

**DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MIGRANTES Y NATIVOS EN  
PUESTOS COTIZANTES A BPS – URUGUAY (2024)**

Ec. Federico Escudero

Lic.T.S. Inés Núñez



# Diferencias salariales entre migrantes y nativos en puestos cotizantes a BPS – Uruguay (2024)

Ec. Federico Escudero  
Lic.T.S. Inés Núñez  
Investigaciones Económicas y Financieras  
Diciembre 2025

## Resumen:

*En base a registros administrativos de BPS asociados a puestos cotizantes de 2024, se analizan las diferencias salariales entre trabajadores migrantes y nativos, para lo cual se toman en cuenta puestos cotizantes dependientes, dado que los no dependientes aportan por fictos. Se consideran diferentes variables para su análisis: edad, sexo, tipo de aportación, sector de actividad, país de nacimiento y distribución geográfica.*

*Si bien a nivel agregado existe una brecha salarial favorable a los migrantes en términos de salario promedio, esta se revierte en términos de salario mediano. Existe una gran variabilidad de acuerdo con las características estudiadas. Las mayores diferencias favorables a migrantes se observan en hombres, en actividades mejor remuneradas y para aquellos nacidos en países tradicionales (Argentina y España). Por otra parte, se encuentra que para los nacidos en algunos países de corrientes migratorias recientes las brechas salariales son desfavorables.*

Palabras claves: brecha salarial; diferencias de remuneración; mercado laboral; migrantes, inmigración laboral; integración laboral; inclusión; salario medio

## 1. Introducción

Los puestos cotizantes de migrantes representaron en 2024 el 5,6% del total de puestos que cotizan a BPS. Mientras que el promedio mensual de puestos cotizantes aumentó 7,1% entre 2025 y 2017, los asociados a migrantes se incrementaron en 69,1% en igual periodo, exponiendo un dinamismo considerable en su evolución. Es relevante conocer la inserción laboral y la distribución salarial de estos puestos en relación con la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el mercado laboral.

La reducción de desigualdades es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2015), en particular la desigualdad de ingresos, así como la promoción de la inclusión económica, social y política de las personas sin distinción de edad, sexo, origen o cualquier otra condición.

Para la reducción de la desigualdad de ingresos se plantea como objetivo lograr un crecimiento superior a la media en los ingresos de la población con menores ingresos. El ingreso de la mayoría de los hogares se explica principalmente, y a veces únicamente, por los ingresos laborales, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2025), por lo que medir la “desigualdad de ingresos laborales”, es decir estudiar los ingresos de los trabajadores asalariados como los no asalariados (dependientes y no dependientes) permite obtener una mirada más amplia de la desigualdad.

Este trabajo busca analizar y presentar evidencia sobre la distribución de ingresos laborales de los trabajadores migrantes con relación a los trabajadores nativos, así como también mostrar la inserción en

distintos sectores de actividad. Se analiza la brecha salarial para los trabajadores dependientes, sin evaluar discriminación ni causalidad.

## 2. Revisión bibliográfica

Para este trabajo se realizó una revisión bibliográfica de los antecedentes de investigaciones sobre distribución salarial en general, sobre diferencias entre migrantes y nativos para América Latina y para Uruguay en particular. Uruguay ha pasado en los últimos años de ser un país de emigrantes a también ser un país receptor al igual que algunos países del continente que han recibido migrantes en los últimos años; existen trabajos previos que describen cómo se insertan los migrantes en los mercados laborales receptores, así como diversos análisis sobre las causas por detrás de las desigualdades salariales.

Sobre las desigualdades salariales y desarrollo, la OIT (2025) analiza a los países según nivel de ingreso.

Encontrando que los países de altos ingresos se caracterizan por una gran porción de trabajadores asalariados (dependientes) a la vez que muestran altos índices de formalidad y menores indicadores de desigualdad salarial. Por otra parte, en los países de ingresos bajos y medios tienen mayor preponderancia los trabajadores informales y trabajadores por cuenta propia.

En los países de ingresos altos la disminución de las desigualdades salariales ha contribuido a reducir las diferencias en los ingresos familiares. Uruguay se encuentra entre los países de altos ingresos, caracterizado por alta formalidad laboral pero también alta desigualdad<sup>1</sup> dentro de este grupo. Las categorías de ingreso bajo y medio se caracterizan por una mayor informalidad y desigualdad, mostrando que el empleo informal está asociado a peores condiciones de trabajo y por lo tanto en el extremo inferior de la distribución del ingreso laboral.

Según lo expuesto por la OIT (2025) las mujeres y los trabajadores informales se encuentran entre los trabajadores con bajos niveles retributivos, sobrerrepresentados en el extremo inferior de la distribución salarial, por lo que reducir las desigualdades de los ingresos en el mercado laboral permitiría mejorar los ingresos de los hogares de menores ingresos y con trabajadores en situaciones más vulnerables, encontrándose entre otros colectivos a las mujeres y a las personas migrantes.

Una de las medidas adoptadas por gran parte de los países para mejorar los ingresos de los hogares de menores ingresos es ajustar los salarios mínimos, esto no siempre compensa el aumento del costo de vida, lo que afecta más a los trabajadores con salarios bajos y a sus familias, quienes destinan mayor porción del ingreso para el acceso a bienes y servicios esenciales.

Entre las medidas propuestas por la OIT (2025) para abordar la desigualdad de ingreso y “las causas profundas de los bajos salarios” se mencionan a la negociación colectiva tripartita para la fijación del salario mínimo legal a través del diálogo social, considerando “las necesidades de los trabajadores y sus familias así como los factores económicos; la igualdad de género, la equidad y la no discriminación en el mercado laboral” entre otras, formalizar ámbitos con las empresas para que “el crecimiento de la productividad se traduzca en un incremento de los salarios”. Así como también adoptar “una redistribución de ingresos a través del sistema

---

<sup>1</sup> En (Organización Internacional del Trabajo, 2025) los indicadores D9/D1 y ratio Palma muestran a Uruguay en los puestos 3 y 2 respectivamente en el ranking de mayor desigualdad de salarios dentro de los 34 países de altos ingresos.

de impuestos y transferencias sociales” para de esta forma contribuir a la reducción de la desigualdad de ingresos de los hogares.

Sobre la brecha salarial por género la OIT (2025) plantea que los hombres ganan más que las mujeres, situación encontrada en todos los grupos de países sin distinción de nivel de ingreso, pero con algunos matices en el comportamiento de la desigualdad. En los países de ingreso mediano bajo y mediano alto “crece en el extremo inferior de la distribución”, donde en un extremo las mujeres encuentran la informalidad y mala remuneración y en el otro una minoría de mujeres acceden a salarios altos, en actividades donde la remuneración es más equitativa (se infiere que podría ser en los sectores públicos). En los países de ingreso alto, la desigualdad salarial de género muestra una tendencia menor en el extremo inferior que en el superior, indicando una relevancia mayor del “techo de cristal”<sup>2</sup> en estos países.

Para los trabajadores migrantes... “la brecha salarial varía en función del nivel de ingreso del país de acogida. Los trabajadores asalariados migrantes están sobrerrepresentados entre los trabajadores asalariados con bajos niveles retributivos en los países de ingreso mediano alto y de ingreso alto, mientras que en los países de ingreso bajo y mediano bajo los migrantes están sobrerrepresentados en el extremo superior de la distribución salarial. Sin embargo, esta observación tal vez no tiene en cuenta la situación de los refugiados, que pueden no estar incluidos en las estadísticas utilizadas en el informe”...

Blyde, Cortes, Morales, & Pierola (2020) analizan para los países seleccionados<sup>3</sup>, la caracterización de los inmigrantes según composición por género, estructura etaria, perfil educativo, inclusión económica y desconexión entre habilidades y ocupaciones.

Los hallazgos indican que Uruguay<sup>4</sup> se encuentra entre los países con mayor proporción de mujeres entre las personas inmigrantes. Con relación a la estructura etaria se encuentra un margen amplio de participación en las edades de 15 a 64 como también una presencia relevante en la franja de edad de 65 y más, con una menor representación en los tramos de 0 a 14.

Sobre la inclusión económica se expone que los inmigrantes se inclinan por alcanzar mejores oportunidades económicas y se encuentran más activos en la fuerza de trabajo, así estén trabajando o buscando empleo; esto de alguna forma se relaciona con la decisión voluntaria o forzada de salir del país de origen hacia la búsqueda de mejores oportunidades en los países de destino. Si bien en la región se observan distintas tasas de actividad entre inmigrantes y nativos, para Uruguay es apenas superior en la población migrante.

Con relación a la desconexión entre habilidades y ocupaciones se plantea que “las habilidades con las que cuentan los inmigrantes al llegar son subutilizadas”. Esta situación puede conllevar, entre otras consecuencias a “profundizar las diferencias salariales y la brecha de las oportunidades de empleo entre los trabajadores nativos de baja calificación y los altamente calificados”.

Para el caso de Uruguay Méndez Errico (2018) señala un alto porcentaje de migrantes con estudios terciarios, así como también explica la sobre educación y el acceso a puestos más calificados. Una de las variables relevantes para explicar la sobre educación, es decir las barreras al acceso a un puesto acorde a las

---

<sup>2</sup> barreras invisibles pero reales que impiden a las mujeres y minorías acceder a posiciones de mayor jerarquía en las organizaciones

<sup>3</sup> El estudio abarca 14 países de la región: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay; Perú, República Dominicana y Uruguay. A la vez incluye la participación de inmigrantes caribeños en EEUU.

<sup>4</sup> En base a Encuesta Continua de Hogares 2018, INE

calificaciones y mejor remunerado, es la existencia de redes, cuanto mayor es la presencia de compatriotas en el país es esperable que exista una menor penalización.

Márquez Scotti, Prieto Rosas, & Escoto Castillo (2020) caracterizan a los trabajadores migrantes más recientes, indicando que tienen en promedio más años de estudios tanto con relación a los migrantes más antiguos como en relación con los nativos, son más jóvenes, muestran una mayor tasa de actividad, tienen en promedio “una jornada laboral semanal apenas más extensa” y se concentran en ocupaciones laborales “no manuales de alta calificación”. Tanto sobre la informalidad como del subempleo se menciona que se encuentra en niveles similares a los nativos. En cuanto a los salarios se indica que “conviven situaciones laborales muy disímiles” dado que los migrantes tienen una alta presencia tanto en los deciles más bajos como en los más altos.

Márquez Scotti, Prieto Rosas, & Escoto Castillo (2020) muestran la existencia de una brecha de salarios desfavorable para los migrantes en los tramos de menores ingresos. Esta brecha se reduce cuanto mayor tiempo de residencia tienen. Explica que los menores ingresos en los primeros años de residencia en un nuevo país pueden explicarse por varios factores: las habilidades de los inmigrantes como por ejemplo el manejo de idiomas; el país de nacimiento; el estatus documental, el grupo étnico racial y el sexo. Los diferentes estudios referidos en la investigación contraponen miradas sobre esta situación. La *teoría del capital humano* considera que la formación, las habilidades y experiencias en el país de destino inciden en la equidad de ingresos. En cambio, la *teoría de segmentación laboral* supone la existencia de otras barreras que atentan contra la igualdad, como por ejemplo el tipo de documentación, que se relaciona con las posibilidades de acceder a educación y experiencia, así como también rigidices asociadas a diferencias de género o étnico-raciales.

Finalmente concluyen que existe, en los percentiles de ingreso más bajo, una doble penalización en los salarios debido a la coexistencia de los factores de discriminación en las personas migrantes y afrodescendientes que afectan el acceso al trabajo y al empleo de calidad.

Sobre el contexto regional exponen que hay resultados contrapuestos en las diferencias salariales entre nativos y migrantes, a modo de ejemplo, mientras que en Brasil (2006) se encontró una brecha favorable a los migrantes, en Argentina (2009) la brecha es desfavorable y para Chile (2017) no se encontraron diferencias significativas.

Estudios más recientes sobre diferencias salariales entre migrantes y nativos indican también la heterogeneidad en el signo de la brecha salarial según país de acogida. En la mitad de los países analizados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), et al (2023) (Paraguay, México, Panamá, Uruguay, Ecuador y Perú) los extranjeros perciben salarios promedio más altos que los nativos, con una diferencia promedio de casi USD 200 por mes. Los salarios están determinados por los niveles de calificación y las horas trabajadas. En muchos países, los inmigrantes tienen niveles de calificación más altos y/o trabajan más horas que los nativos, lo cual se refleja en su tendencia a percibir salarios más altos.

En Argentina, Chile, Costa Rica, Colombia, República Dominicana y Trinidad y Tobago, los nativos tienden a percibir salarios más altos que los inmigrantes.

### 3. Metodología

El objetivo de este estudio consiste en analizar la distribución de los salarios de puestos cotizantes a BPS comparando migrantes y nativos. Los puestos cotizantes incluyen a aquellos trabajadores de la actividad formal y aportantes a BPS. Una misma persona puede tener más de un puesto de trabajo.

Este trabajo analiza la información salarial, así como características de las personas y empresas que los realizan. Si bien para un análisis adecuado de las diferencias salariales se deberían de ajustar los salarios de acuerdo con las horas trabajadas, al no disponer de esa información en este estudio se considera la remuneración a nivel de puesto. No se dispone de información sobre otras características que inciden en los salarios, como son por ejemplo el nivel de estudios y la experiencia, por lo que no es posible llegar a una explicación completa de las causas de las diferencias salariales encontradas.

Al momento de analizar salarios se considera únicamente a los puestos dependientes, debido a que los puestos no dependientes mayoritariamente aportan en base a fictos establecidos, desconociéndose su remuneración efectiva.

Los datos utilizados provienen de registros administrativos propios de BPS, así como también información de la Dirección Nacional de Identificación Civil<sup>5</sup>. Las estadísticas y su consiguiente análisis se elaboran por los equipos técnicos de la Asesoría General en Seguridad Social de BPS, incluye los puestos cotizantes dependientes del año 2024, trabajándose con valores mensuales promedio. Se consideran los salarios constantes en términos de IPC a diciembre 2024.

Se considera nativo a toda persona nacida en Uruguay. A efectos de este estudio en caso de no conocer el lugar de nacimiento, se considera nativo si el documento de identidad es uruguayo. Migrante es toda persona extranjera que ingrese al país, con la decisión de residir y establecerse, ya sea de forma temporaria o permanente. En este estudio se considera cotizante migrante a aquel cuyo país de nacimiento no es Uruguay.

Las dimensiones a analizar en conjunto con las diferencias de salarios son: sexo, edad, tipo de aportación (industria y comercio, civil, rural, construcción y servicio doméstico), actividad, país de nacimiento y departamento.

### 4. Diferencias Salariales

En 2024, el promedio mensual de puestos cotizantes a BPS fue de 1:540.444 de los cuales 86.235 corresponden a migrantes, lo que equivale al 5,6% del total de puestos.

Si comparamos según tipo de vínculo (dependiente o no dependiente) se evidencia que el peso relativo de los puestos migrantes es mayor dentro de los puestos no dependientes en relación con los dependientes. Las diferencias salariales se analizan en base a los puestos cotizantes dependientes, sin embargo, se debe considerar que la proporción de migrantes en puestos no dependientes tiene un peso relevante, 22,9% del total de puestos migrantes.

---

<sup>5</sup> A través de convenio BPS – Ministerio del Interior

**Tabla 1. Puestos cotizantes mensuales según tipo de vínculo funcional, 2024**

Tipo de vínculo	Totales	Nativos	Migrantes	% migrantes según tipo de vínculo
Dependiente	1.302.573	1.236.126	66.447	5,1
No dependiente	237.870	218.083	19.787	8,3
<b>Total</b>	<b>1.540.444</b>	<b>1.454.209</b>	<b>86.235</b>	<b>5,6</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA - ATYR

Para el análisis de salarios, se considerarán los 1.302.573 puestos cotizantes dependientes, de los cuales 1.236.126 (94,9%) corresponden a nativos y 66.447 (5,1%) a migrantes.

En base a la

Tabla 2, se observa que en promedio los puestos migrantes tienen un ingreso superior a los nativos, exhibiéndose una diferencia significativa<sup>6</sup>, \$6.238 (11,5%).

**Tabla 2. Sueldo promedio de puestos cotizantes dependientes, 2024**

Puestos	Sueldo promedio (\$)	Mediana de sueldo <sup>1</sup> (\$)
Nativos	54.259	41.000
Migrantes	60.497	38.000
Diferencia (\$)	+6.238	-3.000
Diferencia (%)	11,5%	-7,3%

Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA - ATYR

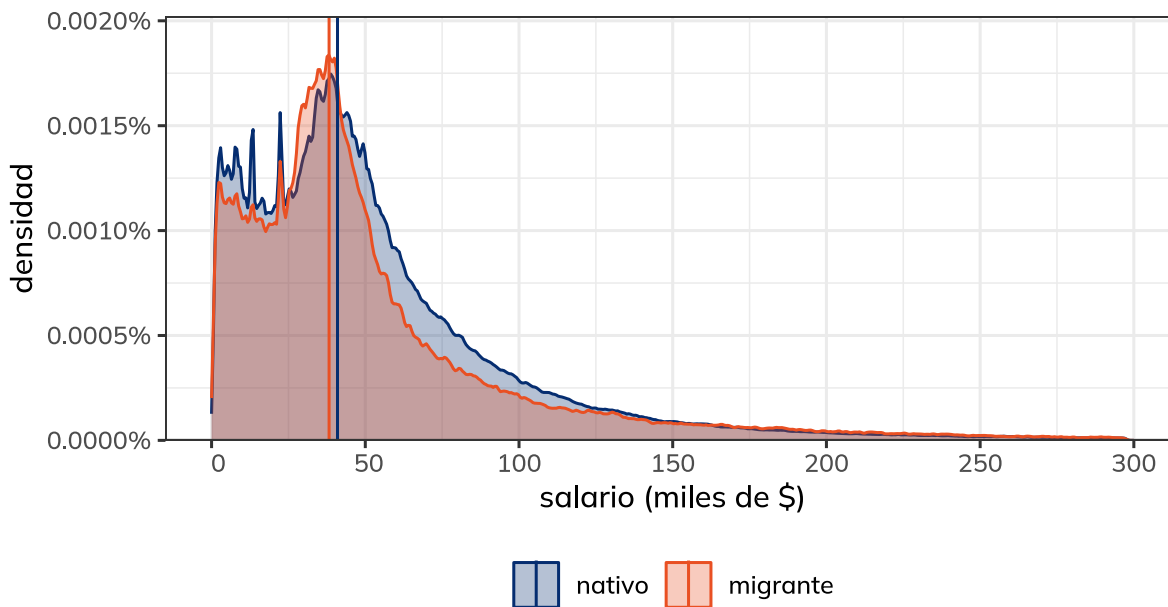
1) el sueldo mediano se redondeó al millar más cercano.

Las diferencias de salario según promedio y mediana tienen distinto signo, la diferencia positiva en el salario promedio para los migrantes está determinada por los mayores salarios de los migrantes en el tramo de ingresos altos de la distribución y por una mayor participación en el tramo de entre 25 y 50 mil pesos.

Al definir la brecha salarial como la diferencia en el salario promedio entre nativos y migrantes, se observa una brecha favorable a los migrantes; sin embargo, dado que la mediana salarial es inferior, más del 50% de los puestos migrantes percibe un salario menor que el salario del puesto mediano de los nativos.

<sup>6</sup> La prueba de diferencia de media muestra que la diferencia es significativa, p-valor menor a 0,001

**Gráfica 1. Distribución y mediana de los salarios, 2024**

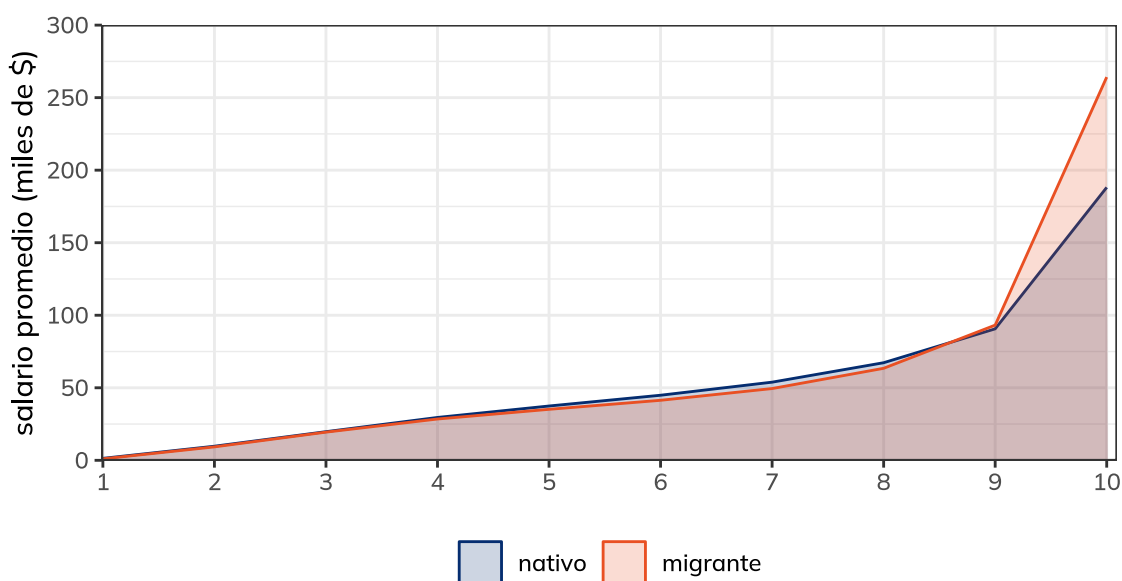


Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA - ATYR

Nota: se graficó la densidad suavizada y se eliminaron registros atípicos

Si bien el sueldo promedio muestra una diferencia significativa entre nativos y migrantes, observando la distribución puede notarse que los puestos migrantes tienen una menor incidencia en el tramo de menor salario, en los sueldos entre 25 y 40 mil pesos muestran una mayor participación, pero caen desde los 40 mil hasta los 150 mil, a partir de los \$ 150.000 las diferencias son mínimas. Estas diferencias mínimas a lo largo de niveles altos de remuneración inciden en que el sueldo promedio migrante sea mayor, no así el sueldo mediano el cual es mayor para los puestos nativos.

**Gráfica 2. Salario promedio por decil de salario, 2024**



Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA - ATYR

Al comparar el salario promedio por decil se observa que solo en los deciles 9 y 10 el salario promedio de los migrantes es superior al de nativos, son estos deciles los que explican gran parte de la brecha salarial positiva para los migrantes.

#### 4.1 Diferencias salariales según sexo

En promedio las mujeres disponen de menos horas para volcar al mercado de trabajo, debido a que sobre ellas recae gran parte de las tareas de cuidados y trabajo no remunerado en el hogar. Bucheli & Lara (2021) muestran que las mujeres dedican en promedio 18,8 horas semanales más que los hombres a las tareas del hogar, como contrapartida el tiempo dedicado al trabajo remunerado de las mujeres es menor (12,8 horas semanales menos que los hombres). A su vez, la maternidad provoca interrupciones que afectan la experiencia, y las oportunidades de ascensos. Como señala Sanguinetti Pardo (2020) los salarios de las mujeres muestran una caída desde varios trimestres antes de licencia maternal y hasta al menos 5 años después.

Dentro de los puestos dependientes, en los nativos la relación es 1 a 1 entre mujeres y hombres, sin embargo, en los puestos migrantes las mujeres tienen una relación levemente menor resultando en 0,9 mujeres por cada hombre.

**Tabla 3. Puestos cotizantes dependientes según sexo, 2024**

Sexo	Puestos nativos	%	Puestos migrantes	%	Total
Masculino	616.636	49,9	35.583	53,6	652.219
Femenino	619.490	50,1	30.864	46,4	650.355
<b>Total</b>	<b>1.236.126</b>	<b>100,0</b>	<b>66.447</b>	<b>100,0</b>	<b>1.302.573</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA - ATYR

Una mayor presencia de hombres, cuyo salario promedio es superior al de las mujeres, es un factor que contribuye a que en promedio los migrantes tengan un ingreso promedio superior.

**Tabla 4. Sueldo promedio según sexo, 2024**

Puestos registrados BPS	Hombre (\$)	Mujer (\$)	Diferencia (\$)	Diferencia (%)
Nativos	59.750	48.792	10.959	-18,3%
Migrantes	70.723	48.709	22.015	-31,1%
Diferencia (\$)	+10.973	-83	-	-
Diferencia (%)	18,4%	-0,2%	-	-

Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA - ATYR

Se observa brecha de género en los salarios, tanto en puestos cotizantes nativos como migrantes, siendo esta mayor entre puestos migrantes. Entre los nativos, los hombres tienen un ingreso superior a la mujer en \$10.959, en cambio, entre migrantes esta cifra se duplica alcanzando a \$22.015. El hecho de no ajustar los salarios a las horas trabajadas hace que la brecha se encuentre sobre-estimada.

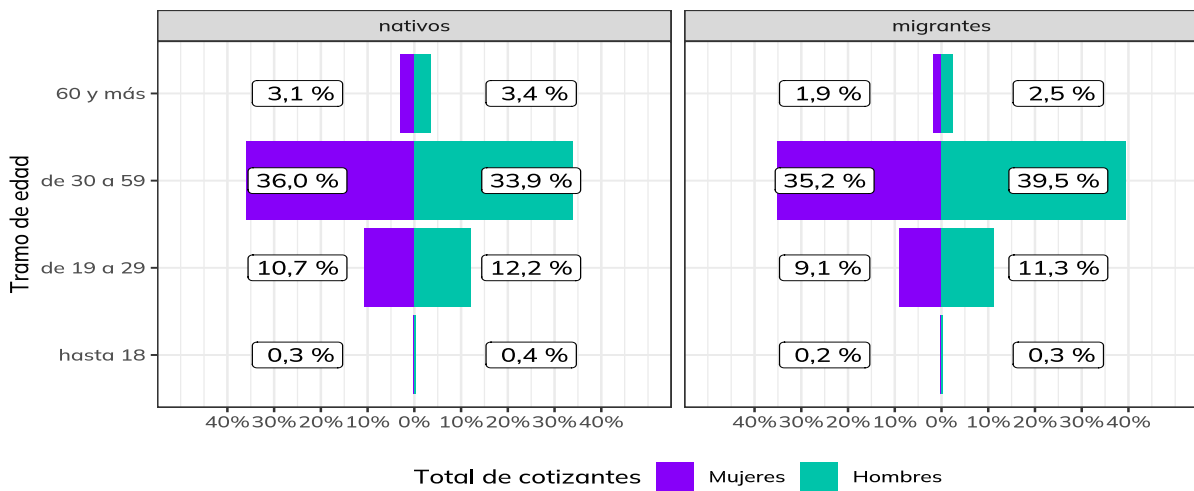
La brecha de género puede estar asociada a cuidados y a mayores responsabilidades en tareas del hogar, se acentúa aún más en el caso de las mujeres migrantes lo que se asociaría a no contar con redes familiares o sociales.

Al analizar la diferencia entre nativos y migrantes para el mismo sexo se encuentra que, en hombres los migrantes tienen un mayor ingreso promedio, generando una diferencia de 18,4% (\$10.973). Entre las mujeres no se evidencia una diferencia significativa<sup>7</sup>.

#### 4.2 Diferencias salariales según edad

La edad se vincula con la experiencia acumulada de los trabajadores, así como también con el nivel educativo. Los puestos migrantes muestran una mayor concentración en el tramo de edad entre 30 y 59 años: 74,7%, las mujeres comprenden al 35,2% y los hombres 39,5%, mientras que los puestos nativos en ese tramo son el 69,9%, 36% mujeres y 33,9% hombres.

**Gráfica 3. Distribución de puestos cotizantes según edad y sexo, 2024**



Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA - ATYR

Los puestos nativos tienen una mayor concentración en los tramos jóvenes (hasta 18 años y de 19 a 29) y en mayores de 60 en relación con los puestos migrantes, tanto en hombres como mujeres. Por otra parte, los puestos migrantes tienen una mayor concentración en el tramo de 30 a 59 años en relación con los nativos, para ambos sexos.

<sup>7</sup> La prueba de diferencia de media arroja un p-valor de 0,65 por lo que no se rechaza que la diferencia sea cero.

**Tabla 5. Cantidad de puestos cotizantes migrantes y brecha salarial según tramo de edad, 2024**

Tramo de edad	Cantidad de puestos migrantes		Diferencia Salarial (migrantes/nativos)		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total
60 y +	1.662	1.259	48,5%	-29,6%	22,1%
30 a 59	26.227	23.413	15,7%	-0,8%	9,8%
19 a 29	7.476	6.041	10,1%	10,0%	10,5%
Hasta 18	218	151	4,4%	9,1%	6,1%
<b>Total</b>	<b>35.583</b>	<b>30.864</b>	<b>18,4%</b>	<b>-0,2%</b>	<b>11,5%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Metadatos cotizantes de CSDA - ATYR

Nota: brecha salarial se calculó como la proporción de la diferencia de salarios en relación con el salario de los puestos nativos.

La brecha salarial no es homogénea para todas las edades, si bien es siempre favorable a los puestos migrantes a nivel general, al analizar por sexo se encuentran diferencias.

En los hombres la diferencia salarial es siempre favorable a los migrantes para todas las edades, y esta se acrecienta con la edad, encontrando que para el tramo de 60 y más alcanza el 48,5%.

En las mujeres, que a nivel agregado no tienen una diferencia significativa, si se encuentran diferencias por edad, en las edades jóvenes (hasta 29 años) se observa una brecha favorable a las migrantes, mientras que en el tramo de 60 y más, la brecha se vuelve desfavorable con un valor del 29,6%.

#### 4.3 Diferencias salariales según tipo de aportación

Tanto los puestos nativos como los migrantes se concentran en la aportación industria y comercio, comprende al 65% de los nativos y al 76% de los migrantes. Es también la aportación con mayor participación relativa de migrantes con una relación migrantes/nativos de 6,5%.

**Tabla 6. Distribución de los puestos cotizantes, incidencia de migrantes y brecha salarial según aportación, 2024**

Tipo de aportación	Distribución de puestos cotizantes		Puestos migrantes / nativos	Diferencia salarial (%)
	Nativos	Migrantes		
Industria y Comercio	64%	76%	6,5%	20,5%
Civil	19%	7%	2,0%	-5,5%
Rural	6%	4%	3,5%	32,6%
Construcción	5%	6%	6,2%	-0,5%
Servicio Doméstico	6%	6%	5,8%	39,6%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>5,4%</b>	<b>11,5%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Metadatos cotizantes de CSDA - ATYR

En Civil la diferencia salarial cambia de signo, mostrando un salario promedio superior para los nativos, sin embargo, hay que considerar que contempla al 7% de los puestos migrantes.

En la aportación Rural, se da la mayor diferencia en el sueldo promedio en términos absolutos (ver Anexo, Tabla 125), pero concentra solo al 4% de los puestos migrantes por lo que se debe relativizar la incidencia en la brecha promedio. En construcción la diferencia en sueldo es ínfima y a su vez, concentra al 6% de los puestos migrantes resultando en que no tiene mayor incidencia en la brecha promedio.

El sector servicio doméstico muestra un salario superior para los puestos migrantes en \$ 5.830, resultando en la mayor diferencia en términos porcentuales en relación con el sueldo promedio de la aportación para los nativos, 40%. Se evidencia que el pluriempleo es mayor entre la población nativa, 26% más en mujeres nativas en relación con las migrantes y 38% en hombres, por lo que podría suceder que los puestos migrantes sean más intensivos en cuanto al horario.

Al estudiar la participación de hombres y mujeres dentro de cada aportación se observa que tanto nativos como migrantes tienen un comportamiento similar, por lo que las diferencias salariales en cada aportación no se explican por una distinta participación de hombres y mujeres.

**Tabla 7. Distribución de puestos cotizantes según sexo y tipo de aportación, 2024**

Tipo de aportación	Nativo			Migrante		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Industria y Comercio	51%	49%	100%	54%	46%	100%
Civil	38%	62%	100%	38%	62%	100%
Rural	77%	23%	100%	81%	19%	100%
Construcción	99%	1%	100%	99%	1%	100%
Servicio Doméstico	2%	98%	100%	4%	96%	100%
<b>Total</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Metadatos cotizantes de CSDA - ATYR

Al analizar los salarios medios según aportación y sexo se encuentra que en Industria y Comercio tanto hombres como mujeres migrantes tienen un mayor salario, sin embargo, la diferencia entre migrantes y nativos se acentúa en los hombres, donde alcanza a \$ 16.290.

La mayor brecha según sexo y aportación para los puestos nativos se da en Civil donde el salario promedio de los hombres es \$ 15.300 superior al de las mujeres. Excepto en tres actividades<sup>8</sup> donde el salario promedio de las mujeres supera al de los hombres, en las restantes la diferencia es favorable a los hombres. Dentro de los puestos migrantes la mayor brecha por sexo se da en Industria y Comercio con una diferencia de \$25.700.

<sup>8</sup> Actividades profesionales, científicas y técnicas; Alojamiento, servicios de comida y entretenimiento; Actividades financieras y de seguros.

**Tabla 8. Salario promedio según aportación y sexo, 2024**

Tipo de aportación	Nativo			Migrante		
	Hombre (\$)	Mujer (\$)	Diferencia H-M (\$)	Hombre (\$)	Mujer (\$)	Diferencia H-M (\$)
Industria y Comercio	60.593	47.048	13.545	76.883	51.184	25.700
Civil	87.193	71.892	15.300	82.228	67.842	14.386
Rural	40.347	29.145	11.202	51.717	43.316	8.401
Construcción	36.522	32.738	3.784	36.266	38.771	- 2.505
Servicio Doméstico	25.089	14.500	10.589	28.469	20.243	8.226

Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA - ATYR

#### 4.4 Diferencias salariales según actividad

Los sectores de actividad en que se insertan los migrantes son determinantes a la hora de explicar las diferencias salariales. Como mencionan Koolhaas, Nathan, et al (2017) los migrantes recientes se caracterizan por un mayor nivel educativo en relación con los nativos, por lo que condice con lo planteado por Márquez Scotti, Prieto Rosas, & Escoto Castillo (2020) en cuanto a que los migrantes acceden a puestos que requieren mayor educación y por consiguiente mayor remuneración.

**Tabla 9. Cantidad de puestos cotizantes e índice de salario medio por actividad, 2024**

Tipo de Actividad <sup>1</sup>	Nativos		Migrantes		Puestos migrantes / nativos	Diferencia salarial <sup>3</sup> %
	Cantidad de puestos	Índice salario medio <sup>2</sup>	Cantidad de puestos	Índice salario medio <sup>2</sup>		
Agricultura, Pesca y Minería	79.762	70	2.982	93	3,7%	31,6%
Industrias Manufactureras	111.666	126	5.607	143	5,0%	13,7%
Electricidad, Gas y Agua	15.802	194	389	132	2,5%	-31,8%
Construcción	84.209	74	5.073	78	6,0%	5,5%
Comercio	186.774	92	11.298	108	6,0%	17,8%
Alojamiento, servicios de comida y entretenimiento	49.859	64	5.430	70	10,9%	8,7%
Transporte y almacenamiento	64.424	111	2.489	119	3,9%	7,0%
Información y comunicación	29.151	198	3.762	236	12,9%	19,1%
Actividades financieras y de seguros	8.074	179	980	253	12,1%	41,7%
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	31.711	98	2.342	232	7,4%	137,5%
Actividades administrativas, servicios de apoyo, arrendamientos y otros servicios	195.729	59	12.762	70	6,5%	19,5%
Administración pública	186.971	129	3.152	124	1,7%	-4,4%
Salud	108.679	129	5.330	108	4,9%	-16,3%
Enseñanza	83.315	86	4.851	92	5,8%	7,8%
<b>Total</b>	<b>1.236.126</b>	<b>100</b>	<b>66.447</b>	<b>112</b>	<b>5,4%</b>	<b>11,5%</b>

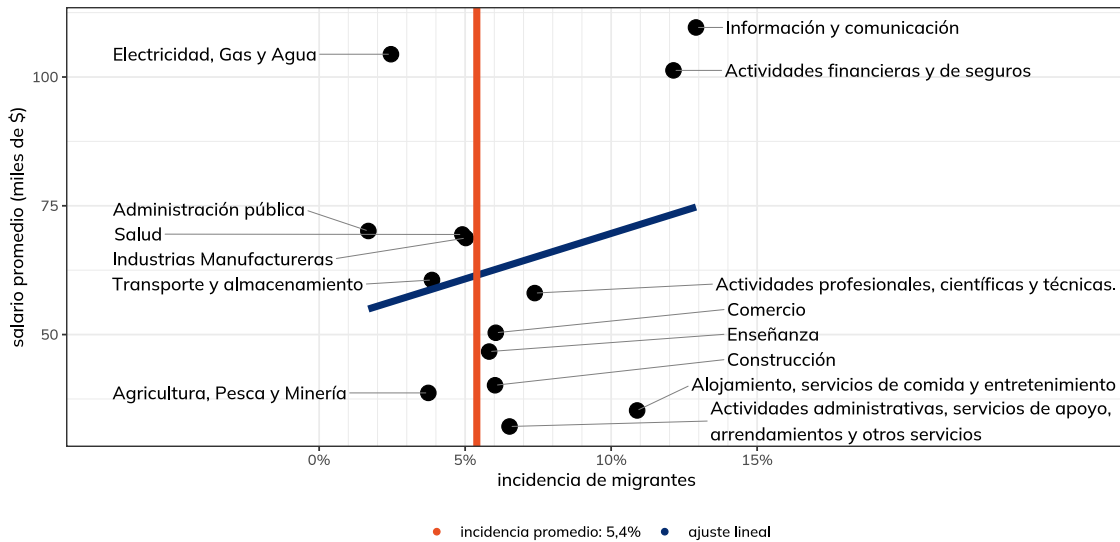
Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA - ATYR

<sup>1</sup>) clasificación propia de actividades en base a CIU

<sup>2</sup>) índice de salario promedio, promedio general nativos = 100

<sup>3</sup>) brecha salarial = diferencia salarial / salario nativos

**Gráfica 4. Incidencia de cotizantes migrantes según salario promedio de la actividad, 2024**



Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA - ATYR

Si bien existe una correlación positiva moderada (0,52) entre salario promedio de la actividad y la participación de migrantes, es alta la heterogeneidad.

Se observa una gran participación de migrantes en las actividades de Alojamiento, servicios de comida y entretenimiento, sin embargo, el sueldo promedio en este sector es inferior al salario promedio general de los migrantes, equivale al 63% del salario promedio (ver Tabla 9), aunque mantienen una brecha favorable dentro del sector de 8,7%.

En el otro extremo en cuanto a alto salario promedio y baja participación de migrantes se encuentran las actividades de Electricidad, Gas y Agua. El hecho de que la mayor parte de las firmas de esta categoría sean empresas públicas puede ser una barrera en cuanto a los requisitos para la entrada sumado a que los sueldos altos se encuentran en puestos en los que generalmente se valora una trayectoria considerable en la empresa. Estos motivos podrían explicar también que la brecha en este sector sea desfavorable para los migrantes.

La diferencia de mayor magnitud para los migrantes ocurre en el sector de actividades profesionales, científicas y técnicas, donde la remuneración promedio de los migrantes significa el 137,5% de la remuneración promedio de los nativos. Este dato es consistente con los hallazgos de Márquez Scotti, Prieto Rosas, & Escoto Castillo (2020) en cuanto al acceso de los migrantes a puestos bien remunerados y que requieren de altas calificaciones.

Dada la magnitud de la diferencia entre remuneraciones promedio en las actividades profesionales, científicas y técnicas y actividades financieras y de seguros el factor preponderante que explique la diferencia puede ser el de altas calificaciones asociado a cargos de alta remuneración o gerenciales. Por otra parte, en actividades administrativas y otras, comercio y alojamiento y otras puede incidir también el hecho de que los migrantes tengan más horas trabajadas. Márquez Scotti, Prieto Rosas, & Escoto Castillo (2020) señalan que en promedio los migrantes tienen jornadas más extensas.

Además de las diferencias salariales dentro de cada actividad, la brecha salarial a nivel agregado se relaciona con una composición distinta de las actividades económicas en las que se emplean los migrantes.

#### 4.5 Diferencias salariales según país de nacimiento

Al analizar las diferencias salariales según país de nacimiento hay que tener presente que el país de nacimiento está relacionado con el tiempo de residencia en el país, hay que diferenciar entre migrantes recientes y las corrientes tradicionales. En 2020, la mayor parte de los migrantes no provenían de los orígenes tradicionales, sino que como indican Márquez, Espíndola, Rosas, Lacaño, & Montoli (2020) “tres de cada cuatro migrantes recientes provienen de países latinoamericanos no limítrofes”.

Como señala Méndez Errico (2018) se ha encontrado evidencia de que la brecha salarial negativa para los migrantes disminuye con el tiempo de residencia, en particular en las mujeres, incide en la conformación de redes sociales, en el conocimiento de la institucionalidad y del mercado de trabajo local.

Es esperable que los migrantes recientes, que además en su mayoría provienen de países latinoamericanos no limítrofes presenten un sueldo promedio inferior al de los países limítrofes y de otros orígenes tradicionales como España y Estados Unidos.

**Tabla 10. Cantidad de puestos cotizantes y salario promedio según país de nacimiento, 2024**

País de nacimiento	Cantidad de puestos	Salario promedio	Diferencia salarial (%)
Argentina	21.450	73.492	35,4%
Venezuela	11.716	53.590	-1,2%
Cuba	10.176	41.907	-22,8%
Brasil	6.648	55.381	2,1%
Perú	2.569	50.182	-7,5%
Paraguay	1.773	40.471	-25,4%
Colombia	1.744	65.223	20,2%
República Dominicana	1.459	28.226	-48,0%
España	1.099	72.592	33,8%
Estados Unidos	922	64.549	19,0%
<b>Total</b>	<b>66.447</b>	<b>60.497</b>	<b>11,5%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Metadatos cotizantes de CSDA - ATYR

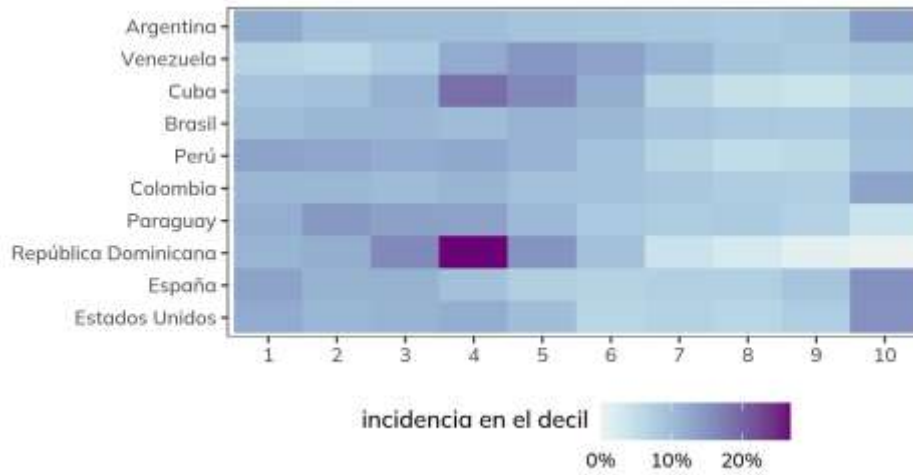
Nota: la diferencia salarial se calcula como salario promedio por país comparado con el salario promedio de nativos

Considerando los diez países de nacimiento más relevantes en cuanto a cantidad de puestos (90% de los puestos cotizantes de migrantes), se observa una gran disparidad en los sueldos promedio entre los diferentes países (Tabla 10).

En un extremo se encuentran los nacidos en Argentina y España con sueldos promedio en el entorno de los \$73.000 y en el otro extremo República Dominicana con un sueldo promedio de \$28.000.

Al comparar la incidencia de puestos considerando deciles de salario se evidencia que algunos orígenes están subrepresentados en los deciles altos (Cuba, Perú, Paraguay y República Dominicana), mientras que orígenes tradicionales como Argentina, España y Estados Unidos, así como también Colombia tienen mayor incidencia en el decil 10.

**Gráfica 5. Porcentaje de puestos por decil de salarios según país de origen, 2024**



Fuente: Elaboración propia en base a Metadatos cotizantes de CSDA - ATYR

Al analizar la composición por sexo y la diferencia en el sueldo promedio entre hombres y mujeres según país de nacimiento, se encuentra que existen diferencias por sexo considerables incluso para el mismo país de nacimiento.

**Tabla 11. Cantidad de puestos cotizantes y salario promedio según país de nacimiento y sexo, 2024**

País de nacimiento	Migrantes			Salario promedio (\$)		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia (%)
Argentina	52%	48%	21.450	90.614	54.639	39,7%
Venezuela	50%	50%	11.716	60.054	47.165	21,5%
Cuba	56%	44%	10.176	46.456	36.016	22,5%
Brasil	57%	43%	6.648	60.152	49.059	18,4%
Perú	49%	51%	2.569	64.587	36.121	44,1%
Paraguay	55%	45%	1.773	43.688	36.608	16,2%
Colombia	54%	46%	1.744	72.973	55.960	23,3%
República Dominicana	32%	68%	1.459	32.565	26.178	19,6%
España	54%	46%	1.099	89.837	52.593	41,5%
Estados Unidos	52%	48%	922	68.548	60.253	12,1%
<b>Total</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>66.447</b>	<b>70.723</b>	<b>48.709</b>	<b>22.014</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Metadatos cotizantes de CSDA - ATYR

La diferencia en el salario promedio según país de nacimiento se relaciona con procesos de segmentación ocupacional intra-país.

Perú, España y Argentina, son los orígenes con mayor diferencia porcentual donde el sueldo promedio de las mujeres es un 40% inferior al de los hombres. Por otra parte, los nacidos en Estados Unidos, Paraguay y Brasil muestran la menor brecha, el sueldo promedio de las mujeres es 16% inferior al de los hombres.

En República Dominicana, registra el menor salario promedio, y también mayor presencia de mujeres, hay más del doble de puestos cotizantes dependientes de mujeres que de hombres.

**Tabla 14. Puestos cotizantes por tramos de edad y sexo, 2024**

Tramo de edad	Puestos cotizantes nativos			Puestos cotizantes migrantes			Total de puestos	Puestos migrantes /nativos
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		
60 y +	53%	47%	80.541	57%	43%	2.920	83.461	3,6%
30 a 59	48%	52%	863.773	53%	47%	49.641	913.415	5,7%
19 a 29	53%	47%	283.636	55%	45%	13.517	297.153	4,8%
Hasta 18	59%	41%	8.176	59%	41%	369	8.545	4,5%
<b>Total</b>	<b>616.636</b>	<b>619.490</b>	<b>1.236.126</b>	<b>35.583</b>	<b>30.864</b>	<b>66.447</b>	<b>1.302.573</b>	<b>5,4%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA – ATYR

**Tabla 125. Sueldo promedio según tipo de aportación, 2024**

Tipo de aportación	Sueldo promedio (\$)		Diferencia
	Nativos	Migrantes	
Industria y Comercio	53.944	65.006	11.062
Civil	77.639	73.370	-4.269
Rural	37.778	50.096	12.318
Construcción	36.478	36.303	-175
Servicio Doméstico	14.724	20.554	5.830
<b>Total</b>	<b>54.247</b>	<b>60.475</b>	<b>6.228</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA – ATYR

Tabla 136) se encuentra que Industria y Comercio es la que abarca la mayor parte de puestos para todos los países. El 76,3% de los puestos migrantes se encuentra en esta aportación. Los orígenes asociados a Venezuela, Estados Unidos y Cuba, participan en promedio en 86,5%, por otra parte, dentro de los nacidos en Paraguay, Brasil y Perú su participación promedio es de 53,4%.

La aportación Civil es la segunda con mayor cantidad de puestos, comprende al 7,2% de los puestos migrantes, y está mayormente compuesto por orígenes tradicionales; Argentina, Brasil y España totalizando el 68,0% de los puestos de esta aportación.

La tercera aportación en relevancia es Construcción, abarca al 6,3% de los puestos migrantes, al analizar por país se destaca que porcentualmente abarca más del 10% en los nacidos en Perú, Paraguay y Colombia.

Servicio Doméstico es la cuarta aportación con mayor cantidad de puestos, alcanzando al 6,1% de los puestos migrantes, sin embargo, para algunos orígenes no tradicionales como Perú, Paraguay y República Dominicana comprende al 20% de los puestos.

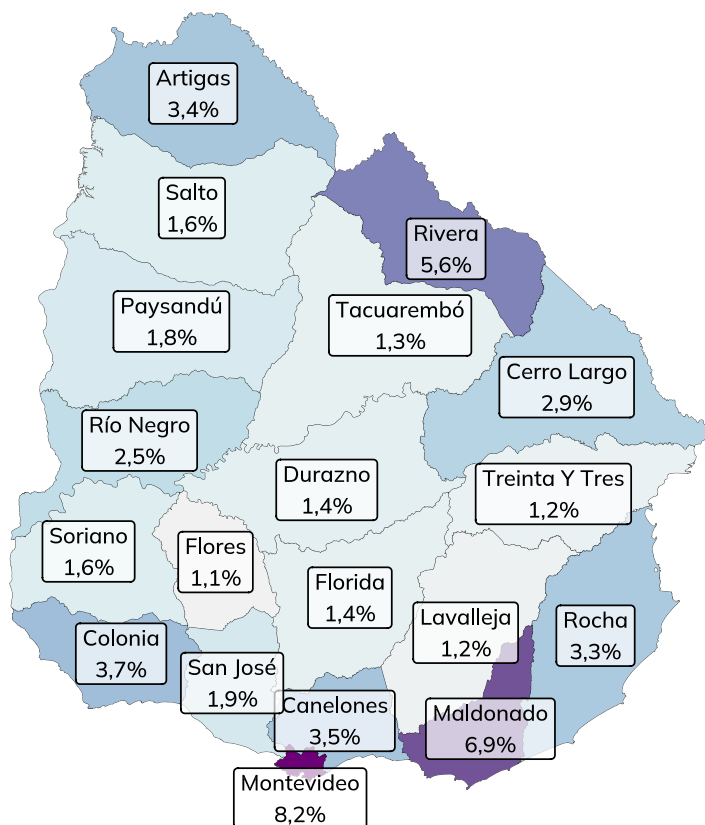
Por último, la aportación Rural comprende al 4,0% de los puestos migrantes, en esta aportación resalta como país de origen Brasil dónde los puestos rurales son el 15,5% del total de nacidos en Brasil

#### 4.6 Diferencias salariales según distribución geográfica

Al analizar la distribución geográfica se observa que mientras que la capital concentra el 42,9% del total de los puestos nativos, en migrantes esta cifra alcanza al 64,4%.

Si bien a nivel agregado la relación migrantes sobre nativos equivale al 5,1% de los puestos cotizantes dependientes, está distribución no es homogénea en todo el territorio, Montevideo (8,2%), Maldonado (6,9%) y Rivera (5,6%) muestran ratios superiores al promedio, por otra parte Flores (1,1%), Lavalleja (1,2%) y Treinta y Tres (1,2%) exhiben la menor porción de migrantes.

**Gráfica 6. Incidencia de migrantes según departamento, 2024**



Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA – ATYR

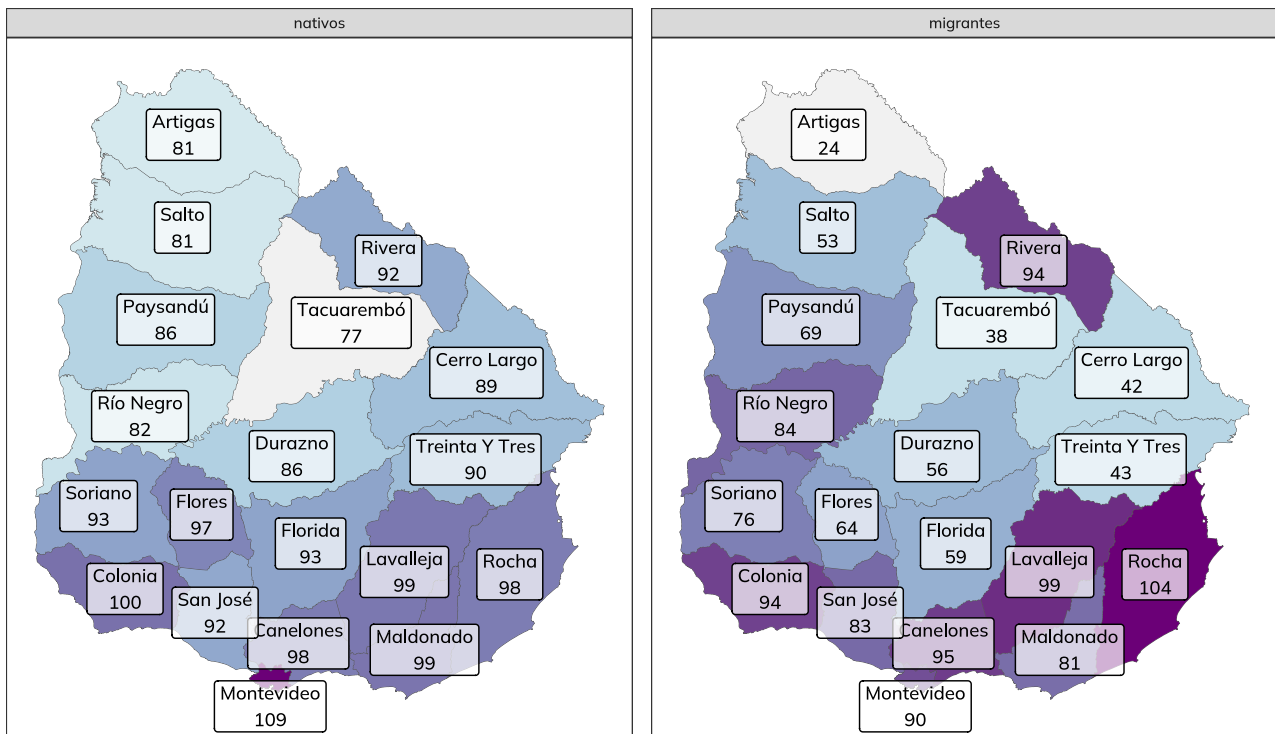
Nota: Montevideo incluye registros sin datos

De acuerdo con (Asesoría General en Seguridad Social, 2025) en promedio los sueldos en Montevideo son superiores al resto del país, esto sumado a la mayor concentración de migrantes en la capital podrían estar

incidiendo en que el salario promedio de los migrantes sea mayor al de los nativos. En Montevideo la diferencia salarial promedio es de 7,5% favorable a los migrantes.

Al analizar conjuntamente la distribución por área geográfica y sexo, ésta no es similar en todos los departamentos. Para los nativos, Montevideo es el único departamento en que las mujeres superan a los hombres en la distribución de puestos, en cambio entre los migrantes se registra una mayor presencia de mujeres en el departamento de Rocha.

**Gráfica 7. Cantidad de puestos cotizantes femeninos por cada 100 puestos cotizantes masculinos, 2024**



Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA – ATYR

Nota: Montevideo incluye registros sin datos

Los departamentos en los que los migrantes tienen menor proporción de mujeres son también los que tienen mayor porcentaje de puestos en aportaciones que son principalmente masculinizadas, los tres departamentos con mayor porción de puestos migrantes en la aportación rural son: Artigas, Cerro Largo y Treinta y Tres. Por otro lado, Tacuarembó es el departamento con mayor porcentaje de puestos migrantes en construcción.

## 5. Conclusiones

Si bien en promedio los puestos migrantes tienen un sueldo superior a los nativos en \$ 6.238 o 11,5% en términos porcentuales, se observa una gran heterogeneidad. Hay que considerar que el empleo no dependiente es de mayor relevancia en migrantes que en nativos y no están incluidos en este análisis. Además, la brecha favorable observada refleja una distribución salarial asimétrica, la mediana salarial de los migrantes es inferior a la de los nativos.

Las diferencias en salario promedio entre nativos y migrantes se evidencian únicamente en los hombres, siendo en las mujeres no significativas.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es más pronunciada entre migrantes (31,1%) que entre nativos (18,3%).

Al combinar sexo y edad se evidencia que en hombres las diferencias se acentúan a mayor edad, por otra parte, para las mujeres que en promedio no muestran diferencias, al analizar por edad se encuentra una brecha favorable a las migrantes a edades jóvenes y desfavorable a partir de los 60 años.

Considerando la dimensión tipo de aportación los puestos migrantes tienen un salario promedio superior en Industria y Comercio, Rural y Servicio Doméstico, por otra parte, en Civil el sueldo promedio es inferior y en Construcción la diferencia no es significativa.

Si bien hay una correlación positiva entre salario promedio de la actividad y la participación de migrantes, es alta la heterogeneidad.

El análisis por tipo de actividad muestra que los migrantes tienen una mayor concentración en las actividades: Información y comunicación; Actividades financieras y de seguros y Alojamiento, servicios de comida y entretenimiento. En todas ellas la brecha es favorable a los migrantes. De estas actividades, Alojamiento, servicios de comida y entretenimiento presenta el menor salario promedio y también la menor brecha porcentual.

La mayor brecha favorable a extranjeros se da en Actividades profesionales, científicas y técnicas; lo que es consistente con la bibliografía analizada, es probable que sean empleos que requieren altas calificaciones y alta remuneración. Por otra parte, Electricidad, Gas y Agua, que se asocian principalmente al empleo público, la brecha es desfavorable para los migrantes.

Se observan grandes disparidades según país de nacimiento, considerando los 10 principales orígenes<sup>9</sup>, la mitad tiene un sueldo promedio superior a los nativos.

En los extremos se encuentran, República Dominicana que en promedio percibe el 50% del sueldo promedio de los nativos, y en el extremo opuesto Argentina con un sueldo 35% superior.

Al combinar país de nacimiento con tipo de aportación (ver Anexo, Tabla 136) se observa que a pesar de que Industria y Comercio es la principal para todos los países analizados, puede notarse que los países tradicionales tienen una mayor incidencia en la aportación Civil. Por otra parte, algunos de los países de migración reciente tienen una mayor concentración en servicio doméstico.

En cuanto a la distribución geográfica, los migrantes tienen una mayor concentración en Montevideo que los nativos. La participación de la mujer en los puestos cotizantes de cada departamento muestra cierta heterogeneidad, mientras que entre los nativos solo en Montevideo sucede que la participación de mujeres supera a la de hombres, entre migrantes esto ocurre únicamente en Rocha.

---

<sup>9</sup> Argentina, Venezuela, Cuba, Brasil, Perú, Paraguay, Colombia, República Dominicana, España y Estados Unidos

En síntesis, si bien a nivel general se encuentra una brecha favorable a los migrantes, esta no es una realidad homogénea, existen subgrupos de migrantes que presentan una brecha desfavorable.

Las mayores brechas porcentuales se encuentran en hombres, nacidos en países tradicionales y que se desempeñan en actividades de alta remuneración; sin embargo, la mayor cantidad de puestos migrantes se encuentran en actividades de ingreso medio, en los que la brecha salarial es menor.

Al analizar las distribuciones de salarios de migrantes y nativos se observa que el salario promedio de los migrantes es superior al de nativos únicamente en el decil de mayores salarios, lo que explica la diferencia de salario promedio entre estos grupos.

## 6. Bibliografía

Asesoría General en Seguridad Social. (2025). Boletín Estadístico 2025. Boletín Estadístico 2025.

Banco Interamericano de Desarrollo, & others. (2023). ¿ En qué situación están los migrantes en América Latina y el Caribe?: mapeo de la integración socioeconómica. Obtenido de <https://doi.org/10.18235/0005007>

Blyde, J., Cortes, C., Morales, F., & Pierola, D. (2020). Los perfiles de los inmigrantes en América Latina y el Caribe desde la perspectiva de la integración económica. Los perfiles de los inmigrantes en América Latina y el Caribe desde la perspectiva de la integración económica. Inter-American Development Bank. [https://publications.iadb.org/es/los ....](https://publications.iadb.org/es/los....)

Bucheli, M., & Lara, C. (2021). Revealing gender gap changes in home production and labor income in Uruguay. *Population Review*, 60.

Koolhaas, M., Nathan, M., & others. (2017). Inmigrantes internacionales y retornados en Uruguay.

Márquez Scotti, C., Prieto Rosas, V., & Escoto Castillo, A. (2020). Segmentación en el ingreso por trabajo según condición migratoria, género y ascendencia étnico-racial en Uruguay. *Migraciones*. Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones, 85–118. Obtenido de [https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/25613/1/Segmentaci%C3%B3n%20en%20el%20ingreso%20por%20trabajo\\_Marquez\\_Prieto\\_Escoto.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/25613/1/Segmentaci%C3%B3n%20en%20el%20ingreso%20por%20trabajo_Marquez_Prieto_Escoto.pdf)

Márquez, C., Espíndola, F., Rosas, V. P., Lacaño, F., & Montoli, P. (2020). Inmigración y Desigualdad En El Mercado de Trabajo Uruguayo. Resultados y Recomendaciones de Políticas. *Inmigración y Desigualdad En El Mercado de Trabajo Uruguayo. Resultados y Recomendaciones de Políticas*. Montevideo.

Méndez Errico, L. (2018). Immigrants' over-education and wage penalty: evidence from Uruguay. *Serie Documentos de Trabajo*; 16/18.

Naciones Unidas. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development.

Organización Internacional del Trabajo. (2025). Informe Mundial sobre Salarios 2024-2025: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo? Informe Mundial sobre Salarios 2024-2025: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo? Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/informe-mundial-sobre-salarios-2024-2025-esta-disminuyendo-la-desigualdad>.

Sanguinetti Pardo, P. (2020). Impacto de la maternidad en el salario de las trabajadoras formales privadas en Uruguay: evidencia en base a historias laborales 1996-2019.

## ANEXO

**Tabla 14. Puestos cotizantes por tramos de edad y sexo, 2024**

Tramo de edad	Puestos cotizantes nativos			Puestos cotizantes migrantes			Total de puestos	Puestos migrantes /nativos
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		
60 y +	53%	47%	80.541	57%	43%	2.920	83.461	3,6%
30 a 59	48%	52%	863.773	53%	47%	49.641	913.415	5,7%
19 a 29	53%	47%	283.636	55%	45%	13.517	297.153	4,8%
Hasta 18	59%	41%	8.176	59%	41%	369	8.545	4,5%
<b>Total</b>	<b>616.636</b>	<b>619.490</b>	<b>1.236.126</b>	<b>35.583</b>	<b>30.864</b>	<b>66.447</b>	<b>1.302.573</b>	<b>5,4%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Metadatos cotizantes de CSDA – ATYR

**Tabla 125. Sueldo promedio según tipo de aportación, 2024**

Tipo de aportación	Sueldo promedio (\$)		Diferencia
	Nativos	Migrantes	
Industria y Comercio	53.944	65.006	11.062
Civil	77.639	73.370	-4.269
Rural	37.778	50.096	12.318
Construcción	36.478	36.303	-175
Servicio Doméstico	14.724	20.554	5.830
<b>Total</b>	<b>54.247</b>	<b>60.475</b>	<b>6.228</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Metadatos cotizantes de CSDA – ATYR

**Tabla 136. Estructura de los puestos cotizantes según tipo de aportación y país de origen, 2024**

País de nacimiento	Industria y Comercio	Civil	Rural	Construcción	Servicio Doméstico	Total
Argentina	76,0%	10,8%	3,4%	5,6%	4,3%	100%
Venezuela	90,4%	2,4%	0,7%	1,9%	4,6%	100%
Cuba	84,2%	1,4%	4,5%	3,8%	6,0%	100%
Resto	70,4%	11,0%	2,7%	13,0%	2,9%	100%
Brasil	63,3%	12,0%	15,5%	4,9%	4,4%	100%
Perú	56,1%	3,2%	1,9%	10,6%	28,3%	100%
Paraguay	40,7%	4,1%	4,9%	29,2%	21,1%	100%
Colombia	72,7%	5,8%	0,9%	15,1%	5,6%	100%
República Dominicana	77,8%	0,2%	0,5%	2,8%	18,7%	100%
España	77,0%	13,9%	1,6%	6,0%	1,4%	100%
Estados Unidos	85,0%	9,4%	2,8%	2,5%	0,3%	100%
<b>Total</b>	<b>76,3%</b>	<b>7,2%</b>	<b>4,0%</b>	<b>6,3%</b>	<b>6,1%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Metadatos cotizantes de CSDA – ATYR

**Tabla 147. Puestos cotizantes dependientes por departamento, 2024**

Departamento	Puestos cotizantes (cantidad y %)				Total
	Nativos	%	Migrantes	%	
Artigas	22.273	1,8	763	1,1	23.037
Canelones	195.784	15,8	6.906	10,4	202.690
Cerro Largo	22.857	1,8	666	1,0	23.523
Colonia	47.100	3,8	1.766	2,7	48.867
Durazno	20.630	1,7	289	0,4	20.919
Flores	9.459	0,8	104	0,2	9.563
Florida	24.790	2,0	339	0,5	25.129
Lavalleja	19.914	1,6	231	0,3	20.145
Maldonado	79.526	6,4	5.497	8,3	85.023
Montevideo	530.137	42,9	42.811	64,4	572.949
Paysandú	39.034	3,2	700	1,1	39.734
Río Negro	18.706	1,5	471	0,7	19.177
Rivera	25.633	2,1	1.439	2,2	27.072
Rocha	21.912	1,8	724	1,1	22.636
Salto	41.432	3,4	664	1,0	42.096
San José	39.253	3,2	748	1,1	40.001
Soriano	27.670	2,2	444	0,7	28.113
Tacuarembó	28.989	2,3	387	0,6	29.376
Treinta y Tres	14.210	1,1	176	0,3	14.386
Sin declarar domicilio	6.816	0,6	1.322	2,0	8.138
<b>Total</b>	<b>1.236.126</b>	<b>100,0</b>	<b>66.447</b>	<b>100,0</b>	<b>1.302.573</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Metadatos cotizantes de CSDA – ATYR

**Tabla 158. Distribución de puestos cotizantes según sexo y departamento, 2024**

Departamento	Nativos			Migrantes		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Artigas	46%	54%	100%	19%	81%	100%
Canelones	50%	50%	100%	49%	51%	100%
Cerro Largo	48%	52%	100%	29%	71%	100%
Colonia	50%	50%	100%	48%	52%	100%
Durazno	46%	54%	100%	36%	64%	100%
Flores	49%	51%	100%	39%	61%	100%
Florida	48%	52%	100%	37%	63%	100%
Lavalleja	50%	50%	100%	50%	50%	100%
Maldonado	50%	50%	100%	45%	55%	100%
Montevideo	53%	47%	100%	48%	52%	100%
Paysandú	46%	54%	100%	41%	59%	100%
Rio Negro	45%	55%	100%	46%	54%	100%
Rivera	48%	52%	100%	48%	52%	100%
Rocha	49%	51%	100%	51%	49%	100%
Salto	45%	55%	100%	35%	65%	100%
San Jose	48%	52%	100%	45%	55%	100%
Sin Datos	50%	50%	100%	38%	62%	100%
Soriano	48%	52%	100%	43%	57%	100%
Tacuarembó	44%	56%	100%	28%	72%	100%
Treinta y Tres	47%	53%	100%	30%	70%	100%
<b>Total</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Metadata cotizantes de CSDA – ATYR