



COMENTARIOS DE SEGURIDAD SOCIAL Nº 133

Asesoría General en Seguridad Social



MARZO 2026

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	13
3.1. Subsidio por desempleo	13
3.2 Subsidio por enfermedad	14
3.3 Subsidio por maternidad, paternidad y cuidados parentales	15
3.4 Asignaciones Familiares	17
4. Prestaciones de pasividad	18
4.1 Jubilaciones	18
4.2 Pensiones de sobrevivencia	20
4.3 Nuevo Sistema Previsional	21
4.3.1 Principales cambios	21
4.3.2 Disposiciones normativas y enfoque de género	22
4.3.3 Seguimiento y monitoreo en clave de género	23
4.3.4 Primeros resultados	23
4.4 Violencia basada en género	24
5. Prestaciones de salud	26
5.1 Afiliación mutual	26
5.2 Servicio Salud	27
5.2.1 Unidad de Medicina Embrio-Fetal y Perinatal	27
5.2.2 Acciones y mecanismos de apoyo a la lactancia materna	28
5.2.3 Programa de apoyo a madres adolescentes y jóvenes	28
5.2.4 Centros de Atención Primaria y Promoción de Salud	29
6. Pensiones alimenticias	29
7. Cuidados	30
7.1 Servicio de Asistentes Personales	30
7.2 Cupo cama	31
8. Grupo de Genero en BPS	31
9. Resumen	32
Referencias bibliográficas	34
ANEXO	35

DERECHO AL CUIDADO PARA HIJOS E HIJAS DE AFILIADOS AL BPS: Un estudio de la utilización del subsidio por cuidados parentales

Grupo de trabajo: Lic. C.P. Teresa Alvarez Brero y Cra. Lucía Micaela Santos	37
1. Introducción	40
2. El Cuidado como pilar de la protección social	41
3. Antecedentes de investigación en cuidados en BPS	43

4. Aspectos Metodológicos	44
5. Análisis.....	45
5.1 Subsidio Maternidad, Paternidad y Cuidados Parentales.....	45
5.2 Características laborales	49
6. Síntesis y reflexiones	54
Referencias bibliográficas.....	56
Anexo.....	59

MUJERES EN CIENCIA, TECNOLOGÍA, INGENIERÍA Y MATEMÁTICA. Una aproximación de las brechas desde los registros administrativos de BPS.

Ec. Félix Bellomo	63
1. Introducción	66
2. Algunos datos sobre las carreras CTIM y las brechas existentes	68
3. Contexto internacional y regional	69
4. Objetivo	70
5. Metodología	70
6. Procesamiento de datos y resultados	70
7. Dependientes	72
8. No dependientes	77
9. Síntesis.....	81
Bibliografía	82
Anexo.....	84

LA SEGURIDAD SOCIAL CON MIRADA DE GÉNERO

Actualización



La seguridad social con mirada de género

Actualización

Investigaciones económicas y financieras

Marzo 2026

Resumen:

El presente artículo actualiza la información sobre seguridad social con perspectiva de género al año 2025. 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 evidencia 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 2021, según Amarante, V., et al. (2024) las mujeres dedicaron casi el doble de tiempo semanal que los hombres a actividades domésticas y de cuidados (29,5 horas frente a 15,0).

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 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. Como último apartado se detalla el trabajo del Grupo de Genero de BPS. 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 el segundo semestre de 2025 presentó 14,8pp a favor de los hombres 72,2% vs. 57,4%).² En promedio de 2025 los puestos de mujeres representan el 48,6% del total.

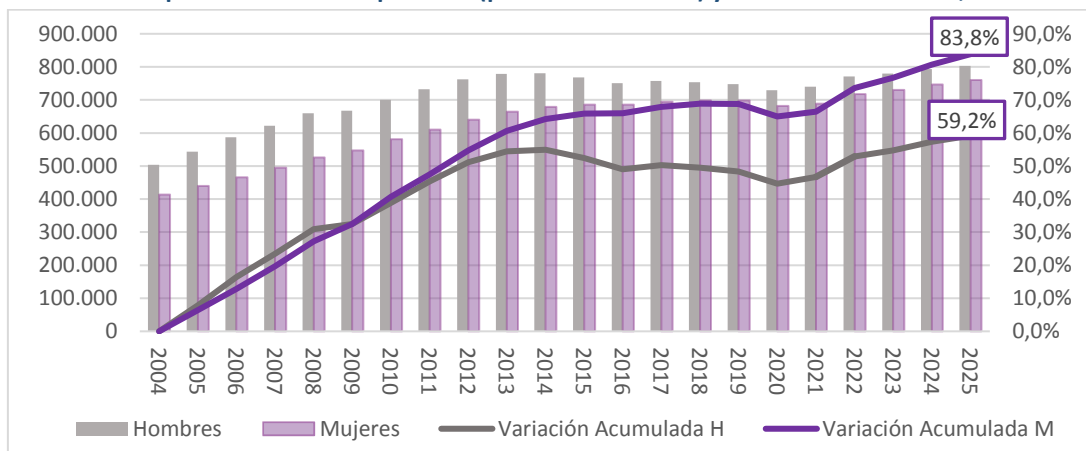
El análisis evolutivo muestra que el incremento acumulado de puestos de mujeres comienza siendo algo inferior al de hombres. Esto se revierte del 2010 al 2014, para mantenerse constantes hasta la caída producida con la pandemia, retomando el crecimiento en 2021. Los puestos masculinos, por su parte,

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.

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/2025/Bolet%C3%ADn-diferencial-semestre-2-2025.html>

descienden desde 2015 hasta 2020, creciendo nuevamente a partir de 2021. En términos de variación acumulada, al final del periodo los puestos de ellos han crecido 59,2% y los de ellas un 83,8%.

Gráfico 1.
Evolución de puestos cotizantes por sexo (promedios anuales) y variación acumulada, 2004-2025

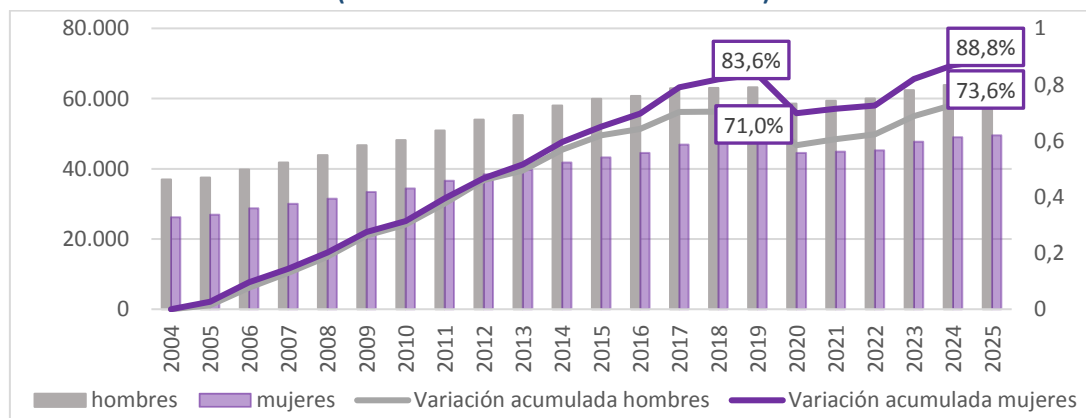


Fuente: Hasta Dic/16: DW de nominada. A partir de Ene/17: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR. 1: Cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de cargo inmediato anterior (los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores que se realizaban por mes de cargo). 2: Se excluye 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 2025 la remuneración promedio de las empleadas de Industria y Comercio rondó los \$49.500 y la de los empleados \$64.200. La mirada evolutiva muestra que las remuneraciones experimentan un crecimiento sostenido hasta 2019, en donde las mujeres acumulan un incremento del 83,6% con relación al 2004 y los hombres del 71%. Para el 2020 la remuneración promedio experimenta una caída para ambos sexos, manteniéndose prácticamente estable hasta 2022, para luego volver a crecer.

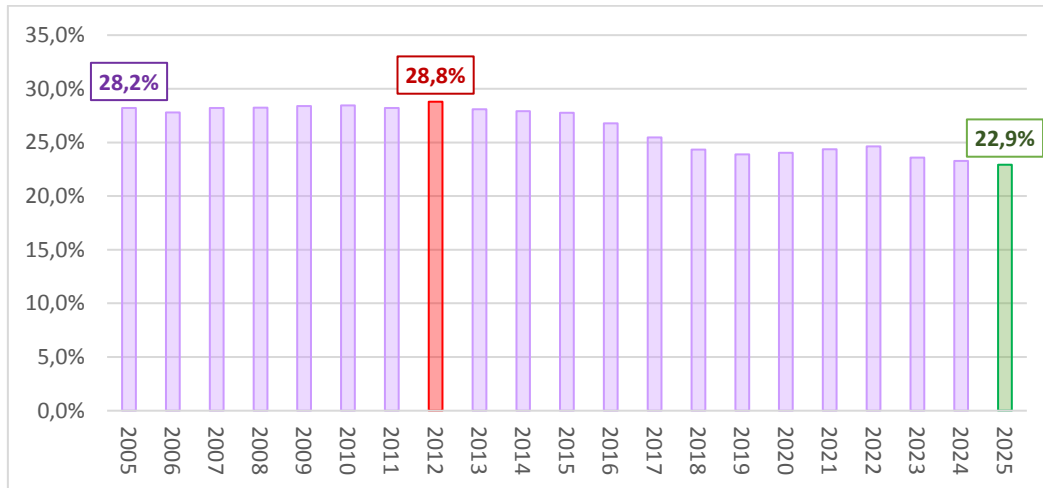
Gráfico 2.
Evolución de las remuneraciones promedio de dependientes de la actividad Industria y Comercio, 2004 - 2025.
(Valores constantes Base IPC Dic. 2025)



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.

Respecto de la brecha de ingresos³ (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 en el entorno del 23%. El peor guarismo se verifica en el año 2012 (28,8%), y el mejor en 2025 (22,9%).

Gráfico 3.
Brecha de ingresos en las remuneraciones promedio de dependientes de la actividad Industria y Comercio, 2004 - 2025. (Valores constantes Base IPC Dic. 2025)



Fuente: elaborado en base a datos del gráfico 2

2.2 Trabajo Doméstico

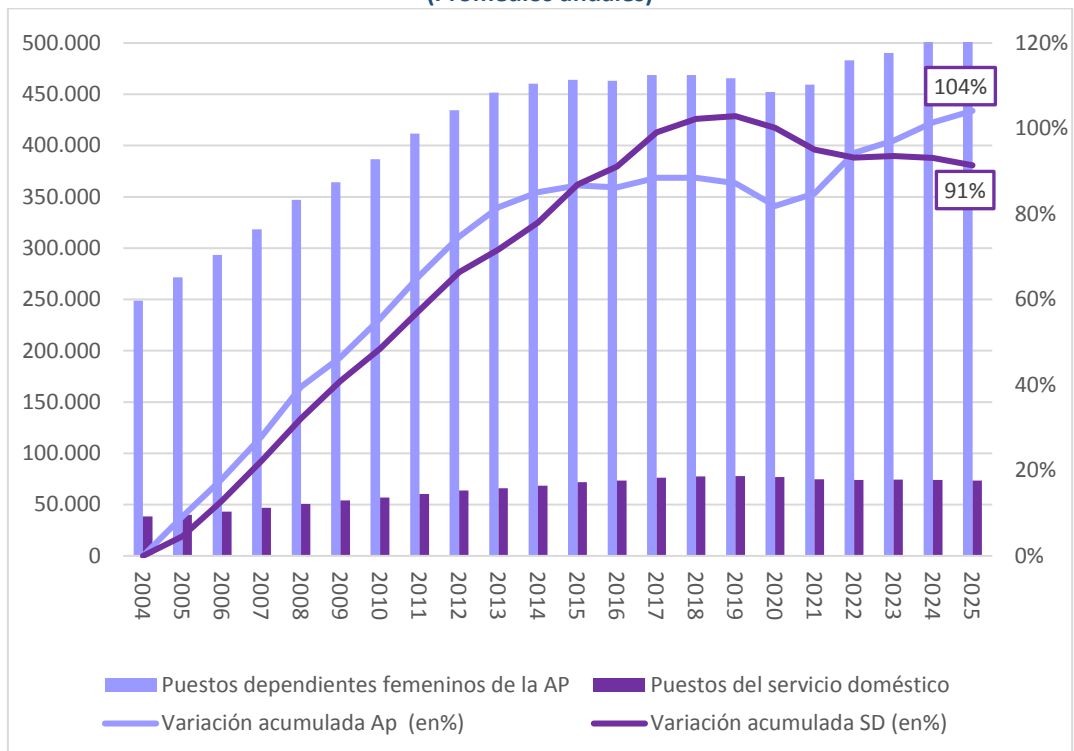
Dentro de la actividad privada, la aportación por trabajo doméstico emplea principalmente mujeres (99%) y alcanza al 10% del total de ocupadas de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Se trata de un sector que a partir de la Ley N°18.065 de 2006 cuenta con una normativa específica 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.⁴

El gráfico que sigue permite observar que los puestos dependientes femeninos de la actividad privada se acercan a los 507.600 para el año 2025, mientras que los puestos del sector doméstico rondan los 73.400 (aproximadamente 1 de cada 7). Unos y otros puestos presentan una dinámica de crecimiento similar hasta 2014. Posteriormente, los puestos de la actividad privada se mantienen constantes hasta 2018, experimentan descensos en 2019 y 2020, y retoman el crecimiento hasta 2025. Los puestos domésticos por su parte, siguen creciendo hasta 2019 (en que se duplican en relación al 2004), descienden con la pandemia y se estancan desde entonces, presentando un leve descenso en el último año del periodo.

³ Es importante destacar que el análisis de brecha de ingresos realizado no tiene en cuenta las horas remuneradas trabajadas por varones y mujeres dado que no se cuenta con esa información, por lo tanto, es un análisis bruto.

⁴ De acuerdo a *Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay*, en 2024 el no aporte a la seguridad social del sector doméstico fue de 44,5% frente a un 22,9% correspondiente a todas las aportaciones según INE-ECH 2024.

Gráfico 4.
Evolución de puestos dependientes de la Actividad Privada (AP) y puestos de Servicio Doméstico (SD), 2004 - 2025.
(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.

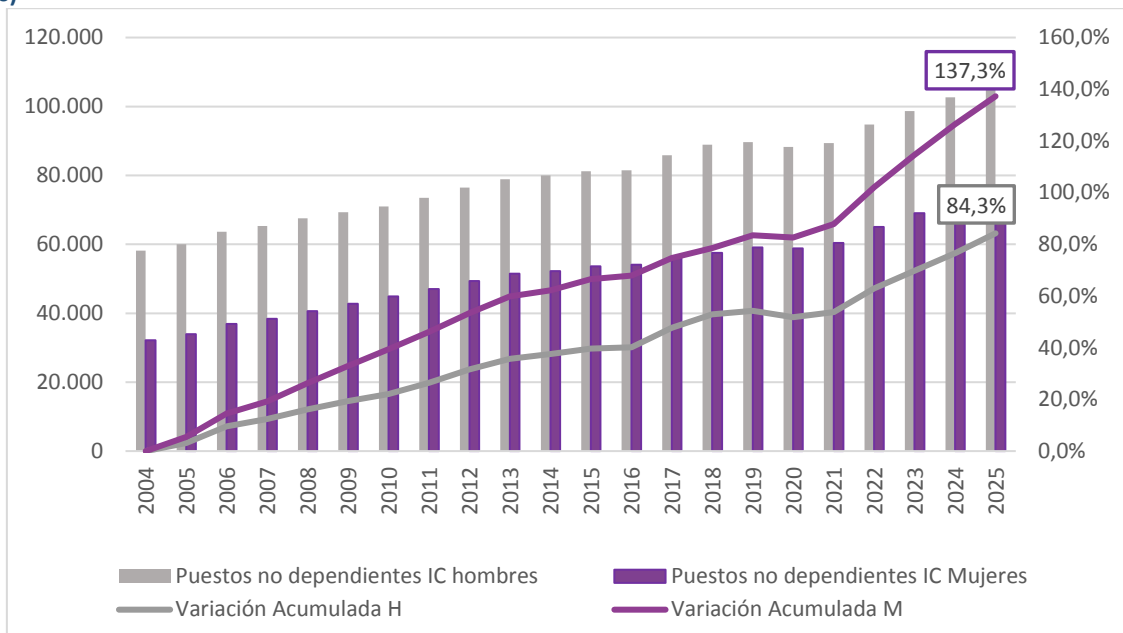
2.3 Trabajo No Dependiente

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 sexos, con un crecimiento mayor en el caso de ellas (137,3% frente a 84,3%). Como resultado de esto el período finaliza con algo más de 107.000 puestos de varones y de 76.000 de mujeres (41,6% del total).

Gráfico 5.

Puestos de no dependientes de Industria y Comercio por sexo y variación acumulada, 2004 - 2025. (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.

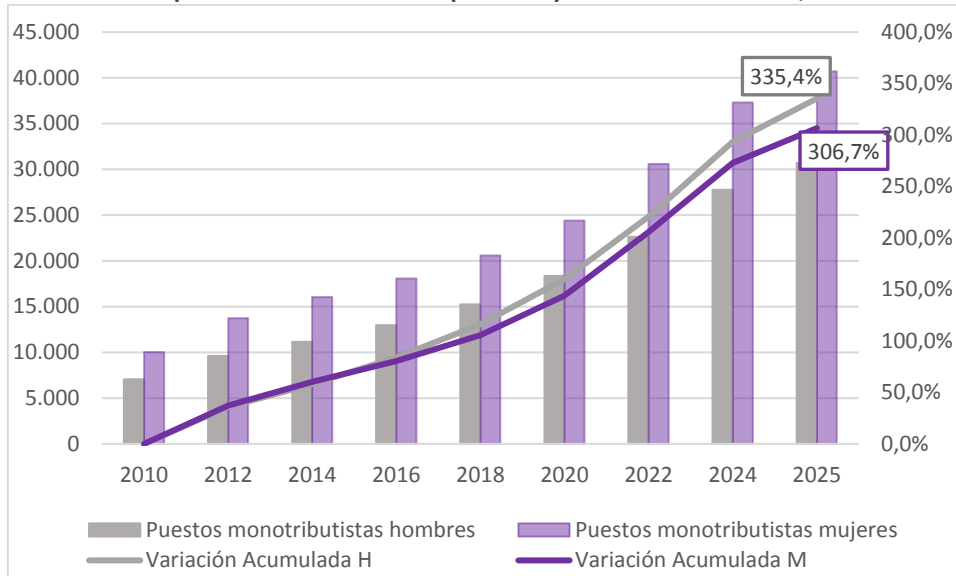
2.4 Cotizantes monotributistas

El régimen de monotributo beneficia a las actividades empresariales de reducida dimensión económica (desarrolladas en pequeños locales, predios y vía pública), unificando los aportes a BPS y 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 facilitan el acceso al establecimiento de negocios o emprendimientos a personas con recursos restringidos, con una tramitación simplificada, que 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%) 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 período, con un comportamiento similar para hombres y mujeres; no obstante, el crecimiento acumulado masculino resulta algo más marcado a partir de 2017, situándose en la actualidad en 335,4% frente al 306,7% femenino.

Gráfico 6.
Evolución de puestos monotributistas por sexo y variación acumulada, 2004 - 2025.



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.

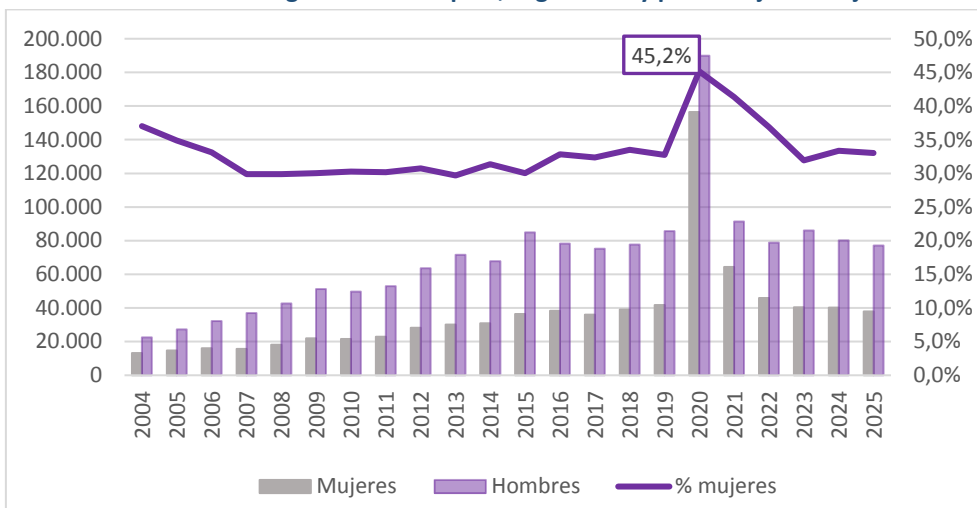
3. Prestaciones de actividad

3.1. Subsidio por desempleo

La participación de las mujeres en el subsidio por desempleo ha sido históricamente menor que la masculina, promediando en 33,2% en el periodo 2004 a 2025 (a pesar de que las mujeres dependientes de la actividad privada representen en promedio el 45,3%). 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 7.

Cantidad de altas anuales de seguro de desempleo, según sexo y porcentaje de mujeres. 2004 - 2025.



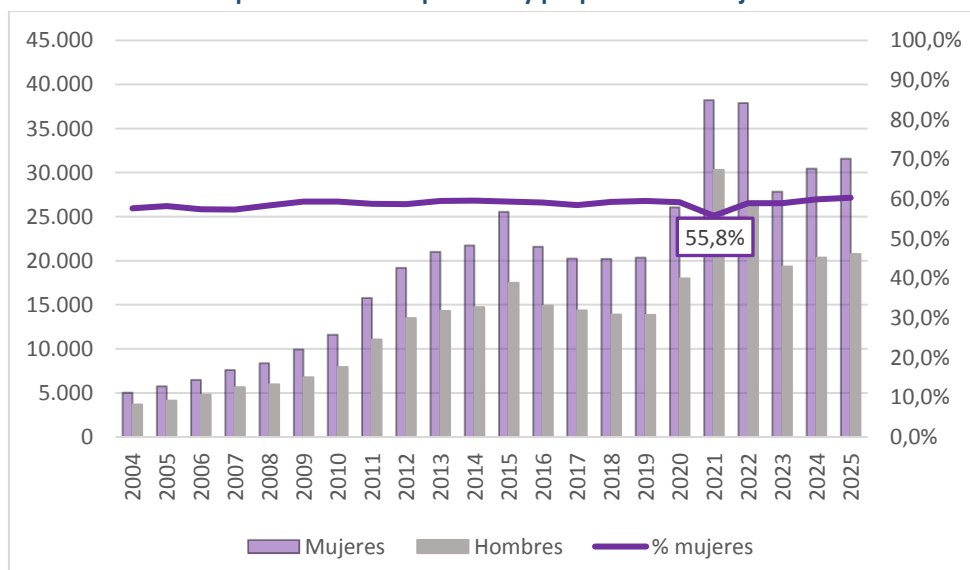
Fuente: Hasta diciembre 2013 DW de Prestaciones. A partir de enero 2014 elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17.906). Datos con reliquidación.

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 ubicándose en torno al 59% en todo el periodo (salvo en 2021 donde como consecuencia de la pandemia por COVID 19 la representación femenina fue del 55,8%). Este predominio de las mujeres podría vincularse 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 adoptan menos medidas de prevención y autocuidado frente a situaciones de salud-enfermedad, por lo que tienden a consultar más tardíamente ante la aparición de síntomas que las mujeres.

Gráfico 8.

Beneficiarios anuales del subsidio por enfermedad por sexo y proporción de mujeres. Promedio anual. 2004 - 2025.



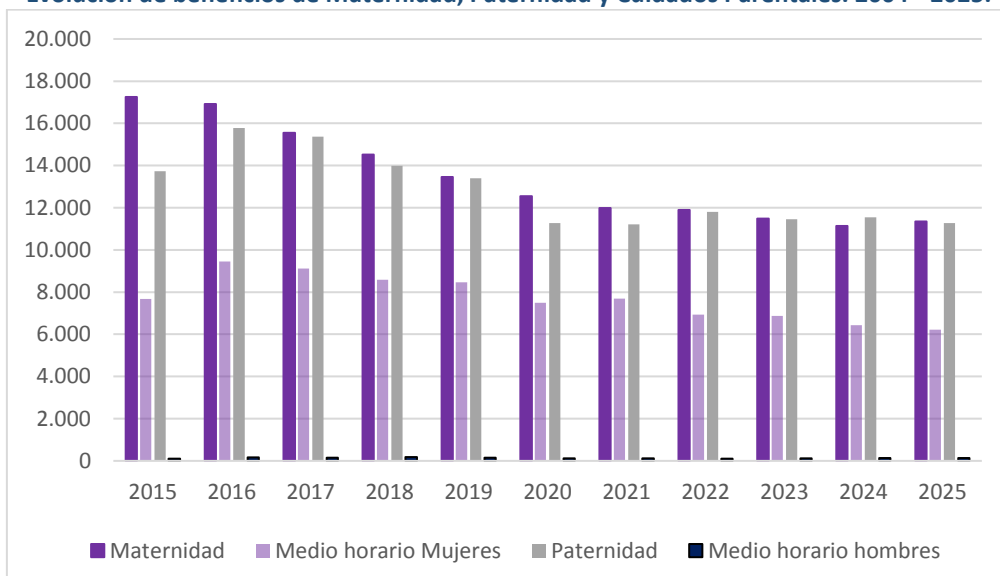
Fuente: Hasta febrero 2020 DW de Prestaciones. A partir de marzo 2020 Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17.860). Valores con reliquidación. (*) No incluye accidentes de trabajo

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. 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. Además, instauró una licencia por paternidad cuyo periodo de descanso alcanzaba los diez días. Los trabajadores dependientes debían hacer uso de esta licencia a continuación de la licencia de tres días ya existente⁶ y los trabajadores por su cuenta, desde el día del parto. La Ley N°20.312 de Agosto de 2024, extendió la licencia por paternidad a partir de Setiembre de ese año. Con la nueva normativa se alcanzaron los 17 días continuos de licencia (iniciando el día del parto) para trabajadores dependientes (3 días son a cargo de la empresa) y los 15 días para no dependientes. Este beneficio tendrá una nueva extensión en 2026 en que alcanzará los 20 días para ambos colectivos de trabajadores. Este acortamiento de la brecha en la licencia por maternidad y paternidad representa un avance en clave de género.

La evolución de los beneficios de maternidad, paternidad y cuidados parentales es similar, con una tendencia descendente (ver gráfico 9) que acompaña la baja de la natalidad en Uruguay.

Gráfico 9.
Evolución de beneficios de Maternidad, Paternidad y Cuidados Parentales. 2004 - 2025.



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.

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.

⁶ 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.

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. Es posible que esto se relacione con interrupciones en las trayectorias laborales femeninas, que tienen lugar entre los 4 y los 6 meses de vida del bebé (ver Gallo y Santos, 2022). Además, es utilizado casi exclusivamente por mujeres (los varones superan apenas el 1% de quienes lo usan). 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).

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.

En el año 2025 las solicitudes al amparo de esta Ley representan el 2,58% 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	665	2,21
2023	243	297	152	692	2,36
2024	262	319	139	720	2,53
2025	250	361	125	736	2,58

Fuente: Sistema de prestaciones /R297120-R246336.

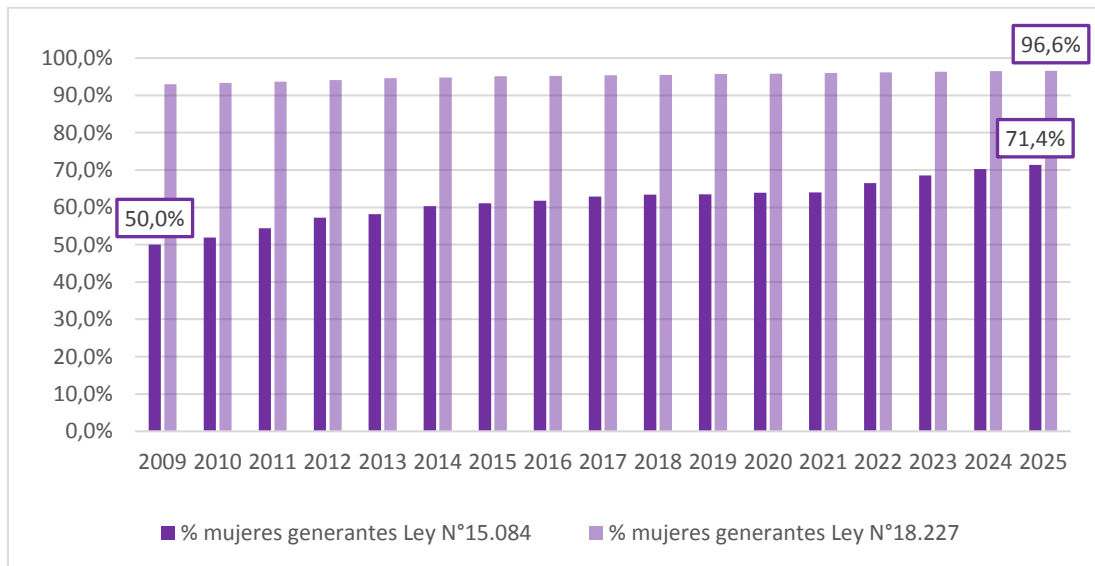
(*) Datos correspondientes al mes de Diciembre.

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 Social⁷), 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 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 2025 en diciembre de cada año, en donde se constata que las mujeres generantes por la primera (Ley N°15.084) pasaron de representar el 50% en el año 2009, a tener un peso del 71,4% en el año 2025. 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 administradoras del beneficio representan el 96,6% 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 243 mil generantes en diciembre de 2025 y cerca de 38.000 para la asignación común.⁸

Gráfico 10.
Porcentaje de mujeres generantes Ley N°15.084 (común) y administradoras Ley N°18.227 (Plan de Equidad), 2009 a 2025.



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

⁷ 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.

⁸ Para conocer la evolución de la cantidad de generantes, ver anexo.

4. Prestaciones de pasividad

Este apartado expone la información de pasividades clasificada por régimen, considerando tanto las prestaciones otorgadas al amparo de la Ley N.º 16.713 y sus modificativas (Ley N.º 18.395), como las comprendidas en la Ley N.º 20.130. Asimismo, se describen los principales aspectos del Nuevo Sistema Previsional Común establecido por esta última norma.

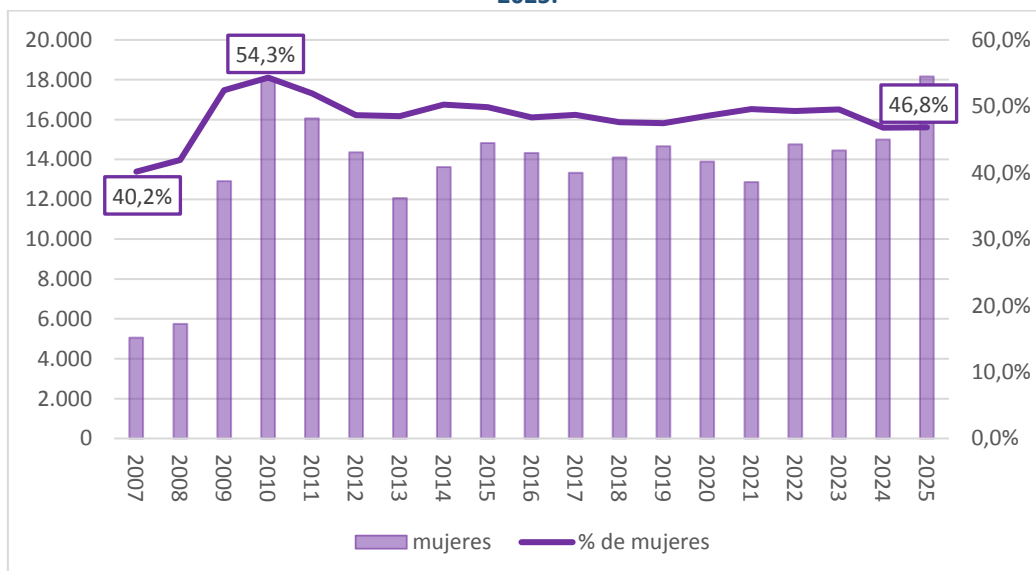
4.1 Jubilaciones

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 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. Por su parte, la Ley N° 20.130 establece que, cuando se trate de hijos con discapacidad severa, se reconocerán dos años adicionales de servicios por cada hijo, sin límite máximo, pudiendo dichos años ser distribuidos entre ambos padres mediante acuerdo.

En las líneas que siguen la información analizada muestra que estas modificaciones tuvieron impacto desde el punto de vista de género.

Gráfico 11.
Altas de jubilaciones femeninas (Ley N°16.713, N°18.395 y N°20.130) y porcentaje de mujeres en el total, 2007 - 2025.

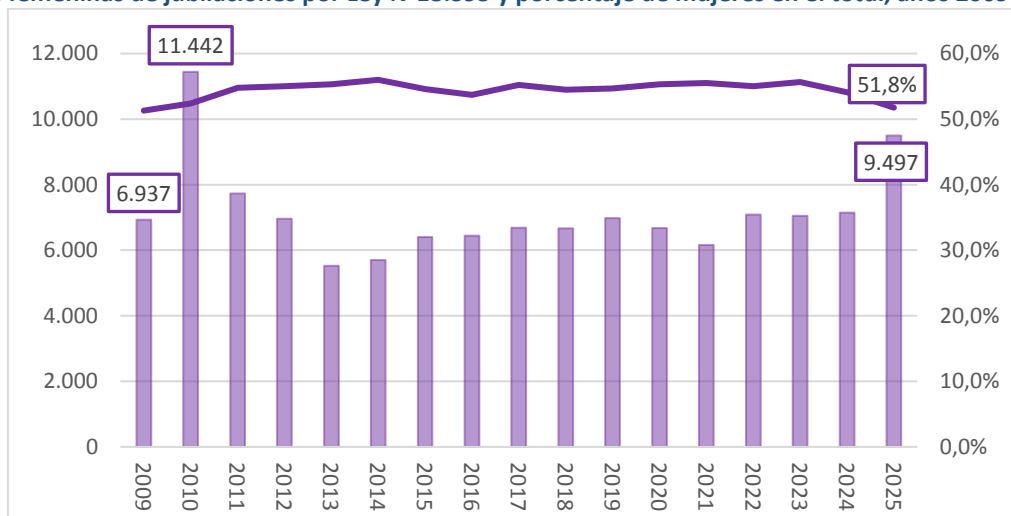


Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

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 ese año se estabiliza esta proporción y el período finaliza con una participación del 46,8%, lo que implica 6,6 puntos más que el año 2007.

El gráfico que sigue (12) 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 casi 7.000 a poco menos de 11.500, a partir de entonces se estabilizan y oscilan entre 5.500 y 7.700. En el último año de estudio se observa un incremento de las altas aproximándose a las 9.500. Este comportamiento que se observa se explica principalmente por el procesamiento de expedientes atrasados durante el período julio–diciembre de 2025, lo que impacto en un incremento total de las altas jubilatorias del año 2025. En cuanto a la proporción de las altas por sexo, se observa que las altas femeninas fueron superiores en cantidad a las masculinas en todo el periodo representando en 2025 el 51,8% del total.

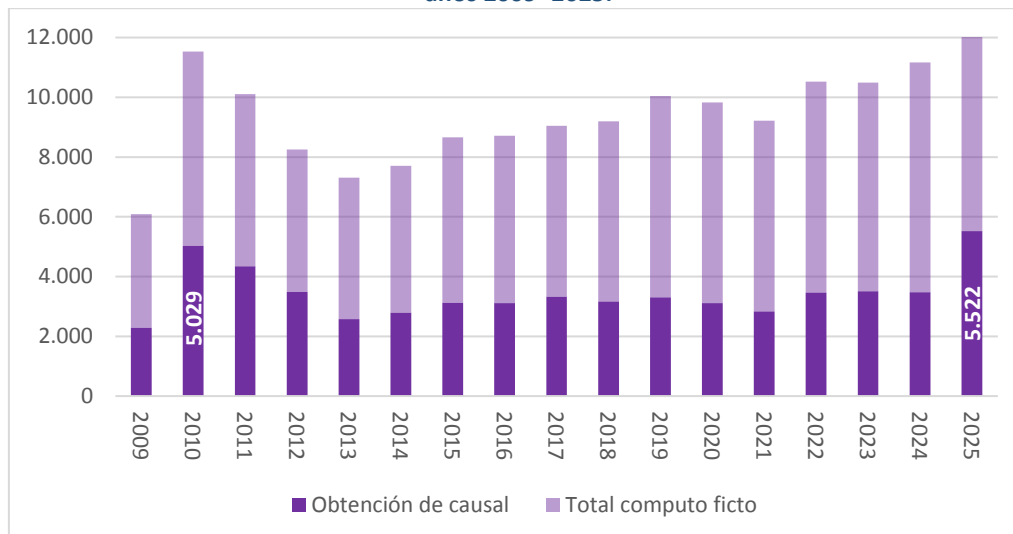
Gráfico 12.
Altas femeninas de jubilaciones por Ley N°18.395 y porcentaje de mujeres en el total, años 2009- 2025.



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.

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, promediando las 3.400 altas al año, lo que implica que una de cada cuatro mujeres accedió a la jubilación debido a los años por hijo/a. En 2025 se observa un aumento asociado a un cambio operativo que genera un mayor número de altas de jubilación que acceden con los requisitos mínimos. Como consecuencia, también se incrementan los casos en los que es necesario computar años fictos por hijos para configurar la causal jubilatoria. En el total del periodo las mujeres que accedieron a una jubilación gracias al cómputo ficto por hijos/as fueron 58.460.

Gráfico 13.
Altas anuales con cómputo ficto por hijo y altas con obtención de causal por aplicación del cómputo, años 2009- 2025.



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 N° 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 todo 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 2024⁹, el tope para la viuda o concubina de pensiones generadas hasta el 31/07/2023 es de \$288.836 y para el viudo o concubino (acreditando dependencia económica), de \$166.080. Estas condiciones fueron cambiadas por el Nuevo Sistema Previsional Común que entró en vigencia en agosto de 2023, 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 \$271.146 y el masculino (acreditando interdependencia económica) en \$201.346. Este tope se irá modificando de tal forma de llegar a igualar el tope del hombre, disminuyendo, de acuerdo a la Ley, progresivamente.

Como puede observarse en el cuadro 2, 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 75%. En estas diferencias podrían estar influyendo los topes de ingresos diferenciales que se mencionaron anteriormente y que, si bien el nuevo sistema modifica, no acumula aún

⁹ Los valores de los topes analizados corresponden a 2026.

altas suficientes. El último año evidencia un total de 2.781 altas masculinas con una variación negativa en relación al año anterior del 9,6%.

CUADRO 2.
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
2025	2.781	8.336	-9,6	-7,6	75

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

4.3 Nuevo Sistema Previsional

En este apartado se presentan los principales cambios previstos en el Nuevo Sistema Previsional Común (Ley Nº 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:

- 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:
-

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 \$16.788 pesos (a enero del 2025) y no operan deducciones en la medida en que la persona afiliada no supere los \$71.949 pesos por otros ingresos no previsionales. Aplica a personas de 65 años y más¹⁰.
- i. Se habilita la posibilidad de compatibilizar jubilación y actividad remunerada en determinadas condiciones¹¹.
- 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.

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

¹⁰ Esta edad puede cambiar en algunas situaciones (convergencia, anticipada, extensa vida laboral). Ver CAPÍTULO IV.

¹¹ 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.

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 trabajadora¹².

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?*

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.

¹² Ver Art. 300 de la Ley N°20.130

Cuadro a.

Personas que utilizaron el beneficio adicional de años de servicio por hijo en caso de discapacidad (Art. 43), por sexo. Diciembre 2025.

	Mujeres	Hombres	% mujeres
2023	38	7	84,4
2024	169	37	82,0
2025	232	59	79,7

Nota 1: Comprende a las personas que utilizaron años de servicio adicionales por hijo con discapacidad en el cómputo jubilatorio al 31/12/2025.

Nota 2: Corresponde a altas de jubilación común (Vejez y Edad Avanzada).

Fuente: Consulta R134461 al 31/12/2025 - Prestaciones Económicas.

Cuadro b.

Compatibilidad entre trabajo y jubilación según tipo de vínculo y sexo. Diciembre 2025.

	Mujeres	Hombres	%mujeres
Dependientes	891	3.139	22,1
No dependientes	1853	4850	27,6

Fuente: Consultas R148284 - R284605 - R282666 - Prestaciones Económicas

Cuadro c.

Cantidad de personas que recibieron el Suplemento solidario por sexo. Diciembre 2025.

	Mujeres	Hombres	%mujeres
Cantidad de personas	1.693	1.589	51,6

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. 2025, por sexo

	Mujeres	Hombres	Total
Monto promedio	12.503	11.262	11.902

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 2025 (periodo de enero a octubre) fueron 33, de las cuales 19 configuraron femicidios (58%).

CUADRO 3.

Total de mujeres víctimas de homicidios consumados y femicidios. Enero-octubre 2025.

Año	Mujeres víctimas de homicidio	Femicidios	Femicidios (%)
2025	33	18	55%

Fuente: Página web del Ministerio del Interior ¹³.

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 N° 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.¹⁴ 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 de BPS en caso de incapacidad¹⁵ y asistencia a tratamiento psicológico determinado, autorizado y provisto (en caso de ser necesario), por BPS.

Cabe destacar que por Ley N°19.039 de diciembre de 2012, se otorga una pensión para víctimas de delitos violentos y que la Ley N°19.889 (Ley de Urgente Consideración), de julio de 2020, dio nueva redacción al artículo 3° 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 (N°19.039 y N°18.850), 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.¹⁶

De acuerdo al cuadro que sigue, los promedios anuales de beneficiarios/as de Asignación Familiar Especial oscilan entre 58 y 81 beneficios y las Pensiones entre 123 y 172, del 2013 al 2025.

¹³ 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-interior/comunicacion/noticias/ministerio-del-interior-presento-principales-indicadores-violencia-domestica>

¹⁴ El monto de la pensión es \$16.616 a enero del 2025. La asignación es de carácter mensual, y su monto será \$2.492 (1/1/2025) y ascenderá a \$3.362 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.

¹⁵ En los casos de NNA con discapacidad síquica, la misma puede acreditarse mediante certificación que al efecto expida el Registro creado por la Ley N° 13.711, de 29 de noviembre de 1968.

¹⁶ Esto implica que para los casos de Violencia doméstica donde el monto de la pensión de la Ley N°19039 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 N°18850.

CUADRO 4.

Asignaciones Familiares Especiales y Pensiones para Huérfanos por Violencia Doméstica. Promedio mensual del año, 2013 - 2025.

	Asignaciones Especiales ¹⁷	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
2025	58	144

Fuente: Banco de datos AEA-BPS.

Nota: En promedio de 2025, 21 pensionistas de las presentadas en este cuadro cobran el monto de la PDV por serles más conveniente que el derecho de PVD.

A diciembre de 2025, son 72 los niños, niñas y adolescentes beneficiarios de la Ley 18.850 o 19.039 que reciben seguimiento psicológico tras el asesinato materno en el marco de un femicidio. De ellos, 17 sostienen seguimiento evolutivo a través de los psicólogos de los Centros de Promoción Social y de Salud y de la psicóloga del Organismo que reviste en la UDAI Rivera. Otros 16 NNA reciben seguimiento psicológico a través de Ayudas Extraordinarias gestionadas en BPS. El resto de los NNA sostienen su seguimiento psicológico de acuerdo al siguiente detalle: 17 en ASSE, 14 en prestadores privados y 8 en consultas particulares.

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 extraordinarias¹⁸ 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 mutual (SNIS), el CRENADECER, los Centros de Atención Primaria y Promoción de Salud y el Programa de Madres Adolescentes.

5.1 Afiliación mutual

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 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.

¹⁷ 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.

¹⁸ 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: \$ 8.237,80 (valores a enero del 2025) para instituto de rehabilitación, \$ 2.531,51 (valores a enero del 2025) para equinoterapia y \$ 3.894,20 (valores a enero del 2025) para transporte o locomoción.

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 5.				
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
2025	66.238	142.583	208.821	68,3

Fuente: banco de datos AEA-BPS.

En 2025 se registraron en promedio cerca de 209 mil personas beneficiarias, de las cuales el 68,3% fueron mujeres.

5.2 Servicio 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. A continuación, se presenta una descripción de 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 2025 fueron atendidas 4.560 consultas (último dato disponible).

5.2.2 Acciones y mecanismos de apoyo a la lactancia materna

En setiembre de 2017 se promulgó la Ley Nº 19.530 por la cual se establece la obligatoriedad de Salas de Lactancia Materna. En su artículo 1º se define sala de lactancia como “...el área exclusiva y acondicionada a tales efectos, destinada a las mujeres con el fin de amamantar a sus hijos, realizar la extracción de leche, almacenamiento y conservación adecuada de la misma”.

Esta normativa que tiene como finalidad promover la lactancia también procura favorecer la corresponsabilidad en los cuidados, así como la de las empresas. Esta temática fue objeto de análisis en el artículo Nº 64 de Comentarios de Seguridad Social¹⁹ en donde se da cuenta entre otros aspectos, de la participación del organismo en favor de la lactancia materna.

En el año 2012, a través de los equipos de los Centros de Promoción Social y Salud (CPSS), se comenzó a impulsar el abordaje interdisciplinario en el asesoramiento promoviendo la perspectiva de derechos y género y una mirada integral bio-psico-social con el nombre de “Espacio amigo de la lactancia materna en el lugar de trabajo” para apoyar a las funcionarias de la institución que lo requirieran.

En esta misma línea, en el año 2018 se aprobó un Convenio de Adhesión de Apoyo a la Lactancia para organismos e instituciones del sector público o privado. Mediante este mecanismo, el BPS brinda asesoramiento a las empresas (así como centros de enseñanza), sobre condiciones óptimas para instalación de Salas y conservación de la leche materna y consejería y promoción de la lactancia materna. Se brinda apoyo a trabajadoras y estudiantes para su reintegro, talleres para trabajadoras, trabajadores y estudiantes, acciones de divulgación, información, sensibilización, orientación y seguimiento en las situaciones que lo ameritan.

Actualmente son 22 los lugares públicos y privados donde se instalaron Salas de Lactancia. Se realizó orientación y apoyo en la lactancia a 1302 mujeres trabajadoras de diferentes instituciones, además de 6 talleres con un total de 106 participantes. Por su parte el BPS cuenta con 12 Salas: 9 corresponden a Montevideo y 3 al interior del país.

5.2.3 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 educativa²⁰. Los objetivos específicos son: a) posibilitar la captación de madres adolescentes y jóvenes, menores de 23 años, beneficiarias del BPS²¹ y del Programa Uruguay Crece Contigo (UCC)²² 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

¹⁹ <https://www.bps.gub.uy/bps/estadisticas/cuadro.jsp?cuadro=4&query=salas+de+lactancia+materna&mes=Abril+-+junio&ano=2019#filtros>

²⁰ 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.

²¹ Trabajadoras, hijas o parejas de trabajadores que realizan aportes a la Seguridad Social (BPS).

²² 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>

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 usufrutuados por un lapso de hasta de 36 meses efectivos de cobro.

5.2.4 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”*²³. Las personas beneficiarias son las afiliadas a ASSE derivadas de convenios de complementariedad y beneficiarias de los programas de proximidad del MIDES²⁴.

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.²⁵ La cantidad de consultas vinculadas a VD atendidas en los Centros de Promoción Social y de Salud durante el año 2025 fue de 19.

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

²³ Propuesta de estructura organizativa, Gerencia de Salud, aprobada por RD 44-50/2017.

²⁴ También se brinda atención odontológica a hijos/as de funcionarios/as de BPS y se realiza PAP y Colposcopia a funcionarias de BPS.

²⁵ Con respecto a las funcionarias y funcionarios del Organismo, los equipos brindan asesoramiento y orientación a quienes se encuentran en situación de violencia doméstica.

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.

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 2025 la cantidad de personas obligadas alimentarias asciende a 77.454, de las cuales el 95,2% 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 N°19.353 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 subsidio²⁶). 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 2025 las empresas que declaran vínculo funcional Asistentes Personales promedian las 5.908²⁷; en tanto la cantidad de puestos asciende a 6.144.

²⁶ 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.

²⁷ Incluye empresas con otros vínculos funcionales, como personas en subsidio transitorio pago por BPS.

7.2 Cupo cama

En el año 2001 se promulgó la Ley N° 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.²⁸ 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, alivia la demanda de cuidados en otro tanto (para quienes deberían asumir esa responsabilidad en caso de no existir esta respuesta).

A agosto de 2025 se encuentran haciendo uso del subsidio 864 personas, lo que representa alrededor del 10,2% de las personas usuarias del PSH. Se trata de una población feminizada y envejecida, con un 69,8% de mujeres y que aloja a un cuarto de las personas de 85 y más del Programa.²⁹

8. Grupo de Genero en BPS

El Grupo de Trabajo de Género existe en el BPS desde 2007 y tiene como objetivo incorporar la perspectiva de género en la gestión institucional. Su trabajo se sustenta principalmente en dos marcos normativos:

- Ley N°19.580, que establece medidas para prevenir, erradicar y reparar la violencia basada en género.
- Ley N°19.846, que promueve la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y la creación de unidades especializadas en género en los organismos del Estado.

A partir de este marco, el grupo busca integrar la **equidad de género en las decisiones y acciones del organismo**.

En 2025 se fortaleció el grupo ampliando su integración, ese año se conformó por 23 personas provenientes de distintas áreas de BPS incluyendo: Directorio, Gestión Humana, Prestaciones, Salud, Servicios Informáticos, Asesorías Técnicas y legales y Centro de Estudios. De esta forma se integra el trabajo con conocimientos y perfiles diversos de todo el organismo.

El trabajo se instrumenta a través de reuniones semanales disponiendo cada integrante de 6 horas semanales para el trabajo del grupo.

En el año 2025 el grupo participo en espacios interinstitucionales vinculados a la temática de género, entre ellos: el Consejo Nacional Consultivo en Género, Observatorio de Violencia basada en Género, mesas interinstitucionales en Montevideo e Interior y distintos subgrupos de trabajo relacionados con la temática.

Las acciones desarrolladas buscan fortalecer la prevención de la violencia basada en género, promover la equidad en el ámbito laboral, contribuir a la reparación y protección social de las víctimas, incorporar la perspectiva de género en políticas y prestaciones del BPS.

²⁸ 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.

²⁹ Para más información ver OVESS <https://observatorio.bps.gub.uy/ovess/#/prestaciones-sociales-vejez>

9. 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 137,3% 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 en 2025 del 56,9% en el total. Cabe subrayar que los puestos no dependientes del sexo femenino han acumulado un crecimiento del 320% 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 77,1% 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 2,58% 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, 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 2025 la participación femenina en las altas de jubilaciones totales fue de casi el 47%, y 52% en las jubilaciones por Ley de Flexibilización. Asimismo, desde la aplicación de la Ley N°18.395 hasta el año 2025 se jubilaron 58.460 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 2025 se registró un promedio de 144 beneficios de Pensiones por Violencia Doméstica y 58 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 2025 accedieron a este beneficio 208.821 personas de las cuales el 68,3% 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 2025 la cantidad de personas obligadas alimentarias asciende a 77.454, de las cuales el 95,2% 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 2025 la cantidad de puestos de trabajo por este servicio asciende a 6.144. 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 2025, 864 personas hacían uso del servicio, de las cuales el 69,8% son mujeres.

Asimismo, durante el año 2025 se trabajó en el fortalecimiento del Grupo de Trabajo de Género logrando llevar a cabo acciones tendientes a disminuir las brechas y desigualdad.

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.

Referencias bibliográficas

- Amarante, V., Barro, P. y Colacce, M. (2024). "Patrones de uso del tiempo de varones y mujeres en Uruguay. 2007-2022". Serie Documentos de Trabajo, DT 11/2024. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.
- 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.
- Gallo, A. y Santos, S. "Maternidad e interrupción laboral. Una aproximación a partir de historias laborales del BPS 2014 y 2020". Asesoría General en Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social Nº 96. Febrero 2023. Disponible en <https://www.bps.gub.uy/bps/file/20264/2/96.-maternidad-e-interrupcion-laboral.-una-aprox.-a-partir-de-historias-laborales-del-bps.-2014---2020.-a.gallo-y-s.santos.pdf>
- Grupo de Trabajo de Genero (2025). Informe Anual. 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*. Eurosocietal. Unión Europea. Nº101. https://eurosocietal.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, Segundo semestre 2025. Disponible en: <https://www5.ine.gub.uy/documents/Demograf%C3%ADayEESS/HTML/ECH/Diferencial/2025/Bolet%C3%ADn-diferencial-semester-2-2025.html>
- Ministerio del Interior. Principales Indicadores de Violencia Doméstica y de Género (Enero-Octubre 2025). Disponible en <https://www.gub.uy/ministerio-interior/comunicacion/noticias/ministerio-del-interior-presento-principales-indicadores-violencia-domestica>
- OVESS - Observatorio de vejez, envejecimiento y seguridad social (2025). <https://observatorio.bps.gub.uy/ovess/#/>

ANEXO

**Cantidad de generantes de AF por Ley 15.084 (común) y Ley 18.227 (PE) en diciembre de cada año.
 2009 - 2025**

	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
2025	71,4	38.121	96,6	243.453

Nota: Valores 2025 no incluyen demanda

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

DERECHO AL CUIDADO PARA HIJOS E HIJAS DE AFILIADOS AL BPS:

Un estudio de la utilización del subsidio por cuidados parentales

Actuaria e Investigaciones Económicas

GRUPO DE TRABAJO: LIC. C.P. TERESA ALVAREZ BRERO
CRA. LUCÍA MICAELA SANTOS



Derecho al cuidado para hijos e hijas de afiliados al BPS: Un estudio de la utilización del Subsidio por Cuidados Parentales

Actuarial e Investigaciones Económicas

Grupo de trabajo: Lic. C.P. Teresa Alvarez Brero y Cra. Lucía Micaela Santos

“Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.”

Art.3 Convención sobre los Derechos del Niño, UNICEF.

Marzo 2026

Resumen

En base a registros administrativos del BPS asociados al subsidio por maternidad y paternidad, se analizan las características de los y las trabajadoras que hacen uso del subsidio para cuidados del recién nacido/a. Para su análisis se consideran diferentes variables: edad, departamento de residencia, sector de actividad, vínculo de dependencia laboral y monto promedio pago. Se evidencia la gran preponderancia en la utilización de cuidados parentales por parte de las beneficiarias del subsidio por maternidad, y se identifica un ascenso en la utilización por parte de los hombres, con un valor promedio para los años de estudio, del 1,2% de los beneficiarios del subsidio por paternidad. Entre otros hallazgos, se observa con los mayores guarismos en subsidio por cuidados parentales el departamento de Canelones para el caso de subsidio paternidad, y Río Negro para maternidad. En cuanto a los sectores de actividad se destaca Informática y Comunicación para el subsidio por paternidad y Adaptación a Uruguay (principalmente usuarios de Zona Franca) en el caso de maternidad.

Palabras clave: Cuidados, Corresponsabilidad, Subsidio por Maternidad, Subsidio por Paternidad, Subsidio por cuidados parentales.

1. Introducción

La búsqueda de soluciones a los cuidados de los niños, niñas y adolescentes en Uruguay sigue siendo un tema relevante en la agenda política y académica. El Banco de Previsión Social es parte del Sistema Nacional Integrado de Cuidados, y participa a través de varios programas que hacen a la mejor calidad de vida de la población. En relación con los primeros años de vida, se destacan los subsidios por maternidad, paternidad, cuidados parentales, apoyo a la lactancia materna, entre otros. El instituto también participa en la cogestión del programa de Asistentes Personales, que brinda apoyo a personas en situación de discapacidad, especialmente con una dependencia moderada o severa, para cualquier tramo de edad, y cumpliendo ciertas condiciones.

De acuerdo con diferentes autores y autoras, se conceptualiza a los cuidados parentales, como:

“Este permiso se entiende como una medida de cuidado, con la intención de dar a los padres la oportunidad de pasar tiempo cuidando a un niño pequeño, que por lo general sólo se puede tomar al finalizar el permiso de maternidad.” (Moss, 2014 citado en Bátthyany et al, 2018, p39)

En términos de equidad de género, las políticas de corresponsabilidad habilitan al traslado de la familia al Estado el cuidado, a través de la generación de servicios de cuidados y a la promoción de la distribución del cuidado de las mujeres a los varones o corresponsabilidad paterna (Blofield y Martínez, 2014 citado en Bátthyany et al, 2018, p 41).

El objetivo del presente trabajo es profundizar en las características demográficas y laborales de las familias que utilizan el Subsidio por Cuidados Parentales (SCP), el cual brinda la posibilidad que ambos progenitores puedan participar del cuidado del recién nacido de acuerdo con lo establecido en Capítulo III, artículo 12 de la Ley Nº 19.161:

“Las trabajadoras incluidas en el artículo 1° y los trabajadores incluidos en el artículo 7° de la presente ley, serán beneficiarios de un subsidio para el cuidado del recién nacido, que podrán usar indistintamente y en forma alternada el padre y la madre una vez finalizado el período de subsidio por maternidad, hasta que el hijo de los beneficiarios cumpla seis meses de edad referido en los artículos 2° y 3°, o nueve meses de edad, previsto en el artículo 2° bis, de la presente ley.

Uno u otro beneficiario sólo podrán acceder al subsidio, siempre que la trabajadora permaneciere en actividad o amparada al seguro por enfermedad, salvo lo considerado en el inciso tercero del presente artículo.” (IMPO, 2013)

De acuerdo con el artículo 1º de esta norma las madres beneficiarias son:

- A) Las trabajadoras dependientes de la actividad privada.
- B) Las trabajadoras no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieran más de un trabajador subordinado.
- C) Las titulares de empresas monotributistas.

D) Las trabajadoras que, habiendo sido despedidas, quedaren grávidas durante el período de amparo al subsidio por desempleo previsto en el Decreto-Ley N° 15.180, de 20 de agosto de 1981 y modificativas.

El derecho a la percepción íntegra del subsidio no se verá afectado por la suspensión o extinción de la relación laboral durante el período de gravidez o de descanso puerperal. Para acceder al subsidio, las beneficiarias indicadas en los literales B) y C) del inciso primero de este artículo deberán encontrarse al día con sus aportes al sistema de la seguridad social.

En el caso de los padres trabajadores, de acuerdo con el artículo 7º de la misma ley, los beneficiarios son los siguientes:

- A) Trabajadores dependientes de la actividad privada.
- B) Trabajadores no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieren más de un trabajador subordinado.
- C) Titulares de empresas monotributistas.

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

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

Para esta investigación se utilizará la información que surge de los registros administrativos del organismo, y dentro de las principales fuentes de referencia, se relevan las investigaciones presentadas en el ámbito del Dialogo Social¹, aportes de la Comisión Económica para las Américas y el Caribe (CEPAL), y normativa internacional sobre los derechos de niños, niñas y adolescentes (NNAs).

El documento se desarrolla de la siguiente manera, en primer lugar, se presenta el marco teórico vigente con relación al cuidado, seguido de antecedentes en la temática realizados por esta oficina. En tercer lugar, se plantean aspectos metodológicos en el uso de los registros administrativos, y posteriormente se desarrolla el análisis de la información de las prestaciones estudiadas, subsidio por maternidad, paternidad y cuidados parentales, con mirada territorial, tramos etarios y características laborales de los y las trabajadoras como el sector de actividad, vínculo laboral y montos pagos del subsidio. Para finalizar se presenta síntesis y reflexiones sobre la temática.

2. El Cuidado como pilar de la protección social

Este artículo aborda especialmente el derecho al cuidado de los recién nacidos, y el de sus padres o responsables a poder realizarlo. Cómo surge del apartado anterior, hace años que se valora como un derecho el cuidado a las personas, se han relevado alternativas, optado por diferentes caminos, desde diferentes instituciones públicas. La agenda internacional sigue ampliando esta concepción.

¹ El Diálogo Social se concibe como un ámbito para alcanzar los acuerdos entre el Poder Ejecutivo, los partidos políticos y los actores sociales más representativos sobre la protección social. Recuperado del sitio web.

Desde la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en instancia del Diálogo Social² llevado adelante en Uruguay, se compartieron investigaciones, experiencias y miradas en relación con los sistemas de cuidados para América Latina y el Caribe. Ejemplo de esto es *La sociedad del cuidado: gobernanza, economía política y diálogo social para una transformación con igualdad de género* (CEPAL, 2025), documento que presenta oportunidades y desafíos para los países de la región, ante una eventual crisis de los cuidados, determinada por los cambios demográficos, tecnológicos, climáticos y geopolíticos. El abordaje propuesto implica las oportunidades de una política del cuidado y de igualdad de género, que impacte en las mejores condiciones de vida para la población, y resalta la importancia de incluir los cuidados en los sistemas de protección social³. De esta manera, se plantea el desarrollo de sistemas de protección social integrales, universales, sostenibles y resilientes, que aseguren la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad, entre mujeres y hombres, incorporando la participación de las comunidades indígenas⁴. (p 11 y p 23)

Desde la mirada laboral, el ingreso del cuidado en el sistema de protección social habilitaría el acceso efectivo a la protección laboral y a la seguridad social de las personas que trabajan buscando revertir situaciones de precariedad laboral. (CEPAL, 2025, p 27).

Esta concepción incluye diferentes actores junto con sistemas y subsistemas integrados, en el centro de este macrosistema se aloja la *Sostenibilidad de la vida*, que implica el **Autocuidado**, **Cuidado de las personas**, **Cuidados de quienes cuidan** y **Cuidado del planeta**.

En América Latina y el Caribe se viene trabajando en la temática de cuidados desde 1977, siendo pionera en la agenda de los derechos de la mujer. En el marco de la conferencia Regional sobre la mujer, celebrada en agosto de 2025 en la ciudad de México, se alcanzó un nuevo acuerdo conocido como Compromiso de Tlatelolco, el cual destaca el documento antes referenciado *La sociedad del cuidado: gobernanza, economía política y diálogo social para una transformación con igualdad de género*, reconociendo así el nuevo paradigma de la sociedad del cuidado. En línea con esta fundamentación sobre las nuevas formas de diseñar las políticas públicas, se presenta lo establecido en la opinión consultiva 31 de 2025 por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la cual establece la existencia de un derecho autónomo al cuidado, ser cuidado, cuidar y el autocuidado. El compromiso establece la década de acción 2025-2035 para América Latina y el Caribe, que busca alcanzar la igualdad sustantiva de género y la sociedad del cuidado mediante la transformación desde los diferentes ámbitos: político, económico, social, cultural y ambiental. (ONU MUJERES, 2025, p 3)

Desde esta concepción es válido retomar e incorporar los derechos de NNAs en el centro del sistema, y de similar forma a lo planteado por el modelo ecológico de Bronfenbrenner (1987), el cuál identifica el impacto del ambiente⁵ en el desarrollo del ser humano, plantea la necesidad de poner el foco de las acciones en los primeros años de vida de las personas. A la luz de esta teoría, el sistema de seguridad social juega un papel

² Por más información: <https://dialogosocial.uy/que-es-el-dialogo-social>

³ Este punto se resolvió en instancias de la Agenda Regional de Desarrollo Social Inclusivo (CEPAL, 2020), aprobada en la Tercera Reunión de la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe (2019).

⁴ La decisión III/4 “Transversalización de la perspectiva de género” (CEPAL, 2024e), aprobada en la Tercera Reunión de la Conferencia de las Partes del Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe (2024), conocido como Acuerdo de Escazú.

⁵ La teoría del desarrollo infantil de Urie Bronfenbrenner plantea la influencia del entorno de los NNA, como ser la familia, la comunidad, las instituciones (de salud, educativa, otras), las cuales determinarían las oportunidades en su ciclo de vida. El autor identifica cinco sistemas, Microsistema, Mesosistema, Exosistema, Macrosistema, y Crono sistema.

importante en el recién nacido, de forma directa e indirecta, promoviendo los derechos de su cuidado a sus progenitores biológicos o adoptantes.

En línea con esto, recordar lo dispuesto en la Convención sobre los derechos de los niños con relación a sus cuidados, es oportuno para comprender el propósito esencial de las licencias maternal, paternal y de cuidados para el recién nacido. De acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de dicha convención, en cuanto al Bienestar Superior del niño, surge el compromiso por parte de los Estados parte, sus instituciones públicas y privadas en el cumplimiento en la protección y cuidado de ellos, a través de la mediación de los derechos y obligaciones de sus progenitores o adultos responsables de sus cuidados. (UNICEF, 2006, p10)

3. Antecedentes de investigación en cuidados en BPS

La temática de cuidados fue parte de varias investigaciones realizadas por la Asesoría General en Seguridad Social (AGSS), en tanto poblaciones de estudio como ser personas mayores, en situación de discapacidad, y en menor medida investigaciones específicas sobre el cuidado de niños, niñas y adolescentes (NNAs), el cual fue abordado a través de las desigualdades constatadas desde la perspectiva de género.

A partir del nuevo milenio, se instalan líneas de investigación sobre los cuidados de acuerdo con las necesidades que surgen en la población, demanda y oferta, y los actores que participan en la misma como ser el Estado, la familia, el mercado y la comunidad. Entre algunas de las primeras investigaciones se destaca artículo de Sunkel (2006), donde se plantea la transformación de las familias y la necesidad de generar políticas públicas para las familias, que equilibren la vida laboral y la vida familiar, fortalezcan las estructuras de las familias y colaboren en la eliminación de la pobreza. Por su parte, Pugliese (2008,2009) releva información en relación con los cuidados para las personas mayores, con especial énfasis en cuidados domiciliarios. Con relación a las personas en situación de discapacidad, Nuñez (2011) presenta información estadística de acuerdo con el tramo etario de las personas, tipo de limitación y necesidades de apoyo técnico o asistencia personal. Con relación al cuidado de NNAs, Santos (2009) realiza una primera revisión sobre los servicios de cuidados brindados por las instituciones educativas, públicas o privadas, para los NNAs en el marco de las posibilidades de ingreso al mercado laboral de las mujeres, principales responsables del cuidado familiar.

Promulgada la Ley N° 19.161 en 2013, desde la asesoría, se fue realizando el seguimiento y análisis en el uso de los nuevos beneficios por parte de las y los trabajadores. Santos (2014, 2016) y Bene (2017) presentan los primeros resultados de la ley, donde se observa el uso de la prestación de cuidados parentales con un aumento paulatino a partir del 2014, con un guarismo cercano al 50% en comparación al subsidio por maternidad en el primer año. Para el año 2016, se observó una paridad en cuanto a los porcentajes, para maternidad y cuidados parentales, y algo más rezagados los subsidios por paternidad. En relación con la distribución por sexo, de los cuidados parentales se identificó que son las mujeres quienes hicieron uso del beneficio, siendo sólo un 2% los varones que lo utilizaron. En cuanto a la actividad de los y las trabajadores, prima para ambos, el sector de Comercio por mayor y menor. En segundo lugar, surge para las mujeres Servicios sociales y relacionados a la salud, y para los hombres la Industria manufacturera. En ambos casos, se deja entrever la diferencia en las tareas teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Por otro lado, en artículo de Sanguinetti (BPS, 2022), surge evidencia con relación a la subutilización del subsidio maternal, por las trabajadoras no dependientes (patrona o cónyuge laboral). De los datos analizados (2019 y 2021), se constató que aproximadamente 4 de cada 10 trabajadoras no lo utilizaban, y dentro de este universo de estudio, el mayor porcentaje de quienes lo utilizaron estaba en las cuentapropistas (unipersonal) en relación con las titulares monotributistas.

De informes recientes de AGSS (2025) surgen nuevos hallazgos; por un lado, se realiza el análisis de los subsidios de maternidad, teniendo en cuenta los nacimientos totales y particularidades que surgen desde el territorio, lo que plantea profundizar la investigación en relación con la informalidad, buscando causalidades en los sectores de actividad en los que se vinculan las trabajadoras. En el segundo informe sobre la evolución de las prestaciones por maternidad, paternidad y cuidados parentales, se observa la caída de esta última en línea con la baja también del subsidio por maternidad. Sin embargo, también se identifica una diferencia entre el total de personas beneficiarias por maternidad o paternidad, y aquellas que solicitan los cuidados parentales. En otras palabras, no utilizan el subsidio cerca del 26,7% del total de potenciales personas beneficiarias, lo que plantea nuevas preguntas, sobre cuáles serían las causas por las que no se utiliza.

En línea con lo antes planeado, en artículo sobre retorno laboral de las trabajadoras con licencia maternal (Bellomo, 2025), surge evidencia con relación al peso de la antigüedad laboral de las trabajadoras en las empresas, tamaño de empresas, nivel de ingresos, y el tramo etario (35 a 39 años).

Para finalizar, otra investigación destacada en la temática fue el proyecto llevado adelante por ONU Mujeres, Banco Mundial, Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales de UDELAR, junto a la AGSS en el año 2022, que tuvo como objetivo incentivar el uso compartido a través de mensajes apoyados en ciencias del comportamiento, es decir fortalecer la corresponsabilidad del cuidado a través del uso del subsidio de medio horario para cuidados del recién nacido. Entre sus principales hallazgos, se destaca la relevancia de comunicar a la población sobre los beneficios de esta prestación para los recién nacidos, como para sus progenitores.

En el siguiente apartado se actualiza la información antes señalada, y se suman nuevas variables al análisis que buscan identificar las características de aquellas personas que hacen uso o no de esta prestación.

4. Aspectos Metodológicos

La información utilizada para el presente artículo, son los registros administrativos que surgen de los diferentes subsidios de maternidad, paternidad y cuidados para el recién nacido. Estas prestaciones acceden las y los trabajadores formales.

Por otro lado, cabe mencionar que los padres solicitantes de la prestación de cuidados parentales acceden si la madre del recién nacido usufructuó su licencia por maternidad, lo que implica que la trabajadora se debe encontrar aportando al BPS.

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo principal del presente es indagar a partir de los registros administrativos la prestación para cuidados parentales, a efectos de conocer cuál es el comportamiento actual de los y las trabajadoras con relación al uso de este beneficio. Se analizará la información para el

período 2022-2024, en tanto a partir de ese año se cuenta con información detallada para las prestaciones consideradas.

El universo a analizar corresponde a aquellas madres que utilizaron el subsidio por maternidad y posteriormente el subsidio por cuidados parentales. De igual forma, se consideran los padres que acceden a los subsidios correspondientes. Cabe aclarar que, a lo largo del documento, el subsidio por maternidad incluye también los casos de adopción.

En cuanto a la temporalidad de la prestación por cuidados parentales, se toman en cuenta los subsidios por maternidad otorgados en el año calendario y se busca si en ese año o en el inmediato posterior la beneficiaria utilizó el SCP, para el presente caso se relevó información hasta mediados del año 2025. De igual forma se analiza para el subsidio por paternidad. De acuerdo con lo estipulado por la norma, se accede al SCP al día siguiente que finaliza el subsidio por maternidad o paternidad y hasta los seis meses de vida del recién nacido.

A continuación, se presentará información de las personas que accedieron al subsidio por maternidad o paternidad, seguido del análisis de acuerdo con tramos etarios de las personas, su residencia, rama de actividad donde se desempeñan, relación de dependencia en la misma (patrones o empleados), y por último la remuneración declarada.

5. Análisis

5.1 Subsidio Maternidad, Paternidad y Cuidados Parentales

En el siguiente cuadro, se realiza una comparación de las personas que utilizaron el subsidio por maternidad y paternidad para los tres años seleccionados.

Cuadro 1.

Personas beneficiarias de subsidio por maternidad y paternidad, según hicieron uso del SCP, para los años 2022, 2023 y 2024, valores totales y %.

Subsidio por Maternidad								
2022			2023			2024		
Usó SCP	No usó SCP	Total	Usó SCP	No usó SCP	Total	Usó SCP	No usó SCP	Total
7.422	4.471	11.893	7.199	4.284	11.483	6.753	4.378	11.131
62,4	37,6	100,0	62,7	37,3	100,0	60,7	39,3	100,0
Subsidio por Paternidad								
2022			2023			2024		
Usó SCP	No usó SCP	Total	Usó SCP	No usó SCP	Total	Usó SCP	No usó SCP	Total
135	11.665	11.800	143	11.317	11.460	151	11.390	11.541
1,1	98,9	100,0	1,2	98,8	100,0	1,3	98,7	100,0

Fuente: Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17948)

Nota: En subsidio por maternidad se incluyen datos de personas adoptantes

Se observa un comportamiento constante para los tres años; cerca del 60% de las madres hacen uso del subsidio, mientras que en el caso de los padres sólo lo hacen el 1%.

En este primer acercamiento a los datos, surgen algunas interrogantes. ¿Cuáles son las características de las madres que sí acceden al beneficio, y cuáles de las que no? ¿Las particularidades de su trabajo le impiden acceder al subsidio? ¿Las y los trabajadores cuentan con información sobre la prestación?

¿Cuáles son las limitantes en el acceso a los padres a la prestación, podrían ser algunas de las causas expuestas? ¿Es posible que siga primando la concepción que el cuidado del recién nacido esté a cargo especialmente de la madre? Esto último podría chequearse al corroborar si existe un vínculo entre padres y madres (unión libre, concubinato, matrimonio, etc.), y quien de ellos lo solicitó y por cuanto tiempo, lo cual podría ser abordado en próximas investigaciones.

A continuación, se releva información sobre algunas características de las personas beneficiarias de estos subsidios; como ser departamento de residencia, y tramo de edad al que pertenece.

En el Cuadro 2 se presenta la información desagregada por departamento del subsidio por maternidad y paternidad para el año 2024. Al comparar entre departamentos, se observa que, con relación al total de usuarias del subsidio por maternidad, los mayores porcentajes de uso del subsidio por cuidados parentales se registran en Río Negro (66%), Montevideo (65,6%), Cerro Largo (65,1%) y Artigas (64%).

Por otra parte, al analizar la distribución de quienes accedieron al subsidio por cuidados según departamento sobre el total nacional, Montevideo concentra la mayor proporción, seguido por Canelones, Maldonado, Colonia y Paysandú, lo que podría estar asociado al mayor peso poblacional de estos departamentos (Ver Anexo Cuadro A1).

A su vez, al comparar las tasas de uso del subsidio por cuidados con las del subsidio por maternidad, se observa que en Montevideo el uso del primero es levemente superior, mientras que en San José se registra el comportamiento inverso. En el resto de los departamentos no se identifican diferencias significativas (Ver Anexo Cuadro A1).

En el caso de los beneficiarios del subsidio por paternidad, los mayores niveles de uso del subsidio por cuidados en 2024 se registran en Canelones (2,3%), seguido por Montevideo (1,7%), San José (1,4%) y Lavalleja (1,3%), aunque en general se observan niveles de uso considerablemente más bajos en comparación con el subsidio por maternidad.

En cuanto a la participación en el total nacional del subsidio por cuidados en varones, Montevideo y Canelones concentran la amplia mayoría de los casos, seguidos a gran distancia por el resto de los departamentos (Ver Anexo Cuadro A2).

Finalmente, al comparar los valores totales de subsidio por cuidados y paternidad, se destaca nuevamente Canelones y Montevideo como los departamentos con mayor incidencia relativa (Ver Anexo Cuadro A2).

Cuadro 2.

Personas beneficiarias del subsidio por maternidad y paternidad desagregado por uso de SCP, por departamento, valores totales y porcentajes. Año 2024.

Beneficiarias subsidio por maternidad					Beneficiarios subsidio por paternidad				
Departamento	Usó SCP	No Usó SCP	Total	% Uso SCP	Departamento	Usó SCP	No Usó SCP	Total	% Uso SCP
Artigas	87	49	136	64,0	Artigas	-	223	223	0,0
Canelones	1.119	813	1.932	57,9	Canelones	49	2.084	2.133	2,3
Cerro Largo	108	58	166	65,1	Cerro Largo	-	191	191	0,0
Colonia	277	180	457	60,6	Colonia	4	481	485	0,8
Durazno	104	59	163	63,8	Durazno	-	231	231	0,0
Flores	48	28	76	63,2	Flores	-	68	68	0,0
Florida	102	94	196	52,0	Florida	2	222	224	0,9
Lavalleja	94	69	163	57,7	Lavalleja	2	148	150	1,3
Maldonado	403	332	735	54,8	Maldonado	6	691	697	0,9
Montevideo	3.236	1.694	4.930	65,6	Montevideo	74	4.388	4.462	1,7
Paysandú	213	131	344	61,9	Paysandú	2	461	463	0,4
Rio Negro	97	50	147	66,0	Rio Negro	2	222	224	0,9
Rivera	105	124	229	45,9	Rivera	2	282	284	0,7
Rocha	61	70	131	46,6	Rocha	1	145	146	0,7
Salto	185	164	349	53,0	Salto	1	388	389	0,3
San Jose	173	209	382	45,3	San Jose	6	411	417	1,4
Soriano	147	121	268	54,9	Soriano	-	301	301	0,0
Tacuarembó	146	90	236	61,9	Tacuarembó	-	339	339	0,0
Treinta Y Tres	48	43	91	52,7	Treinta Y Tres	-	114	114	0,0
Total Nacional	6.753	4.378	11.131	60,7	Total Nacional	151	11.390	11.541	1,3

Fuente: Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17948)

Nota: En subsidio maternidad se incluyen datos de personas adoptantes

Seguidamente se analiza la edad de las personas beneficiarias al momento del otorgamiento del subsidio por maternidad o paternidad. De acuerdo con lo ya constatado en artículo de Comentario de Seguridad Social N°127 (AGSS, 2025, p 35), la edad de las personas se ubica entre los 30 a 39 años, seguido por el tramo de los 20 a 29 años.

Por otra parte, se observa para los tres años relevados, subsidios otorgados para el tramo de 50 a 59 años, que incluyen tanto casos biológicos como por adopción, aunque estos últimos concentran el mayor peso en este tramo etario. En promedio se observan cerca de 12 casos anuales. Si observamos específicamente el subsidio para el caso de Adopción⁶, el mayor peso se visualiza en el tramo etario de 40 a 49 años, y aunque los casos son reducidos, se constató que más de la mitad accedieron a subsidio por cuidados (55%).

Al analizar el uso del subsidio por cuidados según tramos de edad, se observa que el mayor volumen de personas que acceden a este beneficio se concentra en el grupo de 30 a 39 años, con un promedio cercano al 65% dentro de ese tramo. No obstante, en el grupo de 40 a 49 años, si bien su participación en el total es menor (en torno al 5,8% de quienes acceden), más del 60% de las personas de ese tramo hacen uso del subsidio por cuidados. Este comportamiento podría estar asociado a mayores niveles de estabilidad laboral o a condiciones de empleo que facilitan el ejercicio de este derecho.

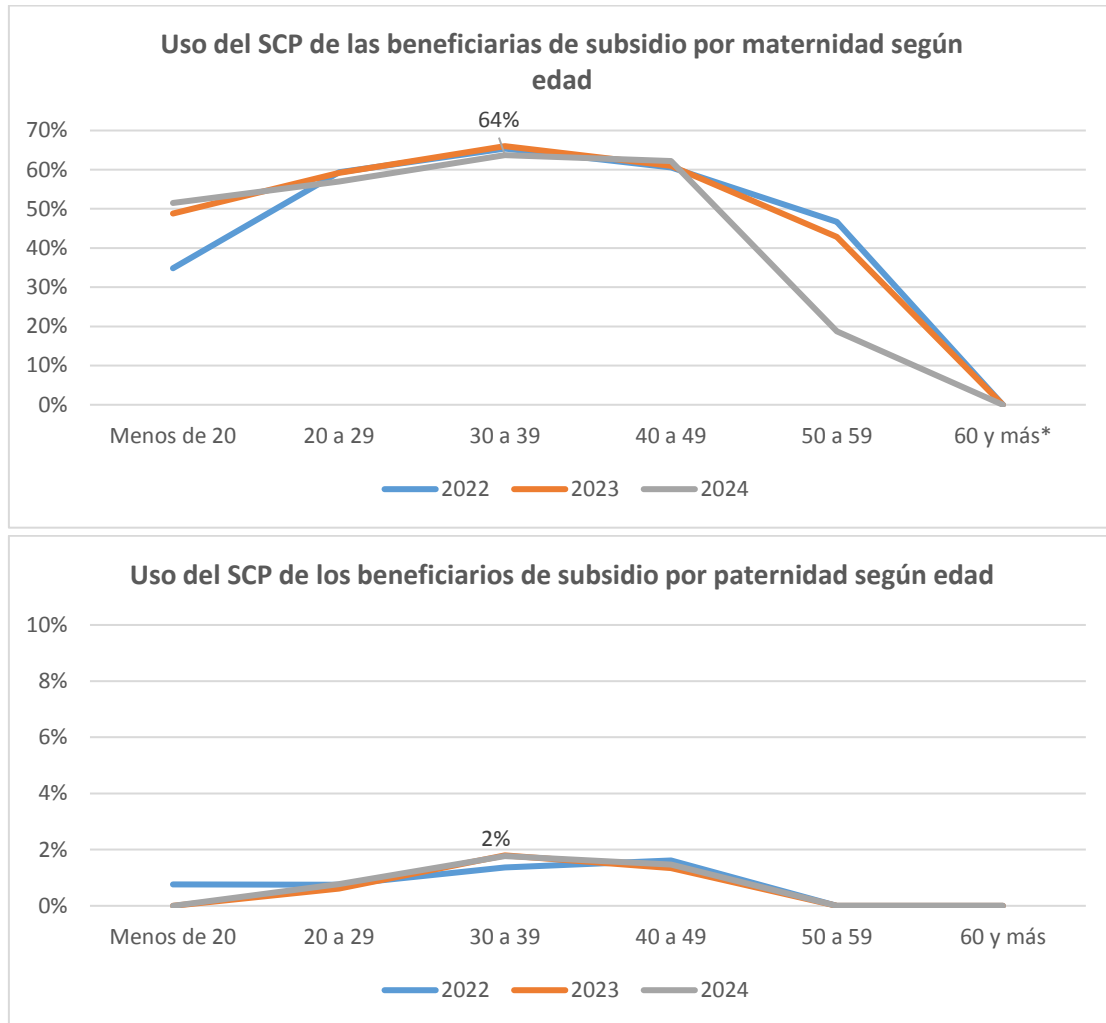
En el caso de los padres beneficiarios de las prestaciones, para los años 2023 y 2024 en el tramo de 30 a 39 años se presenta el mayor valor en el uso de los cuidados parentales respecto a cada edad (1,8% cada año), a diferencia del año 2022 que fue en el tramo de 40 a 49 años con el 1,6%.

⁶ Los casos de solicitud de subsidios originados por casos de Adopción se encuentran incluidos en el total del subsidio por maternidad.

A diferencia de las madres, los padres mayores de 50 años no hicieron uso de los cuidados parentales, al igual que los menores de 20 años, donde su utilización es casi inexistente. Estas diferencias podrían estar asociadas a factores culturales vinculados a la asignación de los roles de cuidado, así como a posibles brechas en el acceso a la información o en las condiciones para ejercer este derecho. No obstante, se destaca que los niveles de uso entre varones son bajos en todos los tramos etarios.

Gráfico 1.

Uso del SCP de personas beneficiarias del Subsidio por maternidad y paternidad según tramos de edad



Fuente: Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17948) Nota*: En este tramo no se otorgaron subsidios por maternidad.

De acuerdo con los datos observados, se exploró con mayor detalle la edad de madres y padres a la fecha de solicitud de los correspondientes subsidios. Como se identificó en BPS (2025b, p 35) tanto madres como padres beneficiarios de los subsidios se encuentran en promedio, para el período analizado, entre los 30 y los 32 años. Al observar estos, se indaga sobre la edad de quienes solicitan el SCP, en las mujeres se mantiene el valor promedio en 31 años, en tanto varía en varones, aumentando a 33 años aquellos que lo solicitan.

Cuadro 3.

Edad promedio de personas beneficiarias, para los años 2022, 2023 y 2024.

	Sub. Maternidad		Sub. Paternidad	
	Usó SCP	No usó SCP	Usó SCP	No usó SCP
2022	31,1	30,5	33,8	32,0
2023	31,0	30,4	33,6	32,0
2024	31,1	30,3	33,6	31,9

Fuente: Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17948)

Si analizamos las edades de quienes hicieron uso de cuidados, se observa tanto para las madres como para padres, un valor mayor en la edad de quienes hacen uso de la prestación. Para las madres es poca la variación, ya que la mayoría de ellas utilizan el beneficio, manteniéndose el promedio en 31 años, y 30 aquellas que no lo solicitan.

En el caso de los padres, se observa una mayor brecha etaria, siendo superior la edad promedio de quienes utilizan el subsidio (33,7 años) en comparación con quienes no lo solicitan (casi 32 años).

Analizados estos resultados, surgen algunas preguntas: ¿Madres y padres que cuentan con los subsidios, en qué sectores de actividad se encuentran? ¿La ocupación también condiciona la decisión de solicitar el subsidio por cuidados? Para dar respuesta a estas, en primer lugar, se observa las trabajadoras en subsidio maternal, y en qué sector de actividad se desempeñan de acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU).

5.2 Características laborales

De acuerdo con cuadro A3 (Anexo), las principales actividades económicas de las madres beneficiarias del subsidio por maternidad se concentran en Comercio al por mayor y menor (24%), Servicios sociales y relacionados con la salud (17%), Industria manufacturera (9%) y Enseñanza y Servicios administrativos (8% cada una).

En el siguiente cuadro se presenta el detalle de los porcentajes de las madres según accedieron o no al uso del subsidio por cuidados parentales. Se observa que, para los sectores mencionados en el párrafo anterior, en el año 2024, solicitaron el SCP el 64% en Comercio, el 79% en Servicios sociales, 61% en Industria Manufacturera, 57% en Enseñanza y 53% en Actividades administrativas.

Por otra parte, se visualiza altos porcentajes de uso en otros sectores de actividad tales como; Adaptación a Uruguay (supera el 80%), Actividades financieras y de seguros (cerca al 80%), Informática y Comunicación (79%), y para finalizar Actividades profesionales, científicas y técnicas, cerca del 60%.

Cuadro 4.

Peso relativo de cada actividad en el total general de Subsidios por maternidad otorgados, según uso de SCP para los años 2022, 2023 y 2024. (en %)

Sector de Actividad	2022	2023	2024
Actividades administrativas y servicios de apoyo	57%	57%	53%
Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	31%	31%	30%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	20%	100%	0%
Actividades financieras y de seguros.	78%	85%	77%
Actividades inmobiliarias	62%	57%	61%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	65%	66%	62%
Adaptación a Uruguay	82%	80%	87%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	4%	14%	12%
Alojamiento y servicios de comida	57%	54%	52%
Artes, entretenimiento y recreación	58%	49%	49%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	68%	68%	64%
Construcción	56%	65%	58%
Enseñanza	59%	54%	57%
Explotación de minas y canteras	50%	78%	67%
Industrias Manufactureras	64%	67%	61%
Informática y comunicación	70%	75%	79%
Otras actividades de servicio	52%	49%	50%
Producción agropecuaria, forestación y pesca	35%	37%	40%
Servicios sociales y relacionados con la Salud humana.	78%	78%	79%
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	53%	46%	54%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	100%	50%	50%
Transporte y almacenamiento	61%	62%	58%

Fuente: Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17948)

Para finalizar, es interesante mencionar dos ramas de actividad que, si bien no tienen valores totales altos, sus indicadores de uso del SCP son significativos; el 58% de las madres que trabajan en Construcción o en Transporte y almacenamiento hacen uso del beneficio, actividades asociadas generalmente a los hombres.

A continuación, relevaremos los datos que surgen para los padres que trabajan en estos sectores, como para el resto de las ramas de actividad. En cuadro A4 de anexo se detalla la información total, donde se observa que Comercio al por mayor y menor lidera con el 22%, seguido por Industria manufacturera con el 17%, Construcción (13%), Producción agropecuaria, forestación y pesca (11%), y Transporte y almacenamiento con el 9%.

En el caso de los sectores con mayores porcentajes que lucen en cuadro 5, el valor es del 1%, con un aumento para la Industria en los dos últimos años. Para el sector de Construcción, Producción agropecuaria y Transporte y almacenamiento, no se alcanza al 1%. En cambio, en sectores no tradicionales, se visualiza valores más altos; Informática y Comunicación ronda en el 5%, al igual que Artes, entretenimiento y diversión.

Enseñanza cuenta con el 3%, y para finalizar, si bien son pocos los casos, de los padres con subsidio por paternidad de la Administración pública y defensa, el 9% solicitaron el SCP en el año 2024.

Cuadro 5.

Peso relativo de cada actividad en el total general de Subsidios por paternidad otorgados, según uso de SCP para los años 2022, 2023 y 2024. (en %)

Sector de Actividad	2022	2023	2024
Actividades administrativas y servicios de apoyo	1%	1%	1%
Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	0%	0%	0%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0%	0%	0%
Actividades financieras y de seguros.	3%	3%	2%
Actividades inmobiliarias	2%	0%	1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3%	3%	2%
Adaptación a Uruguay	1%	4%	0%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	0%	5%	9%
Alojamiento y servicios de comida	2%	2%	2%
Artes, entretenimiento y recreación	3%	6%	4%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	1%	1%	1%
Construcción	1%	0%	0%
Enseñanza	3%	2%	3%
Explotación de minas y canteras	0%	0%	0%
Industrias Manufactureras	1%	2%	2%
Informática y comunicación	3%	5%	5%
Otras actividades de servicio	3%	2%	3%
Producción agropecuaria, forestación y pesca	0%	1%	0%
Servicios sociales y relacionados con la Salud humana.	1%	1%	2%
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	0%	0%	0%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0%	0%	0%
Transporte y almacenamiento	1%	1%	1%

Fuente: Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17948)

Seguir abordando las actividades de los y las trabajadoras es fundamental para avanzar en los mejores arreglos para los cuidados del recién nacido. Es probable que, por un lado, particularidades de los sectores de actividad determinen que las personas no opten por solicitar el beneficio. En principio corroborar esta hipótesis, implicaría seguir profundizando y examinar otras variables, como por ejemplo los giros de actividad a un nivel más desagregado. De los resultados vistos, se podría inferir que tareas asociadas al desarrollo informático o vinculado a este, tareas administrativas, artísticas, presentan alguna particularidad que facilita el acceso al beneficio. Tareas manuales como incluidas en la manufactura, servicios agrícolas, pesca o forestal, construcción, inclusive servicios de transporte, tal vez no sean tan compatibles con el formato actual del beneficio. En esta misma línea de investigación, agregar el vínculo laboral de los y las trabajadoras, es decir, si son dependientes o no dependientes, afina la interpretación de los datos.

Se observa que, para los tres años de estudio, el uso del subsidio maternal es prácticamente exclusivo de las trabajadoras dependientes (94%), y de ellas cerca del 64% hicieron uso del SCP. Con relación a las no dependientes o patronas, se ven porcentajes bajos tanto para el subsidio por maternidad como para el SCP. En el primer caso ronda el 5% en el total de subsidio por maternidad para los tres años, y el 23% para el SCP.

Cuadro 6.

Personas beneficiarias Subsidio por maternidad, totales y porcentajes del Subsidio maternal, porcentaje de uso del SCP para tipo de vínculo, y apertura en el total de quienes utilizaron el SCP de acuerdo con el vínculo para 2022, 2023 y 2024.

	2022					
	Usó SCP	No usó SCP	Totales	% Sub. Mat	% por vínculo usó SCP	% uso SCP
Dependiente	7.274	3.971	11.245	94,6	64,7	98,0
No dependiente	148	500	648	5,4	22,8	2,0
Total	7.422	4.471	11.893	100	62,4	100
	2023					
	Usó SCP	No usó SCP	Totales	% Sub. Mat	% por vínculo usó SCP	% uso SCP
Dependiente	7.058	3.830	10.888	94,8	64,8	98,0
No dependiente	141	454	595	5,2	23,7	2,0
Total	7199	4284	11.483	100,0	62,7	100
	2024					
	Usó SCP	No usó SCP	Totales	% Sub. Mat	% por vínculo usó SCP	% uso SCP
Dependiente	6.585	3.873	10.458	94,0	63,0	97,5
No dependiente	168	505	673	6,0	25,0	2,5
Total	6.753	4.378	11.131	100	60,7	100

Fuente: Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17948)

De la misma manera, se analizan los trabajadores que solicitaron el subsidio por paternidad, y aquellos que hicieron uso del SCP. Para el primer caso, se observan valores similares al subsidio por maternidad, donde cerca del 96% de los trabajadores dependientes solicitaron dicha prestación y el 4% los no dependientes. A diferencia de las trabajadoras, el vínculo laboral no es significativo en el momento de hacer uso del SCP, siendo cercano al 1% en ambos casos en el total del subsidio por paternidad. El subsidio por cuidados es utilizado casi exclusivamente por trabajadores dependientes (96,8%).

Cuadro 7.

Personas beneficiarias Subsidio por paternidad, totales y porcentajes del Subsidio paternal, porcentaje de uso del SCP para tipo de vínculo, y apertura en el total de quienes utilizaron el SCP de acuerdo con el vínculo para 2022, 2023 y 2024.

	2022					
	Usó SCP	No usó SCP	Totales	% Sub. Pat	% por vínculo usó SCP % uso SCP	% uso SCP
Dependiente	131	11.273	11.404	96,6	1,1	97,0
No dependiente	4	392	396	3,4	1,0	3,0
Total	135	11.665	11.800	100	1,1	100
	2023					
	Usó SCP	No usó SCP	Totales	% Sub. Pat	% por vínculo usó SCP	% uso SCP
Dependiente	141	10.905	11.046	96,4	1,3	98,6
No dependiente	2	412	414	3,6	0,5	1,4
Total	143	11.317	11.460	100	1,2	100
	2024					
	Usó SCP	No usó SCP	Totales	% Sub. Pat	% por vínculo usó SCP	% uso SCP
Dependiente	143	10.913	11.056	95,8	1,3	94,7
No dependiente	8	477	485	4,2	1,6	5,3
Total	151	11.390	11.541	100,0	1,3	100

Fuente: Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17948)

Como se observa en el cuadro 8, entre las madres beneficiarias del subsidio por maternidad, aquellas que hacen uso del SCP presentan mayores niveles de ingreso en los tres años analizados.

En términos totales, el promedio anual se sitúa en torno a los \$235.000 a \$240.000 para quienes utilizan el beneficio, frente a valores cercanos a \$122.000 a \$129.000 para quienes no lo hacen.

Al desagregar por tipo de vínculo laboral, se observa que esta diferencia se explica principalmente por las trabajadoras dependientes, quienes presentan los niveles de ingreso más elevados y sostienen la brecha entre quienes utilizan y no utilizan el SCP. Por el contrario, en el caso de las trabajadoras no dependientes, si bien también se observan diferencias a favor de quienes acceden al beneficio, los montos son considerablemente menores en comparación con las dependientes, dado que las primeras aportan principalmente por fictos.

Cuadro 8.

Montos promedios Subsidio por maternidad, para quienes hicieron o no uso del SCP, según vínculo dependiente, para los años 2022, 2023 y 2024.

	2022		2023		2024	
	Usó SCP	No usó SCP	Usó SCP	No usó SCP	Usó SCP	No usó SCP
Dependiente	238.907	129.631	243.856	131.508	244.071	137.685
No dependiente	72.285	62.604	96.511	66.557	90.937	64.601
Total anual	235.584	122.135	240.970	124.624	240.256	129.270

Fuente: Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17948)

Nota: valores constantes en pesos uruguayos, actualizados por IMSN promedio 2024

En el caso de los padres, se observan montos menores al subsidio por maternidad atento son menos los días de licencia (20 días para paternidad y 98 días para maternidad). De igual forma se observa el mismo comportamiento para el caso de los dependientes, siendo quienes tienen los mayores ingresos los que hacen uso del SCP. Si bien son pocos los casos, se observa el fenómeno inverso para el caso de los no dependientes que hacen uso del SCP, los cuales presentan montos inferiores. Cabe recordar también, que estos contribuyentes aportan principalmente por fictos.

Cuadro 9.

Montos promedios Subsidio por paternidad, para quienes hicieron uso o no del SCP, según vínculo dependiente, para los años 2022, 2023 y 2024.

	2022		2023		2024	
	Usó SCP	No usó SCP	Usó SCP	No usó SCP	Usó SCP	No usó SCP
Dependiente	42.742	27.632	44.654	27.196	43.638	30.448
No dependiente	6.883	9.298	4.905	9.211	9.218	11.633
Total anual	41.680	27.016	44.098	26.541	41.815	29.660

Fuente: Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17948)

Nota: valores constantes en pesos uruguayos, actualizados por IMSN promedio 2024

6. Síntesis y reflexiones

En el presente artículo se ha examinado la evolución que han tenido tanto las personas beneficiarias del subsidio por maternidad como paternidad en cuanto al usufructo del subsidio para cuidados del recién nacido/a en el período 2022-2024.

Se ha constatado que la cantidad total de personas beneficiarias de ambos subsidios desciende en el período estudiado, lo que podría estar asociado a la baja de la natalidad, y a la informalidad en las trabajadoras, datos que se alinean a lo expuesto en Comentario de Seguridad Social Nº 122 (BPS, 2025). Del total de beneficiarias del subsidio por maternidad cerca de un 60% utiliza el SCP, mientras que para el subsidio por paternidad solamente lo hacen el 1% de los beneficiarios.

Para el caso de la utilización del SCP por parte de las beneficiarias por maternidad, en concordancia con la disminución que viene teniendo el total, el uso disminuye un 9% acumulado en el período estudiado, en

cambio, en el subsidio por paternidad la utilización del SCP tiene un aumento acumulado del 11,9% en el mismo período.

Analizada la información según el departamento donde residen las beneficiarias del subsidio por maternidad, se constata un mayor uso del SCP respecto al total por departamento, en Río Negro con el 66%, Montevideo 65,6% y Cerro Largo 65,1%. Para los beneficiarios de paternidad, respecto al total por departamento, los que más han utilizado el SCP son los residentes de Canelones 2,3%, Montevideo 1,7% y San José con 1,4%.

En cuanto a la edad de quienes hacen uso del SCP, se visualizan diferencias según género. Tanto madres como padres beneficiarios de los subsidios se focalizan en promedio entre los 30 y 32 años. Si esto lo analizamos para los casos donde se utilizaron SCP, las mujeres presentan un promedio de 31 años, en cambio los hombres poseen en promedio 33 años. Es decir que, las edades de las personas beneficiarias que utilizaron SCP son en promedio mayores que las de quienes hicieron uso del subsidio por maternidad y paternidad.

Analizados los tramos etarios, en el subsidio por maternidad el tramo que más hace uso del SCP es el de 30 a 39 años, en todo el período de estudio. En el caso del subsidio por paternidad, en 2022 el tramo etario que más utilizó el SCP fue el de 40 a 49, en cambio en 2023 y 2024 este descendió de 30 a 39 años. También se observó que en aquellas personas que cuentan con la licencia por adopción, el uso del SCP se concentra principalmente en el tramo de 40 a 49 años en 2022 y 2023, en tanto en 2024 disminuye al tramo de 30 a 39 años.

Al explorar las características laborales según rama de actividad, para el año 2024 quienes contaron con el subsidio por maternidad, el mayor uso del SCP que se hizo respecto al total por actividad fueron quienes participan en el giro Adaptación a Uruguay (principalmente usuarios de zona franca) con el 87%, seguido por Servicios sociales y relacionados con la salud humana (79%) e Informática y comunicación con el 78%. Para quienes accedieron al subsidio por paternidad las principales actividades que hicieron uso del SCP respecto a cada actividad fueron en Administración pública y defensa con el 9%, Informática y comunicación 5% y en Artes, entretenimiento y recreación con el 4%.

Otro factor relevante en el análisis es el vínculo de dependencia de los beneficiarios que utilizan SCP. Del período de estudio, el 94% de quienes acceden al subsidio maternal son trabajadoras dependientes, y de ellas aproximadamente el 64% utilizó SCP. En el caso del subsidio por paternidad se observan valores similares a maternidad, donde el 96% de los trabajadores que solicitaron el subsidio son dependientes, en cambio, de ese total solo un 1% aproximadamente utiliza el SCP.

Con relación a los ingresos como importes promedios se constata que quienes hicieron uso del SCP son dependientes, en el caso de las madres alcanzó al 97,5% y para los padres el 94,7% en el año 2024. Esta población es quienes perciben mayores ingresos.

Dentro de los resultados expuestos, se visualizan algunos sectores de actividad 'novedosos', en donde comienzan a surgir el uso del SCP con porcentajes altos en relación al resto de los sectores, como es el caso de Informática y comunicación, tanto en madres (79% que representan más de 200 trabajadoras) como en padres (5% representan 16 padres), para las madres equivale el 3% en el total de quienes hicieron uso del SCP, mientras que en los padres supera el 10% de este total. Si bien los valores son bajos, se puede seguir

profundizando en la exploración de los datos por sector de actividad. Como se mencionó en el inicio del artículo, el tipo de tarea que realizan las y los trabajadores puede ser un limitante importante al momento de solicitar el subsidio por cuidados.

El análisis evidencia que, pese a los avances en el reconocimiento del cuidado como derecho dentro del sistema de protección social, persisten desigualdades en su ejercicio, especialmente por la baja participación de los varones y las brechas asociadas a las condiciones laborales. En línea con lo señalado por la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (2024), resulta clave fortalecer políticas que promuevan la corresponsabilidad y garanticen un acceso más equitativo al derecho al cuidado.

A la luz de estos resultados se presentan nuevas interrogantes, como ser; ¿cuál es la duración de los días de licencia teniendo en cuenta el sector de actividad? ¿Varía el vínculo laboral teniendo en cuenta los diferentes sectores? ¿Acaso influye la antigüedad en la empresa al momento de solicitar el subsidio?

Estas preguntas y otras podrán ser abordadas en próximas investigaciones que busquen profundizar en las características y condiciones laborales de las y los trabajadores afiliados al BPS. Mantener el foco en el derecho al cuidado de niños niñas y adolescentes, mediante acciones que promuevan la corresponsabilidad de género por parte de sus adultos referentes, padres y madres, biológicos o adoptantes, es el camino para continuar en la construcción de una sociedad del cuidado equitativa y respetuosa de cada integrante del núcleo familiar.

Referencias bibliográficas

Banco Mundial, ONU Mujeres, UdelAR (2022) *Compartiendo los cuidados entre padres y madres: uso del subsidio de medio horario en Uruguay*. Montevideo – Uruguay.

Recuperado de: <https://documents.banquemondiale.org/fr/publication/documents-reports/documentdetail/099022224202675006>

Batthyány, Karina et al (2018) *Uso de Licencias Parentales y roles de Género en el Cuidado*. Montevideo, Sistema de Cuidados.

Recuperado de: https://www.gub.uy/sistema-cuidados/sites/sistema-cuidados/files/documentos/publicaciones/2%20Sistema%20de%20Cuidados_Publicaci%C3%B3n%20Licencias%20Parentales.pdf

Bellomo, Félix (2025) Retorno laboral luego de la licencia maternal, en Comentarios de Seguridad Social Nº 129. Montevideo: BPS.

Recuperado de: https://www.bps.gub.uy/bps/file/23615/1/129.-retorno-laboral-luego-de-la-licencia-maternal.-analisis-casos-que-finalizaron-el-beneficio.-2023_2024.-f.-bellomo.pdf

Bene, Nicolas (2017) Análisis de la evolución y las características de los subsidios por Maternidad, Paternidad y Cuidados Parentales, en Comentarios de Seguridad Social N° 51. Montevideo: BPS.

Recuperado de: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/12407/1/55.-analisis-de-la-evolucion-y-las-caracteristicas-de-los-subsidios-por-maternidad-paternidad-y-cuidados-parentales.-bene-2017.pdf>

BPS (2025) Nacimientos y cobertura del subsidio por maternidad, en Comentarios de Seguridad Social N° 122. Montevideo: BPS.

Recuperado de: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/23317/1/126.-nacimiento-y-cobertura-del-subsidio-por-maternidad.-analisis-para-el-ano-2024.-actualizacion.pdf>

BPS (2025) Análisis de la evolución de los Subsidios por Maternidad, Paternidad y Cuidados Parentales, en Comentarios de Seguridad Social N° 127. Montevideo: BPS.

Recuperado de: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/23472/1/127.-analisis-de-la-evolucion-de-los-subsidios-por-maternidad-paternidad-y-cuidados-parentales.pdf>

Bronfenbrenner, Urie. (1987). *La Ecología del Desarrollo Humano*. Paidós

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2025). *La sociedad del cuidado: gobernanza, economía política y diálogo social para una transformación con igualdad de género* (LC/CRM.16/3). Recuperado de:

https://dialogosocial.uy/sites/default/files/2025-10/12.2_CEPAL_doc_La%20sociedad%20del%20cuidado_gobernanza%2C%20econom%C3%ADa%20pol%C3%ADtica%20y%20di%C3%A1logo%20social.pdf

Falú, Ana y Pérez Castaño, Laura (2024). *Agenda Local de Cuidados en América Latina y el Caribe. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres* (ONU Mujeres), 2024.

Recuperado de: <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2024/08/la-agenda-local-de-cuidados-elementos-para-la-construccion-de-sistemas-y-politicas-integrales>

Galván, E, Parada, C, Querejeta, M y Salvador, S. (2022.). *Gender Gaps and Family Policies in Latin America*. (Serie Documentos de Trabajo;13/22). Udelar. FCEA. Iecon. Recuperado de:

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/34735>

Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (2024) *Normativa para la conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad de género*. Recuperado de: <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/normativa-para-conciliacion-vida-familiar-laboral-corresponsabilidad>

Nuñez, Inés (2011) *Personas mayores en Uruguay con limitaciones permanentes o en situación de discapacidad. Segunda parte: perspectiva de género y evaluación de necesidades de ayudas técnicas y de cuidados*, en Comentarios de Seguridad Social N° 30. Montevideo: BPS.

Recuperado de: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/1491/1/personas-mayores-en-uruguay-con-limitaciones-permanentes-o-en-situacion-de-discapacidad.-2da.-i.-nunez.pdf>

ONU Mujeres (2025) *Compromiso de Tlatelolco*, Ciudad de México. Recuperado de:

<https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2025/08/compromiso-de-tlatelolco>

Pugliese, Leticia (2008) *Servicios de cuidados domiciliarios a los adultos mayores. Una perspectiva desde el Sistema de Seguridad Social (Primera parte)*, en Comentarios de Seguridad Social N° 19. Montevideo: BPS.

Recuperado de: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/1633/1/servicios-de-cuidados-domiciliarios-a-los-adultos-mayores.-1er.-parte.-l.--pugliese.pdf>

Pugliese, Leticia (2008) Servicios de cuidados domiciliarios a los adultos mayores. Una perspectiva desde el Sistema de Seguridad Social (Segunda parte), en Comentarios de Seguridad Social Nº 19. Montevideo: BPS.

Recuperado de: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/1634/1/servicios-de-cuidados-domiciliarios-a-los-adultos-mayores.-2da.-parte.-l.-pugliese.pdf>

Pugliese, Leticia (2009) Servicios de cuidados domiciliarios a los adultos mayores. Estudios de gastos de los Hogares en estos cuidados, en Comentarios de Seguridad Social Nº 23. Montevideo: BPS.

Recuperado de: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/1581/1/servicio-de-cuidados-domiciliarios-adultos-mayores.-en-sistema-de-seguridad-social.-l.--pugliese.pdf>

Sanguinetti, Paola (2022). Subutilización del subsidio por maternidad en trabajadoras no dependientes, en Comentarios de Seguridad Social Nº 94. Montevideo: BPS.

Recuperado de: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/20211/2/94.-subutilizacion-del-subsidio-por-maternidad-en-trabajadoras-no-dependientes.-ano-2019-y-2021.-p.-sanguinetti.pdf>

Santos, Silvia (2009) Los servicios de cuidado para niños, niñas y adolescentes relativos a la educación en el Uruguay, en Comentarios de Seguridad Social Nº 23. Montevideo: BPS.

Recuperado de: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/1578/1/los-servicios-de-cuidado-para-ninos-ninas-y-adolescentes-relativos-a-la-educacion-en-el-uruguay.-s.-santos.pdf>

Santos, Silvia (2014) Subsidios por maternidad servidos por BPS: Primeros resultados de la Ley 19.161, en Comentarios de Seguridad Social Nº 45. Montevideo: BPS.

Recuperado de:

https://www.bps.gub.uy/bps/file/8709/1/subsidios_por_matrniidad_sevidos_por_bps._primeros_resultados_de_la_ley_19161._santos.pdf

Santos, Silvia (2016) Prestaciones de maternidad, paternidad y cuidados servidas por el BPS, en Comentarios de Seguridad Social Nº 51. Montevideo: BPS.

Recuperado de: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/10893/1/51.-prestaciones-de-maternidad-paternidad-y-cuidados-servidas-por-el-bps.-santos.pdf>

Sunkel, Guillermo (2006) El Papel de la Familia en la Protección Social en América Latina, en Comentarios de Seguridad Social Nº 11. Montevideo: BPS.

Recuperado de: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/1742/1/el-papel-de-la-familia-en-la-proteccion-social-en-america-latina.-g.-sunkel.pdf>

Uruguay (2025) Diálogo Social. Disponible en: <https://dialogosocial.uy/que-es-el-dialogo-social>

Otras web consultadas

IMPO: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013>

Anexo

Cuadro A1.

Personas beneficiarias del subsidio por maternidad desagregado por uso de SCP, por departamento, valores totales y porcentajes, comparativo de tasas nacionales en el uso de SCP y Subs. Mat. Año 2024.

DEPARTAMENTO	2024						
	Subsidio por Maternidad						
	Si	No	Total	% por Depart.	% peso nacional	% sub mat Nac	Relación SCP- Subs. Mat
ARTIGAS	87	49	136	64,0	1,3	1,2	0,1
CANELONES	1.119	813	1.932	57,9	16,6	17,4	-0,8
CERRO LARGO	108	58	166	65,1	1,6	1,5	0,1
COLONIA	277	180	457	60,6	4,1	4,1	0,0
DURAZNO	104	59	163	63,8	1,5	1,5	0,1
FLORES	48	28	76	63,2	0,7	0,7	0,0
FLORIDA	102	94	196	52,0	1,5	1,8	-0,3
LAVALLEJA	94	69	163	57,7	1,4	1,5	-0,1
MALDONADO	403	332	735	54,8	6,0	6,6	-0,6
MONTEVIDEO	3.236	1.694	4.930	65,6	47,9	44,3	3,6
PAYSANDÚ	213	131	344	61,9	3,2	3,1	0,1
RÍO NEGRO	97	50	147	66,0	1,4	1,3	0,1
RIVERA	105	124	229	45,9	1,6	2,1	-0,5
ROCHA	61	70	131	46,6	0,9	1,2	-0,3
SALTO	185	164	349	53,0	2,7	3,1	-0,4
SAN JOSÉ	173	209	382	45,3	2,6	3,4	-0,9
SORIANO	147	121	268	54,9	2,2	2,4	-0,2
TACUAREMBÓ	146	90	236	61,9	2,2	2,1	0,0
TREINTA Y TRES	48	43	91	52,7	0,7	0,8	-0,1
Total	6.753	4.378	11.131	60,7	100	100	

Fuente: Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17948)

Cuadro A2.

Personas beneficiarias del subsidio por paternidad desagregado por uso de SCP, por departamento, valores totales y porcentajes, comparativo de tasas nacionales en el uso de SCP y Subs. Pat. Año 2024.

	2024						
	Subsidio por Paternidad						
DEPARTAMENTO	Si	No	Total	% por Depart.	% peso nacional	% sub pat Nac	Relación SCP- Subs. Pat
ARTIGAS	0	223	223	0,0	0,0	1,9	-1,9
CANELONES	49	2.084	2.133	2,3	32,5	18,5	14,0
CERRO LARGO	0	191	191	0,0	0,0	1,7	-1,7
COLONIA	4	481	485	0,8	2,6	4,2	-1,6
DURAZNO	0	231	231	0,0	0,0	2,0	-2,0
FLORES	0	68	68	0,0	0,0	0,6	-0,6
FLORIDA	2	222	224	0,9	1,3	1,9	-0,6
LAVALLEJA	2	148	150	1,3	1,3	1,3	0,0
MALDONADO	6	691	697	0,9	4,0	6,0	-2,1
MONTEVIDEO	74	4.388	4.462	1,7	49,0	38,7	10,3
PAYSANDÚ	2	461	463	0,4	1,3	4,0	-2,7
RÍO NEGRO	2	222	224	0,9	1,3	1,9	-0,6
RIVERA	2	282	284	0,7	1,3	2,5	-1,1
ROCHA	1	145	146	0,7	0,7	1,3	-0,6
SALTO	1	388	389	0,3	0,7	3,4	-2,7
SAN JOSÉ	6	411	417	1,4	4,0	3,6	0,4
SORIANO	0	301	301	0,0	0,0	2,6	-2,6
TACUAREMBÓ	0	339	339	0,0	0,0	2,9	-2,9
TREINTA Y TRES	0	114	114	0,0	0,0	1,0	-1,0
Total	151	11.390	11.541	1,3	100	100	

Fuente: Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17948)

Cuadro A3.

Peso relativo de cada actividad en el total general de Subsidios por maternidad, para los años 2022, 2023 y 2024.

SECTOR DE ACTIVIDAD	2022		2023		2024	
Actividades administrativas y servicios de apoyo	832	7%	907	8%	848	8%
Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	612	5%	572	5%	575	5%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	5	0%	3	0%	0	0%
Actividades financieras y de seguros.	353	3%	311	3%	296	3%
Actividades inmobiliarias	173	1%	154	1%	182	2%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	474	4%	473	4%	465	4%
Adaptación a Uruguay	71	1%	76	1%	79	1%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	97	1%	57	0%	58	1%
Alojamiento y servicios de comida	381	3%	452	4%	518	5%
Artes, entretenimiento y recreación	142	1%	135	1%	136	1%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	2.831	24%	2.769	24%	2.622	24%
Construcción	134	1%	132	1%	106	1%
Enseñanza	948	8%	913	8%	889	8%
Explotación de minas y canteras	8	0%	9	0%	3	0%
Industrias Manufactureras	1.082	9%	1.059	9%	1.006	9%
Informática y comunicación	316	3%	323	3%	283	3%
Otras actividades de servicio	505	4%	463	4%	518	5%
Producción agropecuaria, forestación y pesca	544	5%	489	4%	477	4%
Servicios sociales y relacionados con la Salud humana.	2.019	17%	1.849	16%	1.725	15%
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	120	1%	93	1%	98	1%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2	0%	2	0%	2	0%
Transporte y almacenamiento	244	2%	240	2%	245	2%
Sin dato	0	0%	2	0%	0	0%

Fuente: Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17948)

Cuadro A4.

Peso relativo de cada actividad en el total general de Subsidios por paternidad, para los años 2022, 2023 y 2024.

SECTOR DE ACTIVIDAD	2022		2023		2024	
Actividades administrativas y servicios de apoyo	864	7%	866	8%	881	8%
Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	24	0%	29	0%	35	0%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0%	0	0%	2	0%
Actividades financieras y de seguros.	195	2%	195	2%	185	2%
Actividades inmobiliarias	176	1%	141	1%	165	1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	274	2%	288	3%	290	3%
Adaptación a Uruguay	75	1%	73	1%	46	0%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	17	0%	20	0%	22	0%
Alojamiento y servicios de comida	240	2%	245	2%	261	2%
Artes, entretenimiento y recreación	109	1%	122	1%	137	1%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	2.648	22%	2.579	22%	2.621	24%
Construcción	1.397	12%	1.431	12%	1.447	13%
Enseñanza	201	2%	194	2%	203	2%
Explotación de minas y canteras	53	0%	61	1%	64	1%
Industrias Manufactureras	2.035	17%	1.866	16%	1.900	17%
Informática y comunicación	315	3%	298	3%	309	3%
Otras actividades de servicio	188	2%	174	2%	185	2%
Producción agropecuaria, forestación y pesca	1.309	11%	1.265	11%	1.237	11%
Servicios sociales y relacionados con la Salud humana.	499	4%	423	4%	435	4%
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	66	1%	79	1%	69	1%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	20	0%	9	0%	5	0%
Transporte y almacenamiento	1.095	9%	1.102	10%	1.042	9%
Sin dato	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente: Elaboración AGSS a partir de consulta GCA2 (17948)

MUJERES EN CIENCIA, TECNOLOGÍA, INGENIERÍA Y MATEMÁTICA.

Una aproximación de las brechas desde los registros administrativos de BPS.

Investigaciones económicas y financieras

EC. FÉLIX BELLOMO



Mujeres en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática. Una aproximación de las brechas desde los registros administrativos de BPS.

Investigaciones económicas y financieras
Ec. Félix Bellomo

Marzo 2026

Resumen

El análisis realizado en este documento exhibe las brechas en el ingreso que las y los trabajadores de las áreas vinculadas con la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y la Matemática (CTIM) registrados en BPS presentaron durante el año 2025.

Si bien el cálculo es una aproximación, dado el criterio utilizado para clasificar las actividades CTIM, los resultados muestran que la brecha del ingreso promedio en el total de trabajadores es de 26% aproximadamente, y que el 1% de mayores ingresos tiene una gran influencia en la magnitud de la brecha generada, verificando la persistencia del “techo de cristal” y las barreras a las que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos mejor remunerados.

También dejan ver que incluso dentro de las áreas CTIM existen grandes diferencias en cuanto al monto de los ingresos (promedio y mediana) así como a las brechas entre e intra sexo (por tramo etario).

Palabras clave: Brecha de ingresos, CTIM, Desigualdad, Mercado laboral.

1. Introducción

El pasado 11 de febrero se conmemoró el Día internacional de la mujer y la niña en las ciencias, declarado por la ONU en reconocimiento al papel clave que desempeñan las mujeres en la comunidad científica y tecnológica. El objetivo es fomentar la vocación científica en las niñas promoviendo el acceso a la educación, la capacitación y la investigación, buscando reducir las brechas de género existentes.

En 2026 el tema del Día internacional es "Aprovechar las sinergias entre la inteligencia artificial, las ciencias sociales, las STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y el sistema financiero: construir un futuro inclusivo para las mujeres y las niñas".¹² Se busca entonces contemplar soluciones prácticas y con visión de futuro para construir ecosistemas STEM más inclusivos.

Cada conmemoración invita a reflexionar sobre las desigualdades de género que persisten, recorren y traspasan diferentes ámbitos de la vida social y económica de las personas. En la web de Naciones Unidas se destaca que a pesar de que las mujeres tienen mayor propensión a finalizar estudios superiores que los hombres, en relación a las ciencias éstas representan sólo 1 de 3 de los titulados. A su vez en lo que respecta a las investigadoras científicas, las mujeres representan aproximadamente 3 de cada 10 investigadores, denotando una importante y persistente desigualdad.

¿Por qué persiste esta desigualdad? En documento de la Mesa Interinstitucional Mujeres en Ciencia, Ingeniería y Tecnología³ – MIMCIT- se expresa que es en el final del proceso de educación primaria que se manifiestan las primeras diferencias en el desempeño en matemáticas en favor de los varones, señalando que esta brecha podría deberse, entre otras cosas, a determinadas prácticas culturales. Se amplía este argumento al considerar que los desempeños diferenciales y la menor preferencia de las mujeres por las áreas CTIM resultan de la interacción de distintos factores insertos en los procesos de socialización y en la existencia de estereotipos de género a partir de los que las mujeres crecen incorporando la noción de que las áreas CTIM son típicamente masculinas, desalentando su interés y participación en estas.

En muchos casos este tipo de comportamiento se identifica fácilmente, por ejemplo el sexismo refiere a los prejuicios y discriminaciones basados en el género que se dan tanto a nivel educativo (disuadiendo a las niñas de estudiar ingeniería, informática y matemática a niveles superiores) como laboral (generando un ambiente hostil hacia las mujeres). Pero hay otros que no son tan claros, como los sesgos inconscientes, que refieren a patrones de pensamiento que se activan de forma automática en nuestro cerebro, permitiendo tomar decisiones de manera más rápida aunque generalmente sin darnos cuenta.⁴ Tanto las niñas y los niños, como las mujeres y los hombres pueden sufrir de sesgos inconscientes basados en prejuicios en materia de género, influyendo negativamente en las decisiones que puedan tomar éstos.⁵

¹ <https://www.un.org/es/observances/women-and-girls-in-science-day>

² STEM siglas en inglés. CTIM siglas en español. En el documento se utilizan indistintamente.

³ "Mujeres en Ciencia, Tecnología e Innovación en Uruguay: un factor clave para avanzar en igualdad de género y desarrollo sostenible". MIMCIT, Mesa Interinstitucional Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología. BID, UNESCO. Febrero 2020.

⁴ En <https://implicit.harvard.edu/implicit/Study?tid=-1> el/la lector/a interesado/a puede realizar un Test de Asociación Implícita de sexo (género), siendo ésta una herramienta que permite medir actitudes, estereotipos y asociaciones subconscientes que no se expresan abiertamente.

⁵ Guía para docentes. Promover la participación de niñas y adolescentes en STEM en los centros educativos. ANEP, 2025.

Hasta hace algunos años, de acuerdo a los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos –PISA- del año 2015 (OCDE, 2016) las niñas tenían una propensión mucho mayor que los niños a verse a sí mismas trabajando en profesiones del ámbito de la salud, mientras que ellos mostraban una mayor propensión que las niñas a verse a sí mismos trabajando en ingeniería.⁶ Seguramente estos resultados –al menos una parte de ellos- escondan los comportamientos que fueran presentados en el párrafo anterior.

En cuanto al ámbito laboral uruguayo, el documento de MIMCIT hace referencia a que tanto la ocupación como desocupación de aquellas personas que finalizaron estudios universitarios de carreras no CTIM (otras áreas) es más desfavorable para las mujeres, en comparación con las mujeres que finalizaron carreras CTIM. En efecto en la población no CTIM la brecha de ingreso entre mujeres y hombres es 35%, mientras que en la población CTIM la brecha es del 25%. Si bien existe una brecha, en la población CTIM es menor.

Dado que las tareas vinculadas a las actividades CTIM tienen altos niveles de ingresos en promedio, promover la participación femenina desde la temprana infancia en busca de converger a la paridad, fomentaría una mayor diversidad e impulsaría la innovación, permitiendo que todas las personas contribuyan al progreso y a la solución de problemas globales.⁷

Es importante mencionar que cuando se habla de brechas de género en áreas y/o actividades vinculadas a CTIM puede referirse tanto a brechas en lo que refiere a “carreras” (las personas que “finalizaron estudios”, “investigadores” en áreas CTIM) como a brechas en lo que refiere a “puestos laborales” (las personas que “trabajan” en éstas áreas, en cualquier etapa del proceso que desarrolle la organización).

A su vez, en relación a los puestos laborales, una limitación que presenta la información con que se cuenta es que desde los registros administrativos no se puede distinguir si el puesto laboral cumple tareas de investigación en la organización (las personas idóneas con alguna carrera CTIM realizada), técnicas o administrativas (no necesariamente con estudios y/o carreras vinculadas a CTIM). En este contexto, los datos que se presentan en este análisis corresponden al total de puestos laborales en BPS con que cuentan los sectores (de acuerdo al CIU de las empresas) vinculados a CTIM.

Se utilizan registros administrativos del organismo, que no incluyen información relativa a las carreras que finalizaron los trabajadores. Se identifican las actividades del CIU de los registros administrativos de los cotizantes y se vinculan con las tareas de las áreas CTIM de acuerdo a determinados criterios (se amplía en metodología). Se presenta la distribución general de los cotizantes por sexo de acuerdo al tipo de vínculo que exista con la empresa (si es un trabajador dependiente o cuenta propia), se realizan aperturas por tramo etario y por área de interés (ciencia, ingeniería y tecnología). Se incluyen 2 medidas con las que se generan las brechas, siendo una el valor promedio de los ingresos y otra la mediana de los ingresos. Para ambas se distingue el percentil 99, dado que, como se verá, tiene gran influencia en los resultados. Corresponde señalar que el cálculo de las brechas es una aproximación, dado los criterios utilizados.

⁶ <https://flacso.edu.uy/dia-internacional-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia-2024/>

⁷ <https://flacso.edu.uy/dia-internacional-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia-2024/#:~:text=Factores%20que%20influyen%20en%20las,g%C3%A9nero%20desde%20un%20marco%20ecol%C3%B3gico.>

2. Algunos datos sobre las carreras CTIM y las brechas existentes

A partir de la implementación por medio de la MIMCIT del proyecto SAGA de UNESCO –que busca sistematizar y evaluar las políticas que afectan el equilibrio de género en CTIM implementando un conjunto de indicadores que contribuyan a la ejecución de políticas, de acuerdo a la evidencia- se dispone de una variable de población con estudios CTIM que permite construir un set de indicadores que da cuenta de las brechas de género (en estas áreas y en general).⁸

De una encuesta dirigida a investigadoras e investigadores de las áreas CTIM en Uruguay⁹ se tiene que los cuidados afectan principalmente la trayectoria de las mujeres investigadoras. El 46% de las mujeres y el 38% de los hombres ven interrumpida su trayectoria (en 6 o más meses), pero es en el 41% de las mujeres donde la crianza, el cuidado de dependientes o el embarazo es la razón fundamental, mientras que en los hombres es sólo el 5%. El vínculo con cuidados también influye en lo extensa que pueda ser la semana laboral para unos y otras, 40% de los hombres y 23% de mujeres trabajan 50 horas o más.

En cuanto a la participación en diferentes cargos de jerarquía el 32% de los hombres y sólo el 15% de las mujeres se han desempeñado en algún cargo de dirección o gerencia de departamento. A su vez, la participación en la elaboración de políticas de ciencia, tecnología e innovación en el país fue de 38% en los hombres y de 21% en las mujeres.

En el ámbito laboral en las carreras académicas la mayoría de los docentes de grado 4 o 5 en estas áreas son varones, mientras que la mayoría de grado 1 o 2 son mujeres, y lo mismo sucede en el Sistema Nacional de Investigación, donde en el nivel más alto los varones representan el 80% de los investigadores del nivel.¹⁰

A su vez, tanto a nivel de UTU (educación técnico profesional) como de Secundaria las mujeres se encuentran sub representadas en las áreas CTIM, siendo minoría en las orientaciones de Ingeniería, Industria y producción, Informática y la Construcción.

Para finalizar esta pequeña exposición de datos, en informe realizado por Ceibal para educación Primaria y Media pública, dentro de los principales resultados se destaca que se observan brechas de género favorables a las mujeres en educación primaria tanto en el acceso a dispositivos como en el esfuerzo medido a través del uso de plataformas digitales (Matific y Aleks en matemática, Robogarden en programación), revirtiéndose las brechas en favor de los varones en educación Media. Por otro lado, se identifican brechas de género a favor de los varones en la ocupación de roles de liderazgo y responsabilidad, especialmente en programas como Jóvenes a programar y las Olimpiadas de Robótica, Programación y Videojuegos.

⁸ “Mujeres en Ciencia, Tecnología e Innovación en Uruguay: un factor clave para avanzar en igualdad de género y desarrollo sostenible”. MIMCIT, Mesa Interinstitucional Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología. BID, UNESCO. Febrero 2020.

⁹ La MIMCIT adaptó e implementó la encuesta SAGA de Factores Impulsores para las carreras en Ciencia e Ingeniería, mediante un formulario en línea. Encuestó a varones y mujeres de las áreas STEM que durante el período 2009-2018 hayan estado en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

¹⁰ La metáfora de “cañería con fugas” se utiliza en la literatura para dar cuenta del recorrido de las mujeres en el ámbito académico, que suele caracterizarse por su pérdida a medida que se avanza en los niveles de mayor jerarquía, y por un transitar más lento en términos de su promoción y acceso a esos espacios, respecto a sus pares varones.

En cuanto al programa de Pensamiento Computacional, la percepción que tienen los docentes es que los varones son mejores en programación o pensamiento lógico, sin embargo, los resultados del desafío Bebras¹¹ en Primaria muestran una brecha favorable a las mujeres, tanto en la participación como en el acierto de las respuestas.

Estos datos no hacen más que constatar varios de los supuestos que se utilizan para explicar las brechas, como ser la mayor dedicación de las mujeres en lo que refiere a cuidados en el hogar (crianza), así como la idea que muchas personas adquieren (incluso docentes) que los varones tienen mejores desempeños que las niñas y adolescentes en las actividades educativas vinculadas con éstas áreas.

3. Contexto internacional y regional

De acuerdo al reporte del Foro Económico Mundial (2024), la proporción de mujeres a nivel global de la fuerza laboral en las áreas CTIM es de 28% aproximadamente, en tanto la representación en las otras áreas (no CTIM) alcanza a 47%.¹² Además, 1 de cada 3 licenciados en CTIM son mujeres, 1 de cada 4 cargos gerenciales son de mujeres, pero sólo 1 de cada 8 de los ejecutivos (alta dirección) CTIM son mujeres. Esta relación (desfavorable) se ve amenazada ante sugerencias de nuevos informes que advierten sobre las consecuencias que podría tener la Inteligencia Artificial, dado que las mujeres son más propensas a desempeñarse en tareas que podrían verse afectadas por la IA, sumado a que también tienen actitudes más pasivas hacia la IA (en menor proporción que los hombres esperan que las habilidades requeridas para sus funciones cambien a corto plazo).

De acuerdo a un informe de SEGIB, OCDE & ONU Mujeres (2025)¹³ para la región de América Latina y el Caribe, la tasa de graduación en disciplinas CTIM para hombres alcanza el 30,5% y para las mujeres el 10,4%, resultando en una brecha de 20 p.p. en la formación.

En cuanto a Uruguay, la figura 6 del citado documento muestra el peso de las mujeres en I+D (investigación y desarrollo) según la disciplina –como porcentaje del personal de I+D- resultando interesante la paridad de sexo en la distribución por disciplina (algo sub representadas en Ingeniería y Tecnología -40%- y algo sobre representadas en Ciencias Médicas -57%-). La figura 7 muestra el peso de las mujeres por sector de actividad, mostrando también gran paridad, quedando apenas sub representadas en el sector de empresas (privadas y públicas).

La evidencia muestra que algunos países de ALC han logrado cierta paridad en la participación de mujeres y hombres en los ámbitos de investigación y desarrollo, pero que, como se verá a continuación para el caso de Uruguay, persisten brechas en relación a los ingresos generados por dichas actividades.

¹¹ El Desafío Bebras es una iniciativa internacional (gratuita, anual) que promueve el pensamiento computacional y la informática en estudiantes de primaria y secundaria, mediante desafíos lógicos, creativos y resolución de problemas, sin requerir conocimientos previos.

¹² <https://es.weforum.org/stories/2025/03/puede-la-ia-cerrar-la-brecha-de-genero-en-las-ciencias-esto-es-lo-que-dicen-los-datos/>

¹³ "Mujeres en ciencia, tecnología, innovación y digitalización en Iberoamérica. Análisis de brechas, marcos normativos y políticas públicas." SEGIB, OCDE & ONU Mujeres (2025).

4. Objetivo

Dado el supuesto metodológico empleado para delimitar el universo de puestos cotizantes de las áreas de actividad vinculadas a las Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM), se analiza la distribución de éstos y su nivel de ingresos distinguiendo el 1% de mayor retribución, identificando las brechas existentes de acuerdo al sexo, al tramo etario y al área específica de actividad, durante el año 2025.

5. Metodología

Con asistencia de la IA se identifican las actividades económicas del CIIU que tienen mayor vínculo con las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática, de acuerdo a criterios internacionales estandarizados, dado que no existe una correspondencia directa y normativa entre los códigos CIIU y las áreas STEM en las clasificaciones de Naciones Unidas.

Estos criterios adoptan un enfoque funcional, de acuerdo al tipo de conocimiento predominante requerido para el desarrollo de la actividad económica.

La metodología se apoya en los siguientes marcos oficiales:

- la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU Rev. 4 – Naciones Unidas)
- el Manual de Frascatti (OCDE – UNESCO)
- la Clasificación OCDE de industrias según intensidad tecnológica

CIIU se utiliza como base para identificar las actividades (cada actividad CIIU fue asignada a una única área CTIM predominante, priorizando la función económica principal de la actividad), mientras que el manual define las disciplinas científicas y tecnológicas diferenciando entre ciencia e ingeniería y tecnología, además establece que la matemática es una disciplina científica transversal al resto, por lo que no la distingue como un sector productivo independiente. Los criterios de la OCDE se incorporan para las industrias de alta y media-alta tecnología, así como los servicios intensivos en conocimiento (vinculados a las TIC).

Es menester señalar que la clasificación utilizada no constituye una clasificación oficial de Naciones Unidas, sino que es una adaptación basada en los estándares internacionales. En el Anexo se incluye la tabla de correspondencia entre sección del CIIU y áreas CTIM.

Para el análisis se utilizan los registros administrativos de los puestos cotizantes del año 2025. Las brechas en el ingreso se calculan de acuerdo a los montos nominales de los ingresos declarados en la nómina, no se cuenta con información del salario por hora de los trabajadores.

6. Procesamiento de datos y resultados

Como ya se mencionó, se consideran todas las personas que cotizan en áreas vinculadas a CTIM, y no solamente aquellas que desarrollan tareas específicas de producción, investigación, análisis, etc. Es decir, se contemplan todas las tareas (administrativas, operaciones básicas, desarrollo, etc.) que puedan realizarse en cada empresa u organización.

Teniendo en cuenta lo anterior, -en base a la Metadata de cotizantes- durante el año 2025 cotizaron en promedio unas 170.062 personas¹⁴ en actividades vinculadas con CTIM, representando aproximadamente un 13% dentro del total de cotizantes¹⁵.

El peso de las mujeres en las actividades CTIM alcanzó en promedio el 54% (91.846), en tanto que para el total de cotizantes el peso de las mujeres fue del 49%, notándose entonces cierta “feminización” del trabajo en las áreas vinculadas.

Por otro lado, el tipo de vínculo que presentan los trabajadores es relevante en nuestro análisis dado que la forma de tributación de acuerdo a los ingresos percibidos varía significativamente si un trabajador es dependiente (asalariado) o No dependiente (por cuenta propia). En general, el aporte a la seguridad social que realizan los trabajadores independientes es mucho menor en comparación al realizado por los trabajadores dependientes, ya que estos últimos lo hacen en función del monto nominal declarado por la empresa (el salario mensual), mientras que los independientes –si bien pueden optar por aportar de acuerdo al ingreso real mensual- en su mayoría lo hacen de acuerdo a un monto ficto (mínimo de 11 BFC)¹⁶.

Aproximadamente el 89% de los cotizantes CTIM son trabajadores dependientes¹⁷, un 10% son trabajadores no dependientes y un 1% presentan doble aportación (son dependientes y no dependientes a la vez).

Inicialmente se presenta la brecha del ingreso de los cotizantes CTIM (todos, dependientes y no dependientes) para tener una primera medida del comportamiento de todo el sector. Posteriormente se realizará el análisis enfocando primero a los trabajadores dependientes y luego se analizará también al grupo de los no dependientes.

Es importante mencionar que se presentan 2 medidas de las brechas, una generada por todos los cotizantes de las actividades vinculadas con CTIM, y otra generada por los cotizantes cuyos ingresos se sitúan hasta el percentil 99. De esta manera se relativiza el peso que puede llegar a tener la existencia de los casos extremos.

Si bien los datos extremos pueden generar distorsión en las estadísticas como la media y en las medidas de dispersión, no incorporarlos en el análisis cuando son reales, puede llevar a realizar conclusiones erróneas.

Por lo que, en nuestro análisis será relevante entender la implicancia de este 1% y la influencia en las variaciones de las medidas que se muestran.

Dado que nuestra fuente de datos son registros administrativos, los mismos refieren a datos declarados para la actividad formal de la economía. El interés principal es analizar las brechas entre sexos incorporando la edad, el vínculo con la actividad y el sector.

¹⁴ Se procesan los puestos mensuales y se identifica cada persona (por el hecho de que una persona puede tener más de un puesto asociado, es decir, contar con 2 trabajos – o más). Luego se realiza el promedio anual. En el documento se presenta la información de las personas, como individuos, no como puestos.

¹⁵ La cantidad de cotizantes en 2025 en promedio fue de 1.310.739 personas.

¹⁶ En <https://www.bps.gub.uy/6665/industria-y-comercio.html> se puede ver tabla con aporte de empresas unipersonales. Valor 1 BFC = \$U 1.744,40 (valor en 2025).

¹⁷ Para el total de cotizantes, el 86% es dependiente (1.128.455).

Para el año 2025 los ingresos mensuales promedio que las mujeres recibieron presentaron una brecha de 26,4% respecto al de los hombres, valor que disminuye hasta 18% cuando se excluye el 1% de mayores ingresos.

Cuadro 1 _ Brechas de ingreso de cotizantes CTIM, total y percentil 99.

Sexo	Todos		Percentil 99	
	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
Hombres	100.996	64.515	89.668	63.335
Mujeres	79.892	58.588	76.021	58.297
Brechas	26,4%	10,1%	18,0%	8,6%

Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

La reducción del ingreso promedio de los hombres (11% aprox.) es mayor que la de las mujeres (5% aprox.), lo que explica el descenso de la brecha. En cuanto al 1% excluido (1.666 personas), se encuentra la presencia de 2 hombres por cada 1 mujer, relación que constata la hipótesis del techo de cristal y las barreras que se interponen en las trayectorias de las mujeres para que puedan acceder a puestos laborales mejor remunerados.

7. Dependientes

Como se mencionó anteriormente, casi 9 de cada 10 cotizantes de las áreas vinculadas a CTIM son dependientes. Al enfocarse en este grupo se obtienen valores más altos en los ingresos en comparación con los exhibidos en el cuadro 1 (para el total).

Cuadro 2 _ Brechas de ingreso de cotizantes dependientes CTIM, total y percentil 99.

Sexo	Todos		Percentil 99	
	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
Hombres	113.882	75.992	101.081	74.589
Mujeres	83.110	61.208	79.037	60.892
Brechas	37,0%	24,2%	27,9%	22,5%

Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

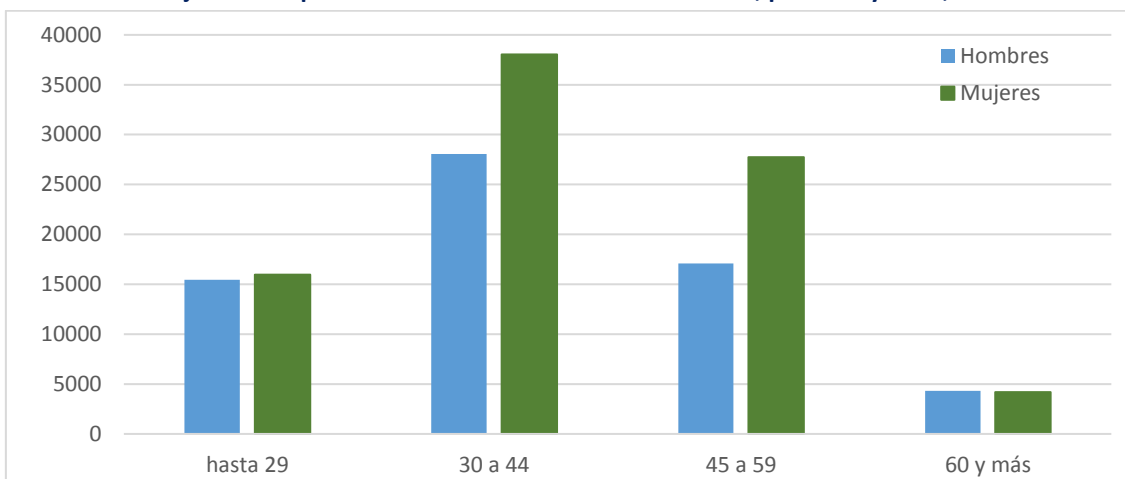
Las brechas en el promedio (total y percentil 99) alcanzan el 37% y 28% aproximadamente. También, aunque menor, es notoria la brecha respecto de la mediana del ingreso entre hombres y mujeres.¹⁸

La brecha en la mediana de los ingresos se incrementa notoriamente, lo que permite suponer que las tareas más administrativas y operativas, cuya remuneración es menor en comparación con las que conllevan las tareas técnicas y de investigación, abarcan a más mujeres que hombres relativamente.

¹⁸ Como se mencionara para el total, en los dependientes la diferencia entre estas brechas es generada por 1.134 trabajadores hombres y 533 mujeres, cuyos ingresos se encuentran dentro del 1% más alto.

¿Cómo se distribuyen los trabajadores por sexo y de acuerdo a su edad? El 57% de los trabajadores dependientes en áreas vinculadas a CTIM son mujeres. En el gráfico siguiente se observa que el mayor peso relativo de éstas se da en el tramo de 45 a 59 años, alcanzando a representar el 62% de la fuerza laboral en dicho tramo. También se nota para el tramo de 30 a 44 una preponderancia femenina, que no se mantiene en los tramos etarios de los extremos.

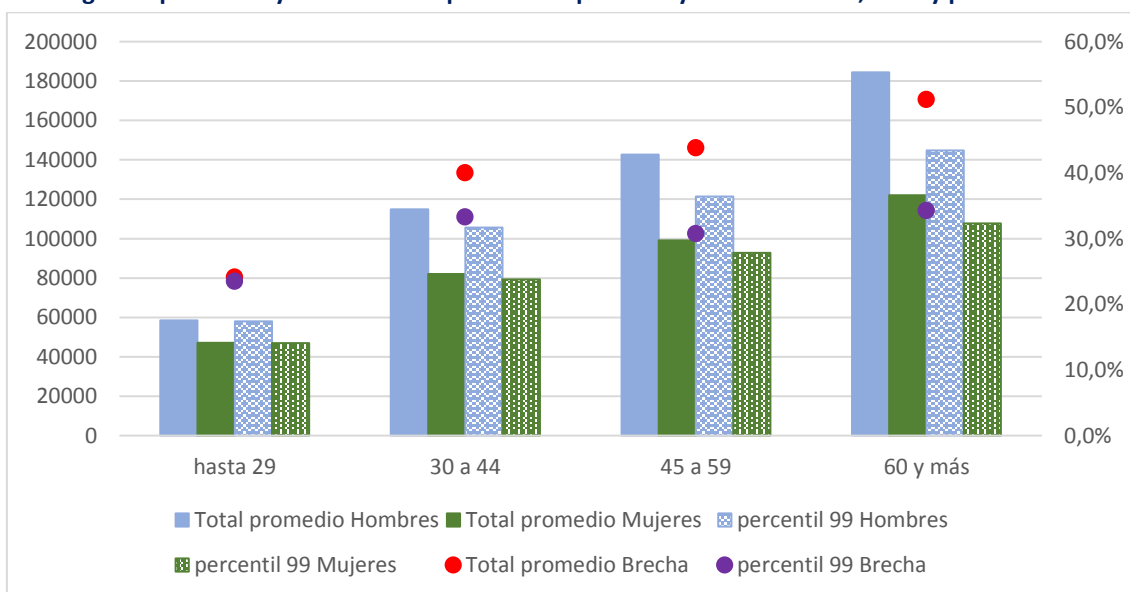
Gráfico 1.
Trabajadores dependientes en áreas vinculadas con CTIM, por sexo y edad, 2025.



Fuente: Metadata de cotizantes 2025

Incorporar la edad en el análisis permite constatar algunos supuestos previos. Primero, independientemente del sexo, a medida que aumenta la edad en general aumenta el nivel de ingreso en cada cohorte de trabajadores. Segundo, que a mayor edad también se hace mayor –en general- la brecha de ingresos.

Gráfico 2.
Ingresos promedio y brechas de dependientes por sexo y tramo de edad, total y percentil 99.



Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

El eje izquierdo representa el valor de los ingresos promedio, el eje derecho representa la brecha de ingreso.

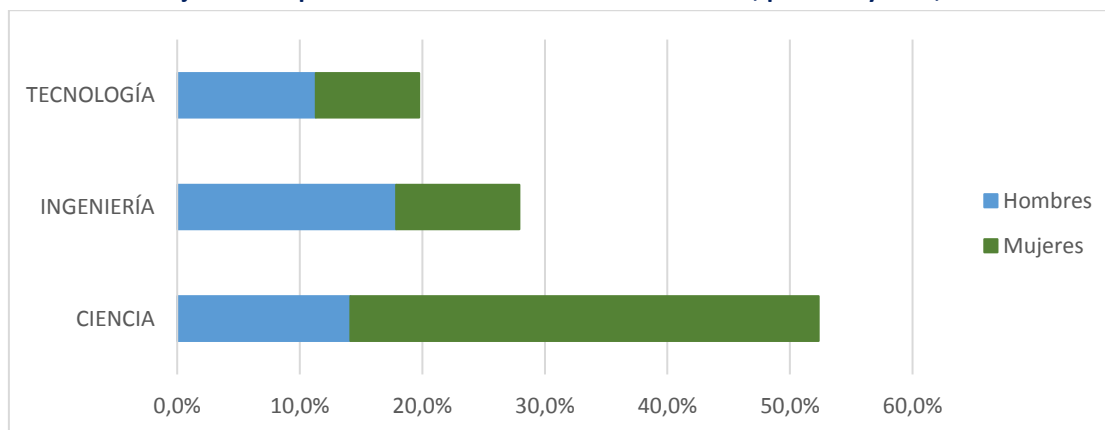
Si bien la brecha para el percentil 99 es mucho menor que al incluir el 1% de mayores ingresos, existe una brecha inicial (hasta 29 años) que en principio no podría explicarse por antigüedad o experiencia. Tal vez el hecho de la maternidad en dicha franja etaria pueda explicar en alguna medida esta diferencia.

La mayor brecha hacia el fin de la trayectoria laboral (51% total dependientes y 34% percentil 99) no estaría más que confirmando la existencia de barreras a las que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos de dirección o altas gerencias, cuyas retribuciones son mayores.

Además de la brecha entre sexos, surge de la evolución mostrada que existe una importante brecha dentro de cada sexo según tramos etarios, siendo para el caso total de los hombres del 216% para el tramo hasta 29 años (en comparación con el de 60 y más), mientras que para las mujeres alcanza 159%. Excluyendo el 1% de mayores ingresos, estas brechas se reducen a 150% en los hombres y 130% en las mujeres (ver cuadro A1 en Anexo). Vale mencionar que estas brechas descienden de manera importante para los siguientes rangos etarios.

La siguiente apertura exhibe cómo se distribuyen hombres y mujeres de acuerdo al área CTIM a la que pertenecen. En grandes números puede distinguirse que de cada 10 trabajadores 2 están insertos en Tecnología, 3 en Ingeniería y 5 en Ciencia. A su vez es en Ingeniería que las mujeres tienen la menor representación, prácticamente 1 de cada 3 dependientes del área de Ingeniería es mujer. Dentro de los dependientes en Tecnologías, éstas representan 2 de cada 5, mientras que dentro de la Ciencia la relación se invierte pasando a representar casi a 3 de cada 4 dependientes.

Gráfico 4.
Trabajadores dependientes en áreas vinculadas con CTIM, por área y sexo, 2025.



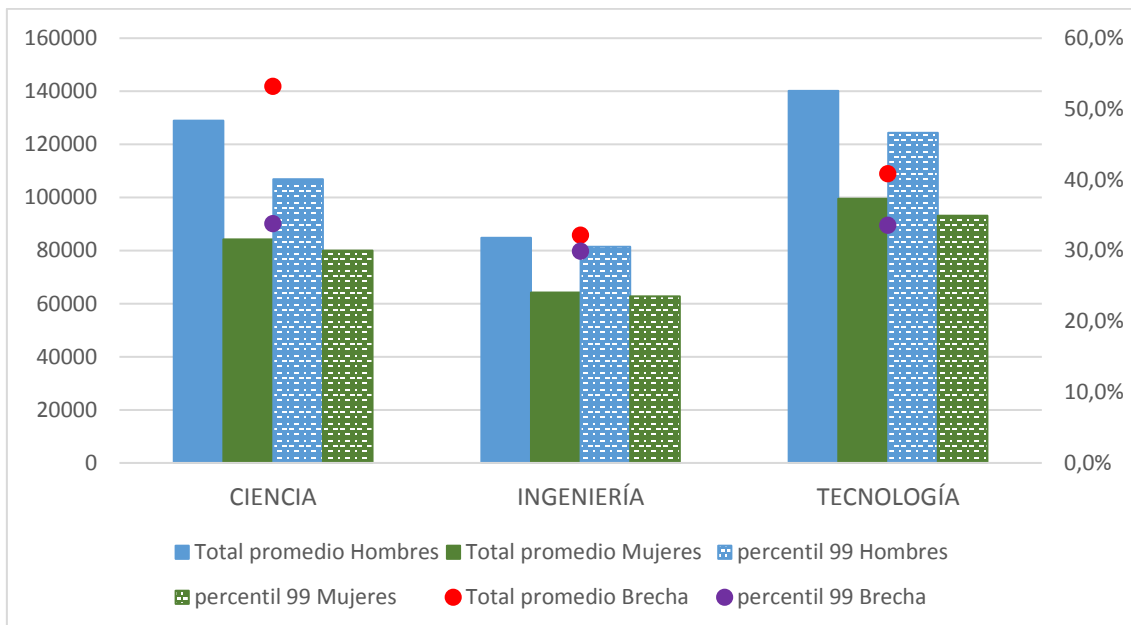
Fuente: Metadata de cotizantes 2025

La distribución de los hombres es apreciablemente mucho más pareja que la de las mujeres. En ellos sobresale levemente la participación dentro del área de Ingeniería, mientras que en ellas prácticamente 7 de cada 10 se insertan en Ciencia.

En cuanto a los ingresos percibidos de acuerdo al área en la que desarrollan sus tareas, es en la ciencia donde se observa la brecha más alta -superior al 50%- , luego en tecnología la brecha se ubica en el 40% -área con mayor ingreso promedio- y finalmente en Ingeniería la brecha es apenas mayor al 30%.

Una vez excluido el 1% de mayor ingreso, las brechas en las 3 áreas confluyen en torno al 30%.

Gráfico 5.
Ingresos promedio y brechas de dependientes por área CTIM y sexo, total y percentil 99.



Fuente: Metadata de cotizantes 2025

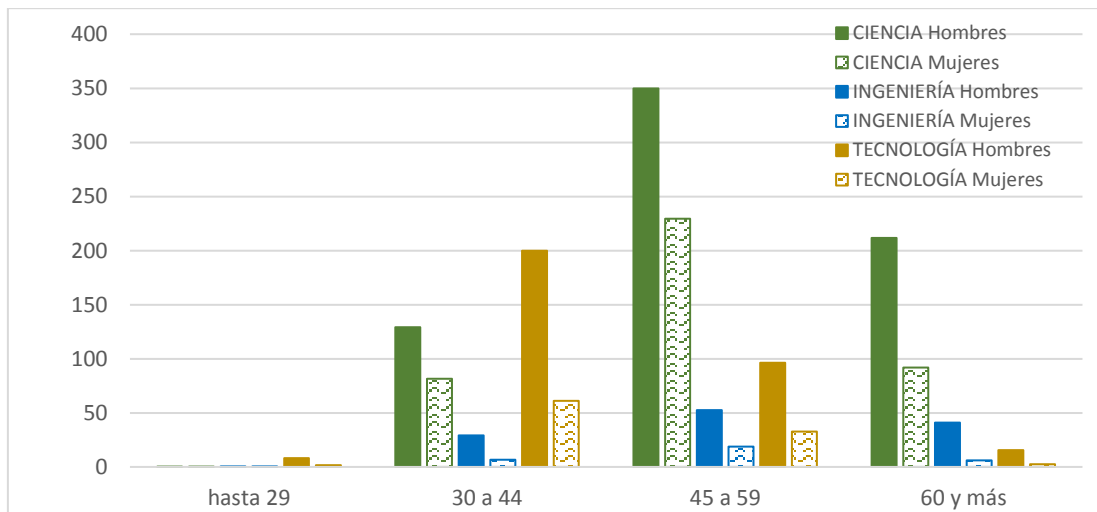
Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

El eje izquierdo representa el valor de los ingresos promedio, el eje derecho representa la brecha de ingreso.

De lo anterior puede deducirse que es en el área de Ingeniería donde se encuentran relativamente menos trabajadores de altos ingresos (1%). Si se analiza los casos que más contribuyen al grupo del 1% de mayores ingresos se observa que:

Gráfico 6. Cantidad de dependientes por área CTIM, sexo y tramo de edad, percentil 100, 2025.



Fuente: Metadata de cotizantes 2025

Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

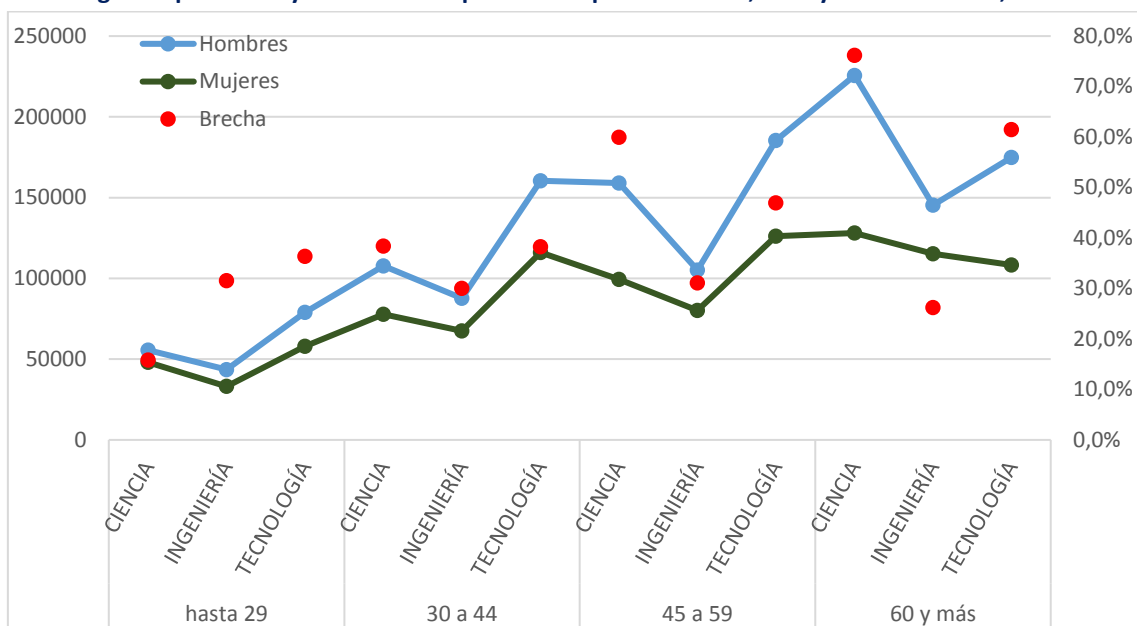
Sobresalen hombres y mujeres del área de la ciencia, principalmente en edades mayores a 45 años. Para edades menores el área relativa a la Tecnología es la que contribuye en mayor medida a este grupo.

Se desprende de lo anterior que -incluso para los hombres- el recorrido que deben realizar los trabajadores en su trayectoria laboral para obtener los mayores ingresos es más largo en la Ciencia (e Ingeniería) que en

la Tecnología. Es dable suponer que este comportamiento puede vincularse con la idea de que este sector se nutre de personas jóvenes altamente capacitadas, que presenta una mayor velocidad relativa en la ejecución de sus productos y por ende en la obtención de beneficios (monetarios).

El siguiente gráfico presenta la mayor apertura posible del análisis de acuerdo a los ingresos promedio de los trabajadores dependientes. La menor brecha se observa en las tareas del área de la Ciencia para las personas más jóvenes. A partir de los 30 años, es en las tareas del área de Ingeniería donde se observan las menores brechas de ingreso entre sexos.

Gráfico 7.
Ingresos promedio y brechas de dependientes por área CTIM, sexo y tramo de edad, 2025.



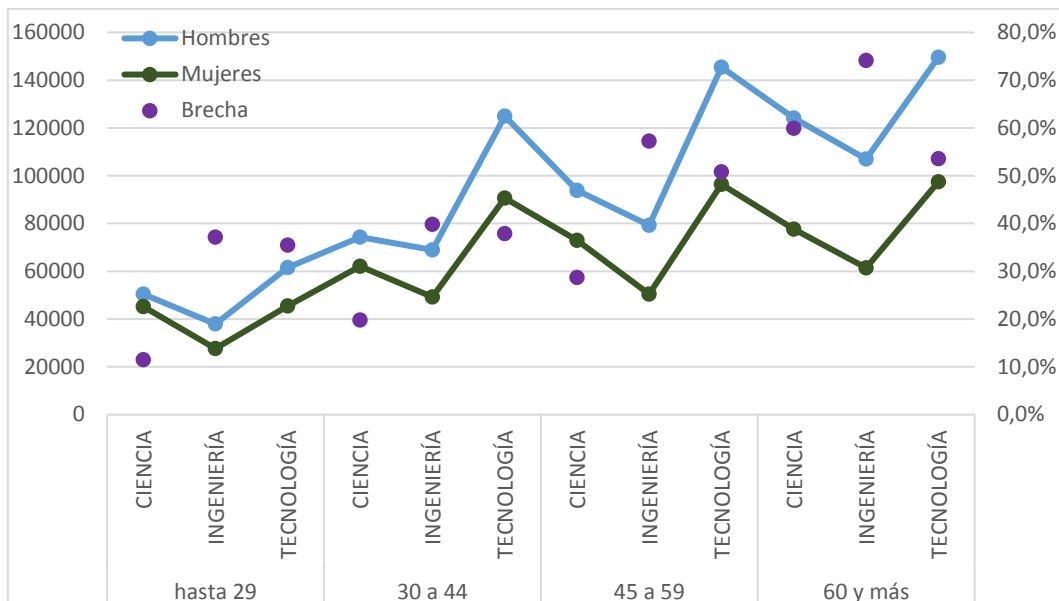
Fuente: Metadata de cotizantes 2025

Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

Las mayores brechas se observan en las tareas del área de la Ciencia para los dependientes de 45 y más años, y en las tareas del área de Tecnología para los de 60 y más.

Considerando la misma visualización pero ahora para la mediana de los ingresos encontramos la siguiente distribución de los datos:

Gráfico 7i.
Ingresos mediano y brechas de dependientes por área CTIM, sexo y tramo de edad, 2025.



Fuente: Metadata de cotizantes 2025

Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

Las principales diferencias respecto al gráfico del promedio se encuentran –lógicamente- en la trayectoria de los ingresos relativos a Ciencia en las edades mayores. Otra observación interesante es lo que sucede con la brecha respecto a las tareas en Ingeniería, donde se observa el mayor registro de ésta para todos los grupos etarios. Esto muestra que si bien es el área que presenta menor contribución a los mayores ingresos (percentil 100), denota la mayor inequidad sobre todo para los salarios más bajos del área.

8. No dependientes

Como se mencionó anteriormente, los montos por los que los trabajadores por cuenta propia aportan son mucho menores -en general- a los montos por los que lo hacen los dependientes. Dado que en su mayoría realizan el aporte mínimo, los valores de la mediana son prácticamente iguales por sexo. En cuanto al promedio, si bien hay diferencias, las mismas son mucho menores que las anteriormente halladas.

Cuadro 3. Brechas de ingreso de cotizantes No dependientes CTIM, total y percentil 99.

Sexo	Todos		Percentil 99	
	Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
Hombres	29422	19365	27920	19365
Mujeres	25361	19356	25298	19356
Brechas	16,0%	0,0%	10,4%	0,0%

Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

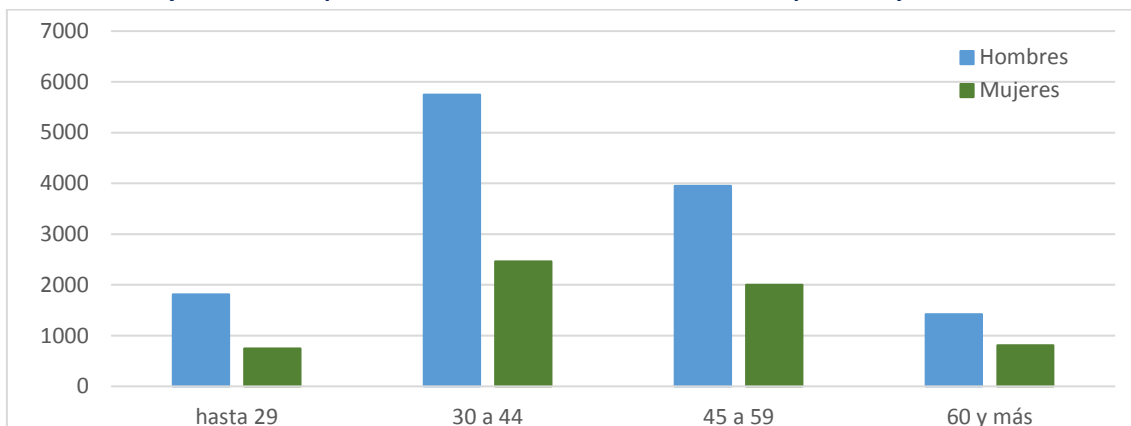
El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

En lo que refiere a la distribución etaria de los no dependientes, se observa un predominio de los varones en todos los tramos, dándose la máxima relación para los más jóvenes (7 de cada 10 son varones), disminuyendo

progresivamente a medida que aumenta la edad. Esta relación es un poco mayor que para el total de los no dependientes de Industria y Comercio (6 de 10).¹⁹

Gráfico 8.

Trabajadores No dependientes en áreas vinculadas con CTIM, por sexo y edad, 2025.

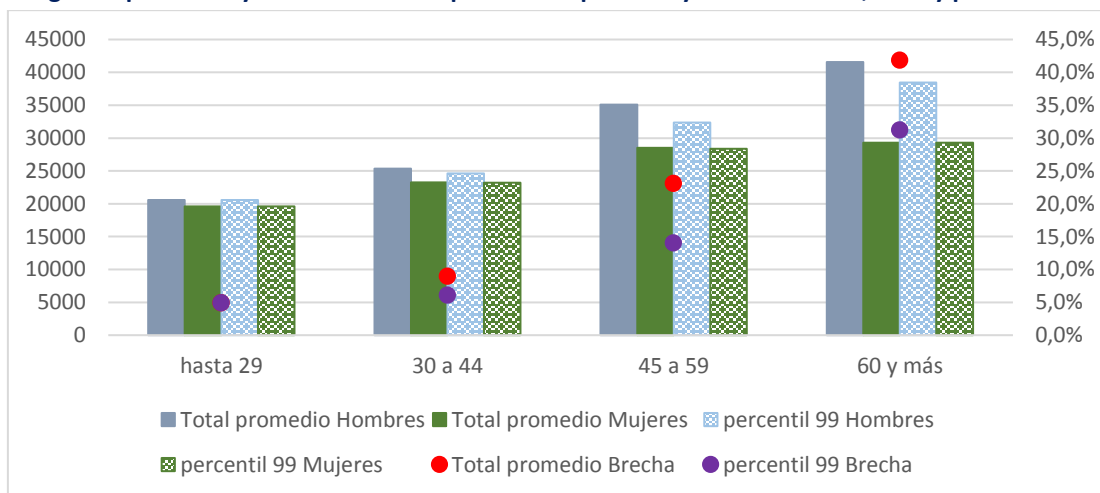


Fuente: Metadata de cotizantes 2025

Dado el menor aporte, se explica que los montos visibles en el gráfico 2 sean sustancialmente inferiores a los expuestos en el gráfico 1. No obstante, es interesante notar que en este caso también existen brechas significativas, que son crecientes a medida que aumenta la edad.

Gráfico 9.

Ingresos promedio y brechas de No dependientes por sexo y tramo de edad, total y percentil 99.



Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

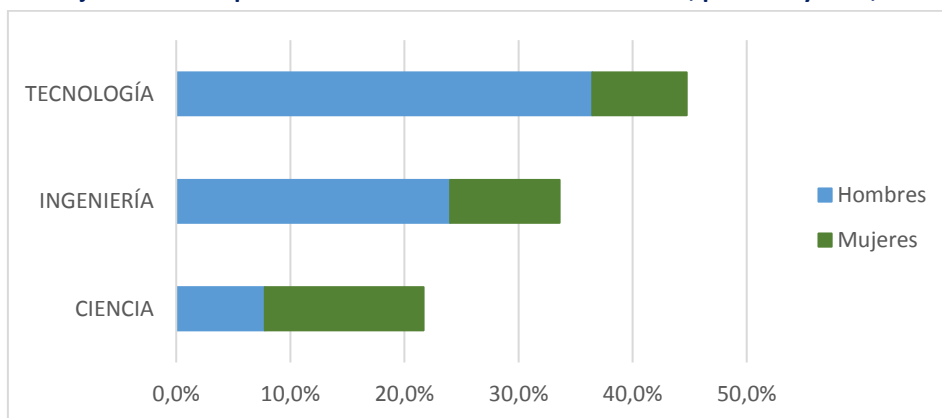
El eje izquierdo representa el valor de los ingresos promedio, el eje derecho representa la brecha de ingreso.

Para el caso de los no dependientes la distribución en relación a las áreas CTIM es opuesta a la que presentaban los dependientes (gráfico 4), situándose la mayoría en la rama de la tecnología, luego la ingeniería y por último la ciencia. En este caso la participación de las mujeres es más pareja que la de los hombres y sólo es mayoritaria en Ciencia (aunque con una proporción algo menor que para los dependientes,

¹⁹ Promedio de los últimos 5 años. Evolución de los Cotizantes 2025. En <https://www.bps.gub.uy/bps/file/21988/2/evolucion-de-los-cotizantes-2025.pdf>

64%). Que la tecnología acumule la mayor distribución va en línea con la dinámica del mercado laboral donde es en esta rama que se han multiplicado las tercerizaciones a unipersonales en los últimos años.

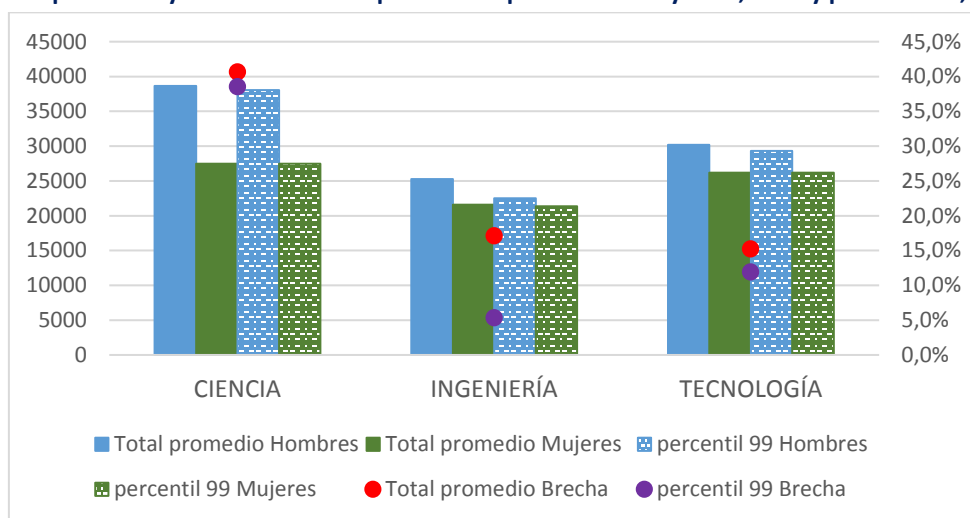
Gráfico 10.
Trabajadores No dependientes en áreas vinculadas con CTIM, por área y sexo, 2025.



Fuente: Metadata de cotizantes 2025

Es en el área de Ciencia donde se presentan las mayores brechas relativas del ingreso promedio (y mediano), más que duplicando a las presentes en Ingeniería y Tecnología. Es en la rama de Ingeniería donde los No dependientes presentan ingresos más dispersos en relación al promedio.

Gráfico 11.
Ingresos promedio y brechas de No dependientes por área CTIM y sexo, total y percentil 99, 2025.



Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

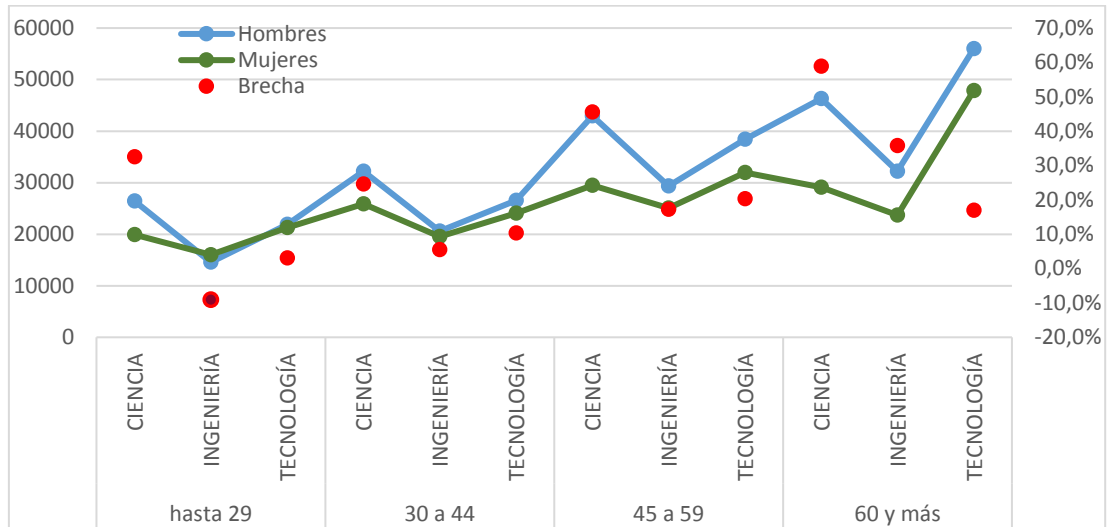
El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

El eje izquierdo representa el valor de los ingresos promedio, el eje derecho representa la brecha de ingreso.

En el siguiente gráfico se muestra la mayor apertura posible para las brechas de los ingresos promedios de acuerdo a la edad y área de CTIM de los trabajadores no dependientes. Para todos los tramos etarios se observa que las mayores brechas ocurren en el área de la Ciencia. Los mayores ingresos se observan para los trabajadores más longevos del área de Tecnología, exhibiendo la menor brecha para el tramo.

Gráfico 12.

Ingresos promedio y brechas de No dependientes por área CTIM, sexo y tramo de edad, 2025.



Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

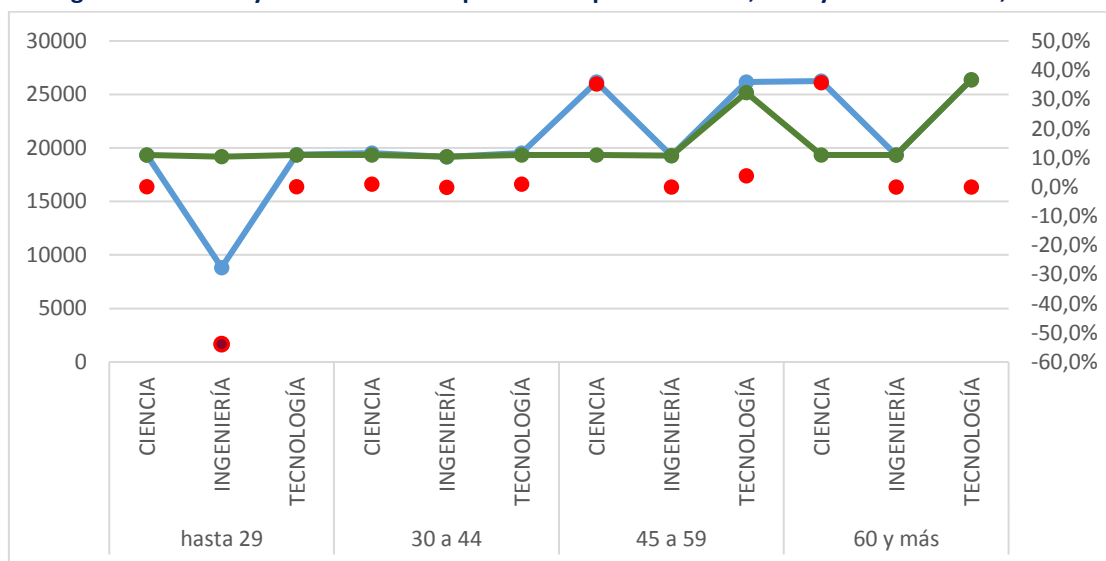
El eje izquierdo representa el valor de los ingresos promedio, el eje derecho representa la brecha de ingreso.

Lo que llama la atención en este gráfico es la magnitud que toma la brecha de ingresos promedio en el área de Ingeniería para los más jóvenes. Remarcada con un tamaño algo más grande que el resto de los registros, se observa que para estos trabajadores no dependientes el ingreso promedio es superior para ellas –aportan por un ficto mayor que el de los varones-, de ahí que la brecha resulte negativa.

Al presentar el mismo análisis gráfico pero para el ingreso mediano, se tiene que la mayoría de las brechas ronda el 0% (es decir, hay paridad), con la excepción de Ingeniería en los jóvenes (brecha a favor de las mujeres) y Ciencia en los de 45 y más años (brecha a favor de los varones).

Gráfico 13i.

Ingresos mediano y brechas de No dependientes por área CTIM, sexo y tramo de edad, 2025.



Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

El eje izquierdo representa el valor de los ingresos promedio, el eje derecho representa la brecha de ingreso.

9. Síntesis

La evidencia muestra que en Uruguay la participación de las mujeres en las áreas vinculadas con la Ciencia, la Ingeniería, la Tecnología y la Matemática (CTIM) es paritaria respecto a los hombres, tanto en lo referente a las personas trabajadoras que finalizaron carreras CTIM como al total de puestos laborales que se emplean en los sectores de actividad vinculados con estas áreas.

Persiste la brecha en la selección de las carreras en secundaria y educación terciaria que tienen relación con CTIM, resultado de la reproducción de estereotipos de género en la sociedad. Desde la ANEP (2020) el Plan Stem busca estimular en las niñas y adolescentes la elección de la orientación científica-tecnológica, promoviendo líneas de investigación asociadas a la educación formal y fomentando la formación de los docentes en áreas CTIM.

Si bien en el ámbito laboral las mujeres participan del 57% de los puestos dependientes de los sectores vinculados con las áreas CTIM, la brecha existente en el ingreso promedio (y mediano) es aproximadamente de 37% (24%) en favor de los varones.

Cuando se aparta del análisis el 1% de mayores ingresos, se tiene que la brecha disminuye y alcanza una magnitud de 28% (23%), dejando constancia de la gran influencia que tiene este pequeño grupo de trabajadores en la magnitud de la brecha y de las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de más alta remuneración. En este 1% sobresalen hombres y mujeres del área de la ciencia, principalmente en edades mayores a 45 años, y para edades menores, el área relativa a la Tecnología es la que contribuye en mayor medida a este grupo.

Las brechas aumentan a medida que aumenta la edad de los trabajadores y toman mayores valores para el área de la Ciencia, sector en cuya composición se encuentra un 70% de mujeres.

Para los trabajadores no dependientes, se observa una reducción de las brechas tanto en el total como para el percentil 99, pero que no dejan de ser importantes, sobre todo porque la mayoría de estos trabajadores realizan aportes por montos fictos, en general por los mínimos.

Si bien la medida empleada en este análisis no considera el ingreso por hora, los resultados obtenidos sugieren que en la actualidad persisten importantes desigualdades, no solo respecto a la valoración del trabajo desarrollado por hombres y mujeres, sino a la posibilidad de que las mujeres desarrollen su actividad en similares condiciones que los varones.

Bibliografía

“Mujeres en Ciencia, Tecnología e Innovación en Uruguay: un factor clave para avanzar en igualdad de género y desarrollo sostenible”. MIMCIT, Mesa Interinstitucional Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología. BID, UNESCO. Febrero 2020.

“Brechas de género en STEM. Una mirada al sector energético.” ONU mujeres, 2025.

“Estadísticas de género 2023. Sistema de información de género”. Inmujeres – MIDES.

“Brechas de género en Computación y el Sector de la Tecnología de la Información y las Comunicaciones en Uruguay: Análisis y Desafíos”. Berro, I. & Tomassini, C. (2024).

“Género en STEM: cálculo de brecha”. Ceibal, 2025.

“Mujeres en ciencia, tecnología, innovación y digitalización en Iberoamérica. Análisis de brechas, marcos normativos y políticas públicas”. SEGIB, OCDE & ONU Mujeres (2025).

“Guía para docentes. Promover la participación de niñas y adolescentes en STEM en los centros educativos”. ANEP, 2025.

“Perfil de género y generaciones de Uruguay”. ONU, 2025.

Links consultados:

<https://www.unesco.org/es/articulos/impulsar-la-igualdad-de-genero-en-la-educacion-stem-inspirar-las-ninas-seguir-carreras-cientificas>

<https://flacso.edu.uy/dia-internacional-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia-2024/#:~:text=Factores%20que%20influyen%20en%20las,g%C3%A9nero%20desde%20un%20marco%20ecol%C3%B3gico.>

<https://www.un.org/es/observances/women-and-girls-in-science-day/>

<https://11defebrero.org/>

<https://reifuruguay.org.uy/>

<https://www.unesco.org/es/days/women-girls-science>

<https://ceibal.edu.uy/institucional/articulos/descubri-todas-las-propuestas-de-ceibal-steam/>

<https://ceibal.edu.uy/institucional/articulos/brechas-de-genero-en-stem-desafios-y-oportunidades/>

https://documentos.ceibal.edu.uy/portal/2025/09/Informe_Genero-STEM.pdf

https://www.gub.uy/ministerio-industria-energia-mineria/sites/ministerio-industria-energia-mineria/files/documentos/noticias/resumen_ejecutivo_informe_pais_mimcit.pdf

<https://www.anii.org.uy/upcms/files/listado-documentos/documentos/doc-stem-1-.pdf>

[_ https://www.uypress.net/Secciones/Primeros-resultados-del-Fondo-de-Innovacion-de-Energias-renovables-uc149060](https://www.uypress.net/Secciones/Primeros-resultados-del-Fondo-de-Innovacion-de-Energias-renovables-uc149060)

[_ https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/02/necesitamos-mas-mujeres-en-carreras-stem](https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/02/necesitamos-mas-mujeres-en-carreras-stem)

[_ https://www.fcea.udelar.edu.uy/blog/6194-existen-desigualdades-de-genero-en-la-academia-uruguay.html](https://www.fcea.udelar.edu.uy/blog/6194-existen-desigualdades-de-genero-en-la-academia-uruguay.html)

[_ https://www.researchgate.net/publication/342473639_Desigualdad_de_genero_en_las_carreras_STEM_en_el_Uruguay_Construyendo_cultura_y_registros_la_experiencia_en_Institut_Pasteur_de_Montevideo_con_InMujeres_Uruguay](https://www.researchgate.net/publication/342473639_Desigualdad_de_genero_en_las_carreras_STEM_en_el_Uruguay_Construyendo_cultura_y_registros_la_experiencia_en_Institut_Pasteur_de_Montevideo_con_InMujeres_Uruguay)
[Gender inequality in STEM careers in Uru](https://www.researchgate.net/publication/342473639_Desigualdad_de_genero_en_las_carreras_STEM_en_el_Uruguay_Construyendo_cultura_y_registros_la_experiencia_en_Institut_Pasteur_de_Montevideo_con_InMujeres_Uruguay)

[_ https://flacso.edu.uy/dia-internacional-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia-2024/](https://flacso.edu.uy/dia-internacional-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia-2024/)

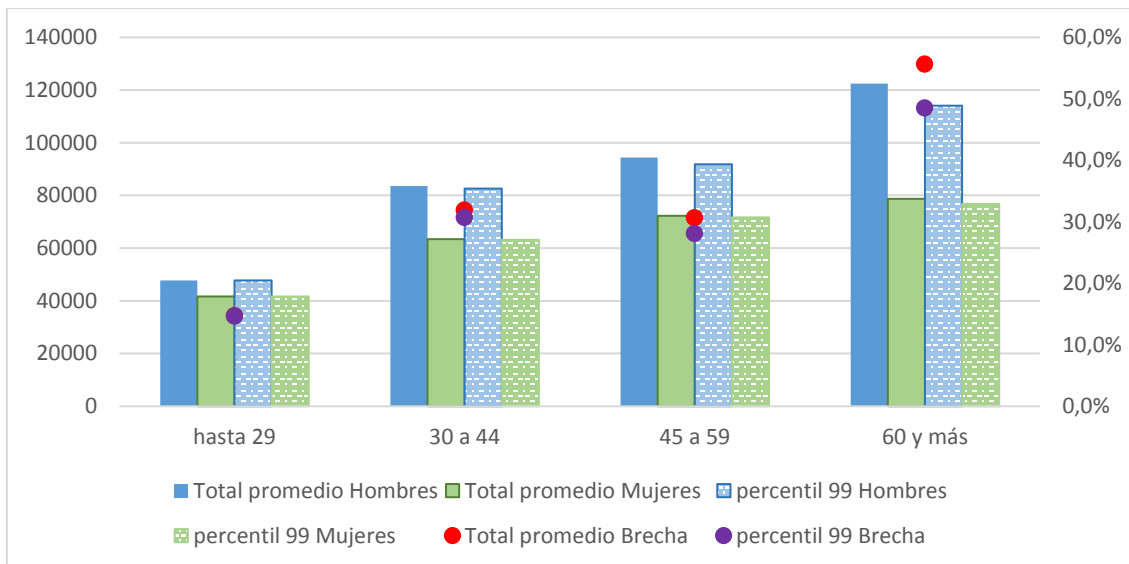
[_ https://implicit.harvard.edu/implicit/spain/takeatest.html](https://implicit.harvard.edu/implicit/spain/takeatest.html)

Anexo

Dependientes

Gráfico A1.

Ingresos mediano y brechas por sexo y tramo de edad, total y percentil 99.



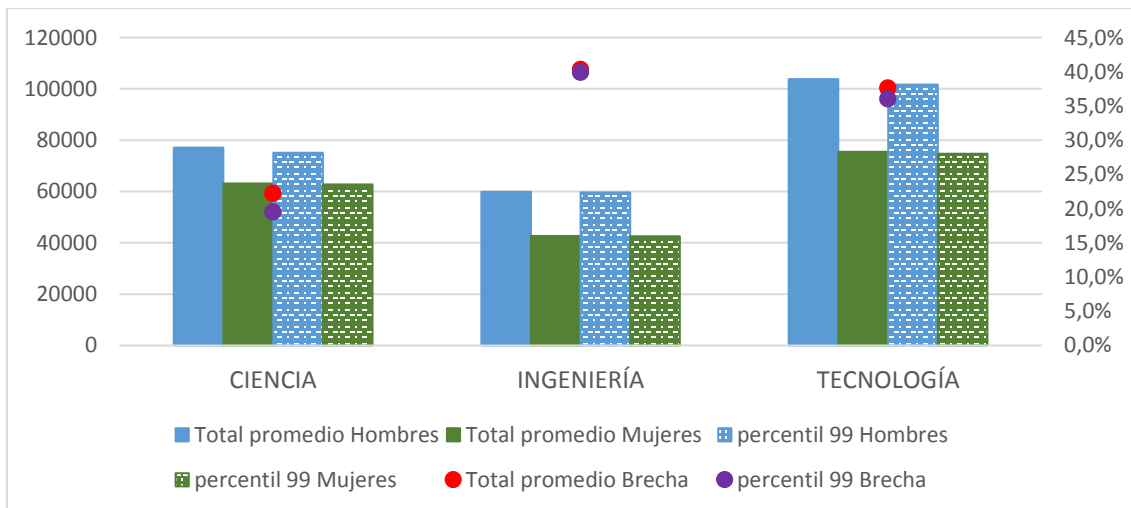
Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

El eje izquierdo representa el valor de los ingresos promedio, el eje derecho representa la brecha de ingreso.

Gráfico A2.

Ingresos mediano y brechas de dependientes por área CTIM y sexo, total y percentil 99.



Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

El eje izquierdo representa el valor de los ingresos promedio, el eje derecho representa la brecha de ingreso.

Cuadro A1.

Ingresos promedio y brechas de dependientes entre sexos y tramos de edad, e intrasexo por tramo de edad, total y percentil 99.

Sexo	tr_edad	Promedio	Percentil 99	Brechas entre sexo por tramo		Brechas intrasexo	
				Promedio	percentil 99	Promedio	percentil 99
Hombres	hasta 29	58.427	58.017	24,2%	23,5%	216%	150%
	30 a 44	114.870	105.689	40,0%	33,3%	61%	37%
	45 a 59	142.636	121.401	43,9%	30,8%	29%	19%
	60 y más	184.449	144.783	51,2%	34,3%	0%	0%
Mujeres	hasta 29	47.054	46.966			159%	130%
	30 a 44	82.030	79.265			49%	36%
	45 a 59	99.144	92.814			23%	16%
	60 y más	122.000	107.803			0%	0%

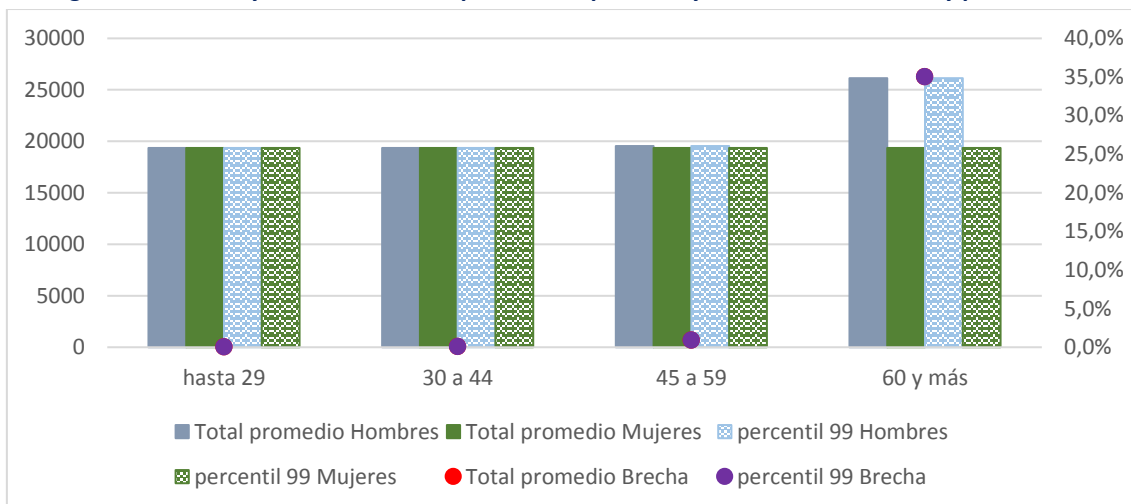
Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

No dependientes

Gráfico A3.

Ingresos mediano y brechas de No dependientes por sexo y tramo de edad, total y percentil 99.



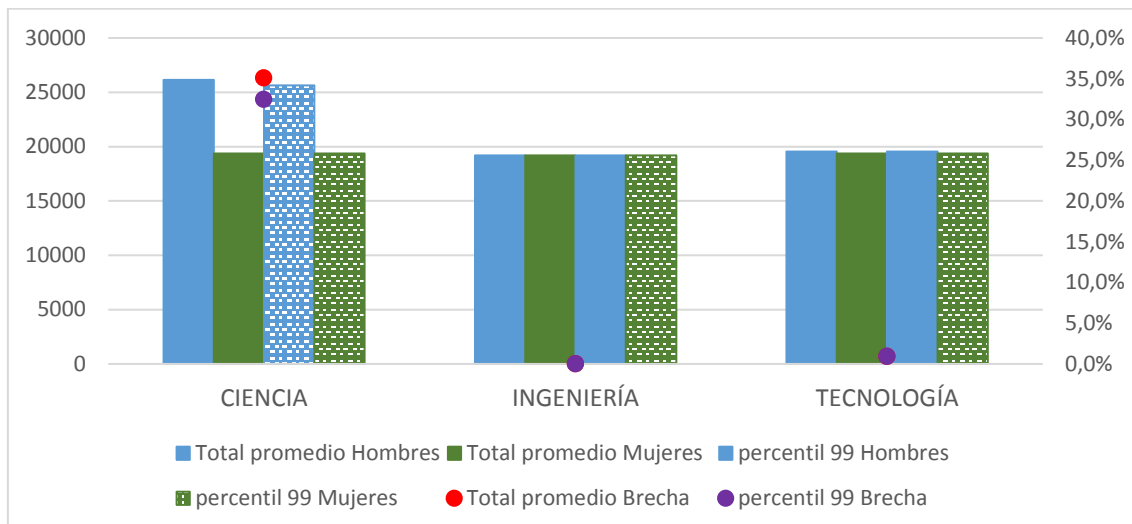
Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

El eje izquierdo representa el valor de los ingresos promedio, el eje derecho representa la brecha de ingreso.

Gráfico A4.

Ingresos mediano y brechas de No dependientes por área CTIM y sexo, total y percentil 99.



Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

El eje izquierdo representa el valor de los ingresos promedio, el eje derecho representa la brecha de ingreso.

Cuadro A2.

Ingresos promedio y brechas de No dependientes entre sexos y tramos de edad, e intrasexo por tramo de edad, total y percentil 99.

Sexo	tr_edad	Promedio	Percentil 99	Brechas entre sexo por tramo		Brechas intrasexo	
				Promedio	percentil 99	Promedio	percentil 99
Hombres	hasta 29	20.551	20.551	4,9%	0,0%	102%	87%
	30 a 44	25.325	24.616	6,1%	0,1%	64%	56%
	45 a 59	35.097	32.352	14,0%	0,9%	18%	19%
	60 y más	41.558	38.441	31,2%	35,0%	0%	0%
Mujeres	hasta 29	19.588	19.588			50%	50%
	30 a 44	23.241	23.205			26%	26%
	45 a 59	28.517	28.372			3%	3%
	60 y más	29.295	29.295			0%	0%

Nota: ingresos ajustados por IPC a diciembre 2025.

El valor del ingreso del percentil 99 es de \$U 525.021 en 2025 para los cotizantes CTIM.

Tabla de correspondencia CIU - CTIM

ÁREA	COD_GIRO_PPAL_N5	DESC_GIRO_PPAL_N5 (abreviado)
ciencia	21000	Fabricación de productos farmacéuticos
ciencia	72100	Investigación y desarrollo experimental en cs. naturales
ciencia	72200	Investigación y desarrollo experimental en cs. Sociales
ciencia	86100	Actividades de hospitales
ciencia	86201	Clínicas médicas
ciencia	86202	Servicios odontológicos
ciencia	86203	Clínicas médicas de estética corporal
ciencia	86209	Otras actividades médicas
ciencia	86902	Servicios de laboratorios de análisis clínicos y radiológicos
ciencia	86903	Servicios de ambulancias
ciencia	86909	Otras actividades relacionadas a la salud humana n.c.p.
ingeniería	1611	Servicios de fumigación y riego
ingeniería	1612	Ss. de provisión de maquinaria agrícola con operarios
ingeniería	1619	Otros servicios de apoyo a la agricultura
ingeniería	20110	Fabricación de sustancias químicas básicas y biocombustibles
ingeniería	20120	Fabricación de abonos y compuestos de nitrógeno
ingeniería	20130	Fabricación de plásticos y de caucho sintético
ingeniería	20210	Fabricación de pesticidas y otros químicos de uso agropecuario.
ingeniería	20220	Fabricación de pinturas, barnices y productos de revestimiento
ingeniería	20231	Fabricación de jabones, detergentes y preparados de limpieza
ingeniería	20232	Fabricación de cosméticos, perfumes y artículos de tocador
ingeniería	20239	Fabricación de otros preparados para limpiar y pulir n.c.p.
ingeniería	20290	Fabricación de otros productos químicos n.c.p.
ingeniería	20300	Fabricación de fibras manufacturadas
ingeniería	27100	Fabricación de motores eléctricos, generadores, transformadores
ingeniería	27200	Fabricación de baterías y acumuladores
ingeniería	27320	Fabricación de otros cables eléctricos y electrónicos
ingeniería	27330	Fabricación de dispositivos de cableado
ingeniería	27400	Fabricación de equipos de iluminación eléctricos
ingeniería	27500	Fabricación de aparatos de uso doméstico
ingeniería	27900	Fabricación de otro equipo eléctrico
ingeniería	28110	Fabricación de motores y turbinas
ingeniería	28120	Fabricación de equipos hidráulicos
ingeniería	28130	Fabricación de bombas, compresores, grifos y válvulas
ingeniería	28150	Fabricación de hornos, hogares y quemadores
ingeniería	28160	Fabricación de equipo de elevación y manipulación
ingeniería	28180	Fabricación de herramientas manuales
ingeniería	28190	Fabricación de otros tipos de maquinaria de uso general
ingeniería	28210	Fabricación de maquinaria agropecuaria y forestal
ingeniería	28220	Fabricación de maquinarias para trabajar metales
ingeniería	28230	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
ingeniería	28240	Fabricación de maquinaria para explotación de minas y canteras
ingeniería	28250	Fabricación de maquinaria para la elaboración de alimentos
ingeniería	28260	Fabricación de maquinaria para la elaboración de textiles
ingeniería	28290	Fabricación de otros tipos de maquinaria de uso especial
ingeniería	29100	Fabricación de vehículos automotores
ingeniería	29200	Fabricación de carrocerías para vehículos automotores
ingeniería	29300	Fabricación de partes y acc. para motores de vehículos automotores
ingeniería	30110	Construcción de buques y estructuras flotantes

ingeniería	30120	Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
ingeniería	30300	Fabricación de aeronaves, naves espaciales y de maquinaria conexas
ingeniería	30910	Fabricación de motocicletas
ingeniería	30920	Fabricación de bicicletas y sillas de ruedas para inválidos
ingeniería	30990	Fabricación de otros tipos de equipo de transporte n.c.p.
ingeniería	32909	Otras industrias manufactureras n.c.p.
ingeniería	33140	Reparación de equipo eléctrico
ingeniería	35100	Producción, transmisión y distribución de energía eléctrica
ingeniería	35200	Fabricación del gas; distribución de combustibles gaseosos
ingeniería	35300	Suministro de vapor y aire acondicionado
ingeniería	36000	Captación, tratamiento y suministro de agua
ingeniería	38110	Recolección de desechos no peligrosos
ingeniería	38120	Recolección de desechos peligrosos
ingeniería	38210	Tratamiento y eliminación de desechos no peligrosos
ingeniería	38220	Tratamiento y eliminación de desechos peligrosos
ingeniería	38300	Recuperación de materiales
ingeniería	39000	Actividades de saneamiento y otros ss. de gestión de desechos
ingeniería	42000	Ingeniería civil
ingeniería	71102	Actividades de diseño de paisajes
ingeniería	71103	Servicios de ingeniería
ingeniería	71109	Otras actividades técnicas y conexas
ingeniería	71200	Ensayos y análisis técnicos
ingeniería	74109	Otras actividades especializadas en diseño
ingeniería	74909	Otras actividades profs., cs. y tec. no incluidas en anteriores
tecnología	26100	Fabricación de productos electrónicos
tecnología	26200	Fabricación de computadoras y equipo periférico
tecnología	26300	Fabricación de equipos de comunicaciones
tecnología	26400	Fabricación de aparatos de consumo electrónico.
tecnología	26510	Fabricación de equipos para medir, verificar y navegar
tecnología	26520	Fabricación de todo tipo de relojes
tecnología	26600	Fab. equipos radiológicos, electromédicos y electro terapéuticos
tecnología	26700	Fabricación de instrumentos ópticos y equipo fotográfico
tecnología	26800	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos
tecnología	27310	Fabricación de cables de fibra óptica
tecnología	33130	Reparación de equipo electrónico y óptico
tecnología	61000	Telecomunicaciones.
tecnología	62010	Actividades de programación informática
tecnología	62020	Consultoría informática y activs. de adm. de medios informáticos
tecnología	62090	Otras activs. de tecnología de información y ss. de computadoras
tecnología	63110	Procesamiento de datos, hospedaje (hosting) y actividades conexas
tecnología	63120	Portales web
tecnología	63910	Actividades de agencias de noticias
tecnología	63990	Otros servicios de información n.c.p.