.393	\$ 37.469	\$ 23.633	\$ 27.398	\$ 36.888	\$ 23.274	\$ 26.960	\$ 37.570	\$ 23.885	\$ 27.501	\$ 38.766	\$ 24.737	\$ 28.320

Fuente: Metadata de prestaciones (GPPE).

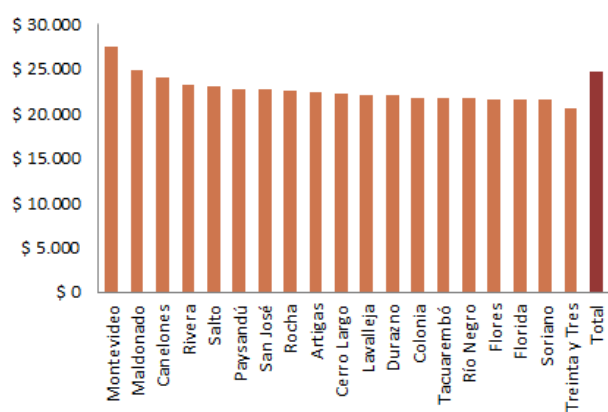
*Base IPC promedio 2024. Los totales no incluyen las jubilaciones del exterior

Gráfica 7: Importe promedio de jubilaciones por causal y departamento*

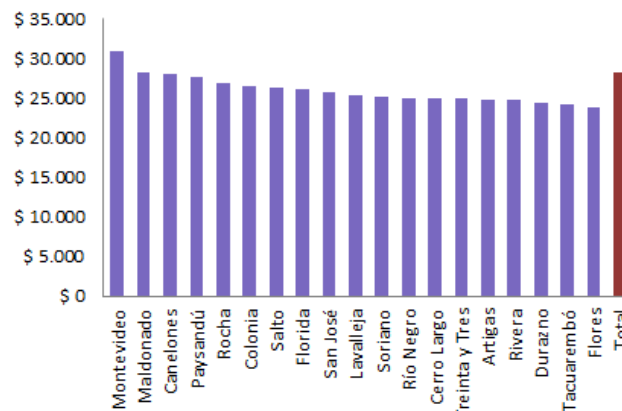
Vejez



Edad Avanzada



Invalidez



Fuente: Metadata de prestaciones (GPPE).

*Base IPC promedio 2024. Los totales no incluyen las jubilaciones del exterior

Si observamos los importes promedios con apertura según causal y departamento (cuadro 10), obtenemos que para las tres causales el departamento que presenta importes promedios más altos es Montevideo.

En el caso de las jubilaciones por vejez, el importe promedio de Montevideo es de \$45.775 para el año 2019 y si bien ha presentado leves disminuciones en 2020 y en 2022, en 2024 alcanzó los \$46.157 lo que significa un incremento del 0,8% respecto a 2019. Igualmente, si los analizamos en relación al importe promedio total de dicha causal, se observa que este departamento tiene importes que superan entre 20,9% y 19,1% al total para 2019 y 2024 respectivamente. En contrapartida, Flores es el que presenta importes promedios por esta causal más bajos. En 2019 fue de \$28.731, mientras que para 2024 fue de \$30.284, dichos importes están un 24,1% y un 21,9% por debajo del total. Al igual de lo que se observa en Montevideo, este departamento ha presentado una recuperación de sus importes promedios, siendo este incremento de 5,4% si comparamos 2024 con 2019. Si observamos los departamentos que tienen importes promedio similares al total, obtenemos que para 2024 Maldonado es el único departamento que tiene una jubilación promedio por esta causal de \$38.680. El resto de los departamentos presentan importes promedio por debajo de este.

La causal Edad Avanzada presenta un importe promedio en Montevideo de \$26.335 para el año 2019 y \$27.463 en 2024. Si los analizamos en relación al importe promedio total de dicha causal, se observa que este departamento tiene importes que superan entre 12,2% y 11% al total para 2019 y 2024 respectivamente. En cuanto al departamento que presenta importes promedios por esta causal más bajos se observa que Treinta y Tres es el que cuenta con el menor monto jubilatorio. En 2019 fue de \$18.971, mientras que para 2024 fue de \$20.576, dichos importes están un 19,1% y un 16,8% por debajo del total. Para el año 2021 es de \$19.261, quedando en 18,5% por debajo del importe promedio total. Tanto Montevideo como Treinta y Tres ha presentado un incremento en sus importes promedios si comparamos 2024 respecto a 2019, para el primer caso el aumento fue de 4,3%, mientras que el segundo se incrementó en 8,5%. En cuanto a los departamentos que presentan importes superiores al total, se observa que para el último año de análisis, además de Montevideo solo Maldonado presenta jubilaciones promedio por encima de la total (\$24.891 a valores de 2024). El resto de los departamentos presentan importes promedio por debajo del total.

Por último la causal Invalidez presenta un importe promedio en Montevideo de \$30.430 en 2019, alcanzando en 2024 los \$30.904. Si los analizamos en relación al importe promedio total de dicha causal, se observa que este departamento tiene importes que superan entre 10,4% y 9,1%. Por su parte, Flores presenta los siguientes importes promedios: \$22.964 en 2019 y \$23.885 en 2024, esto implica importes que están entre 16,7% y 15,7% por debajo del importe promedio total de esta causal. En cuanto a los departamentos que presentan importes similares al total, se observa que para el último año de análisis, Maldonado tiene un importe promedio similar al total, siendo este de \$28.298. El resto de los departamentos presentan importes promedio por debajo del total.

2. Conclusiones:

Si observamos las jubilaciones con apertura departamental, obtenemos que la mayor cantidad se concentran en Montevideo y Canelones. En contrapartida, los departamentos con menor cantidad son Flores, Treinta y Tres, Río Negro, Durazno y Artigas.

Haciendo una apertura según sexo del stock de jubilaciones obtenemos que en general se otorgan más jubilaciones a beneficiarias mujeres. Si observamos a nivel departamental, la mayoría presentan un comportamiento similar con respecto al total, excepto en Cerro Largo, Salto y Artigas donde la proporción se revierte, siendo mayor la cantidad de jubilaciones otorgadas a beneficiarios hombres.

El índice de masculinidad de los jubilados para el total del país muestra que cada 100 jubiladas hay 82 jubilados en 2024. Artigas, Salto y Cerro Largo son los que presentan índices por encima de 100, es decir que hay mayor representación de jubilados en relación a jubiladas. Por su parte, Montevideo y Flores son los que presentan los índices más bajos lo que indica que hay mayor representación de jubiladas con respecto a los jubilados masculinos.

Haciendo un análisis de las jubilaciones según causal se observa que la causal vejez representa un 70,9% del total en 2024. Si esto lo comparamos a nivel departamental, obtenemos que Flores es el que tiene la mayor proporción en relación al total de las jubilaciones de dicho departamento, en tanto Maldonado es el que tiene la menor.

La causal edad avanzada representa un 15,4% del total de las jubilaciones en 2024. Con dicha causal, Treinta y Tres es el que menos porcentaje de jubilaciones tiene en relación al total de jubilaciones de este departamento, Maldonado es el que más proporción tiene en el total de sus jubilaciones.

La causal invalidez por su parte, representa 13,7% del total de las jubilaciones en el último año con información. En este caso, Tacuarembó es el departamento que tiene menos jubilaciones con esta causal si se compara sobre el total de las jubilaciones que se brindan a beneficiarios residentes en dicho departamento y Canelones es el que tiene el mayor porcentaje jubilaciones por esta causal.

En cuanto a la edad promedio de retiro, se observa que en general las personas se jubilan en promedio con casi 64 años en el año 2024. Si hacemos un análisis a nivel departamental obtenemos que San José es el departamento que cuenta con la edad promedio de retiro más baja, siendo esta de 63,1 en el mismo año, en tanto Cerro Largo es el departamento con la edad promedio de retiro más alta la cual es de 64,7 en el mismo periodo.

Si observamos los importes promedios de las jubilaciones por departamento obtenemos que Montevideo presenta un importe promedio por encima del promedio total de las jubilaciones de 17,54% en 2024 y Flores es el que presenta el importe promedio más bajo, siendo un 19,03% inferior al total.

Analizando los importes promedios según sexo, obtenemos que en total los hombres tienen en promedio, jubilaciones que están entre un 20,5% y un 17,3% por encima de las que perciben las mujeres. Canelones es el departamento que tiene la mayor brecha a 2024, los hombres perciben jubilaciones que están un 27,8% por encima de la que perciben las mujeres. Artigas es el que presenta importes de jubilaciones más equitativas ya que los hombres perciben jubilaciones con apenas un 0,7% por encima de las que perciben las mujeres en 2024.

Haciendo una apertura según causal de los importes promedios de las jubilaciones obtenemos que la causal vejez presenta el importe promedio más alto, siendo este de \$38.766 para el año 2024. Las jubilaciones por invalidez, tienen en 2024 un importe promedio de \$28.320 y las jubilaciones por edad avanzada, que son las más bajas, presentan un importe promedio de \$24.737 para el mismo año. Montevideo es el que presenta el importe promedio más alto en las tres causales. Para vejez e invalidez el departamento con menor importe promedio es Flores, en tanto para las jubilaciones por edad avanzada es Treinta y Tres.

**ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE LOS BENEFICIARIOS DEL
SUBSIDIO ESPECIAL POR INACTIVIDAD COMPENSADA
(SEIC)**

Actualización

Algunas características de los beneficiarios del subsidio especial por inactividad compensada (SEIC)

Actualización

Actuarial y demografía

Marzo 2025

Resumen

Este artículo se centra en analizar la evolución del SEIC, subsidio creado en 2008 para otorgar un ingreso a aquellas personas que estando desempleadas estén a menos de dos años de obtener causal jubilatoria. Se analiza la cantidad de prestaciones, montos del subsidio y características de los beneficiarios: edad, sexo, última aportación previa al despido y departamento.

Se analiza en primer lugar el marco legal, en segundo término se presenta la evolución de la cantidad de beneficiarios desde su creación hasta diciembre de 2024, se analiza la distribución de los beneficiarios en base a sus características; a continuación se describen los montos que perciben los beneficiarios de SEIC y por último se presentan las conclusiones.

Palabra Clave: *Prestación contributiva.*

1. Introducción

El subsidio especial por inactividad compensada (SEIC), permite que aquellos trabajadores que estando en situación de desempleo por razones ajenas a su voluntad y próximos a obtener causal jubilatoria, puedan contar con un ingreso durante un plazo máximo de dos años, al cabo de los cuales el beneficiario contará con causal jubilatoria.

Se entiende que aquellas personas que están a menos de dos años de contar con causal jubilatoria y se encontraron en situación de desempleo durante al menos un año, están en una situación de vulnerabilidad, este subsidio permite que sus ingresos no dependan, durante este periodo, de conseguir un empleo en el mercado laboral, y a su vez contribuye a alcanzar causal jubilatoria, y por ende, al acceso a una jubilación futura, ya que el periodo del subsidio se contabilizará como materia gravada para los aportes a la seguridad social, siendo asignación computable, es decir, se tomará en cuenta para el total de años de servicios al momento del cálculo jubilatorio. En (Asesoría General de la Seguridad Social, B. P. S.; Álvarez, Teresa, 2022) se observa que las personas mayores de 45 años, “se caracterizan por presentar grandes dificultades en su reinserción laboral, condicionadas por sus trayectorias educativas y laborales, sumada a los cambios en el mercado laboral (era digital), que implica una demanda más exigente vinculada a las capacidades y habilidades de los trabajadores”.

El SEIC se enmarca en un abanico de políticas dirigidas a abordar la problemática del empleo y el ingreso en personas mayores, como son la política activa de empleo (Ley 19.973, 2021), el envejecimiento activo y la jubilación parcial flexible (Ley 20.130, 2023), como previamente lo fue la jubilación parcial (Ley 19.160, 2013).

2. Marco legal

Este subsidio fue creado en 2008 por la Ley N° 18.395, la cual establece que se brindará un ingreso mensual a las personas que se encuentren a menos de dos años de obtener causal jubilatoria. El artículo 9 establece que el SEIC se servirá por un período máximo de dos años o hasta que el beneficiario configure cualquier causal de jubilación o retiro, si esto ocurriera antes.

En 2023 la Ley N° 20.130 modifica las condiciones de acceso para la jubilación, lo que lleva a modificar también el artículo 10 de la Ley N° 18.395 para así adecuar los requisitos de acceso al SEIC a las nuevas condiciones para acceder a la jubilación.

El artículo 10 de la Ley N° 18.395 con las modificaciones realizadas en 2023 establece que tendrán derecho a este subsidio quienes cumplan, en forma conjunta, las siguientes condiciones:

- A) Requisito de edad y de años de servicio: al momento de solicitar el subsidio la persona debe contar con hasta dos años menos que la edad requerida para configurar causal de jubilación común o normal o para configurar causal anticipada para puesto de trabajos particularmente exigentes y tener veintiocho o más años de servicio reconocidos.
- B) Haber permanecido en situación de desocupación en el país por un período no inferior a un año, inmediatamente anterior a la fecha de solicitud del beneficio.
- C) Que la referida situación de desempleo sea forzosa y no imputable a la voluntad del trabajador, y provenga del cese por despido que no obedezca a razones disciplinarias háyase o no tenido derecho a subsidio por desempleo.

El artículo 11 define el monto del SEIC, el cuál será equivalente al 40% del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses de trabajo efectivo inmediatamente previos al cese, actualizadas hasta el mes inmediato anterior al inicio del servicio de la prestación, de acuerdo a la variación operada en el Índice Medio de Salarios elaborado conforme al artículo 39 de la Ley 13.728, de 17 de diciembre de 1968. Establece también los montos mínimos y máximos de esta prestación, entre 1 Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC) y 8 BPC, lo que se corresponden a \$ 6.177 y \$ 49.416 respectivamente a valores de 2024.

El monto del subsidio será ajustado de conformidad con la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC), en las mismas oportunidades en que se ajusten las remuneraciones de los funcionarios públicos de la Administración Central.

El artículo 12 establece que el SEIC constituye asignación computable y materia gravada a los efectos de las contribuciones especiales de seguridad social ante el Banco de Previsión Social, y los períodos por los que se

sirva serán computables a los efectos jubilatorios en dicho instituto, no obstante, no será gravado por el Impuesto a la Renta de las Personas Físicas.

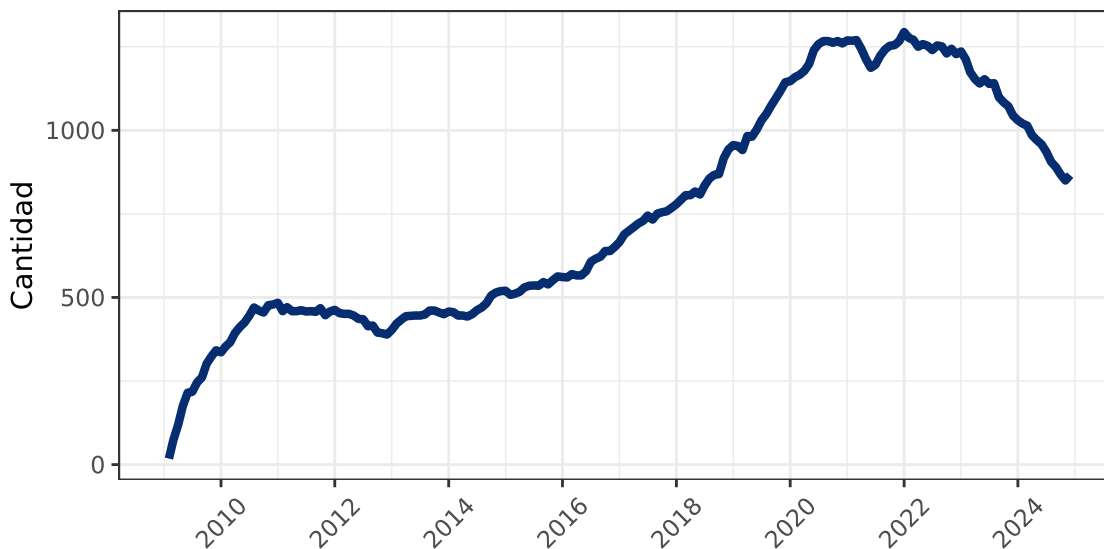
En el artículo 13 se mencionan las incompatibilidades con ser beneficiario del SEIC: percepción de ingresos provenientes de actividades remuneradas, cobro de jubilación, retiro, pensión o subsidio, excepto pensiones de sobrevivencia, en cuyo caso se abonará la cantidad en que el subsidio especial por inactividad compensada las superare.

El decreto reglamentario 72/009 de febrero 2009, establece además que el subsidio será servido íntegramente por el Banco de Previsión Social, y que los titulares del subsidio se encuentran amparados por el Seguro Nacional de Salud. Adicionalmente y en cuanto a la configuración de mínimos de edad y servicios, se tendrán en cuenta las bonificaciones de servicios que correspondan, por lo que se podría ser beneficiario de este subsidio especial aún con menos de 58 años de edad, siempre que se alcancen los mínimos establecidos.

3. Cantidad de beneficiarios

En el año 2009 cuando comienza a liquidarse el SEIC se tuvieron en promedio 208 beneficiarios mensuales, en 2015 la cifra alcanzó a 533 beneficiarios mensuales, en 2022 alcanzó el máximo con un promedio de 1.254 beneficiarios mensuales. En 2023 el promedio de beneficiarios mensuales fue de 1.137, y en el último año de estudio, la cifra bajó a 941 beneficiarios mensuales en promedio.

**GRÁFICO 1. CANTIDAD DE BENEFICIARIOS MENSUALES DE SEIC.
PERÍODO 2009 - 2024.**



Fuente: elaboración propia en base a Metadata de Pasividades CSDP y Base de datos AEA-BPS.

La trayectoria de la cantidad de beneficiarios mensuales de esta prestación muestra una tendencia creciente desde el año 2012 hasta alcanzar un máximo en 2022. El mayor crecimiento en relación al año anterior ocurrió en el año 2019, en el cual la cantidad de prestaciones mensuales promedio tuvo un incremento del 22% respecto a 2018, luego, hasta el año 2022 se registraron aumentos anuales cada vez menores, mientras

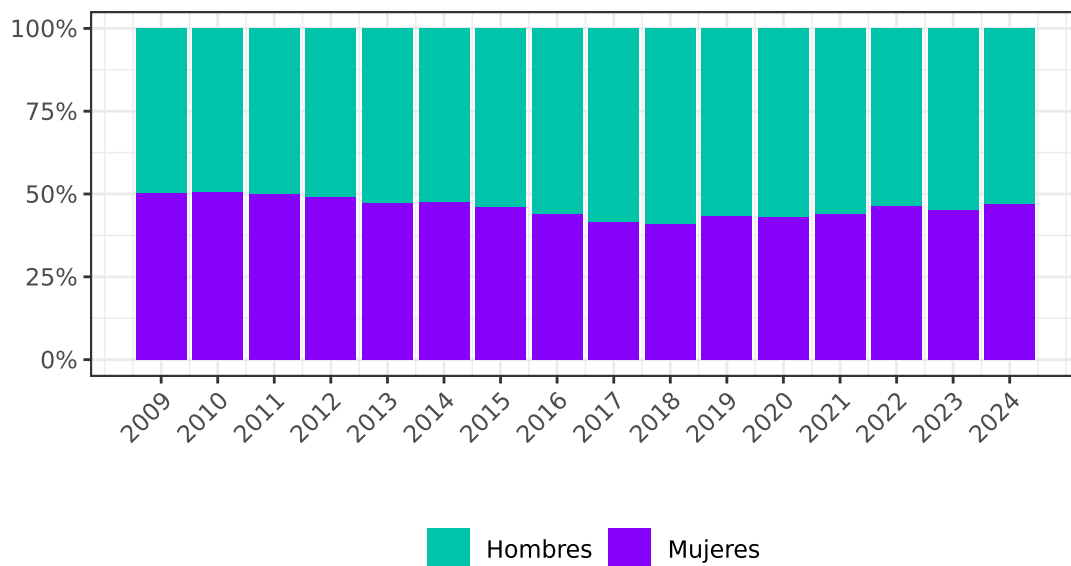
que en el 2023 se revierte la tendencia, mostrando una disminución de 9% respecto al año anterior, y en el último año de estudio se registró una baja de 17% en relación a 2023.

3.1 Cantidad de beneficiarios según sexo

Al analizar la cantidad de beneficiarios por sexo, la distribución entre hombres y mujeres ha ido cambiando en el tiempo. Para el primer año objeto de estudio, la participación de hombres y mujeres es prácticamente del 50% para cada sexo, y desde ese año hasta el 2011 inclusive, la participación de las mujeres era levemente superior a la de los hombres.

Desde el 2012 y hasta el año 2018, la participación de los hombres fue en crecimiento, y en consecuencia, el porcentaje de mujeres que accedía al subsidio era cada vez menor, en ese año se da la mayor brecha entre ambos sexos, pasando a una proporción de 59% para los hombres y 41% las mujeres. En 2024 el 47% de los beneficiarios mensuales fueron mujeres, mayor porcentaje desde el año 2015 a la actualidad.

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIARIOS SEGÚN SEXO.



Fuente: elaboración propia en base a Metadata de Pasividades CSDP.

CUADRO 1. CANTIDAD DE BENEFICIARIOS MENSUALES SEGÚN SEXO.

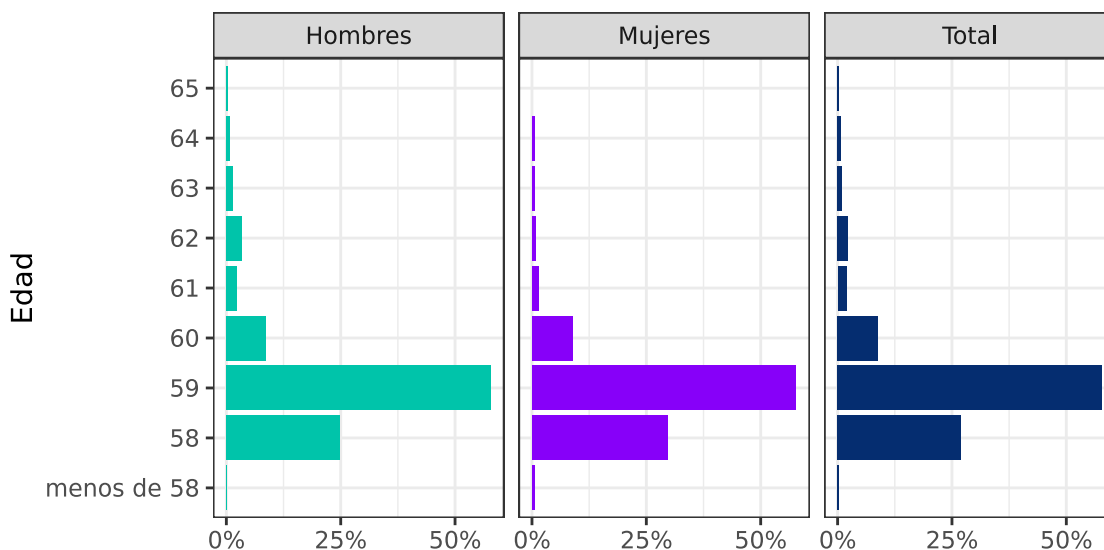
Año	Hombres	Mujeres	Total
2009	104	105	208
2010	209	214	423
2011	230	231	462
2012	218	211	429
2013	234	209	443
2014	247	224	471
2015	287	246	533
2016	336	262	598
2017	426	301	727
2018	496	345	841
2019	582	446	1,028
2020	695	527	1,222
2021	696	545	1,241
2022	674	580	1,254
2023	623	515	1,137
2024	499	442	941

Fuente: elaboración propia en base a Metadata de Pasividades CSDP y Base de datos AEA-BPS.
 Nota: los totales pueden no coincidir con la suma por apertura debido a redondeos.

3.2 Cantidad de beneficiarios según edad y sexo

Al analizar por edad, se evidencia que la mayoría de los beneficiarios se encuentran en las edades de 58 y 59 años, tanto en hombres como en mujeres.

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIARIOS DE SEIC SEGÚN EDAD Y SEXO. DICIEMBRE 2024.



Fuente: elaboración propia en base a Metadata de Pasividades CSDP.

La edad mas frecuente de los beneficiarios son los 59 años de edad, dónde se concentra el 58% del total de beneficiarios. Le sigue la edad de 58 años con un 27% de beneficiarios. Esta distribución se mantiene prácticamente incambiada para todo el periodo analizado (Anexo, Gráfico 9).

El hecho de que la mayoría de los beneficiarios se concentre en las edades de 58 y 59 años se debe a que previo a la Ley N° 20.130 de 2023, la edad de acceso a la jubilación común son los 60 años de edad, los efectos de la Ley N° 20.130 en el acceso al SEIC se comenzarán a ver desde el año 2031 dado que los nacidos en 1973 deberán jubilarse con al menos 61 años de edad.

3.3 Cantidad de beneficiarios según afiliación

La mayor cantidad de beneficiarios de SEIC pertenecen a la afiliación industria y comercio, que acumula en promedio al 75% de los beneficiarios mensuales desde el 2017 a 2024 inclusive. Le siguen construcción (11%), servicio doméstico (8%) y rural (6%). La afiliación Civil tiene escasa participación dentro de los beneficiarios de SEIC, no alcanza al 1%.

En el último año de estudio, industria y comercio alcanzó su mayor participación del período con 79%, mientras que por el contrario, construcción representó el 6% siendo su mínimo histórico. Las aportaciones servicio doméstico y rural no sufrieron variaciones significativas respecto a años anteriores.

CUADRO 2. CANTIDAD DE BENEFICIARIOS MENSUALES, SEGÚN AFILIACIÓN. PERÍODO 2017 – 2024

Año	Industria y comercio	Construcción	Servicio doméstico	Rural	Civil	Total
2017	522	103	56	47	0	727
2018	579	134	75	54	0	841
2019	735	144	81	68	0	1,027
2020	924	146	74	79	0	1,222
2021	952	117	86	86	0	1,241
2022	971	105	100	79	1	1,254
2023	880	93	94	70	1	1,137
2024	745	54	83	60	0	941

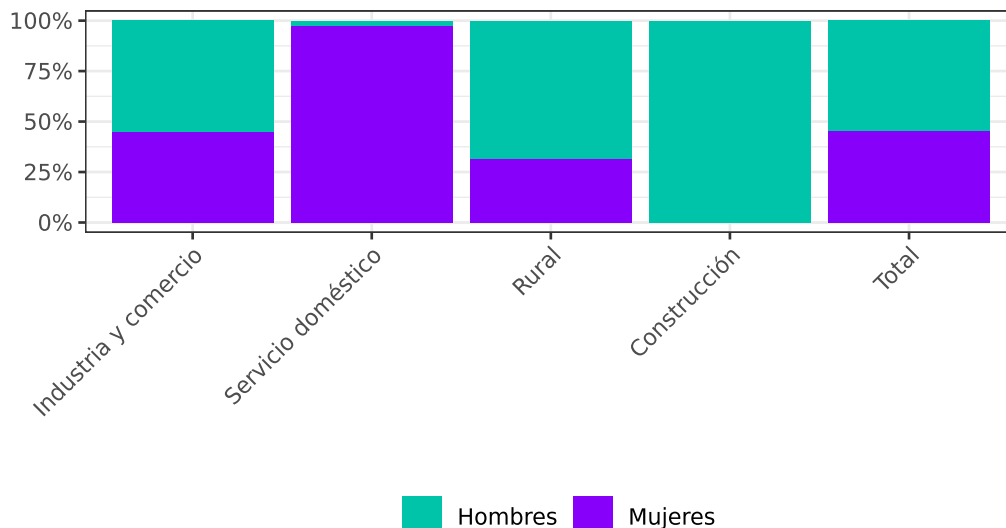
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A METADATA DE PASIVIDADES CSDP.

Nota: los totales pueden no coincidir con la suma por apertura debido a redondeos.

3.4 Cantidad de beneficiarios según aportación y sexo

Los beneficiarios de SEIC son en su mayoría hombres, representando el 53% de los beneficiarios a diciembre de 2024. Al considerar la apertura por aportación se observa que en industria y comercio se replica esta distribución, y se mantiene la predominancia de los hombres en las aportaciones construcción (100%) y rural (68%), en cambio, en servicio doméstico las mujeres abarcan el 97% de los beneficiarios. Los comportamientos por aportación mantiene las características de los puestos cotizantes.

GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIARIOS SEGÚN APORTACIÓN Y SEXO. DICIEMBRE 2024.



Fuente: elaboración propia en base a Metadata de Pasividades CSDP.

3.5 Cantidad de beneficiarios según departamento

La mayor cantidad de beneficiarios se encuentra en la zona metropolitana (Montevideo, Canelones y San José) que concentra el 67% de los beneficiarios. En particular Montevideo con sus 344 beneficiarios abarca al 40% a diciembre de 2024.

CUADRO 3. CANTIDAD DE BENEFICIARIOS SEGÚN REGIÓN. DICIEMBRE 2024.

Región	Cantidad	Proporción
Centro	33	4%
Este	77	9%
Litoral Norte	58	7%
Litoral Sur	86	9%
Metropolitana	576	67%
Noroeste	36	4%
Total	866	100%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA EN BASE A METADATA DE PASIVIDADES CSDP.

GRÁFICO 5. CANTIDAD DE BENEFICIARIOS, SEGÚN DEPARTAMENTO. DICIEMBRE 2024.



Fuente: elaboración propia en base a Metadata de Pasividades CSDP.

4. Importes

Los importes mínimos y máximos del SEIC a valores de 2024 corresponden a 1 BPC (\$ 6.177) y 8 BPC (\$ 49.416) respectivamente (Ley N° 18.395, 2008). Al momento del alta del beneficio se calcula el importe como el equivalente al 40% del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses de trabajo efectivo inmediatamente previos al cese. Este monto se reajusta por IPC en oportunidad de ajuste de los salarios de los funcionarios de la administración central.

GRÁFICO 6. IMPORTE PROMEDIO MENSUAL DE SEIC (\$ CONSTANTES, BASE IPC DICIEMBRE 2024).



Fuente: elaboración propia en base a Metadata de Pasividades CSDP y Base de datos AEA-BPS.

En términos constantes, el monto mensual promedio que perciben los beneficiarios de SEIC ha mostrado una trayectoria creciente desde su creación hasta 2017, en 2018 se evidencia una leve caída para retomar el aumento desde 2019 hasta el 2021. En 2022 el monto promedio cae nuevamente, esta vez un 7% en relación

al año anterior, recuperándose en 2023 y alcanzando el valor máximo del período en el año 2024, donde también se experimentó el mayor crecimiento en relación al año anterior (5%). El monto mensual promedio de 2024 (a precios constantes, base IPC diciembre 2024) fue de \$23.372, lo que equivale a 3,8 BPC aproximadamente.

En el Gráfico 7 se presenta el porcentaje de beneficiarios de acuerdo al tramo de importe a diciembre de 2024. Los tramos más poblados son los de menor monto, los cuales acumulan al 46% de los beneficiarios que perciben un ingreso de entre 1 y 3 BPC (\$ 6.177 a \$ 18.531, valores de 2024).

4.1 Importes según sexo

Al analizar los montos promedios mensuales para hombres y mujeres se evidencia que los importes percibidos por hombres son superiores al que perciben las mujeres en todo el horizonte de análisis, sin embargo, la brecha desciende a lo largo del período, comenzando en un 36% para el año 2017, mientras que en el último año de estudio la brecha es del 21%.

La diferencia de montos en el SEIC sigue una trayectoria similar a la observada en las remuneraciones de puestos cotizantes, a partir de 2017 la diferencia en la remuneración promedio entre hombres y mujeres comienza a descender desde 23% en 2016 a 18% en 2024.

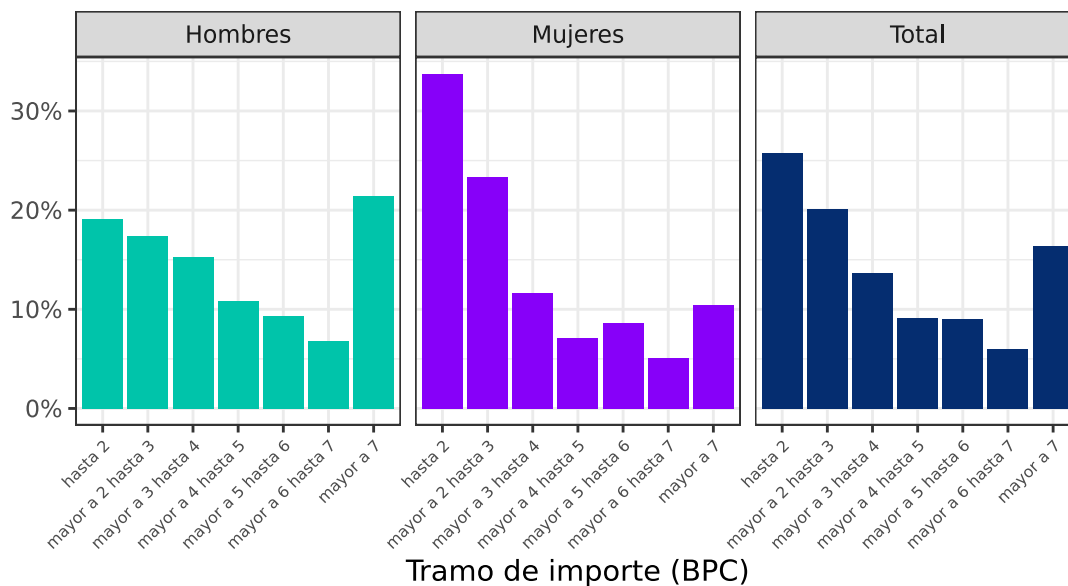
Al analizar históricamente la evolución de los montos, se observa que la baja en el monto promedio mensual del año 2018 ocurre solo en hombres, por otra parte, en 2020 hubo un aumento del importe total que es explicado mayormente por el aumento en el monto promedio de las mujeres. La caída de 2022 se dio tanto en hombres como en mujeres. En 2023 y 2024 aumenta el importe promedio en ambos sexos.

CUADRO 4. IMPORTE MENSUAL PROMEDIO SEIC SEGÚN SEXO (\$ CONSTANTES, BASE IPC DICIEMBRE 2024).

Año	Hombres	Mujeres	Total
2017	26,098	16,756	22,236
2018	25,422	16,939	21,944
2019	25,655	17,547	22,138
2020	25,815	19,328	23,016
2021	26,105	19,522	23,215
2022	24,400	18,182	21,525
2023	24,842	19,307	22,337
2024	25,914	20,498	23,372

Fuente: elaboración propia en base a Metadata de Pasividades CSDP.

GRÁFICO 7. PORCENTAJE DE BENEFICIARIOS SEGÚN TRAMO DE IMPORTE Y SEXO. DICIEMBRE 2024.



Fuente: elaboración propia en base a Metadata de Pasividades CSDP y Base de datos AEA-BPS.

Al comparar la distribución entre hombres y mujeres por tramo de importe se observa que en las mujeres se da una mayor concentración en los tramos de menor monto, el 57% de las mujeres se concentra en los tramos de entre 1 y 3 BPC (\$ 6.177 y \$ 18.531), mientras que esas categorías incluyen al 36% de los hombres; a su vez las categorías superiores a 6 BPC (\$ 37.062) abarcan al 15% de las mujeres y al 28% de los hombres.

Al analizar únicamente el tramo con mayor representación en cada sexo, se observa que, mientras que para las mujeres es el menor tramo (hasta 2 BPC = \$ 12.354) acumulando un 34%, para los hombres es el mayor tramo (más de 7 BPC = \$ 43.239) con un 21%.

4.2 Importes según afiliación

El importe promedio que perciben los beneficiarios del SEIC difiere según aportación. Servicio doméstico y rural son las que presentan menor monto promedio, por otra parte Industria y Comercio y Construcción muestran un importe medio superior al promedio general. Esto se explica por los sueldos promedio de los puestos cotizantes por aportación.

CUADRO 5. IMPORTE MENSUAL PROMEDIO SEGÚN APORTACIÓN (\$ CONSTANTES, BASE IPC DICIEMBRE 2024).

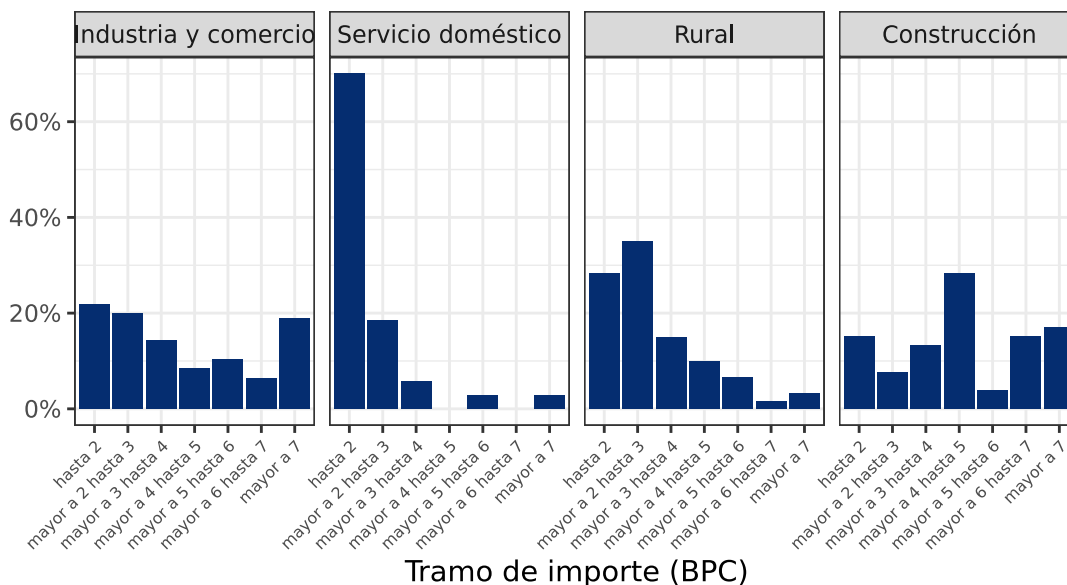
Año	Industria y comercio	Construcción	Servicio doméstico	Rural	Civil	Total
2017	23,718	24,800	9,499	15,241	0	22,236
2018	23,215	25,702	10,363	15,060	0	21,944
2019	23,449	25,141	9,272	16,800	0	22,138
2020	24,410	24,054	10,003	16,943	0	23,016
2021	24,903	23,869	10,375	16,463	0	23,215
2022	23,046	22,624	9,760	16,220	*	21,525
2023	23,818	23,241	11,233	17,372	*	22,337
2024	25,106	24,178	11,292	17,843	0	23,372

Fuente: elaboración propia en base a Metadata de Pasividades CSDP y Base de datos AEA-BPS.

*No se presenta la información de civil por corresponder a un único beneficiario

La distribución entre tramos de importes según aportación muestra que, excepto en rural y construcción, el tramo que abarca a la mayor parte de los beneficiarios es el de menor ingreso, en servicio doméstico el tramo de menor ingreso contempla a más del 70% de los beneficiarios, mientras que para industria y comercio agrupa al 22% de los beneficiarios. En el caso de rural, el tramo más frecuente es el de entre 2 y 3 BPC con 35%, seguido por el tramo de hasta 2 BPC con 28%, y para la aportación construcción, el tramo con mayor cantidad de beneficiarios es el de 4 a 5 BPC, alcanzando el 28%, seguido por el tramo mayor a 7 BPC, donde representa el 17%.

GRÁFICO 8. PORCENTAJE DE BENEFICIARIOS SEGÚN TRAMO DE IMPORTE Y APORTACIÓN. DICIEMBRE 2024.



Fuente: elaboración propia en base a Metadata de Pasividades CSDP.

5. Conclusiones

En 2024 se brindaron en promedio por mes 941 beneficios asociados a SEIC, por un importe promedio de \$ 23.372, lo que equivale a una erogación anual cercana a los 264 millones de pesos (valores constantes, base IPC de diciembre 2024).

La cantidad de beneficiarios ha tenido una trayectoria creciente desde su creación, alcanzando el máximo en enero de 2022 con 1.294 subsidios brindados. En 2023 se tiene una baja de 9% en la cantidad de beneficiarios mensuales y en 2024 la baja asciende a 17% respecto al año inmediato anterior.

Durante el periodo analizado (2009 – 2024) se evidencia que la mayoría de los beneficiarios de SEIC son hombres, sin embargo, el 2024 fue el año donde representaron el menor porcentaje (53%).

La mayoría de los beneficiarios tiene 59 años de edad, en diciembre de 2024 las edades de 58 y 59 años comprenden al 85% del total de beneficiarios. Esta estructura se da en ambos sexos y se mantiene para todo el periodo estudiado. Es esperable que desde 2031 se vean los efectos en las edades por los cambios en la edad de acceso a la jubilación normal establecidos por Ley N° 20.130.

La apertura por aportación muestra que en el periodo 2017 – 2024 industria y comercio abarca al 75% de los beneficiarios, le siguen construcción (11%), servicio doméstico (8%) y rural (6%).

Al considerar la cantidad de beneficiarios por aportación y sexo se observa que en construcción y rural la participación de los hombres es superior a la participación media general, por otra parte en servicio doméstico predominan las mujeres.

A diciembre de 2024 la región metropolitana (Montevideo, Canelones y San José) concentra al 67% de los beneficiarios. Fuera de la región metropolitana, que tiene 576 beneficiarios, los departamentos con mas beneficiarios son Colonia con 67 y Maldonado con 49.

El importe promedio del SEIC sigue una trayectoria creciente desde su creación, con algunas excepciones en 2018 y 2022, cuando el monto medio cae en relación al año anterior. En 2023 muestra una recuperación respecto a 2022, y en 2024 crece un 7% en relación a 2023.

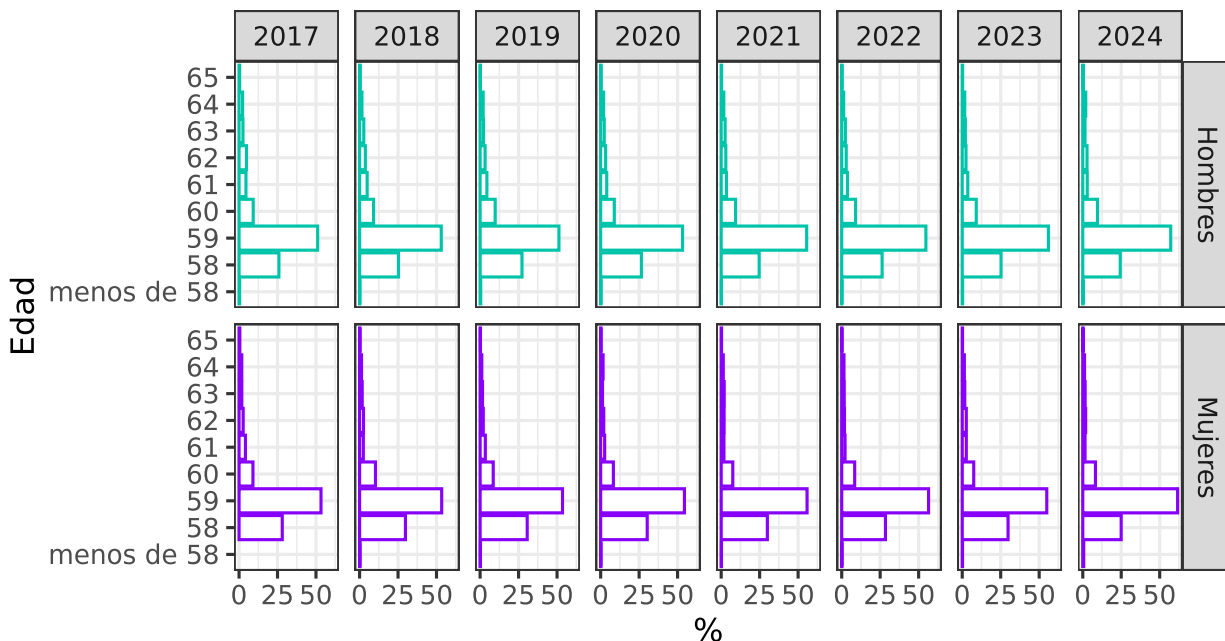
Las mujeres perciben en promedio un monto 27% inferior al de los hombres considerando el periodo 2017 a 2024, alcanzando una diferencia máxima de 36% en 2017, y la diferencia mínima de 21% en 2024.

Los beneficiarios de SEIC se concentran en los tramos bajos de importe, del total de beneficiarios en diciembre 2024, el 46% percibe un monto de entre 1 y 3 BPC (\$ 6.177 y \$ 18.531), si se analiza a las mujeres, este porcentaje alcanza al 57%, y para los hombres el 36%.

Los importes de las aportaciones industria y comercio y construcción están por encima del promedio anual, superando a los importes de servicio doméstico y rural.

6. Anexo

GRÁFICO 9. DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIARIOS DE SEIC SEGÚN EDAD Y SEXO. PROMEDIO MENSUAL.



Fuente: elaboración propia en base a Metadata de Pasividades CSDP y Base de datos AEA-BPS.

7. Bibliografía

- Ley N° 18.395. (2008). Ley N° 18.395. Obtenido de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18395-2008>
- Ley N° 19.160. (2013). Ley N° 19.160. Obtenido de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/19160-2013>
- Ley N° 19.973. (2021). Ley N° 19.973. Obtenido de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19973-2021>
- Ley N° 20.130. (2023). Ley N° 20.130. Obtenido de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/20130-2023>
- Teresa Álvarez, Asesoría General de la Seguridad Social, BPS. (2022). Políticas activas de empleo abordaje de la ley n°19.973 desde las intervenciones para la población mayor de 45 años. Políticas activas de empleo abordaje de la ley n°19.973 desde las intervenciones para la población mayor de 45 años. Obtenido de <https://www.bps.gub.uy/bps/file/18872/1/83.-politicas-activas-de-empleo.-ley-n.-19973.-poblacion-mayor-de-45-anos.-lic.-teresa-alvarez.pdf>

