

COMENTARIOS DE SEGURIDAD SOCIAL Nº 138 AGOSTO 2026

Asesoría General en Seguridad Social
Instituto de Seguridad Social



TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN URUGUAY. AVANCES Y BRECHAS EN EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL 20 AÑOS DE LA LEY Nº 18.065.

ACTUALIZACIÓN	5
1. Introducción.....	8
2. Regulación del trabajo doméstico remunerado (normativa nacional e internacional)	9
2.1 Aspectos principales de la Ley y su decreto reglamentario	10
2.1.1 Derechos laborales	10
2.1.2 Derechos de seguridad social.....	11
2.2 Incorporación a la negociación colectiva	11
2.3 Convenio y recomendación de la OIT.....	14
3. Condiciones que favorecen la formalización del sector	16
4. Principales características del trabajo doméstico remunerado.....	17
5. Recursos, cotizantes e informalidad	18
5.1 Recursos de IVS	18
5.2 Otros ingresos generados luego de promulgada la Ley	20
5.3 Cotizantes.....	21
5.3.1 Cotizantes Migrantes	22
5.4 Informalidad.....	24
5.5 Fiscalizaciones	25
6. Acceso a beneficios de seguridad social en condición de actividad	27
7. Acceso a beneficios de seguridad social en condición de pasividad.....	30
8. Modificaciones por la Ley 20.130	32
9. Síntesis	33
10. Bibliografía:.....	35
11. Anexo:.....	37

LA ECUACION DE EQUILIBRIO FINANCIERO. RESULTADOS PARA EL PERÍODO 2004 – 2025.

ACTUALIZACIÓN	43
1. Introducción.....	46
2. Egresos.....	46
3. Ingresos.....	50
Tasa de Equilibrio y Relaciones Básicas.....	53
4. Análisis de la Estructura Financiera	58
4.1 Composición de los ingresos	58
4.2 Desagregación de las contribuciones de afiliados y del Estado	61
5. Síntesis	63

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN URUGUAY

Avances y brechas en el acceso a la Seguridad Social

20 años de la Ley N° 18.065

Actualización



Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay

Avances y brechas en el acceso a la seguridad social

20 años de la Ley Nº 18.065

Investigaciones Económicas y Financieras

Actualización

Agosto 2026

RESUMEN:

En Uruguay, el sector de trabajo doméstico remunerado representó aproximadamente el 7% de los cotizantes de la actividad privada en 2025. Esta ocupación –que se encuentra altamente feminizada (99%) y que destaca en la importante contribución dentro del empleo femenino formal (1 de cada 7 trabajadoras privadas)- es uno de los principales instrumentos de conciliación para las familias.

A 20 años del reconocimiento pleno de derechos del sector (Ley No. 18.065 de 2006) persisten ciertas brechas en el ejercicio de éstos, presentando -respecto al resto de los sectores- mayor informalidad, menor remuneración promedio y menores prestaciones.

No obstante, el importante avance acontecido en la normativa impulsó un notable proceso en la formalización del sector, evidenciando en el período una disminución de las brechas en el no registro a la seguridad social, las remuneraciones y el acceso a beneficios.

Palabras clave: trabajo doméstico remunerado, seguridad social, convenio colectivo.

1. Introducción

Uruguay cumple 20 años de haber legislado en materia de seguridad social para los y las trabajadoras que realizan trabajo doméstico. Este hito merece una particular atención y reflexión sobre el devenir de estos años. Por esta razón, al seguimiento anual que se presenta en este documento vinculado a este sector, y en línea con los cambios sociodemográficos que transita la sociedad uruguaya, se incorpora el análisis de las personas trabajadoras migrantes, fenómeno relevante instalado en los últimos años en el país.

El trabajo doméstico remunerado (TDR) constituye una parte esencial en la conciliación de la vida familiar y laboral para muchos hogares. En Uruguay esta ocupación se encuentra altamente feminizada (99%), lo que implica además que las mujeres que se emplean en este sector representan una proporción significativa de las ocupadas (10,0%), de acuerdo a datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH)- INE 2025.¹

Frente a otras formas de empleo, el TDR presenta algunas peculiaridades. Si bien la relación laboral que se establece es de carácter asalariado, por desarrollarse al interior de los hogares se encuentra mediada por la convivencia cotidiana; lo que puede contribuir a que se desfigure dicha relación laboral, junto con los derechos y deberes que derivan de esta. Asimismo, las trabajadoras domésticas sufren aislamiento entre sí y el resto de la clase trabajadora, situación que se intensifica cuando se trata de empleadas “con cama”. Finalmente, pero no menos importante, quienes contratan no son empresas (aunque se constituyan como tales a los efectos del registro y aportación), por lo que su accionar no está en función de una lógica y conocimiento empresarial.

Desde una perspectiva de género se puede observar que durante mucho tiempo el TDR fue invisibilizado y discriminado -al igual que el trabajo doméstico no remunerado-, asignado a las mujeres como responsabilidad propia de su género como resultado de la división sexual del trabajo². Esta discriminación se expresa, en parte, en la tímida y tardía regulación de la que ha sido objeto a nivel mundial.

Las condiciones mencionadas se han presentado de manera general y similar a nivel internacional, determinando que el sector doméstico registre una alta incidencia de informalidad, salarios bajos y condiciones de trabajo que no se ajustan al concepto de “trabajo decente” de la OIT³.

Recién a inicios del siglo XXI en los países del Cono Sur empezaron las reformas de las leyes relativas al trabajo doméstico, teniendo por objetivo lograr la igualdad con otros tipos de empleo, convirtiéndose ésta en la meta a ser alcanzada. (PNUD, 2017).

En este marco, Uruguay fue el primer país en promulgar una ley integral y específica de equiparación de derechos para el sector (incluyendo la negociación colectiva tripartita), implicando un reconocimiento sin precedentes de los derechos de las trabajadoras, constituyendo además un antecedente clave para el Convenio No. 189 de la OIT.

Por consiguiente, los 20 años de la ley uruguaya conmemoran un hito ampliamente reconocido y celebrado en la región por el papel pionero que desempeñó el país en la equiparación total de derechos del sector.

¹ En este informe se utiliza la expresión “trabajadoras domésticas” en referencia a las “personas trabajadoras domésticas”, incluyendo mujeres y hombres.

² El concepto de división sexual del trabajo constituye uno de los principales aportes de la teoría feminista al análisis de las causas estructurantes de la desigualdad de género. De acuerdo a Hirata y Kergoat (2007), funciona sobre dos principios, uno de separación (existen trabajos de hombres y trabajos de mujeres) y uno de jerarquía (el trabajo masculino vale más que el femenino).

³ Ver en <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.

Por otra parte, en Uruguay la experiencia muestra que la regulación del trabajo doméstico, acompañada de otras políticas como la negociación colectiva (establecimiento de pautas salariales), las campañas de formalización y publicitación de derechos, y las modificaciones que facilitaron los procesos de registración, produjo cambios importantes (positivos) en indicadores críticos.

En particular, la informalidad descendió de manera significativa y los salarios del sector crecieron por encima de los registrados en otras actividades (más adelante se exhiben estos datos).

La experiencia de Uruguay constituye una evidencia concreta de que la regulación -acompañada de políticas complementarias- puede generar mejoras sustantivas en las condiciones laborales (y de vida) de las personas. Se celebra un proceso que tuvo un impacto profundo y que posicionó a Uruguay como referente regional.

Como se mencionó, el presente trabajo se realiza periódicamente a modo de monitoreo para el sector, mediante la actualización de la información con que cuenta el BPS sobre los puestos cotizantes, prestaciones de actividad y pasividad. Para contexto general, se presenta una breve descripción de la normativa uruguaya y el acuerdo vigente de la negociación colectiva, y las principales características socio demográficas de quienes trabajan en el sector a partir de la ECH.

Este informe tiene en cuenta el valor que el sector aporta a la sociedad y la necesidad de que el mismo incorpore todos los derechos y deberes que brinda el trabajo formal para todas las personas -nacidas o no en Uruguay-, e intenta visualizar de esa manera la concepción de trabajo decente.

2. Regulación del trabajo doméstico remunerado (normativa nacional e internacional)

A principios de este siglo se aplicó un conjunto de políticas orientadas a avanzar en distintas dimensiones del trabajo decente. Entre las más relevantes, se impulsó el aumento del salario real, se reinstalaron las instancias de negociación tripartita por rama de actividad, se promovió la formalización de trabajadores y trabajadoras, se ampliaron las prestaciones de salud y seguridad social. También se reformuló el mecanismo institucional de género mediante la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), como una Dirección dentro del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), a cargo de la rectoría de las políticas de género.

En marzo de 2005 la Dirección de Inmujeres convocó a todos los ministerios a formular compromisos con la equidad de género, comprometiéndose el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) a integrar la perspectiva de género en todas sus políticas.

En este marco, el MTSS encomendó a la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE)⁴, la elaboración de un proyecto de ley de regulación del trabajo doméstico. Dadas las particulares relaciones de trabajo existentes en este sector, tanto la representación de las trabajadoras como la de la parte empleadora tuvieron dificultades en cuanto a su participación.⁵

⁴ Esta Comisión fue creada en el año 1997 con la asistencia técnica de la OIT, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo sobre la base del dialogo social y la conformación de acuerdos. La CTIOTE está integrada y coordinada por el gobierno (MTSS e Inmujeres del MIDES), el sector sindical (PIT-CNT) y el sector empresarial (cámaras empresariales). Además de la normativa que nos ocupa, la CTIOTE ha tenido protagonismo en la Ley de Prevención del Acoso Sexual en el ámbito laboral, la Ley Nº18.874 que prevé el monotributo social MIDES donde las mujeres son las mayores beneficiarias, el subsidio por maternidad, paternidad y cuidados, entre otros.

⁵ Si bien las trabajadoras domésticas habían comenzado su proceso de organización desde el año 1963, sus actividades eran dificultosas. El sindicato se refunda en el año 2005 y es convocado por el gobierno y la central de trabajadores para asumir su papel en el proyecto de ley y en las futuras negociaciones.

El proyecto dio lugar a la Ley Nº 18.065, promulgada el 27 de noviembre de 2006 y reglamentada el 25 de junio de 2007 por Decreto 224/007. Regula las relaciones laborales y logra la total inclusión del sector en los derechos de seguridad social. Esta Ley no sólo ha significado un avance en materia de derechos laborales y de seguridad social; tiene un valor fundamental dado que la lógica de la normativa condujo a avances en el ejercicio de la ciudadanía a través de la sindicalización en pos de la negociación colectiva.

2.1 Aspectos principales de la Ley y su decreto reglamentario

En su artículo primero define al trabajo doméstico como “el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa”⁶.

En tanto, dentro de las exclusiones establecidas en el decreto reglamentario, no considera trabajo doméstico el realizado por:

- a) “los porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casa de apartamentos o escritorios, ni los choferes particulares;
- b) el personal de servicio doméstico rural.”

Los principales aspectos regulados son derechos laborales y de seguridad social.

2.1.1 Derechos laborales

- Limita la jornada laboral en un máximo de 8 horas diarias y de 44 horas semanales. Esto conlleva automáticamente a que se pueda aplicar las disposiciones de horas extras⁷.
- Establece el descanso intermedio: media hora pagada como trabajo efectivo en régimen denominado “con retiro” y un mínimo de dos horas en régimen “sin retiro”.⁸
- Establece el descanso semanal: treinta y seis horas ininterrumpidas comprendiendo todo el día domingo o pudiendo acordar las partes el día en que se gozará el descanso restante.
- Establece el descanso nocturno: las trabajadoras en el régimen “sin retiro” tendrán derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas, que no podrá ser interrumpido por el empleador, así como a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica.
- Otorga el derecho a indemnización por despido desde los noventa días corridos de iniciada la relación laboral (tanto para mensuales como jornaleras), rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido.
- Otorga el derecho a indemnización especial (embarazo y posparto) previsto en la Ley No. 11.577 de 14 de octubre de 1950, para la trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente.

⁶ Ver texto de la Ley Nº 18.065 en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18065-2006> último acceso: 30/07/2026.

⁷ Ley Nº 15.996 de 17 de noviembre de 1988.

⁸ Se denomina régimen “sin retiro” cuando la empleada doméstica se encuentra viviendo en la casa en la que trabaja, en caso que no pernocte en esa vivienda el régimen se denomina “con retiro”.

- Incorpora a las trabajadoras domésticas en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por Ley N° 10.449 de 12 de noviembre de 1943, con el numeral 21 “Trabajo Doméstico” de la clasificación de actividades.
- Instituye la Documentación de trabajo, estableciendo que la parte empleadora deberá extender recibo de sueldo en las condiciones dispuestas por el artículo 10 de la Ley N° 16.244, de 30 de marzo de 1992, y normas reglamentarias.
- Instaura la potestad del MTSS, a través de la Inspección General del Trabajo, de vigilar el cumplimiento de la ley. Se prevé la realización de inspecciones domiciliarias con orden expedida por Juzgado competente.
- Establece la aplicabilidad del derecho del trabajo y seguridad social. Las/os trabajadoras/es del servicio doméstico tendrán los mismos derechos laborales y de la seguridad social que rigen con carácter general para la actividad privada, con las peculiaridades previstas en el decreto reglamentario.

2.1.2 Derechos de seguridad social

- Se incluye a las trabajadoras domésticas en la cobertura de desempleo prevista en el Decreto-Ley N° 15.180 de 20 de agosto de 1981, a partir de esta incorporación el sector cuenta con todas las prestaciones de actividad.
- Se otorga el derecho a optar, a las trabajadoras incluidas en el seguro social de enfermedad, por la atención de salud en Instituciones de Asistencia Médica Colectiva o en dependencias del Ministerio de Salud Pública-ASSE.⁹
- Se otorga el beneficio de acceso de las trabajadoras domésticas a las operaciones de ojos gratuitas en el Hospital de Ojos “José Martí”¹⁰.

2.2 Incorporación a la negociación colectiva

El decreto reglamentario de la Ley de Trabajo Doméstico agregó al sector como grupo 21 para negociar en los Consejos de Salarios¹¹. Los acuerdos que han surgido de estas negociaciones han incidido positivamente en el incremento del salario real doméstico, entre otros avances.

La mayoría de los grupos de actividad comenzaron las primeras rondas de negociación en Consejos de Salarios en julio de 2005. Por su parte, el sector doméstico recién se incorporó a estas durante la tercera ronda (2008). Este rezago responde a una peculiaridad del trabajo doméstico: la ausencia de un referente representativo de la parte contratante, dada la multiplicidad de empleadores/as¹². Este inconveniente fue

⁹ Posteriormente y a partir de la creación del Sistema Nacional Integrado de Salud por Ley N° 18.211 de diciembre de 2007, se asegura el acceso a servicios integrales de salud a todos los habitantes residentes del país pudiendo estos optar por servicios públicos o privados.

¹⁰ Por convenio de cooperación institucional entre BPS MSP, MIDES, ASSE y PIT- CNT, a partir de setiembre de 2009 se extienden las operaciones de ojos gratuitas a trabajadores dependientes y no dependientes de menores ingresos, activos, afiliados al B.P.S. En convenio anterior fueron beneficiarios los jubilados y pensionistas de menores ingresos.

¹¹ Los Consejos de Salarios son órganos de integración tripartita creados por Ley N° 10.449 de noviembre de 1943 que mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios. Asimismo, funcionan como órgano de conciliación y mediación de conflictos colectivos.

¹² Las trabajadoras estaban representadas por el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD). El Sindicato comenzó a organizarse en el año 1963 y se refunda en el año 2005 siendo convocado por el gobierno y la central de trabajadores para asumir su papel en el proyecto de ley y en las futuras negociaciones.

superado al asumir la representación la Liga de Amas de Casa Consumidores y Usuarios del Uruguay (LACCU). Esta organización es una sociedad civil sin fines de lucro que tiene como cometidos:

- la reivindicación del rol de la ama de casa a través del acceso a una jubilación
- la defensa de los derechos de los consumidores y usuarios
- la representación de los/as empleadores/as de trabajadoras domésticas en los Consejos de Salarios u otras instancias relacionadas con el trabajo doméstico, así como el asesoramiento a los mismos.

A fines del año 2007 la Liga –convocada por el MTSS- por mayoría de su Asamblea General, acepta el desafío de representar a los empleadores/as de trabajo doméstico.

Superada esta dificultad, el grupo 21 se reunió por primera vez en Consejo de Salarios el día 19 de agosto de 2008. En conmemoración de este logro, el “día de la trabajadora doméstica” se celebra cada año en esa fecha, estableciéndose como un feriado pago.

Los términos acordados por los convenios refieren por un lado a la vigencia y oportunidad de los ajustes salariales -que se aplican por franjas de remuneración favoreciendo a quienes reciben menores salarios- y el establecimiento de salarios mínimos. También es posible estipular correctivos, cláusula de Salvaguarda y cláusulas Gatillo. Asimismo, en dichos convenios se firman otro tipo de acuerdos y beneficios no salariales que han implicado avances en procura de la formalización, legalidad y acceso a derechos laborales como ser: prima por antigüedad, despido parcial, horas extras, licencias especiales, compensación por nocturnidad, prima por presentismo, salario vacacional complementario, descanso por lactancia, Fondo Social de carácter voluntario.

En la ronda 9, año 2021, se acuerda el pago de los tres primeros días ante caso de licencia médica, siempre que las certificaciones sean de 7 días o más.¹³

Recientemente, en 2025, el sindicato de trabajadoras domésticas obtiene un logro histórico en acuerdos laborales para el sector. En el marco del Consejo de Salarios, Ronda 11, se definen tres categorías nuevas dentro de este: *General*, *Cocina* y *Cuidados*, con sus respectivas condiciones y salarios. Es una importante novedad dentro del grupo de actividad que tiene por objetivo profesionalizar más a las personas trabajadoras, definiendo con mayor precisión sus obligaciones y derechos. Se reconoce de esta manera la categoría de cuidadora a aquellas trabajadoras que desempeñan dicha tarea. En la tabla adjunta se detallan las tareas correspondientes a cada categoría y salario.

¹³ En mayo del año 2023 se aprobaron importantes cambios a la Ley de Negociación Colectiva (Nº18.566), derogándose la ultraactividad por defecto. Esto supone que si no se acuerda nada en contrario, los beneficios no salariales acordados caen con el vencimiento del acuerdo. Para evitar esto, es obligatoria la inclusión de cláusulas de ultraactividad. Esta disposición no afecta lo acordado previo a la nueva regulación.

Tabla 1. Descripción de categorías laborales para Trabajo Doméstico.

Categoría	Descripción de tareas	Salario mínimo por 44 h semanales
General	Comprende tareas de orden, limpieza, mantenimiento de la vivienda, lavado y planchado, realización de mandados, atención de espacios comunes o exteriores, cuidado de mascotas, y otras tareas relacionadas con la organización y mantenimiento del hogar. También comprende aquellas tareas de cuidado o de cocina, de manera secundaria o que no supere el 50% de la jornada laboral, o en el total trabajado.	\$ 31.178
Cocina	Tarea principal, regular y mayoritaria (50% más 1 hora) en la preparación de alimentos para los hogares.	\$ 32.875
Cuidado	Tarea principal, habitual y mayoritaria, en el cuidado directo y habitual de personas. Las tareas incluyen supervisión, acompañamiento, alimentación, e higiene, junto a tareas complementarias al respecto.	\$ 33.975

Nota: Valores a 2026.

También aparecen como novedad para el sector, la posibilidad de contar con *licencia por cuidados familiares*, y *licencia para el cuidado de la salud mental*. En el primer caso, se permite el uso de tres días en el año, para el cuidado en caso de internación hospitalaria o en domicilio, de hijos/as, padres, madres. En el segundo caso, se trata de tres horas de licencias anuales, para consulta con médico psiquiatra del trabajador/a. Ambas medidas van en línea con las recomendaciones hacia el cuidado personal (autocuidado).

Es importante destacar, en relación a esto último, el Compromiso de Tlatelolco¹⁴ firmado en agosto del 2025, en donde se establece el *cuidado como un derecho humano*, este:

“(…) incluye el derecho de las personas a cuidar, a ser cuidadas y a ejercer el autocuidado, sobre la base de los principios de igualdad, universalidad y corresponsabilidad social y de género y, por lo tanto, como una obligación del Estado y una responsabilidad que debe ser compartida por las personas de todos los sectores de la sociedad, los hombres y las mujeres, las familias, las comunidades y el sector privado;(…)” (CEPAL, 2025, p 5)

Por lo expuesto, y de acuerdo con las recomendaciones de los organismos referentes¹⁵ (OIT) sobre Trabajo Decente para el sector, es deseable que se avance en temas para el autocuidado de los y las trabajadoras. En esta línea, la categorización de la labor en los hogares continúa aportando a la valorización del sector por parte de la sociedad. Asimismo, esta nueva información permitirá seguir avanzando en una mejor gestión laboral, como en la protección social, y afinar las prestaciones actuales y futuras.

¹⁴ El instrumento fue acordado en el marco de la XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en la ciudad de México.

¹⁵ OIT, disponible en:

<https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/la-salud-mental-en-el-trabajo>

2.3 Convenio y recomendación de la OIT

El 16 de junio de 2011, en la Centésima Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se aprobó el Convenio N° 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos y la Recomendación 201.

La adopción de las nuevas normas fue el resultado de un proceso que comenzó en marzo de 2008 en el que, nuestro país tuvo un aporte significativo en el estudio y discusión de la nueva normativa internacional, compartiendo la experiencia nacional y tomándose en cuenta en el proceso hacia la aceptación final del Convenio y de la Recomendación.

Entre otras consideraciones, la Conferencia reconoce la contribución de las trabajadoras domésticas a la economía mundial, estimando su aporte en materia de conciliación para los y las trabajadoras con responsabilidades familiares y para la transferencia de ingresos dentro de cada país y entre países. Considera que el trabajo doméstico es infravalorado e invisible, realizándolo principalmente mujeres y niñas, muchas veces migrantes y particularmente vulnerables a la discriminación en el empleo y a abusos de los derechos humanos. También recuerda que los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores/as, incluidos las domésticas y que las condiciones particulares en que se efectúa este tipo de trabajo ameritan complementar con normas específicas.

El Convenio en sus primeros artículos define el trabajo doméstico como aquel que se realiza en un hogar u hogares o para los mismos, en el marco de una relación de trabajo y que se aplica a todos los “trabajadores domésticos” (ya sean hombres o mujeres), con la posibilidad de que el Estado miembro ratificante exceptúe categorías de trabajadores/as que estén comprendidas en otras normativas de protección que sean por lo menos equivalentes.

En abril de 2012 Uruguay aprobó el Convenio N° 189¹⁶ y en junio del mismo año fue el primer país en ratificarlo. La normativa nacional coincide en muchos aspectos con este, siendo en algunos casos más beneficiosa, mientras que en otros aún presenta espacio para mejoras. Esto puede visualizarse en el siguiente cuadro donde se comparan diversos aspectos del Convenio 189 con la normativa laboral uruguaya para el servicio doméstico.

¹⁶ Por Ley N°18.899.

COMPARATIVO ENTRE EL CONVENIO N° 189 DE LA OIT Y LA NORMATIVA URUGUAYA		
	CONVENIO N° 189 DE LA OIT	NORMATIVA URUGUAYA
Derechos fundamentales del trabajo	a) Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. b) Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. c) Abolición efectiva del trabajo infantil. d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo	Derechos reconocidos y protegidos por la normativa.
Protección contra el abuso, el acoso y la violencia	Se debe adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección eficaz contra todas las formas de abuso, acoso y violencia.	Ley 18.561 de prevención y sanción del acoso sexual en ámbito laboral y en la relación docente alumno. Convenio colectivo acuerda brindar por ambas partes, un ambiente de trabajo en condiciones dignas y libres de acoso moral y sexual.
Contrato de trabajo	Los trabajadores domésticos deben ser informados sobre sus condiciones de empleo cuando sea posible mediante contratos escritos	No se exige el contrato de trabajo escrito ni para el régimen general ni para el trabajo doméstico.
Condiciones de empleo	a) Descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas. b) El trabajador doméstico debe beneficiarse de un régimen de salario mínimo, donde ese régimen exista.	a) Descanso semanal mínimo de 36 horas consecutivas. b) El artículo 6 de la Ley 18.065 incorpora al servicio doméstico al sistema de Consejos de Salarios
Protección de la seguridad social	Tienen derecho a gozar, por lo menos de las mismas condiciones que los trabajadores en general.	La ley 18.065 establece la aplicabilidad al servicio doméstico de todas las normas del Derecho Laboral y de la Seguridad Social.
Edad mínima de trabajo	Se debe fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos, que no puede ser menor a la de los trabajadores en general.	Edad mínima en 18 años para el trabajo doméstico, el INAU puede autorizar el trabajo a partir de los 15 años por razones fundadas.
Inspecciones de trabajo	Los países deben establecer las condiciones bajo las cuales se puede ingresar a un hogar.	La Inspección General de Trabajo y Seguridad Social puede realizar inspecciones domiciliarias si hay presunción de incumplimiento de las normas laborales y cuenta con orden judicial.
Otras medidas relativas al cumplimiento de la aplicación	Adopción de medidas para asegurar el acceso efectivo a los tribunales o a mecanismos de solución de conflictos.	Por convenio con Facultad de Derecho de la Universidad de la República se brinda asesoramiento jurídico a la Liga de Amas de Casa y al SUTD - PIT-CNT.

Fuente: Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay. Regulación, resultados y situación actual. Actualización de informe. Comentarios de Seguridad Social No. 43, 2014. Tabla elaborada en base a Bene (2012: 119) en Comentarios de SS N°36

3. Condiciones que favorecen la formalización del sector

El sistema previsional uruguayo incorpora instrumentos que promueven la formalización, en la medida en que los aportes a la seguridad social habilitan el acceso a un conjunto amplio de derechos y prestaciones. Adicionalmente, se implementaron mejoras que fortalecen los incentivos a la formalización de las trabajadoras domésticas, entre las que se destacan:

- La creación del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) para la cobertura médica a nivel nacional, introduciendo modificaciones al régimen de amparo de la asistencia médica. Con este sistema adquieren cobertura médica hijos/as y cónyuges o concubinos de la persona empleada.
- Las mejoras en las prestaciones de licencia por maternidad. La Ley N° 19.161 del 1° de noviembre de 2013 aumenta la licencia a 14 semanas e incorpora medio horario para cuidados entre otras modificaciones. La Ley No. 20.000 de 24 de noviembre de 2021 extiende los subsidios por maternidad (y paternidad) para trabajadores de la actividad privada en casos de nacimientos prematuros, múltiples o bebés con bajo peso o afecciones de salud.
- El convenio entre el Banco de Previsión Social y el Banco de Seguros del Estado, que facilita el trámite de Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del trabajo doméstico garantizando el cumplimiento de la Ley N° 16.074. El costo del seguro se incluye automáticamente en la factura de obligaciones del BPS y no requiere de trámite alguno para el empleador/a. Este costo ha disminuido desde 2022.¹⁷
- La inclusión del nombre de la trabajadora doméstica en la factura de pago de las contribuciones de seguridad social del empleador/a.

Adicionalmente, a través de la Asesoría Tributaria y Recaudación (ATyR) del BPS, se ha impulsado un sistema de facturación automática junto a una estrategia dirigida a mejorar la información, generando guías de apoyo, desarrollando servicios a distancia y estableciendo una atención multicanal.

- El organismo efectúa de forma automática la facturación para las empresas, lo que facilita a la parte empleadora las gestiones. Este formato “más amigable”, se convierte en una práctica valiosa si se tiene en cuenta que si bien los empleadores/as se constituyen como empresas a los efectos de los aportes, no lo son y no necesariamente tienen la *expertise*, el 42,9% de los jefes de hogar donde se contrata trabajo doméstico, supera los 60 años (ECH, 2025).
- El BPS dispone de información amigable y destacada en la página web sobre el sector y sus beneficios, junto con un “chatbot” para la realización de consultas.
- Las gestiones a distancia están habilitadas para usuarios registrados y no registrados (libre acceso). Los primeros disponen de un abanico mayor de servicios por la web y posibilidad de gestiones por aplicaciones móviles (app).
- Simulador de aportes. A través de los servicios en línea de libre acceso se pueden simular aportes personales y patronales en base al salario nominal o líquido.

Acompañar las políticas de incorporación de derechos en seguridad social con acciones que faciliten los trámites, constituye una buena práctica que aumenta la posibilidad de éxito de las mismas. En línea con estas

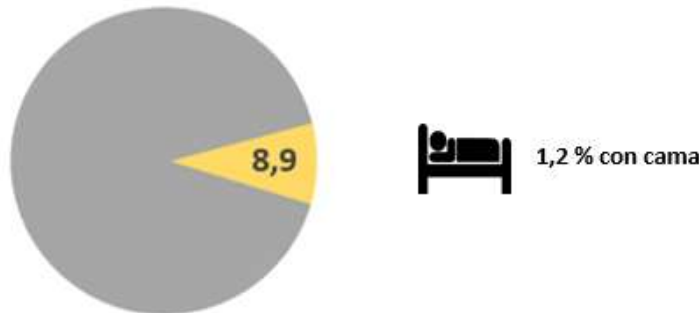
¹⁷<https://www.bps.gub.uy/7319/cobertura-del-banco-de-seguros-del-estado.html#:~:text=El%20costo%20del%20seguro%20se,gravadas%20para%20la%20seguridad%20social.>

acciones el Plan Estratégico 2025 - 2030 del Organismo plantea transformar al instituto en una organización más cercana, transparente y eficiente, orientado a la mejora de la gestión pública y la atención ciudadana.

4. Principales características del trabajo doméstico remunerado

Teniendo en cuenta la parte empleadora (Gráfico 1), el porcentaje de hogares que contrata trabajo doméstico es de casi 9% en el año 2025 y tan solo un 1,2% de los hogares que contratan lo hacen bajo la modalidad “con cama”.

GRÁFICO 1 - % HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJO DOMÉSTICO Y MODALIDAD DE CONTRATACIÓN, 2025¹⁸



Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH - 2025.

En cuanto al peso del sector, aproximadamente 5 de cada 100 personas ocupadas se desempeñan como domésticas (4,7%), lo que representa al 10,0% de las mujeres ocupadas para el 2025 (ECH).

La composición del sector por tareas principales muestra que para el último año, dos tercios de las trabajadoras se dedican a tareas domésticas, mientras que las que se ocupan del cuidado de niños y niñas, y al cuidado de personas enfermas, en situación de discapacidad o dependencia, se distribuyen aproximadamente en partes iguales.

Esta composición presenta cambios en relación a años anteriores, con un aumento de las personas que declaran realizar principalmente tareas de cuidados de personas enfermas, cuyo guarismo en 2006 era 8,4% y en la actualidad alcanza 16,4% (Cuadro A1 - Anexo). Una posible explicación es, por un lado, al incremento de la demanda de esta actividad debido al envejecimiento poblacional y a la extensión de las situaciones de dependencia (o sea, las personas que necesitan apoyo para la realización de las actividades diarias). Por otro, a un mayor número de personas trabajadoras que se auto perciben como cuidadoras, como consecuencia de la visibilidad pública que ha ganado la noción de cuidados y el trabajo de cuidados.

¹⁸ En 2025 la ECH no releva la cantidad de horas trabajadas en la semana.

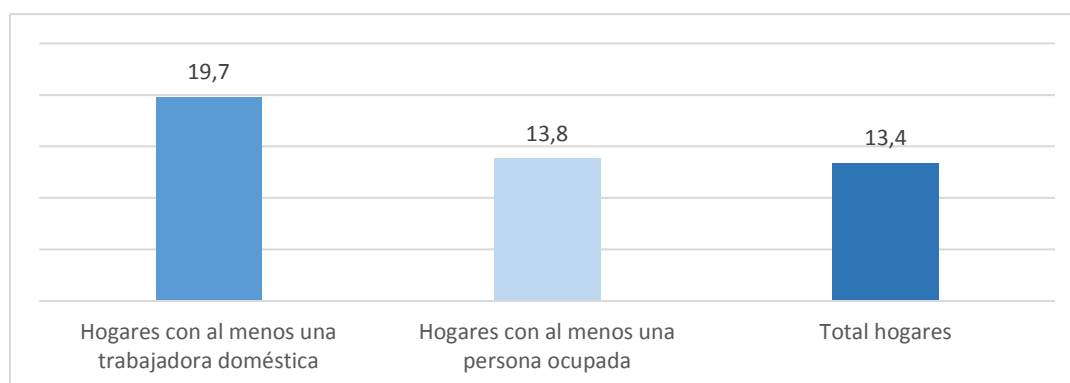
GRÁFICO 2 - PESO DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN EL TOTAL DE PERSONAS Y MUJERES OCUPADAS, Y COMPOSICIÓN POR TAREAS (EN %), 2025



Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH - 2025.

La pobreza -medida por ingresos- afecta en mayor medida a aquellos hogares que perciben menores recursos económicos per cápita. De acuerdo al siguiente gráfico, el nivel de pobreza observado en hogares donde al menos hay una trabajadora doméstica es mayor que en los hogares donde hay al menos una persona ocupada (cuya ocupación no es doméstica), siendo la brecha entre estos grupos de hogares en torno a 6pp (19,7% frente al 13,8%) para el año 2025.

GRÁFICO 3 - INCIDENCIA DE LA POBREZA (EN %), 2025



Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH - 2025.

Línea de pobreza, metodología 2017. INE.

5. Recursos, cotizantes e informalidad

5.1 Recursos de IVS

La contribución a la seguridad social es condición necesaria para acceder a las prestaciones que se verán más adelante. Los aportes -personales y/o patronales- que las personas realizan, por distintos conceptos, son recursos que ingresan al sistema y que luego se traducen en pagos. A continuación, se muestran los recursos derivados de los aportes por Invalidez, Vejez y Supervivencia.

CUADRO 1.

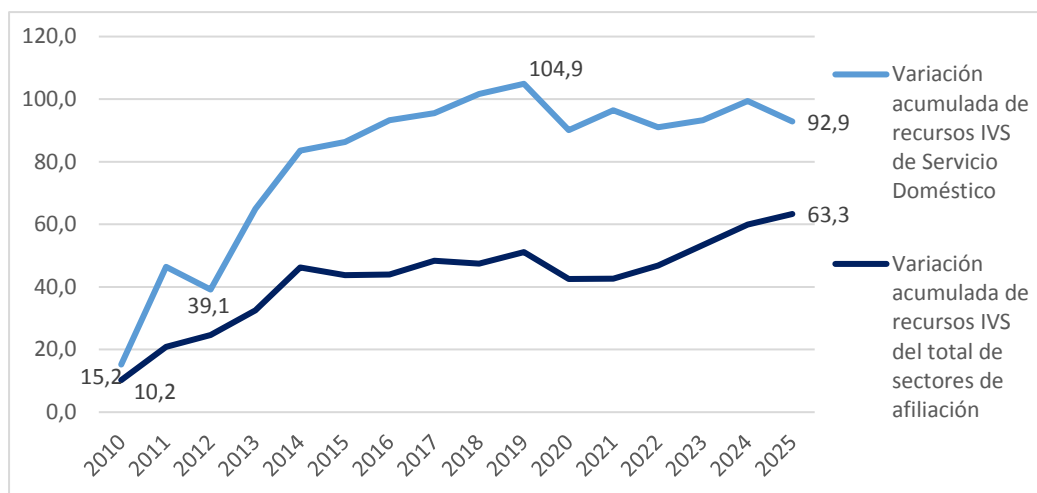
RECURSOS DE INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA. AÑOS SELECCIONADOS				
Valores en pesos constantes IPC promedio 2025				
Año	Doméstica	Var. Ac. (%)	Total sectores de afiliación	Var. Ac. (%)
2009	1.515.975.484	- - -	118.831.740.689	- - -
2010	1.746.568.229	15,2	130.993.040.285	10,2
2011	2.219.628.328	46,4	143.642.777.379	20,9
2012	2.109.106.464	39,1	148.081.170.847	24,6
2013	2.500.452.262	64,9	157.478.604.856	32,5
2014	2.783.474.861	83,6	173.812.290.627	46,3
2015	2.824.144.994	86,3	170.889.734.138	43,8
2016	2.929.735.139	93,3	171.143.513.327	44,0
2017	2.964.241.507	95,5	176.320.296.826	48,4
2018	3.057.932.468	101,7	175.250.136.903	47,5
2019	3.106.364.246	104,9	179.581.146.656	51,1
2020	2.881.625.565	90,1	169.339.135.015	42,5
2021	2.977.613.137	96,4	169.554.817.918	42,7
2022	2.895.530.188	91,0	174.553.139.638	46,9
2023	2.929.719.515	93,3	182.317.419.410	53,4
2024	3.023.130.967	99,4	190.052.975.360	59,9
2025	2.923.762.903	92,9	194.077.198.895	63,3

Fuente: Boletín Estadístico (2025), AEA - AGSS –BPS

La recaudación de todos los sectores en el año 2025 fue de algo más de 194 mil millones de pesos. Esto significó un crecimiento del 63,3% con respecto al año 2009. En tanto que los recursos por aportación doméstica en el mismo año superaron los 2.900 millones de pesos (aproximadamente el 1,5% de los ingresos totales de IVS), y representa un incremento acumulado del 92,9%. Este mayor incremento podría deberse en parte, al aumento del número de afiliaciones, así como al crecimiento salarial ocurrido en el sector a partir de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios.

La visualización siguiente (gráfico 4) sobre la variación acumulada de estos recursos permite apreciar un primer momento hasta 2014 de gran crecimiento, un segundo momento hasta 2019 donde los recursos vertidos del sector doméstico continúan creciendo –a un ritmo menor que antes- y los recursos totales se muestran prácticamente estables. En un tercer momento –desde 2020 hasta 2025- se produce un descenso de los recursos de la aportación doméstica al inicio, que oscila luego hacia el final del período, mientras que para el total se presenta una recuperación sostenida.

GRÁFICO 4 - VARIACIÓN ACUMULADA RECURSOS DE APORTACIÓN, DOMÉSTICA Y TOTAL DE SECTORES, 2010 A 2025 (EN%)



Fuente: Boletín Estadístico (2025), AEA - AGSS -BPS

5.2 Otros ingresos generados luego de promulgada la Ley

Una vez que la reglamentación comenzó a regir se abrieron caminos para sumar acciones tendientes a mejorar la situación del sector. Una de estas mejoras fue la recaudación de aportes por concepto de Seguro de Accidente de Trabajo del sector doméstico a partir de enero de 2014 por parte de BPS, los cuales se remiten al Banco de Seguros del Estado.¹⁹

En el período de estudio el total de aportes recaudado para el BSE disminuye. En el sector doméstico la evolución es levemente creciente hasta 2019, luego presenta un notorio descenso. Dos razones parecerían incidir en este comportamiento, por una parte, la disminución de puestos cotizantes del sector, por otra, la baja del costo del seguro, que para el final del período es de 1,87%. En 2025 la aportación doméstica representa casi el 12% del total recaudado, más de 263 millones de pesos.

CUADRO 2.

INGRESOS POR APORTES AL BSE. AÑOS SELECCIONADOS		
Valores en pesos constantes IPC dic. 2025		
Año	Ap. Doméstica	Total Recaudación BSE
2015	404.001.721	2.608.979.451
2020	387.954.692	1.953.300.446
2025	263.219.165	2.186.424.411

Fuente: Consolidado de pagos

Además, la negociación colectiva determina la contribución a un Fondo Social que es de carácter voluntario y está destinado a fomentar el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) y la Liga de Amas de Casa Consumidores y Usuarios del Uruguay (LACCU), así como promover centros de atención de las personas vinculadas al sector. En 2025 se recaudaron 6.7 millones de pesos.

¹⁹ BPS recauda los aportes correspondientes a accidente de trabajo de BSE de las aportaciones Rural y Construcción. En 2014 incorpora Servicio Doméstico y Asistentes Personales desde el 2015.

5.3 Cotizantes

Los puestos cotizantes dependientes de la actividad privada y del sector doméstico se han venido incrementando desde el 2006 a la fecha, los primeros con una variación acumulada del 71,6% y los segundos con una del 83%. En términos absolutos, en el 2025 se supera el millón de puestos cotizantes dependientes y se alcanza cerca de 73.400 puestos en el sector de trabajo doméstico (6,83%). Dada la participación de las mujeres en la actividad privada, las domésticas representan el 14,5% del total.

CUADRO 3.

PUESTOS DEPENDIENTES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA (Promedios anuales). AÑOS SELECCIONADOS						
Año	Total actividad privada	Var. Acumulada (%)	Mujeres en puestos privados (%)	Total Trabajo Doméstico	Var. Acumulada (%)	T. Dom. en mujeres cotizantes privadas (%)
2006	687.605	9,8	42,7	43.292	7,9	14,8
2012	984.666	57,2	44,1	63.810	59,1	14,7
2018	996.365	59,1	47,0	77.560	93,4	16,6
2025	1.074.792	71,6	47,2	73.397	83,0	14,5

Fuente: Hasta Dic/19: DW de nominada. A partir de Ene/20: Metadata cotizantes de CSDA-ATYR.

Nota: Cotizantes según mes de presentación de nómina, corresponden al mes de pago anterior. Al considerarse mes de presentación, los datos difieren respecto a publicaciones anteriores (por mes de cargo).

*Variación respecto al año 2005. Ver Cuadro A2 en Anexo.

En el siguiente gráfico se muestra el comportamiento que han presentado ambos grupos de dependientes, observándose diferencias interesantes. Los puestos correspondientes a toda la actividad privada presentan un aumento sostenido hasta el 2014 y comienzan a descender hasta el año 2020 en que esta tendencia se revierte y alcanza valores record en 2025. Los puestos domésticos, por su parte, crecieron sin interrupción hasta el año 2019 en que comenzaron a descender notoriamente, manteniendo la tendencia hacia el final del período.

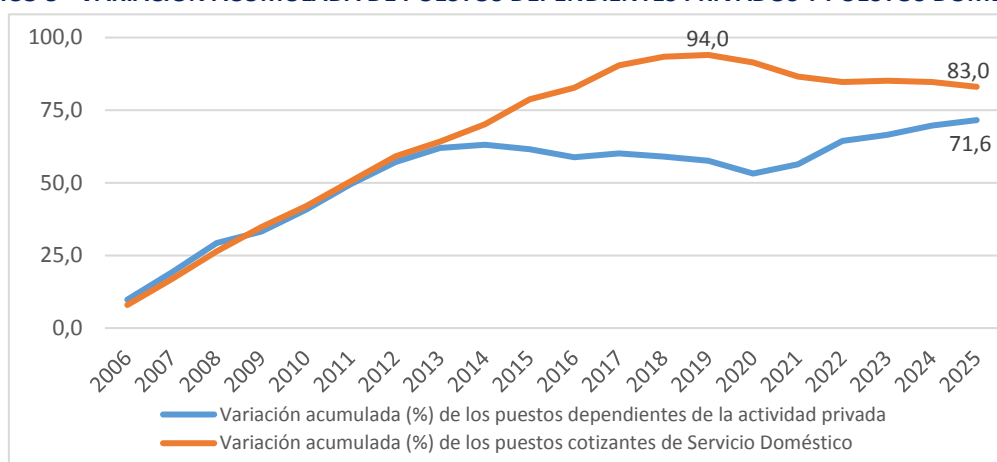
Esta evolución reciente es consistente con lo que arrojan las encuestas nacionales (menor peso relativo del trabajo doméstico remunerado en el empleo total, y el femenino), lo que sustenta plantear la hipótesis de una reducción del empleo en el trabajo doméstico remunerado.

Dicho comportamiento puede responder a la interacción de varios elementos. Uno de ellos refiere a la expansión de servicios de cuidados para niños, especialmente de 0 a 3 años, lo que genera cambios en el uso del tiempo no remunerado de los adultos, posibilitando también cambios en el trabajo doméstico remunerado (Amarante, Barro y Colacce, 2024).

Sumado a lo anterior, es posible que la disminución de la natalidad observada en los últimos años genere una reconfiguración en la demanda de cuidados, desplazándola hacia otro tipo de tareas.

Otro, podría asociarse –en parte al menos- a cambios en las dinámicas laborales como la expansión del teletrabajo, que podría haber reducido la demanda de estos servicios al incrementar el tiempo que las personas permanecen en sus hogares.

GRÁFICO 5 - VARIACIÓN ACUMULADA DE PUESTOS DEPENDIENTES PRIVADOS Y PUESTOS DOMÉSTICOS



Fuente: Elaboración propia en base a cuadro A2 del Anexo.

En relación a los ingresos, en el cuadro 4 se presenta la brecha de remuneraciones entre la aportación doméstica, el resto de las aportaciones y el total, donde se advierte, por una parte, que la remuneración promedio de los puestos de la aportación doméstica presenta una brecha considerable con el resto de las aportaciones en todo el período -superando en casi todos los casos los 60pp-, llegando a ser en el 2025 de 70pp respecto al total de aportaciones. Por otra, que la mayor distancia de ingresos se presenta con la aportación Industria y Comercio, alcanzando los 72,9pp para ese mismo año²⁰. Por último, que al comparar la brecha registrada en el 2006 con la actual para cualquiera de las aportaciones, se registra una leve disminución.

CUADRO 4.

BRECHA DE REMUNERACIONES PROMEDIO DE PUESTOS COTIZANTES DEPENDIENTES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA (EN %)					
Valores constantes por IPC en base dic. 2025 - PROMEDIOS MENSUAL DEL AÑO					
Año	Total	I y C	Construcción	Rural	Doméstica
2006	79,0	81,9	71,8	64,5	0
2015	71,6	74,4	65,1	61,7	0
2025	70,0	72,9	58,6	61,5	0

Fuente: en base a Boletín Evolución de Cotizantes BPS-AGSS (ver Cuadro A3 Anexo)

Nota: Las remuneraciones se contabilizan con el criterio mes de presentación de nómina

5.3.1 Cotizantes Migrantes

Un aspecto a considerar dentro del contexto reciente es una nueva afluencia de la población migrante en Uruguay, principalmente proveniente de la región.

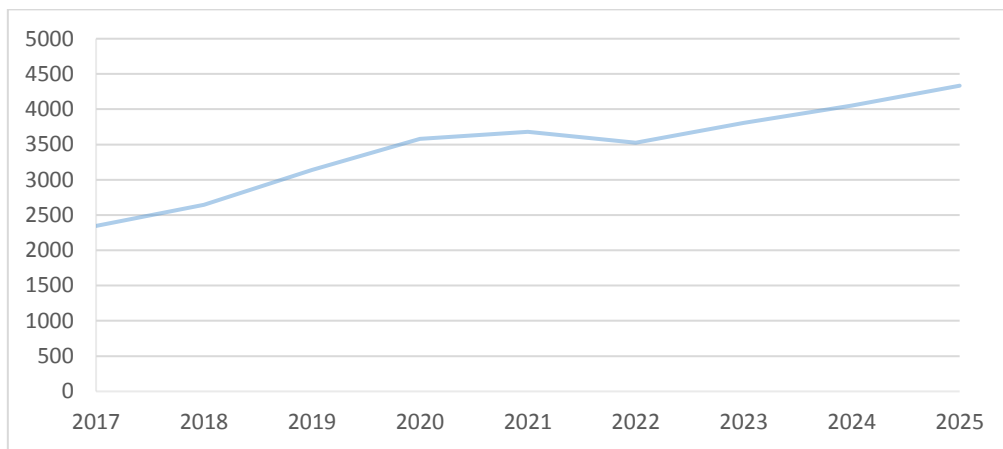
A nivel de puestos cotizantes a BPS, se evidencia un gran dinamismo en el registro de personas migrantes. La información presentada en BPS en Cifras del Panel Migrantes y seguridad social,²¹ expone la evolución entre los puestos cotizantes migrantes (2017 a 2026), habiéndose duplicado durante este período.

²⁰ Este promedio se calcula como el total de remuneraciones declaradas en el mes sobre el total de puestos de trabajo, por lo que es un promedio de salarios por puesto y no por persona. En el caso del trabajo doméstico, en que el multiempleo es importante (trabajadoras con varios puestos de trabajo), y las horas trabajadas son pocas en cada puesto, este método de cálculo sobrestima las diferencias de los resultados.

²¹ <https://observatorio.bps.gub.uy/#/migrantes-y-seguridad-social>

En el gráfico siguiente, se exhibe la evolución de puestos cotizantes migrantes de aportación doméstica, observando una tendencia creciente en todo el período (interrumpida únicamente en el año 2022).

GRÁFICO 6 – EVOLUCIÓN DE PUESTOS DOMÉSTICOS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES, 2017 – 2025, TOTAL PROMEDIO ANUAL.



Fuente: elaboración propia en base a datos Metadata cotizantes de CSDA - ATYR.

Nota: Cantidad de puestos de trabajo cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de cargo inmediato anterior.

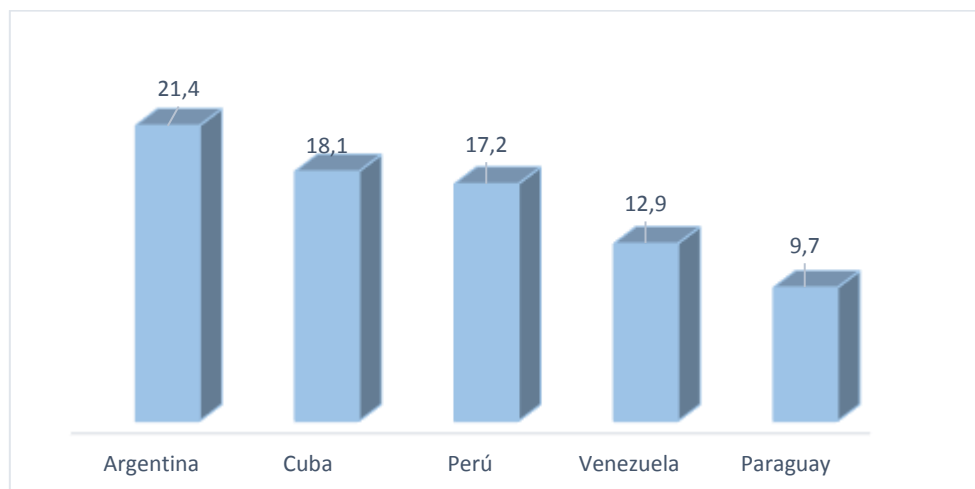
Para el año 2025 se registra un promedio mensual de 73.397 puestos cotizantes de trabajadores domésticos, de los cuales el 5,9% corresponden a puestos migrantes (4.334).

Entre los puestos cotizantes migrantes el 96,2% (4.171) son mujeres y el 3,8% (163) son hombres, constituyendo también un espacio feminizado dentro de la aportación doméstica migrante.

Teniendo en cuenta que el promedio mensual de puestos cotizantes migrantes mujeres a igual período, registró a 41.544, esta aportación configura el 10,0% para el año 2025.

En cuanto al país de origen de estas personas, se encuentran comprendidas mayormente por países de la región, siendo Argentina quien lidera esta actividad.

GRAFICO 7 – PUESTOS DOMÉSTICOS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES, SEGÚN PAÍS DE ORIGEN, 2025, TOTAL PROMEDIO ANUAL.



Fuente: elaboración propia en base a datos Metadata cotizantes de CSDA - ATYR.

Nota: Cantidad de puestos de trabajo cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de cargo inmediato anterior.

Por último, se analizan los tramos de edad comparando a la población migrante y nativa para el año 2025.

CUADRO 5.

DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS COTIZANTES MIGRANTES Y NATIVOS DE TRABAJO DOMÉSTICO, POR TRAMO DE EDAD. 2025, EN PORCENTAJE.

Tramo de edad	Migrante	Nativa
Menos de 20	0,3	0,2
20 a 29	8,6	6,1
30 a 39	21,0	14,2
40 a 49	31,2	29,7
50 a 59	27,2	36,7
60 a 69	10,6	12,5
70 y más	1,1	0,6
	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a datos Metadata cotizantes de CSDA - ATYR.

Nota: Cantidad de puestos de trabajo cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de cargo inmediato anterior.

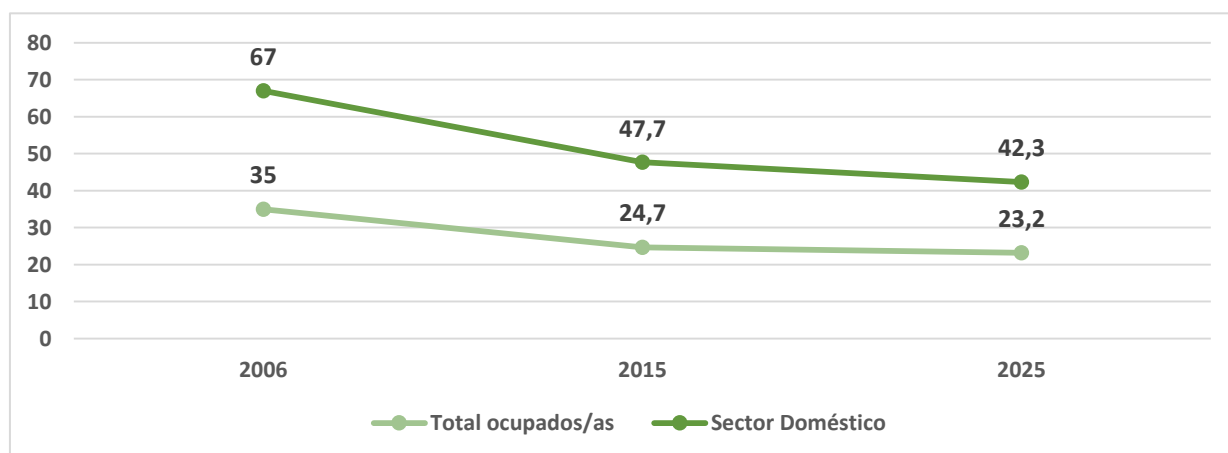
El tramo en el que las trabajadoras domésticas migrantes tienen su mayor representación es en el de 40 a 49 años, mientras que para las trabajadoras domésticas nativas es en el de 50 a 59 años.

Si bien para ambas poblaciones la mayor parte de la acumulación se da entre los 30 y 59 años, para las migrantes se observa una distribución levemente más homogénea, con un mayor peso relativo en los tramos más jóvenes.

5.4 Informalidad

A pesar de las mejoras en la cantidad de cotizantes, los recursos y la remuneración promedio de la aportación doméstica, la informalidad en el sector es un problema persistente tal como lo demuestra el gráfico siguiente. Del mismo, valen al menos dos comentarios. Por un lado, el conjunto de los trabajadores/as ha venido mejorando su situación durante todo el período. Por otro, que la brecha entre ambos grupos se ha acortado con el tiempo, pasando de 32 puntos en 2006 a casi 19 en 2025.

GRÁFICO 8 - EVOLUCIÓN DEL NO REGISTRO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL (EN %), AÑOS SELECCIONADOS



Fuente: Elaboración propia en base a ECH - 2025.

Esta información es de vital importancia como indicador de la precariedad del empleo. La informalidad limita el ejercicio de derechos de seguridad social, condenando a un alto porcentaje de las y los trabajadores a no contar con subsidios de maternidad, enfermedad o desempleo, entre otros. Asimismo, representa un problema serio para el futuro en tanto obstaculiza las posibilidades de acceso a jubilaciones en la vejez. La buena noticia es que los valores correspondientes al sector doméstico continúan disminuyendo (aunque con desaceleración), probablemente como resultado de las distintas acciones que se llevan adelante, como las facilidades de gestión y la puesta en marcha de actividades inspectivas.

5.5 Fiscalizaciones

Como forma de verificar el cumplimiento de la normativa vigente BPS lleva adelante diferentes actividades inspectivas. En el cuadro siguiente se presenta la cantidad de solicitudes de inspección originadas por denuncias presentadas por la parte trabajadora, las originadas por trámites jubilatorios y las que surgen de otras situaciones.

CUADRO 6.

SOLICITUDES DE INSPECCIONES DE SERVICIO DOMÉSTICO, 2007 A 2025						
	Denuncia trabajadora		Trámite jubilatorio		Otras solicitudes	
	Actuac.	% probadas	Actuac.	% probadas	Actuac.	% probadas
2007	1.156	85,6%	135	93,3%	48	89,6%
2008	768	88,3%	151	82,8%	68	94,1%
2009	578	87,4%	220	77,7%	75	94,7%
2010	592	86,1%	263	81,7%	66	97,0%
2011	466	86,9%	274	78,5%	52	100,0%
2012	465	82,8%	331	80,1%	54	100,0%
2013	602	81,1%	245	76,3%	33	90,9%
2014	474	78,5%	365	71,2%	36	88,9%
2015	328	72,3%	274	47,4%	34	11,8%
2016	458	72,5%	390	53,1%	230	2,2%
2017	472	68,9%	342	52,6%	263	2,3%
2018	465	67,7%	365	45,2%	296	1,7%
2019	434	63,6%	362	39,5%	180	6,7%
2020	573	67,2%	743	49,3%	138	97,8%
2021	246	72,8%	213	69,0%	94	98,9%
2022	256	84,0%	270	83,7%	69	100,0%
2023	259	77,2%	337	86,6%	75	100,0%
2024	355	52,4%	509	60,7%	63	100,0%
2025	414	50,2%	549	72,7%	43	100,0%

Fuente: Dirección Técnica de ATyR.

Notas: Hasta el año 2013 se contabilizaron actuaciones y desde el año 2014 se cuentan solicitudes. Si bien para la aportación Servicio Doméstico la mayoría de las actuaciones incluyen un solo reclamo de trabajador (solicitud), pueden existir casos en que una actuación incluya más de un reclamo.

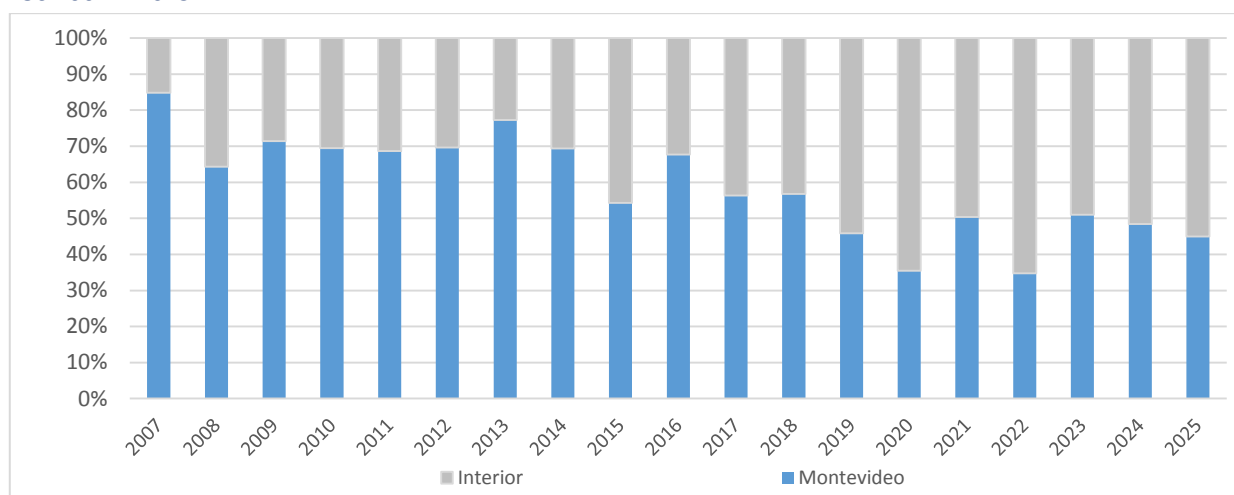
Inicialmente se consideraban solamente las gestiones originadas por denuncias de trabajadores y los trámites jubilatorios. Desde 2014 se informan otras gestiones que no se originan por reclamos de trabajadores, tales como: denuncias de terceros, detección de omisos, solicitudes de verificación de actividad que vienen de otras áreas, oficios del MTSS por antecedentes de ese organismo, etc. Por otro lado, actualmente se cuenta con información más depurada que permite identificar casos que no se estaban considerando porque no tenían ingresado en sistemas el tipo de aportación correcto.

Las diferencias que puedan observarse respecto a publicaciones anteriores se explican por los motivos expuestos.

En el total del país, las solicitudes generadas por denuncia de la parte trabajadora registran el mayor número al comienzo del período con más de 1.100 denuncias, luego se reducen hasta llegar a 246 en 2021, incrementándose hacia el final del período (414 en 2025). Las solicitudes por trámite jubilatorio presentan una tendencia creciente hasta 2020, disminuyendo notoriamente al año siguiente, para retomar a partir de 2022 la tendencia incremental. En cuanto al resto de las solicitudes, la participación de este grupo es menor, promediando aproximadamente los 100 casos en el período, notando para estos una acumulación mayor entre los años 2016 a 2019. Con respecto al porcentaje de actuaciones probadas, se observa un valor promedio en el periodo bastante elevado. Las denuncias de la parte trabajadora promedian un 76,8%, los trámites jubilatorios el 65,1% y el resto de las solicitudes alcanzan un 48,0%.

En cuanto a la zona geográfica donde se solicitan las denuncias (gráfico 9), durante la mayor parte del periodo el porcentaje de solicitudes es menor en el interior del país. Estas diferencias podrían estar revelando dificultades a la hora de realizar un reclamo. La población más reducida en ciudades del interior genera vínculos que pueden ser determinantes al momento de hacer efectiva una denuncia por incumplimiento. A partir de 2019 las solicitudes por denuncias realizadas en el interior pasaron a tener mayor peso como consecuencia de la baja de denuncias en la capital del país.

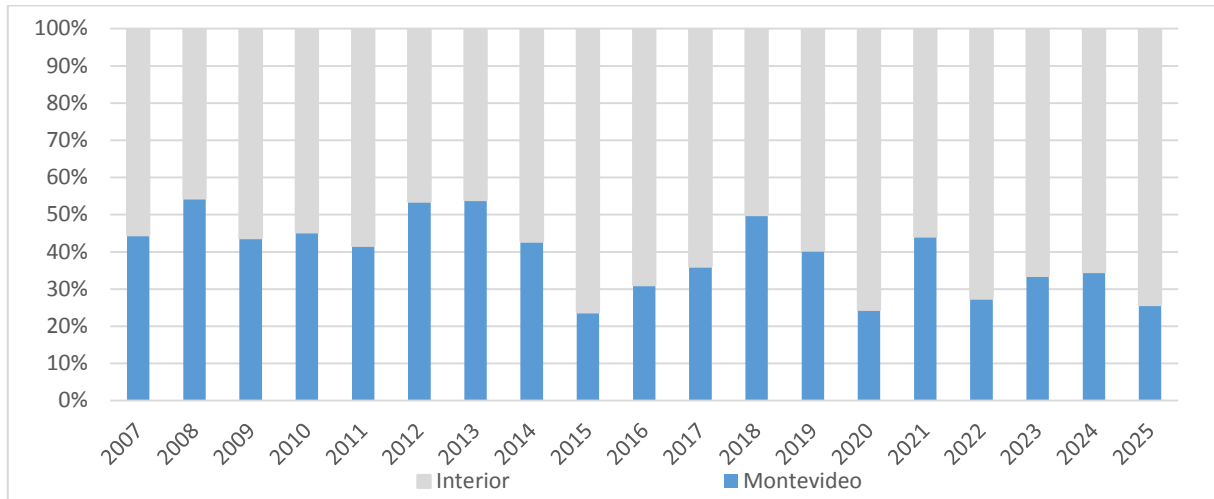
GRÁFICO 9 - SOLICITUDES DE DENUNCIAS DE LA PARTE TRABAJADORA POR ZONA GEOGRÁFICA, AÑOS 2007 A 2025



Fuente: Dirección Técnica de ATyR

A la inversa de lo que sucede con las denuncias de la parte trabajadora, las solicitudes de denuncia por trámite jubilatorio (gráfico 10), son mayoritarias en el Interior de país con algunas excepciones (años 2008, 2012 y 2013).

GRÁFICO 10 - SOLICITUDES DE DENUNCIAS POR TRÁMITE JUBILATORIO POR ZONA GEOGRÁFICA, AÑOS 2007 A 2025



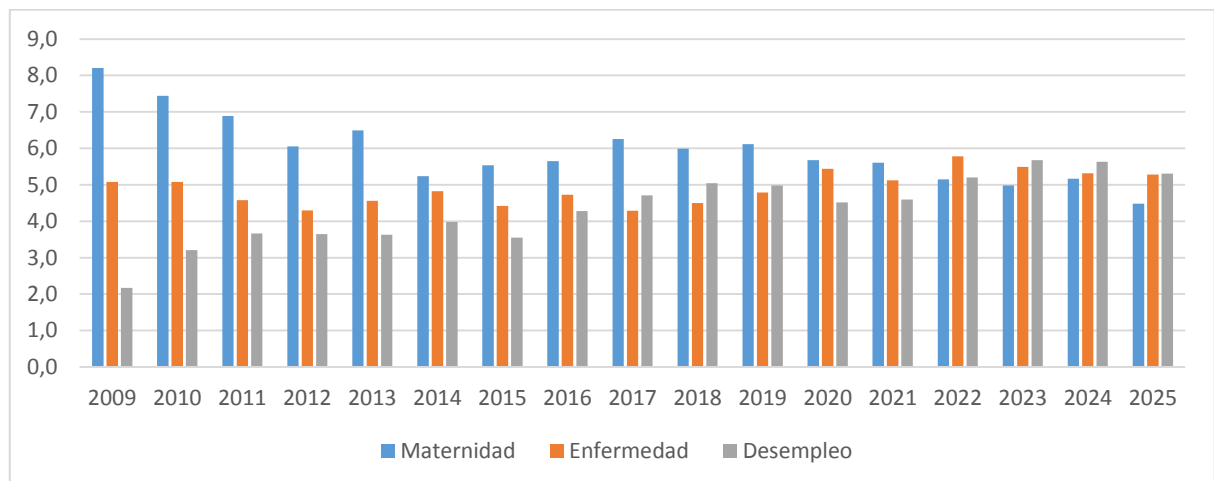
Fuente: Dirección Técnica de ATyR

Cabe señalar que las actuaciones de aportación doméstica entre 2007 y 2025 son en promedio del período, algo más de 900 actuaciones anuales, lo que representa aproximadamente el 9% del total de inspecciones (13% en el 2025).

6. Acceso a beneficios de seguridad social en condición de actividad

En el gráfico siguiente se presenta el peso de las personas beneficiarias de prestaciones de actividad correspondientes a la rama doméstica en relación al total, entre los años 2009 y 2025²².

GRÁFICO 11 - PARTICIPACIÓN DE LAS BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES DE ACTIVIDAD DEL TDR EN EL TOTAL (en %). 2009 - 2025.



Fuente: Maternidad hasta octubre 2021 Ring de Prestaciones, a partir de noviembre 2021 elaboración AGSS. Corresponde a beneficiarias totales por año, sin reliquidaciones. Incluye Ley N°17.291 de Licencia especial para los funcionarios públicos o trabajadores privados que adopten menores (hombres y mujeres) y “motivo especial” (hombres y mujeres). Desempleo hasta diciembre 2013 Ring de Prestaciones, a partir de enero 2014 elaboración AGSS. Corresponde al promedio mensual del año, sin reliquidaciones. Subsidio de enfermedad hasta febrero 2020 Ring de Prestaciones, a partir de marzo 2020 elaboración AGSS. Corresponde a promedio mensual del año sin reliquidaciones. Cuadro de datos en Anexo, Cuadro A6.

²² Los datos se presentan a partir de 2009 a fin de contemplar las modificaciones reglamentarias en cada una de las prestaciones seleccionadas.

En relación al subsidio de maternidad, se observa que el peso de los subsidios de trabajadoras domésticas en el total desciende (y fluctúa a mitad del período) desde poco más del 8% en 2009 a 4,5% en 2025. Teniendo en cuenta que se trata de las licencias por maternidad en ambas poblaciones y que el peso de las trabajadoras domésticas en la actividad privada femenina es del entorno del 15%, llama la atención lo bajo del guarismo. En efecto, esto encuentra explicación al analizar a la luz de la estructura por edades de una y otra población. Mientras en el 2025 aproximadamente el 41% de las ocupadas con registro a la seguridad social supera los 44 años de edad, esta situación alcanza al 64% de las trabajadoras domésticas, disminuyendo así la proporción que se encuentra en edades reproductivas²³.

En lo que respecta al peso de las beneficiarias del subsidio por desempleo registradas en la aportación doméstica en el total, este varía a lo largo del periodo analizado entre el 2,2% (en 2009) y el 5,7% (en 2023), siendo de 5,3% en 2025. La mirada evolutiva año a año, permite hablar de un crecimiento progresivo de este beneficio en el sector.

En cuanto al subsidio por enfermedad, la participación de las beneficiarias registradas en el sector ronda el 5% en el período, con un mínimo de 4,3% en 2012 y un máximo de 5,8 en 2022. En 2025 alcanza el 5,3%. Debe tenerse presente que, al igual que en el caso del subsidio por maternidad, la participación es algo menor que el peso del sector en los puestos dependientes de la actividad privada.

Para complementar el análisis de la participación de las trabajadoras domésticas en las prestaciones de actividad, resulta de interés analizar la brecha en las remuneraciones entre estas y el total de dependientes de la actividad privada. En cuanto a la licencia por maternidad, en el año 2025 las cotizantes por trabajo doméstico presentan una brecha de 57,8pp en la remuneración promedio recibida. Teniendo en cuenta la evolución reciente, se constata una tendencia levemente descendente.

CUADRO 7.

REMUNERACIONES PROMEDIO DE SUBSIDIO DE MATERNIDAD, TOTALES Y TRABAJO DOMÉSTICO, AÑOS SELECCIONADOS			
Valores constantes por IPC en base dic. 2025 - PROMEDIOS MENSUAL DEL AÑO			
	Total	Trabajo Doméstico	BRECHA
2009	96.256	43.943	54,3
2015	174.700	70.639	59,6
2020	197.912	79.136	60,0
2025	209.339	88.348	57,8

Incluye Ley N°17.291 de Licencia especial para los funcionarios públicos o trabajadores privados que adopten menores.

Personas beneficiarias totales por año sin reliquidaciones.

Período completo en Anexo, Cuadro A7.

La comparación con otras prestaciones de actividad, como enfermedad y desempleo (cuadros 8 y 9, respectivamente), muestra que el subsidio por maternidad presenta la mayor brecha. Una posible explicación es que el subsidio por maternidad no tiene topes máximos, a diferencia de los subsidios por enfermedad y desempleo, que sí están sujetos a límites de este tipo.

En el subsidio de enfermedad se observa que las trabajadoras domésticas registradas tienen una brecha de 45,5pp con el total de afiliados. Si bien la distancia es menor que para el caso de maternidad, es importante y da cuenta de una mayor vulnerabilidad del sector en términos de ingresos.

²³ Elaboración propia en base a INE -ECH 2025.

CUADRO 8.

REMUNERACIONES PROMEDIO SUBSIDIO DE ENFERMEDAD TOTALES Y TRABAJO DOMÉSTICO, AÑOS SELECCIONADOS Valores constantes por IPC en base dic. 2025 - PROMEDIOS MENSUAL DEL AÑO			
	Total	Trabajo Doméstico	BRECHA
2009	15.802	10.151	35,8
2015	20.031	12.453	37,8
2020	21.706	11.696	46,1
2025	22.033	12.003	45,5

Fuente: Hasta febrero 2020 Ring de Prestaciones - A partir de marzo 2020 Elaboración AGSS

Promedio de personas beneficiarias mensuales con reliquidaciones.

Período completo en Anexo, Cuadro A7.

Por último, la distancia de las remuneraciones recibidas en el 2025 entre las trabajadoras domésticas con registro y el total correspondiente a todas las aportaciones en el subsidio de desempleo es de 45,9 puntos.

CUADRO 9.

REMUNERACIONES PROMEDIO DE SUBSIDIO DE DESEMPLEO TOTALES Y TRABAJO DOMÉSTICO, AÑOS SELECCIONADOS Valores constantes por IPC en base dic. 2025 - PROMEDIOS MENSUAL DEL AÑO			
	Total	Trabajo Doméstico	BRECHA
2009	21.583	11.037	48,9
2015	26.951	13.822	48,7
2020	23.659	13.146	44,4
2025	28.387	15.332	45,9

Fuente: Hasta diciembre 2013 Ring de Prestaciones - A partir de enero 2014 Elaboración AGSS

Promedio de personas beneficiarias mensuales con reliquidaciones.

Período completo en Anexo, Cuadro A7.

Dentro de las políticas vinculadas a la actividad cuyo foco es la infancia, se encuentran las Asignaciones Familiares. Las otorgadas por Ley Nº 15.084 (Régimen Común), alcanzan a niños, niñas y adolescentes de hasta 18 años (NNA), que cursan estudios públicos o privados o tienen discapacidad, que habitan hogares con ingresos por debajo de un determinado tope²⁴. Estos beneficiarios deben estar a cargo de trabajadores cotizantes a la seguridad social, jubilados o pensionistas. El cuadro siguiente presenta la evolución de las personas beneficiarias de Asignaciones Familiares del Plan Común: totales y aportación doméstica, para los años seleccionados.

²⁴ El tope nominal de ingresos totales para recibir la Asignación Familiar es de \$50.802 para la primera franja y 84.688 para la segunda franja, para el año 2025.

CUADRO 10.

BENEFICIARIOS DE ASIGNACIONES FAMILIARES (LEY N° 15.084), TOTALES Y TRABAJO DOMÉSTICO, AÑOS SELECCIONADOS, TOTAL PAÍS (1)					
Año	Totales		Por generante Trabajo Doméstico		
	Personas beneficiarias	Var. Ac. (%)	Personas beneficiarias	Var. Ac. (%)	Benf. Dom../
					Total Benf. (%)
2009	198.092	---	13.826	---	7,0
2015	115.153	-41,9	7.930	-42,6	6,9
2020	80.539	-59,3	5.257	-62,0	6,5
2025	52.439	-73,5	2.762	-80,0	5,3

Fuente: Banco de datos AEA - AGSS –BPS

(1) Promedio de cada año.

La cantidad total desciende desde algo más de 198 mil en 2009, a unos 52 mil en 2025. Lo mismo sucede con las personas afiliadas al trabajo doméstico, que se reducen de casi 14 mil a una quinta parte en 2025. Esta disminución observada en los totales y en el sector doméstico se explica por el traslado hacia el programa de Asignaciones Plan de Equidad (AFAM-PE). Es probable que los niños/as a cargo de las trabajadoras domésticas sean en mayor medida, beneficiarios de AFAM-PE debido justamente, al perfil de vulnerabilidad social al que se orienta dicho plan.

7. Acceso a beneficios de seguridad social en condición de pasividad

Se estudian algunas de las prestaciones de IVS en el entendido de que se trata de un elemento central de la seguridad social y de primordial importancia para la inclusión social. En primer término, se presenta la evolución de las jubilaciones por afiliación²⁵, luego las altas de jubilación por afiliación y el ingreso promedio derivado de jubilaciones. Por último, se analiza el tipo de prueba utilizado para el acceso a la prestación jubilatoria, lo que está íntimamente relacionado con el problema de la evasión.

CUADRO 11.

EVOLUCIÓN DE JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN						
Promedio de cada año						
Año	Total	Ind. y Com.	Civil	Escolar	Rural	Doméstica
2009	365.252	190.009	57.713	22.100	64.470	30.960
2015	433.991	229.287	64.535	25.009	73.565	41.595
2020	470.604	255.063	69.720	26.931	74.044	44.846
2025	503.554	280.308	73.790	29.660	73.085	46.711

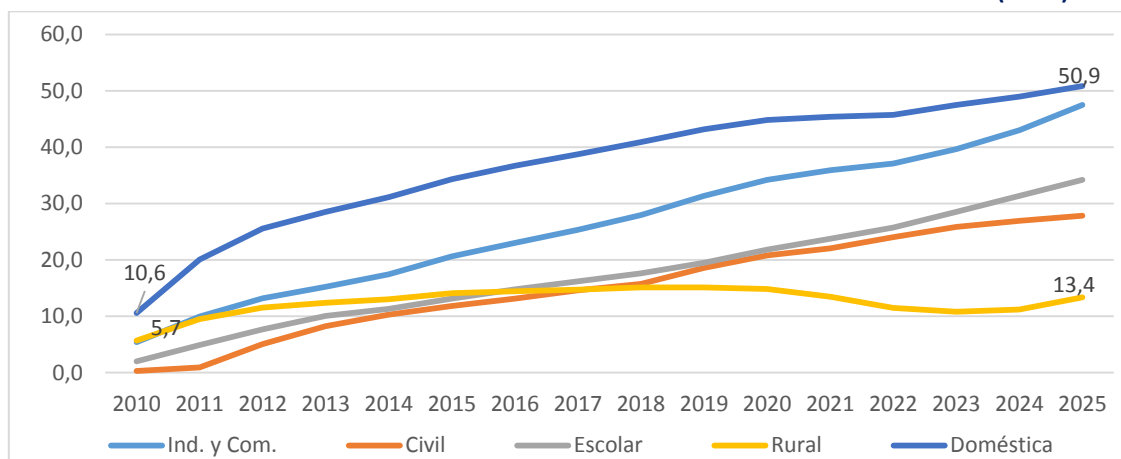
Fuente: Boletín Estadístico (2025), AEA- AGSS –BPS

Período completo en Anexo _ Cuadro A5.

El cuadro antecedente presenta la evolución de jubilaciones de cada tipo de afiliación para los años seleccionados. Las jubilaciones con alta doméstica han pasado de 30.960 a 46.711, lo que en términos relativos equivale a un cambio en el peso del 8,5% al 9,4% sobre el total.

²⁵ Las pensiones de sobrevivencia por afiliación se incluyen en el Anexo, Cuadro A4.

GRÁFICO 12 - VARIACIÓN ACUMULADA DE JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN (EN %)



Fuente: Elaborado en base a cuadro 10

De acuerdo al gráfico anterior, se observan incrementos en todas las afiliaciones, siendo la doméstica la que presenta el mayor aumento (el 50,9% con respecto al año 2009). Estos aumentos estarían reflejando los resultados de la aplicación de la Ley N° 18.395 de Flexibilización del Régimen de Acceso a Beneficios Jubilatorios de octubre de 2008, especialmente la reducción de años de servicios requeridos y la incorporación del cómputo ficto por hijo.

Un aspecto interesante de analizar es el importe promedio de las jubilaciones domésticas en comparación con las otras afiliaciones, en tanto estas transferencias constituyen una de las fuentes fundamentales de seguridad económica en la vejez. La información muestra que, si bien los promedios de jubilaciones de afiliación doméstica se incrementan al igual que el resto de las afiliaciones, existe una diferencia con éstas. Mientras el promedio de jubilaciones totales rondó los 37.108 pesos en el año 2025, el del sector de estudio se aproximó a los 20.705 pesos, lo que da cuenta de una brecha de 44,2pp. Esta distancia varía según el tipo de afiliación, siendo mucho menor con las jubilaciones rurales (8,8pp).

CUADRO 12.

IMPORTE PROMEDIO DE JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN						
Promedio del año en precios constantes dic. 2025						
Año	Total	I y C	Civil	Escolar	Rural	Doméstica
2009	26.561	24.716	41.364	56.567	14.739	13.469
2025	37.108	34.804	58.036	68.103	22.718	20.705
Brecha de ingresos de afiliación doméstica respecto al resto de las afiliaciones en 2009-2025 (en %)						
2009	49,3	45,5	67,4	76,2	8,6	---
2025	44,2	40,5	64,3	69,6	8,8	---

Fuente: Base a datos AEA-BPS

Esta característica en las jubilaciones domésticas es el resultado de las condiciones a las que están sujetas dichas trabajadoras durante su vida activa y que se prolonga en la pasividad, materializándose en la jubilación. La menor carga horaria semanal, los niveles salariales, los altos índices de informalidad y el aporte por un valor menor al salario percibido confluyen para tornar precaria la seguridad de estas personas en la vejez.

No obstante, los montos de jubilaciones y pensiones están afectados por los montos mínimos con incrementos graduales²⁶. Por lo cual, el incremento periódico de las pasividades más reducidas tiende a corregir o atenuar de alguna manera las consecuencias que se originan en el mercado laboral. Para 2025 las pasividades mínimas -para las altas y para las que están en curso de pago- se fijaron en \$20.056,8.²⁷

El tipo de prueba utilizada para el acceso a la jubilación es otra particularidad a tener en cuenta. Actualmente BPS prevé la posibilidad de acreditar por distintos mecanismos los años de servicios requeridos para el otorgamiento de las jubilaciones. La prueba testimonial es uno de esos mecanismos y está previsto para reconocer los años anteriores a la implementación de la Historia Laboral si no fueron documentados²⁸. Por ello, indagar acerca de los tipos de prueba utilizada para las altas jubilatorias, ofrece datos valiosos para aproximarnos a la precariedad laboral a la que se han enfrentado históricamente las trabajadoras domésticas, expresada en este caso en la no documentación de sus actividades laborales.

En el cuadro 13 se observan los datos correspondientes al empleo de prueba testimonial en el total de altas jubilatorias, donde se constata que fue utilizado en el 8,7% para el 2025. Este guarismo alcanza al 19,8% para el caso de las altas de la afiliación doméstica, lo que reafirma la vulnerabilidad del sector frente al resto. Es menester señalar que el uso de este tipo de prueba ha venido disminuyendo conforme se toma distancia de la reforma previsional del 1995 y se consolida la Historia Laboral como forma de acreditación de años de servicio.

CUADRO 13.

ALTAS ANUALES DE JUBILACIONES SEGÚN PRUEBA TESTIMONIAL, TOTALES Y AFILIACIÓN DOMÉSTICA (1)(2)						
Año	Todas las afiliaciones	Con Prueba	%	Afiliación Doméstica	Con Prueba	%
2013	24.866	5.624	22,6	2.186	1.061	48,5
2017	27.151	4.212	15,5	2.373	828	34,9
2021	25.916	2.352	9,1	2.028	475	23,4
2025	38.766	3.382	8,7	3.139	623	19,8

Fuente: Elaborado por AEA en base a CEDES de Prestaciones – BPS

1) Sin reforma.

2) Leyes No. 16.713 y No. 18.395

8. Modificaciones por la Ley 20.130

El Nuevo Sistema Previsional, recientemente aprobado por la Ley N°20.130, pone en vigencia ciertas disposiciones que pueden tener impacto en el ejercicio de derechos de seguridad social, por parte de las mujeres. Lo que puede tener particular implicancia en el caso del sector objeto de estudio, por su alto nivel de feminización.

²⁶ De acuerdo al artículo 67 de la Constitución de la Republica, en el régimen que administra el Banco de Previsión Social conviven distintos mínimos jubilatorios de acuerdo al régimen con que la persona haya configurado su causal (Acto Institucional N°9, Ley N° 16.713 o decretos). A partir del año 2007 priorizando el aumento de las prestaciones correspondientes a los afiliados de menores recursos, se comenzaron a realizar aumentos de los mínimos jubilatorios por vía de decretos.

²⁷ Equivale a 3,05 BPC. Para 2025 el valor de la BPC es de \$6.576.

²⁸ A partir del 01/04/1996, a raíz de la Ley N° 16.713 de reforma previsional, comienza a regir la Historia Laboral, que consiste en el registro nominado de información relativa a las actividades laborales de todos los trabajadores en el Uruguay (dependientes y no dependientes) amparados por el BPS. Es obligación del empleador presentar la información para los registros de la historia laboral.

- 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.
- Además, quienes tengan hijos con discapacidad severa podrán sumar 2 años adicionales de trabajo por hijo, los que pueden dividirse mediante acuerdo entre ambos padres y no tienen tope.
- Asimismo, se crea un suplemento solidario que se adicionara a las Jubilaciones y Pensiones por Sobrevivencia, del nuevo sistema previsional común, 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 (en 2025)²⁹
- Por último, cabe mencionar que se habilita la posibilidad de compatibilizar jubilación y actividad remunerada en determinadas condiciones.

Finalmente, y directamente asociado al sector doméstico, 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 trabajadora³⁰.

9. Síntesis

Constituido casi exclusivamente por trabajadoras mujeres, el sector doméstico -especialmente vulnerable- ha logrado el reconocimiento normativo de sus derechos, los cuales se equiparán al del resto de los trabajadores y trabajadoras. En Uruguay, este proceso se da en el marco de la implantación de un conjunto de políticas que promovieron mejoras en línea con el concepto del trabajo decente, junto a la institucionalización de las políticas públicas de género. Al mismo tiempo, representó un progreso en el ejercicio de la ciudadanía y el empoderamiento de las trabajadoras del sector, al habilitar el fortalecimiento del movimiento sindical y la negociación colectiva. En el plano internacional también se han alcanzado logros significativos a partir de la aprobación del Convenio 189 sobre el trabajo decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos.

En estas dos décadas nuestro país ha mejorado los niveles de los indicadores en relación a los porcentajes asociados a la formalidad del trabajo doméstico, a la luz de la actividad privada de la economía.

Se han ejecutado –desde los organismos competentes (MTSS y BPS)- los controles y seguimientos asociados a la formalización de los y las trabajadoras. Por otro lado, se realizaron varias campañas en distintos medios (digitales y tradicionales) haciendo foco con la concientización de esta tarea, es decir, con la valorización, respeto y por lo tanto, con los salarios y la divulgación de derechos laborales y sociales correspondientes³¹.

No obstante, los avances logrados, queda mucho camino por recorrer. Si bien desde 2006 la situación del sector ha mejorado notoriamente, dado el progreso en la incorporación al mercado formal, así como el aumento en el salario real, aún existe un importante déficit de trabajo decente en el sector signado por el no registro a la seguridad social (42,3%, ECH). Esto da cuenta de la existencia de una fisura entre los derechos consagrados formalmente y su apropiación efectiva.

²⁹ Decreto No. 8/025. Fijación del valor del suplemento solidario dispuesto en la Ley No. 20.130, a partir del 1º. De enero de 2025.

³⁰ Ver Art. 300 de la Ley 20.130.

³¹ Un ejemplo de ello puede verse en: <https://www.youtube.com/watch?v=D4C4rFmtKDg>

En relación a lo anterior, se asistió a una reducción de la brecha en la formalización de este colectivo frente al resto (de 32 a 19pp), que encuentra su correlato en los puestos cotizantes, donde para el caso del trabajo doméstico experimentó una variación acumulada del 83% en el período. Además de los cambios normativos, es posible que esto sea consecuencia de las mejoras y facilidades de gestión implementadas por el BPS.

En cuanto a la incorporación de las personas trabajadoras migrantes, se constata que en el sector doméstico los puestos cotizantes de personas migrantes representan el 5,9% del total de puestos cotizantes del trabajo doméstico, aproximadamente 4300 puestos. Entre los principales países de origen, se destacan Argentina, Cuba, Perú y Venezuela.

En cuanto a la distribución etaria, presentan una estructura similar a la de las trabajadoras domésticas nativas, exhibiendo una representación levemente mayor en los tramos más jóvenes (hasta 39 años).

En cuanto a la brecha de las remuneraciones mensuales promedio de los puestos cotizantes de TDR frente al resto de las afiliaciones, ha tenido una reducción del entorno de 10pp desde el 2006. No obstante, esta tendencia, el escenario sigue siendo preocupante con una brecha cercana al 70%. Esto repercute en los montos percibidos por seguridad social. Por ejemplo, en las prestaciones de actividad la remuneración promedio del subsidio de enfermedad de las trabajadoras domésticas se aleja 45pp de la del resto de las personas afiliadas. En el retiro la situación de desigualdad persiste (aunque atenuada por la existencia de montos mínimos con incrementos graduales), y las trabajadoras domésticas presentan una brecha del 44%. Como contracara vale mencionar que las jubilaciones por trabajo doméstico son las que más se incrementaron desde el año 2010.

Los resultados alcanzados, son el fruto de la implementación de estrategias que incluyen acciones para propiciar un cambio cultural y simbólico de reconocimiento del valor de este trabajo. En este sentido la OIT indica la sistematización y evaluación de las iniciativas impulsadas con el fin de realizar los ajustes necesarios para mejorar la eficacia de las acciones; asimismo, hace hincapié en la necesidad de que las medidas sean coordinadas, impulsadas de manera gradual, y sostenidas en el tiempo.

En la medida en que se avance en este sentido, el trabajo doméstico remunerado (principal forma de conciliación entre vida familiar y vida laboral para muchas familias), podrá ser también una fuente de autonomía económica para quienes participan de esta fuerza laboral, al constituirse como trabajo decente.

10. Bibliografía:

Alvarez Brero T. (2023) Prevención en seguridad y salud en el mundo del trabajo, en Comentarios de Seguridad Social Nº 101. BPS, Montevideo.

Disponible en:

<https://www.bps.gub.uy/bps/file/20794/1/prevencion-en-seguridad-y-salud-en-el-mundo-del-trabajo.-lic.t.-alvarez-brero.pdf>

Antunez M. y Nuñez I. (2024) Población migrante en la actividad laboral formal de Uruguay: Una mirada a partir de datos registrado en BPS, en Comentarios de Seguridad Social Nº 110. BPS, Montevideo.

Disponible en:

<https://www.bps.gub.uy/bps/file/21594/1/110.-poblacion-migrante.-actividad-laboral-formal-del-uruguay.-datos-registrados-en-bps.-i.-nunez-y-m.-antunez.pdf>

Bene, N (2012) Trabajo doméstico, características y normativa. En Comentarios de Seguridad Social, BPS – AGSS. Disponible en URL: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/1409/1/trabajo-domestico.-caracteristicas-y-normativa.-bene.-junio-2012.pdf>

CEPAL (2025) Compromiso de Tlatelolco. Una Década de Acción para el Logro de la Igualdad Sustantiva de Género y la Sociedad del Cuidado.

Disponible en:

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ef77b898-3a6b-4966-8581-30d0a9378068/content>

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.

Instituto de Economía, 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, FCEA, Universidad de la República.

INE, Boletín técnico. Estimación de la pobreza por el método del ingreso año 2021. Disponible en URL:

https://www3.ine.gub.uy/boletin/informe_pobreza_2021.html

MTSS, Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo. Memoria de sus orígenes y primeros años de actuación 1997-2010. [en línea] Disponible en URL:

<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/comision-tripartita-para-igualdad-oportunidades-trato-empleo>

OIT (2023) Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: Invertir en cuidado. Una agenda común. Hoja de ruta y recomendaciones para políticas públicas.

Disponible en:

<https://www.ilo.org/es/publications/hacer-del-trabajo-domestico-un-trabajo-decente-invertir-en-cuidado-una>

OIT, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Panorama Laboral 2015, Tema Especial: Experiencias de formalización del trabajo doméstico en América Latina y el Caribe. [en línea] Disponible en línea.

OIT - PNUD (2009) Trabajo y familia, hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social. [en línea] Disponible en URL:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publications/wcms_111376.pdf

PNUD (2017). Cuaderno de apoyo preparado para el Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2016. CuadrernoN°1 Igualdad de Género. Las trabajadoras del hogar remuneradas en el Cono Sur: lucha y superación de exclusiones históricas. [en línea] Disponible en URL <http://www.uy.undp.org/content/dam/uruguay/docs/IDH/undp-uy-paper-soto-domesticas-2016.pdf>

11. Anexo:

CUADRO A1.

COMPOSICIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO (en %)			
	2006	2015	2025
Trabajadoras domésticas	76,4	70,4	66,0
Cuidadoras de niños	15,2	12,0	17,6
Cuidadoras de enfermos	8,4	17,6	16,4
Total	100	100	100
Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos de la ECH			

CUADRO A2.

PUESTOS DEPENDIENTES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA (Promedios anuales)						
Año	Total actividad privada	Var. Acumulada (%)	Mujeres en puestos privados (%)	Actividad Trabajo Doméstico	Var. Acumulada (%)	Serv. Dom. En mujeres cotizantes privadas (%)
2005	626.385	- - -	43,4	40.106	- - -	14,8
2006	687.605	9,8	42,7	43.292	7,9	14,8
2007	746.618	19,2	42,6	46.878	16,9	14,7
2008	809.481	29,2	42,9	50.685	26,4	14,6
2009	834.328	33,2	43,7	54.036	34,7	14,8
2010	881.395	40,7	43,9	56.934	42,0	14,7
2011	936.820	49,6	43,9	60.387	50,6	14,7
2012	984.666	57,2	44,1	63.810	59,1	14,7
2013	1.014.597	62,0	44,5	65.843	64,2	14,6
2014	1.021.944	63,1	45,0	68.259	70,2	14,8
2015	1.012.122	61,6	45,9	71.693	78,8	15,4
2016	994.864	58,8	46,5	73.296	82,8	15,8
2017	1.002.698	60,1	46,7	76.364	90,4	16,3
2018	996.365	59,1	47,0	77.560	93,4	16,6
2019	987.222	57,6	47,2	77.815	94,0	16,7
2020	959.764	53,2	47,1	76.767	91,4	17,0
2021	979.773	56,4	46,9	74.809	86,5	16,3
2022	1.030.038	64,4	46,9	74.083	84,7	15,3
2023	1.043.094	66,5	47,0	74.231	85,1	15,1
2024	1.063.174	69,7	47,1	74.056	84,7	14,8
2025	1.074.792	71,6	47,2	73.397	83,0	14,5

Fuente: Hasta Dic/19: DW de nominada. A partir de Ene/20: Metadata cotizantes de CSDA - ATYR.

Nota 1: Cotizantes según mes de presentación de nómina, que corresponden al mes de pago inmediato anterior. Al considerarse cotizantes por mes de presentación de nómina, los datos difieren con respecto a publicaciones anteriores ya que se realizaban por mes de cargo.

CUADRO A3

REMUNERACION PROMEDIO DE PUESTOS COTIZANTES DEPENDIENTES ACTIVIDAD PRIVADA					
Valores constantes por IPC en base dic. 2025 - PROMEDIOS MENSUAL DEL AÑO					
Año	Total	I y C	Construcción	Rural	Doméstica
2006	30.087	34.887	22.336	17.779	6.306
2007	31.635	36.508	23.411	19.359	6.881
2008	33.403	38.323	24.564	21.291	7.505
2009	35.672	40.647	26.722	23.154	8.656
2010	36.781	41.853	26.825	24.243	8.931
2011	39.225	44.282	29.334	26.906	11.071
2012	41.593	46.753	32.516	29.094	11.904
2013	43.087	47.976	36.020	30.616	12.328
2014	45.353	50.406	37.011	33.269	13.103
2015	46.854	52.037	38.226	34.823	13.326
2016	47.652	53.025	38.685	34.698	13.358
2017	49.650	55.342	37.610	37.417	14.239
2018	49.977	55.695	37.101	38.073	14.647
2019	50.231	55.993	37.165	38.378	14.805
2020	46.748	51.838	36.523	37.323	14.117
2021	47.365	52.437	37.405	36.924	14.804
2022	47.921	52.836	38.229	37.486	14.848
2023	49.940	55.239	38.104	38.619	15.192
2024	51.205	56.609	37.800	39.583	15.593
2025	51.571	56.995	37.286	40.132	15.448

Fuente: Elaborado en base a Boletín Evolución de Cotizantes BPS-AGSS.

Nota: Las remuneraciones se contabilizan con el criterio mes de presentación de nómina

CUADRO A4.

EVOLUCIÓN DE PENSIONES DE SOBREVIVENCIA POR TIPO DE AFILIACIÓN						
Promedio de cada año						
Año	Total	Industria y Comercio	Civil	Escolar	Rural	Domestico
2009	269.172	142.042	65.275	5.519	53.921	2.416
2010	268.401	142.081	64.725	5.536	53.603	2.457
2011	266.887	141.799	63.944	5.532	53.114	2.497
2012	264.591	141.086	62.906	5.513	52.555	2.530
2013	262.324	140.322	61.917	5.482	52.015	2.588
2014	260.012	139.621	60.869	5.456	51.396	2.670
2015	257.659	139.007	59.646	5.424	50.839	2.743
2016	252.354	136.511	57.787	5.396	49.876	2.785
2017	248.326	134.798	56.350	5.372	48.982	2.824
2018	246.169	134.190	55.363	5.354	48.340	2.922
2019	243.554	133.272	54.277	5.322	47.694	2.989
2020	240.633	132.160	53.127	5.345	46.967	3.034
2021	237.117	130.823	51.825	5.334	46.089	3.046
2022	233.881	129.917	50.423	5.290	45.134	3.117
2023	230.299	128.513	49.010	5.265	44.325	3.187
2024	227.733	127.758	47.840	5.235	43.645	3.255
2025	225.186	127.099	46.659	5.214	42.932	3.282

Fuente: Boletín Estadístico (2025), AEA- AGSS –BPS

CUADRO A5.

EVOLUCIÓN DE JUBILACIONES POR TIPO DE AFILIACIÓN						
Promedio de cada año						
Año	Ind. y Com.	Civil	Escolar	Rural	Doméstica	Total
2009	190.009	57.713	22.100	64.470	30.960	365.252
2010	200.319	57.896	22.540	68.138	34.240	383.133
2011	208.920	58.255	23.182	70.601	37.173	398.131
2012	215.080	60.656	23.804	71.914	38.877	410.331
2013	219.011	62.477	24.330	72.479	39.793	418.090
2014	223.153	63.650	24.600	72.868	40.597	424.868
2015	229.287	64.535	25.009	73.565	41.595	433.991
2016	233.818	65.294	25.367	73.773	42.334	440.586
2017	238.187	66.166	25.689	73.989	42.970	447.001
2018	243.179	66.810	26.000	74.214	43.634	453.836
2019	249.628	68.449	26.413	74.246	44.326	463.062
2020	255.063	69.720	26.931	74.044	44.846	470.604
2021	258.310	70.459	27.354	73.157	45.020	474.300
2022	260.548	71.608	27.795	71.879	45.125	476.954
2023	265.403	72.634	28.410	71.448	45.676	483.571
2024	271.765	73.273	29.036	71.697	46.130	491.901
2025	280.308	73.790	29.660	73.085	46.711	503.554

Fuente: Boletín Estadístico (2025), AEA- AGSS –BPS

CUADRO A6.

BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES DE ACTIVIDAD, TOTALES Y TRABAJO DOMÉSTICO, 2009-2025 (*)								
Año	Maternidad (1)		Enfermedad			Desempleo		
	Total	Trab. Dom.	Total	Mujeres actividad privada	Trab. Dom.	Total	Mujeres actividad privada	Trab. Dom.
2009	13.121	1.077	16.701	9.919	848	25.872	7.899	562
2010	13.943	1.038	19.538	11.598	991	25.456	7.955	817
2011	14.629	1.007	26.850	15.781	1.228	26.215	8.636	961
2012	16.114	976	32.680	19.199	1.404	31.108	10.342	1.134
2013	17.146	1.113	35.305	21.008	1.609	35.352	11.344	1.282
2014	17.180	899	36.449	21.725	1.760	38.547	12.469	1.534
2015	17.254	955	43.055	25.567	1.902	45.160	14.017	1.603
2016	16.911	956	36.506	21.595	1.726	44.410	15.218	1.899
2017	15.557	973	34.615	20.239	1.484	42.486	14.673	1.999
2018	14.519	870	34.093	20.197	1.534	43.840	15.617	2.212
2019	13.461	823	34.219	20.371	1.638	45.364	16.217	2.260
2020	12.554	713	44.068	26.071	2.395	111.010	51.195	5.009
2021	11.980	672	68.551	38.230	3.512	66.311	29.516	3.047
2022	11.893	612	64.271	37.914	3.714	46.028	18.572	2.395
2023	11.483	572	47.165	27.824	2.590	42.913	15.140	2.435
2024	11.131	575	50.802	30.444	2.702	42.013	14.996	2.365
2025	11.356	509	52.329	31.571	2.763	42.586	15.298	2.259

Fuente:

- Maternidad: Hasta octubre 2021 Ring de Prestaciones - A partir de noviembre 2021 Elaboración AGSS

- Enfermedad: Hasta febrero 2020 Ring de Prestaciones - A partir de marzo 2020 Elaboración AGSS

- Desempleo: Hasta diciembre 2013 Ring de Prestaciones - A partir de enero 2014 Elaboración AGSS

(1) Incluye Ley N°17.291 de Licencia especial para los funcionarios públicos o trabajadores privados que adopten menores (hombres y mujeres) y “motivo especial” (hombres y mujeres).

Subsidios de Maternidad y Desempleo: sin reliquidaciones. Subsidios de Enfermedad: con reliquidaciones.

(*) Subsidio por Maternidad beneficiarios totales del año, Subsidio de Enfermedad y Desempleo promedio mensual del año.

CUADRO A7 .

REMUNERACION PROMEDIO DE PRESTACIONES DE ACTIVIDAD, TOTALES Y TRABAJO DOMÉSTICO, 2009-2025								
Valores constantes por IPC en base dic. 2025 - PROMEDIOS MENSUAL DEL AÑO								
Año	Maternidad (1)		Enfermedad			Desempleo		
	Total	Trab. Dom.	Total	Mujeres	Trab. Dom.	Total	Mujeres	Trab. Dom.
2009	96.256	43.943	15.802	14.417	10.151	21.583	17.474	11.037
2010	99.795	33.539	15.037	13.903	10.411	22.638	17.716	10.711
2011	105.128	34.629	14.824	13.703	10.983	22.927	18.191	11.616
2012	115.061	38.420	16.705	15.499	11.773	24.049	18.768	12.456
2013	121.889	38.271	18.449	16.636	12.078	25.224	18.846	12.952
2014	149.653	60.532	21.222	19.049	13.356	24.952	18.783	13.129
2015	174.700	70.639	20.031	17.938	12.453	26.951	20.361	13.822
2016	180.435	72.624	21.608	19.301	12.295	26.108	20.330	13.774
2017	189.436	74.943	22.431	20.235	13.502	27.225	20.912	14.721
2018	191.379	78.286	22.703	20.531	13.474	27.156	21.708	15.897
2019	195.006	76.302	22.071	19.898	13.253	26.793	21.279	14.680
2020	197.912	79.136	21.706	19.643	11.696	23.659	19.527	13.146
2021	196.853	82.306	17.462	15.834	10.171	23.356	19.092	14.073
2022	192.596	83.124	16.557	14.671	9.526	24.140	19.777	14.669
2023	203.582	84.822	19.213	16.986	10.946	26.592	20.813	14.678
2024	207.590	87.446	20.197	17.834	11.095	27.379	21.496	15.004
2025	209.339	88.348	22.033	19.616	12.003	28.387	23.330	15.332

Fuente:

- Maternidad: Hasta octubre 2021 Ring de Prestaciones - A partir de noviembre 2021 Elaboración AGSS

- Enfermedad: Hasta febrero 2020 Ring de Prestaciones - A partir de marzo 2020 Elaboración AGSS

- Desempleo: Hasta diciembre 2013 Ring de Prestaciones - A partir de enero 2014 Elaboración AGSS

(1) Incluye Ley N°17.291 de Licencia especial para los funcionarios públicos o trabajadores privados que adopten menores (hombres y mujeres) y “motivo especial” (hombres y mujeres).

Subsidios de Maternidad y Desempleo: sin reliquidaciones. Subsidios de Enfermedad: con reliquidaciones.

LA ECUACION DE EQUILIBRIO FINANCIERO

Resultados para el período 2004 – 2025

Actualización



LA ECUACION DE EQUILIBRIO FINANCIERO

Resultados para el período 2004 – 2025

Actuaría e Investigaciones Económicas

Actualización

Agosto 2026

Resumen

La ecuación de equilibrio financiero para un sistema de reparto surge de igualar ingresos y egresos anuales y desagregar los componentes de cada uno. De esta forma se plantea la ecuación de equilibrio del sistema, expresada como la relación económica, la relación demográfica y la tasa de equilibrio del sistema.

La relación demográfica se calcula como el cociente entre activos y pasivos. La relación económica se deduce a través del cociente pasividad y salario. Finalmente, la tasa de aporte de equilibrio del sistema es aquella que aplicada a la masa salarial permite igualar ingresos y egresos anuales del sistema.

En este artículo se analiza la evolución de cada componente de la ecuación de equilibrio en el periodo 2004-2025. Para ello, es necesario analizar la estructura de egresos del subsistema IVS y la estructura del financiamiento de dicho sistema.

Palabras Clave: *Ecuación de equilibrio del sistema de reparto, seguridad social, financiamiento de la seguridad social, tasa de equilibrio financiero, relación económica, relación demográfica.*

1. Introducción

El análisis financiero del sistema de invalidez, vejez y sobrevivencia (I.V.S.), en el corto, mediano y largo plazo, se efectúa a través de la ecuación de equilibrio, la que permite visualizar la tendencia que tendrán las principales variables involucradas.

Los sistemas financieros tienen como objetivo la búsqueda del equilibrio global entre ingresos por aportes y egresos por prestaciones en un horizonte de tiempo predeterminado.

En un régimen técnico financiero de reparto puro o simple como el uruguayo, el equilibrio entre ingresos y egresos se logra en períodos muy breves.

Este equilibrio se obtiene en los hechos, mensualmente. No obstante, a los efectos del análisis se tomarán períodos anuales.

En la modalidad más simplificada, el equilibrio financiero se puede expresar en la siguiente ecuación:

$$\text{Ingresos} = \text{Egresos}$$

En los años 2020, 2021 y durante parte del 2022, la situación sanitaria por Covid-19 que vivió el País ha obligado a agregar nuevos elementos de estudio en el análisis financiero del organismo. Esta situación provocó cambios en los ingresos del organismo, ya sea por la caída de cotizantes con la consecuente caída en los aportes y la masa salarial, así como también la exoneración de aportes, medida tomada por el gobierno como ayuda a algunos sectores. Debido a esta situación es que en abril del 2020 se aprueba la Ley Nº19.874 que crea el Fondo Solidario COVID-19, que entre otras cosas busca atender la caída en la recaudación del Banco de Previsión Social derivada de la reducción de actividad económica. Si bien en el año 2021 los cotizantes se recuperan levemente respecto a la caída sufrida en 2020, aun se observa el impacto de la pandemia por Covid. Para el año 2022 esta recuperación eleva los niveles de cotizantes a valores pre-pandemia. Según Decreto Nº 108/023 se estableció el 31 de diciembre de 2022 como fecha de finalización del Fondo Solidario COVID-19.

2. Egresos

A los efectos del presente análisis nos limitaremos al estudio de los riesgos IVS (invalidez, vejez y sobrevivencia) contributivos, por lo que excluirémos las pensiones no contributivas por vejez e invalidez.

Los egresos los podemos determinar teniendo en cuenta el número promedio de jubilaciones existentes y la jubilación promedio anual. Debemos tener en cuenta, además, los egresos por los gastos de funcionamiento, los cuales los reflejaremos en un coeficiente de ajuste. Con esto trabajaremos más adelante, por lo que nos limitaremos en este momento a expresar los egresos de acuerdo con la primera definición:

$$\text{Egresos} = \text{Número Promedio de Jubilaciones} \times \text{Jubilación Promedio}$$

En términos generales se entiende que el total de pasividades está dado por la suma de las jubilaciones más las pensiones. Sin embargo, a los efectos de poder trabajar con elementos comparables, expresamos a las

pensiones en unidades de jubilaciones. Esta definición mide a las pasividades totales en términos de “jubilaciones equivalentes”. Es decir que utilizaremos la siguiente definición:

$$\text{Jubilaciones equivalentes pagas} = \text{N° de jubilaciones pagas} + (\text{N° de pensiones} \times \text{Pensión promedio} / \text{Jubilación Promedio})$$

Cuadro 1. Cantidad de Jubilaciones y Jubilaciones equivalentes

AÑO	Jubilaciones Pagas	Variación Acumulada (*)	Jubilaciones Equivalentes	Variación Acumulada (*)
2004	366.245		479.981	
2005	365.618	-0,17%	482.677	0,56%
2006	364.867	-0,38%	484.365	0,91%
2007	359.617	-1,81%	480.297	0,07%
2008	357.454	-2,40%	478.597	-0,29%
2009	362.120	-1,13%	484.309	0,90%
2010	378.767	3,42%	504.037	5,01%
2011	392.917	7,28%	521.020	8,55%
2012	405.210	10,64%	534.115	11,28%
2013	413.130	12,80%	542.487	13,02%
2014	421.317	15,04%	552.124	15,03%
2015	430.104	17,44%	561.672	17,02%
2016	438.061	19,61%	570.242	18,81%
2017	445.760	21,71%	577.867	20,39%
2018	451.261	23,21%	582.675	21,40%
2019	460.448	25,72%	591.193	23,17%
2020	467.305	27,59%	597.177	24,42%
2021	471.507	28,74%	600.070	25,02%
2022	473.572	29,30%	601.813	25,38%
2023	480.068	31,08%	607.386	26,54%
2024	488.875	33,48%	615.217	28,18%
2025	500.651	36,70%	625.353	30,29%

Fuente: RING de Prestaciones

(*) Cada año respecto al 2004

Nota: Las diferencias con publicaciones anteriores se deben a revisiones en los datos de las series rurales

Desde el año 2004 hasta el año 2008, las jubilaciones pagas han tenido un comportamiento decreciente y las jubilaciones equivalentes han decrecido levemente (0,29%). Esta situación se ha revertido a partir del año 2009, seguramente por la entrada en vigencia de la Ley N° 18.395 (Flexibilización de acceso a las jubilaciones), en donde tanto las jubilaciones pagas como las equivalentes han tenido un importante crecimiento con respecto al año base.

La diferencia en términos absolutos entre el número de jubilaciones pagas en el año 2025 con respecto al año 2004 es de 134.406 jubilaciones más, lo que representa un incremento del 36,70%. Así mismo, las jubilaciones equivalentes crecieron con respecto al año 2004 en 145.371 lo que representa un incremento del 30,29%.

Cuadro 2. Pasividad promedio

Pasividad Promedio Anual (*)				
AÑO	En términos de IMS		En términos de IPC	
	\$	U\$S	\$	U\$S
2004	469.505	11.429	270.704	6.590
2005	464.640	11.310	278.011	6.767
2006	451.766	10.997	282.405	6.874
2007	441.136	10.738	289.142	7.038
2008	444.343	10.816	306.408	7.459
2009	444.825	10.828	328.711	8.002
2010	445.045	10.833	341.358	8.309
2011	432.408	10.526	346.443	8.433
2012	432.318	10.524	362.318	8.820
2013	437.464	10.649	376.255	9.159
2014	433.035	10.541	385.861	9.393
2015	438.975	10.686	397.380	9.673
2016	433.537	10.553	398.824	9.708
2017	436.700	10.630	418.017	10.175
2018	440.840	10.731	422.752	10.291
2019	437.935	10.660	425.935	10.368
2020	441.836	10.755	422.352	10.281
2021	449.550	10.943	422.555	10.286
2022	444.576	10.822	416.423	10.137
2023	439.722	10.704	425.451	10.356
2024	444.065	10.810	439.433	10.697
2025	445.119	10.835	445.119	10.835

(*) Valores Constantes. Base IPC, IMS promedio año 2025. Expresados en dólares promedio año 2025 tc= 41,08

Fuente: Informe de Ingresos y Egresos de Repartición Finanzas

Por otra parte, la jubilación equivalente promedio anual de 2025, se ubica en U\$S 10.835¹. En términos absolutos ha tenido un decrecimiento con respecto al año 2004 de U\$S 594 si el deflactor que utilizamos es el IMS, lo que en términos relativos nos está indicando un descenso del orden del 5,2%, como consecuencia del momento en que se otorgan los aumentos², a la Ley N° 18.395 de Flexibilización de jubilaciones y al aumento del peso de las jubilaciones del régimen mixto.

En cambio, si utilizamos como deflactor al IPC, la jubilación equivalente promedio se ha incrementado en U\$S 4.246 lo que en términos relativos sería un aumento del 64,4% con respecto al año 2004, alcanzando mayor poder adquisitivo, esto se explica por el ajuste de las pasividades que en el periodo analizado ha estado durante casi todo el período por encima de la inflación, excepto en 2020 y 2022, generando aumentos reales en término de precios en cada revaluación. Además, desde el año 2008 las pasividades mínimas han sido incrementadas mediante decretos, lo que ha repercutido en el aumento de la pasividad promedio.

¹ Tipo de cambio promedio año 2025 1 USD = \$ 41,08

² Hay que recordar que las pasividades se reajustan con el incremento de salarios del año anterior, por lo cual se presenta un desfase entre el crecimiento de las pasividades y el salario

Si elaboramos un índice con estos comportamientos obtenemos:



El comportamiento diferente de los índices mencionados, también se ve reflejado en los egresos por pago de pasividades. Es así como existe un crecimiento en los egresos por pago de pasividades del orden del 23,52% cuando los expresamos en términos de IMS, y un 114,23% si los expresamos en términos de IPC.

Cuadro 3. Egresos I.V.S en IMS e IPC

Total Egresos I.V.S (*)				
AÑO	En términos de IMS		En términos de IPC	
	\$ (**)	U\$S (**)	\$ (**)	U\$S (**)
2004	225.354	5.486	129.933	3.163
2005	224.271	5.459	134.189	3.266
2006	218.820	5.327	136.787	3.330
2007	211.876	5.158	138.874	3.381
2008	212.661	5.177	146.646	3.570
2009	215.433	5.244	159.198	3.875
2010	224.319	5.460	172.057	4.188
2011	225.293	5.484	180.504	4.394
2012	230.907	5.621	193.519	4.711
2013	237.319	5.777	204.114	4.969
2014	239.089	5.820	213.043	5.186
2015	246.560	6.002	223.197	5.433
2016	247.221	6.018	227.426	5.536
2017	252.354	6.143	241.558	5.880
2018	256.866	6.253	246.327	5.996
2019	258.905	6.302	251.810	6.130
2020	263.854	6.423	252.219	6.140
2021	269.761	6.567	253.563	6.172
2022	267.552	6.513	250.609	6.100
2023	267.081	6.501	258.413	6.290
2024	273.196	6.650	270.347	6.581
2025	278.357	6.776	278.357	6.776

(*) Valores Constantes. Base IPC, IMS promedio año 2025. Expresados en dólares promedio año 2025 tc= 41,08

(**) Expresado en millones

Fuente: Informe de Ingresos y Egresos de Repartición Finanzas

3. Ingresos

Los ingresos destinados al subsistema IVS provienen:

- De las contribuciones personales y patronales sobre la masa salarial
- De las contribuciones del Estado, que comprenden los ingresos provenientes de la afectación al organismo de diferentes impuestos y la Asistencia Financiera en caso de ser necesaria.

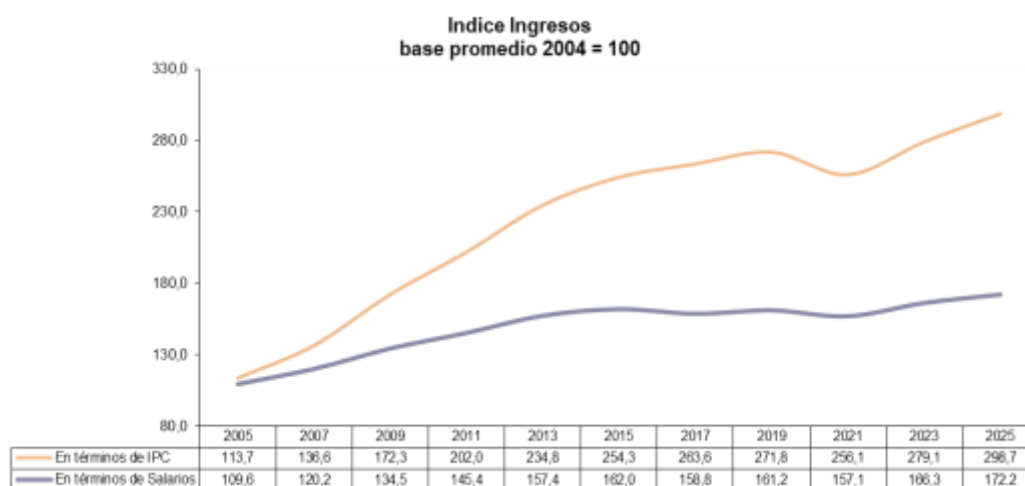
La suma de estos ingresos constituye el total de recursos disponibles para financiar el total de egresos de IVS.

En los años 2020, 2021 y 2022 se incorpora el ingreso asociado a la emergencia sanitaria provocada por la pandemia por Covid-19. Producto de esta situación es que el Estado ha creado un Fondo Covid-19 a través del cual se otorgan contribuciones que buscan mitigar los efectos por la baja de aportes, ya sea por la caída de cotizantes, así como también producto de exoneración de aportes para algunos sectores de la economía. Este fondo tuvo como fecha de finalización el 31 de diciembre de 2022.

A los efectos de comparar los ingresos provenientes de las distintas fuentes, es necesario expresarlos en términos de una de ellas. Siendo los de mayor cuantía los provenientes de la masa salarial, es conveniente convertir las contribuciones estatales en términos de aportación sobre masa salarial. De esta forma, las variables determinantes de los ingresos se reducen a: la tasa de aporte (que incluye aportes personales, patronales y contribución del Estado), el sueldo medio anual de los cotizantes del subsistema y el número de activos cotizantes.

$$\text{Ingresos} = \text{Sueldo anual promedio} \times \text{número cotizantes} \times \text{tasa de aporte}$$

Al observar la evolución de los ingresos expresados en términos de IPC o en términos de salarios encontramos:



Al comparar los ingresos anuales en valores constantes del año 2025 respecto a los del año 2004, en términos de Índice de Precios al Consumo (IPC) observamos que han aumentado un 198,7%, y al expresarlos en términos de Salario (IMS) se han incrementado en un 72,2%.

Cuadro 4. Cotizantes, tasa de aporte, sueldo promedio y recaudación

AÑO	Cotizantes	Tasa de aporte	Sueldo Promedio Anual IPC(1)	Ingresos IPC (1)	Sueldo Promedio Anual IMS(2)	Ingresos IMS (2)
			U\$S	U\$S (**)	U\$S	U\$S (**)
2004	915.184	25,16%	8.295	1.910	14.386	3.313
2005	983.709	25,34%	8.712	2.172	14.560	3.630
2006	1.052.851	24,87%	9.219	2.414	14.748	3.861
2007	1.117.029	23,12%	10.103	2.609	15.414	3.981
2008	1.185.961	23,54%	10.292	2.874	14.924	4.167
2009	1.215.390	24,05%	11.260	3.292	15.238	4.454
2010	1.281.501	23,94%	11.352	3.482	14.800	4.540
2011	1.342.301	23,79%	12.083	3.858	15.082	4.815
2012	1.402.073	23,74%	12.649	4.210	15.092	5.023
2013	1.442.928	23,74%	13.093	4.484	15.223	5.214
2014	1.460.205	23,76%	13.759	4.774	15.441	5.358
2015	1.454.036	23,70%	14.096	4.857	15.571	5.366
2016	1.437.030	23,73%	14.222	4.849	15.460	5.271
2017	1.452.035	23,56%	14.718	5.035	15.376	5.260
2018	1.452.202	23,70%	14.889	5.125	15.526	5.345
2019	1.445.636	23,76%	15.118	5.192	15.544	5.338
2020	1.411.198	23,90%	14.266	4.812	14.924	5.034
2021	1.427.889	23,83%	14.374	4.890	15.292	5.203
2022	1.488.622	23,67%	14.328	5.048	15.296	5.390
2023	1.510.639	23,72%	14.877	5.330	15.376	5.509
2024	1.540.444	23,66%	15.346	5.593	15.508	5.651
2025	1.562.635	23,71%	15.395	5.705	15.395	5.705

(**) Expresado en millones

(1) Valores Constantes. Base IPC promedio año 2025, expresados en dólares promedio año 2025 tc= \$41,08

(2) Valores Constantes. Base IMS promedio año 2025, expresados en dólares promedio año 2025 tc= \$41,08

Nota: Las diferencias con publicaciones anteriores se deben a cambios en la metodología de conteo.

Fuentes: - Consolidado de Recaudación ATYR.

- Hasta 2019 - DW de nominada, desde 2020 - metadata cotizantes de CSDA - ATYR

El mayor incremento de la masa salarial, con respecto a los ingresos, lo podemos atribuir a la disminución de la tasa promedio de aportación que en el año 2004 fue 25,16% y en el año 2025 fue de 23,71%³.

Los ingresos del año 2025 respecto al año 2004, en términos de IPC expresados en dólares promedio del año, han crecido en términos absolutos en 3.795 millones de dólares, equivalente en términos relativos al 198,7%. Este incremento, lo podemos atribuir por un lado a que los cotizantes se han incrementado en 70,7% respecto al año 2004, por otro al aumento del sueldo promedio de aportación en 85,6%. La consecuencia del comportamiento de estas variables se ha visto reflejada en el incremento de la masa salarial, que pasó de 7.591 millones de dólares en el año 2004 a 24.056 millones en 2025. En términos relativos estamos hablando de un crecimiento del 216,9% de la masa salarial. Si comparamos el año 2025 respecto al año 2024 observamos un aumento de la masa salarial para el último año de estudio de 1,8%, esto se explica por el aumento en los puestos de trabajo.

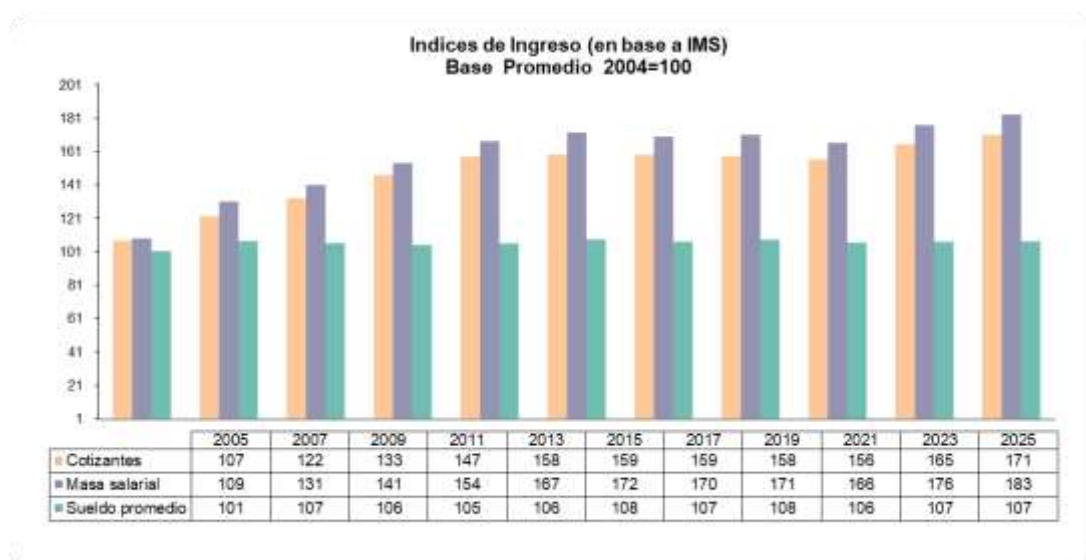
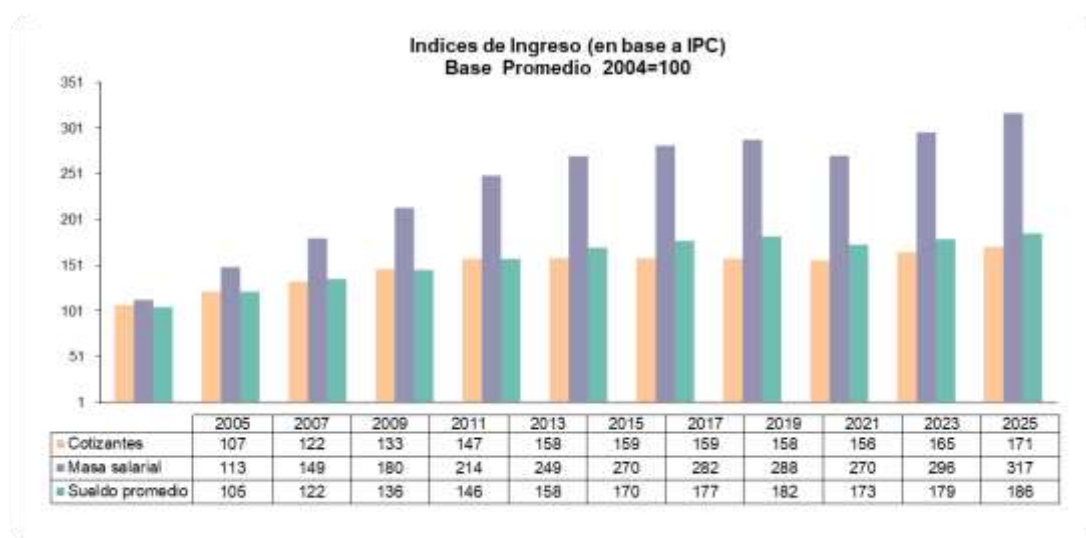
³ Tasa de aportación promedio estimada a partir de la recaudación total. Incluye aporte patronal Rural.

Los ingresos del año 2025, en términos de IMS expresados en dólares promedio del año, han tenido un crecimiento del 72,2% en relación con el año 2004, lo que en términos absolutos son 2.392 millones de dólares.

Este crecimiento lo podemos atribuir sobre todo al importante aumento de los puestos cotizantes, el cual ha significado la captación de 647,5 mil puestos de trabajo en el período de referencia.

El crecimiento de los Ingresos en términos constantes respecto a la evolución del IMS en el periodo (2004-2025) es muy inferior al crecimiento de los ingresos respecto a la evolución del IPC. Esta diferencia se debe al crecimiento real del salario en dicho periodo.

Si elaboramos un índice del comportamiento de estas variables obtenemos los siguientes gráficos:



Al considerar el gráfico de índices en base al IPC se puede observar que la masa salarial crece por el efecto combinado de crecimiento de los cotizantes y del salario promedio en términos de IPC, en cambio la masa salarial en base al IMS crece fundamentalmente por efecto del crecimiento de los cotizantes.

En cuanto a los cotizantes, se observa una trayectoria creciente desde 2005 hasta 2019. Posteriormente, en el contexto de la situación sanitaria atravesada por el país, se registra una disminución en 2020, alcanzando los cotizantes un nivel inferior al observado en 2019. A partir de 2021 se observa una recuperación sostenida, que continúa en 2025, alcanzándose en este último año el mayor nivel de cotizantes del período analizado.

Esta evolución se refleja también en la masa salarial. Luego de la disminución observada en 2021, tanto el índice de masa salarial en base al IPC como el correspondiente al IMS retoman una tendencia creciente. En 2025, ambos indicadores superan los niveles registrados previos a la pandemia, alcanzando sus máximos valores del período.

Tasa de Equilibrio y Relaciones Básicas

El equilibrio financiero para un sistema de reparto se obtiene cuando se igualan los Ingresos y los Egresos anuales.

$$a * S * N = P * p * z$$

Siendo:

a - Tasa de aportes

S - Sueldo medio anual de los cotizantes del subsistema

N - Número de puestos cotizantes

P - Número de pasividades

p - Monto de la pasividad promedio

z - Coeficiente de ajuste de egresos que corresponde a los gastos de funcionamiento

La ecuación anterior la podemos expresar de la siguiente manera:

$$p / S * z = a * N / P$$

Si a p/S y a N/P las llamamos “c” y “r” respectivamente, obtenemos:

$$c * z = a * r$$

$$a = (c / r) * z$$

“c” es la relación económica de la ecuación, representando la proporción de la prestación promedio de pasividad (incluye jubilaciones y pensiones) respecto del salario promedio de cotizantes.

“r” es la relación demográfica de la ecuación que representa la relación entre el número de activos cotizantes y el número de pasivos.

A partir de la entrada en vigencia de la Ley 16.713, el Banco de Previsión Social actúa como agente de retención de los aportes para el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio. Recauda esos aportes y los debe transferir a las AFAP.

Esto nos lleva a replantear la ecuación de equilibrio. Por un lado, tenemos la recaudación total, la cual desde la vigencia de la ley incluye las transferencias a las AFAP, y por otro debemos sumarle a los egresos la parte de recaudación que debemos transferir.

$$a * S * N = P * p * z + TRA$$

Siendo TRA = Transferencias AFAP

Veamos la evolución de estas relaciones para el período considerado. Los indicadores se presentan calculados sobre la masa salarial observada. En publicaciones anteriores se presentaban además indicadores calculados sobre una masa salarial ajustada por efecto COVID-19, con el objetivo de compensar parcialmente la pérdida de recaudación derivada de la reducción de la actividad económica durante la emergencia sanitaria. Dado que estos efectos extraordinarios dejaron de estar presentes y el Fondo COVID-19 finalizó en 2022, en la presente actualización se presentan únicamente los indicadores calculados sobre la masa salarial observada.

Cuadro 5. Tasa de equilibrio y relaciones básicas (calculadas sobre la Masa salarial sin ajuste Fondo COVID⁴):

AÑO	RELACION ACTIVO/ PASIVO	RELACION PASIV/ SALARIO	TASA DE EQUILIBRIO
2004	1,91	79,4%	47,11%
2005	2,04	77,7%	43,35%
2006	2,17	74,6%	39,37%
2007	2,33	69,7%	34,83%
2008	2,48	72,5%	34,50%
2009	2,51	71,1%	33,66%
2010	2,54	73,2%	34,79%
2011	2,58	69,8%	33,42%
2012	2,63	69,7%	32,95%
2013	2,66	70,0%	32,86%
2014	2,64	68,3%	31,67%
2015	2,59	68,6%	32,84%
2016	2,52	68,3%	33,71%
2017	2,51	69,1%	33,82%
2018	2,49	69,1%	34,00%
2019	2,45	68,6%	34,37%
2020	2,36	72,1%	37,02%
2021	2,38	71,6%	36,59%
2022	2,47	70,7%	34,93%
2023	2,49	69,6%	33,93%
2024	2,50	69,7%	33,60%
2025	2,50	70,4%	33,89%

Nota: Las diferencias con publicaciones anteriores se deben a cambios en la metodología de conteo.

La relación *activo/pasivo*, tiene un comportamiento creciente desde el año 2004 al 2013 y en el año 2014 comienza a disminuir hasta 2021 donde comienza nuevamente un ascenso. En el último año de estudio se

⁴ El fondo COVID transfirió recursos a BPS para compensar la pérdida de recaudación provocada por la pandemia durante los años 2020, 2021 y 2022. En publicaciones anteriores correspondientes a esos años, además del presente cuadro, se calcularon las tasas utilizando una masa salarial corregida con dichos aportes.

mantiene estable respecto al 2024, siendo la relación activo/pasivo de 2,50. El crecimiento de la relación activo pasivo hasta el año 2013 está relacionada al crecimiento de los cotizantes del sistema. En 2015 y 2016 se registra una caída de los cotizantes que genera una caída de la relación activo/pasivo. El crecimiento observado en los últimos años puede ser explicado por el aumento de los cotizantes, los cuales lo hacen en mayor proporción que las jubilaciones equivalentes.

La relación *pasividad/salario* surge de la comparación entre el monto de la jubilación equivalente promedio, y el sueldo promedio de los activos cotizantes. Esta relación presenta un comportamiento oscilante a lo largo del período analizado, entre los años 2004 – 2007 la misma desciende, seguida de un incremento en 2008. A partir de dicho año esta relación vuelve a presentar fluctuaciones hasta 2020. En 2021 comienza un descenso hasta 2023, para luego registrar un nuevo incremento durante los dos últimos años del período analizado.

La variación de esta relación se debe a la evolución que han tenido la pasividad y el salario promedio en el período considerado. Al analizar la relación pasividades/salario en 2025, se observa un incremento respecto al año anterior. Si bien tanto la jubilación promedio como el salario promedio registraron aumentos, el crecimiento de la jubilación promedio fue superior al del salario promedio, determinando un aumento de la relación entre ambas variables. Es importante destacar que esta variable mide la relación entre la pasividad y el salario “promedio” de aporte al BPS, no es la tasa de reemplazo legal vigente.

La *tasa de equilibrio* es aquella que, aplicada sobre la masa salarial, permite igualar los ingresos y egresos anuales del sistema. Es decir, es la tasa que se debería aportar si el sistema se autofinanciara. En el periodo 2004-2009 está en continuo decrecimiento, pasando del 47,11% al 33,66%, luego tiene un pequeño crecimiento en el año 2010, ubicándose en 34,79%. Este incremento en la tasa lo podemos atribuir al mayor crecimiento de los egresos que los ingresos en el año. No debemos olvidarnos de que, si bien es muy importante el crecimiento de los puestos cotizantes, no menos importante es la entrada en vigencia la Ley N° 18.395 (Flexibilización de las Jubilaciones), la cual ha hecho que aumentaran significativamente las altas de pasividades.

Entre 2010 y 2014 la tasa de equilibrio ha descendido, alcanzando en 2014 un guarismo del 31,67%.

La tasa de equilibrio mantiene la tendencia creciente que se observa desde el año 2014 hasta 2020 donde se registra un salto en la serie asociado a la crisis del COVID-19.

En el periodo 2021-2024, la tasa de equilibrio comienza a descender asociado a la recuperación del efecto de la pandemia y al aumento de los ingresos de los últimos años hasta llegar a 33,60% en 2024. Sin embargo, en el último año vuelve a presentar un ascenso registrando un 33,89%.

Sobre esta tasa es donde la Ley N°16.713 hace sentir su influencia, como consecuencia de las transferencias AFAP. Si la calculamos bajo el supuesto de la no existencia de transferencias, llegamos a:

Cuadro 6. Tasa de equilibrio

AÑO	Tasa de Equilibrio Sin Transferencias	Tasa de Equilibrio Con Transferencias
2004	42,08%	47,11%
2005	38,43%	43,35%
2006	34,45%	39,37%
2007	30,05%	34,83%
2008	29,38%	34,50%
2009	28,31%	33,66%
2010	29,22%	34,79%
2011	27,69%	33,42%
2012	26,98%	32,95%
2013	26,75%	32,86%
2014	25,45%	31,67%
2015	26,57%	32,84%
2016	27,11%	33,71%
2017	27,15%	33,82%
2018	27,33%	34,00%
2019	27,74%	34,37%
2020	30,19%	37,02%
2021	29,88%	36,59%
2022	28,21%	34,93%
2023	27,16%	33,93%
2024	26,81%	33,60%
2025	27,05%	33,89%

Como consecuencia de la consideración dentro de los egresos de las transferencias a las AFAP, surge la siguiente ecuación:

$$\text{Masa salarial} * \text{tasa de aporte} = \text{Egresos por prestaciones} + \text{Transf. AFAP}$$

De donde:

$$\text{Tasa de aporte} = \frac{\text{Egresos por prestaciones} + \text{Transf. AFAP}}{\text{Masa Salarial}}$$

Pero como ya dijimos, en el régimen uruguayo existen las contribuciones de los afiliados activos, los impuestos afectados y la asistencia financiera del Estado que cubre los déficits existentes, incluyéndose en el periodo 2020-2022 el Fondo Covid analizado a lo largo del documento. Si desagregamos todos estos conceptos en función de la masa salarial llegamos a:

Cuadro 7. Tasas de equilibrio desglosada por fuente (calculadas en función de la masa salarial sin ajuste del Fondo Covid):

AÑO	Tasa de Equilibrio (*)	Tasa de Aportación Promedio (*)	Impuestos Afectados (*)	Asistencia del Estado (*)	Fondo Covid-19 (*)	Compensaciones por Exoneraciones y Aporte Rural (*)
2004	47,11%	25,16%	11,35%	10,60%		
2005	43,35%	25,34%	10,95%	7,05%		
2006	39,37%	24,87%	10,47%	4,03%		
2007	34,83%	23,12%	10,07%	1,64%		
2008	34,50%	23,54%	10,96%	0,00%		
2009	33,66%	24,05%	9,61%	0,00%		
2010	34,79%	23,94%	9,87%	0,98%		
2011	33,42%	23,79%	9,25%	0,39%		
2012	32,95%	23,74%	8,92%	0,29%		
2013	32,86%	23,74%	8,62%	0,50%		
2014	31,67%	23,76%	7,81%	0,10%		
2015	32,84%	23,70%	8,01%	1,13%		
2016	33,71%	23,73%	8,28%	1,70%		
2017	33,82%	23,56%	8,48%	1,78%		
2018	34,00%	23,70%	8,67%	1,63%		
2019	34,37%	23,76%	8,71%	1,90%		
2020	37,02%	23,90%	9,48%	2,67%	0,97%	
2021	36,59%	23,83%	10,07%	2,25%	0,45%	
2022	34,93%	23,67%	9,62%	1,54%	0,11%	
2023	33,93%	23,72%	8,76%	0,76%		0,69%
2024	33,60%	23,66%	7,47%	0,65%		1,82%
2025	33,89%	23,71%	6,76%	1,68%		1,75%

(*) Expresada en porcentaje de la masa salarial

La tasa de aportación promedio de los afiliados alcanzó en el año 2004 al 25,16% sobre la masa salarial, el excedente de la tasa de equilibrio sobre la tasa de aportación estuvo constituido por los impuestos afectados, 11,35%, y la asistencia financiera, 10,6%, expresados como porcentajes de la masa salarial.

La evolución de esta tasa depende de las distintas tasas de aporte patronal y distintas exoneraciones que existieron en el período.

En el año 2025 la tasa de aportación promedio ascendió con respecto al año anterior, ubicándose en 23,71%.

Los impuestos afectados, que en el año 2004 representaban el 11,35% de la masa salarial, presentan una evolución decreciente hasta el año 2014, excepto en el año 2008 y 2010. A partir del año 2015 el peso de los impuestos como porcentaje de la masa se incrementa hasta alcanzar en el año 2021 el 10,07%, para luego volver a descender ubicándose en el año 2025 en 6,76%. La baja en la tasa de impuestos afectados en los últimos años se explica por un cambio introducido a partir de la Ley 20.130 en cuanto al IVA afectado a la Seguridad Social, el artículo 210 de la presente ley establece que el Banco de Previsión Social administrará diferentes fondos. A partir de este cambio el IVA afectado a BPS se distribuye entre dichos fondos, el IVA que corresponde tomar para este análisis es el que corresponde al Fondo Previsional y la cuota parte que corresponde a jubilaciones y pensiones contributivas del Fondo Niveles Mínimos de Protección. Por otro lado, la recaudación del IASS se redujo en términos reales como consecuencia de los cambios introducidos por el

Decreto N.º 395/023, cuyos efectos se reflejaron tanto en 2024 como en 2025. Como resultado, los impuestos afectados continuaron reduciendo su participación como porcentaje de la masa salarial durante el período reciente.

El aumento sostenido de la recaudación y de los impuestos afectados al organismo desde el año 2004, debido al importante crecimiento de los puestos cotizantes, al aumento en la recaudación del IVA y de los nuevos impuestos afectados al organismo, motiva la disminución paulatina de la Asistencia Financiera en el período estudiado. Esto llevó a que, en los años 2008 y 2009, no sólo no se precisara Asistencia, sino que hubo un superávit financiero.

Desde el año 2010, volvió a ser necesaria la Asistencia Financiera, lo que podría estar asociado al importante crecimiento de los egresos por la entrada en vigencia de la Ley N° 18.395 de Flexibilización de las Jubilaciones.

Cabe destacar que en el año 2014 la entrada en vigencia la Ley N°19.162 de Revocación de Opciones AFAP, ocasionó que hubiera transferencias monetarias significativas de las AFAP hacia BPS como consecuencia de las revocaciones, lo cual generó una baja de la asistencia financiera en ese año. A partir de 2015 asociado a un crecimiento de los egresos del BPS superior al crecimiento de los ingresos el porcentaje de asistencia financiera respecto a la masa salarial aumenta.

Para el periodo 2020-2022 se observa que los importes destinados a cubrir aportes no recibidos que ingresan a través del Fondo Covid, representan un 0,97%, 0,45% y 0,11% de la masa salarial para 2020, 2021 y 2022 respectivamente.

La Ley N° 20.130 a partir de agosto de 2023 establece una compensación por los aportes no recibidos por exoneraciones de aporte patronal y por el régimen especial de aportación rural. En 2025 esta compensación representó un 1,75% de la masa salarial.

Si se analiza para el año 2025 el peso de la asistencia financiera sobre la masa salarial se observa que la misma representó 1,68%.

4. Análisis de la Estructura Financiera

La doctrina en materia de financiación de la Seguridad Social analiza, además del sistema financiero, el concepto de estructura financiera o fuentes de financiamiento.

La estructura de las fuentes de financiamiento de un sistema de Seguridad Social se basa en el origen de sus recursos y en la dimensión de esas distintas fuentes.

En el caso uruguayo los recursos provienen: de los aportes personales y patronales, de los impuestos afectados al organismo y la asistencia financiera del Estado.

4.1 Composición de los ingresos

Para poder apreciar la dimensión y la estructura de estos recursos, partiremos de la siguiente relación simple de ingresos, la cual iremos desagregando.

Según el *concepto* de los ingresos podemos dividirlos en Ingresos por contribuciones de los cotizantes activos, e Ingresos por Contribuciones del Estado.

$$I = IC + CE$$

Donde: I = Ingreso Total

IC = Ingresos por contribuciones de activos

CE = Contribuciones del Estado

Esta relación puede ser visualizada para el año 2025 en el siguiente cuadro:

Cuadro 8.

Ingresos 2025 (**) - según concepto		
	U\$S (*)	
Ingresos por contribuciones	5.704,51	69,97%
Contribuciones del Estado	2.448,22	30,03%
Total	8.152,73	100%

(*) TC Interbancario Vendedor promedio año 2025 = \$41.08

(**) Expresado en millones de dólares

Fuente: Consolidado Recaudación ATYR e Informes repartición Finanzas

El total de ingresos necesarios para obtener el equilibrio en el año 2025 asciende a 8.152,73 millones de dólares. Esta suma es la que cubre los egresos para las prestaciones IVS contributivas, los gastos de administración del organismo y las transferencias a las AFAP.

El 69,97% de esos ingresos provienen de las contribuciones efectuadas por los cotizantes activos y el 30,03% corresponde a las Contribuciones del Estado, impuestos afectados y Asistencia Financiera.

Bajo tal óptica, al considerar la evolución - 2004 al 2025 - de la proporción de dicha relación, se puede afirmar la existencia de un incremento sostenido hasta el año 2014 de la participación de los recursos provenientes de las contribuciones directas de los afiliados en detrimento de las Contribuciones del Estado (Impuestos afectados y Asistencia Financiera). A partir del año 2015 las contribuciones del estado aumentan su proporción en la estructura de financiamiento. Este aumento se explica debido a la baja registrada en el número de cotizantes y, a que los valores registrados en el año 2014 se veían afectados por la entrada en vigencia de la Ley N° 19.162, entre otros factores. La Asistencia Financiera representa el déficit del sistema IVS, en el año 2004 la misma rondaba el 22% de nuestros ingresos, decreciendo hasta no necesitar de ella por dos años consecutivos (2008 y 2009). En el año 2025, la Asistencia Financiera representó el 4,94% de los ingresos.

Las contribuciones totales efectuadas por los activos cotizantes las podemos dividir según el *destino* de estas; por un lado, tenemos las que serán afectadas al régimen solidario, y por otro las que se destinarán al régimen de ahorro.

Cuadro 9.

Ingresos (**) por Contribuciones 2025 - Según destino		
	U\$S (*)	
Régimen Solidario	4.058,94	71,15%
Régimen Ahorro	1.645,57	28,85%
TOTAL	5.704,51	100,00%

(*) TC Interbancario Vendedor promedio año 2025 = \$41.08

(**) Expresado en millones de dólares

Fuente: Consolidado Recaudación ATYR y Gerencia de distribución y Rezagos

Se puede apreciar que, del ingreso por concepto de contribuciones de activos, el 71,15% quedó en el Organismo en el año 2025 y el 28,85% fue transferido a las AFAP en concepto de aportes al sistema de ahorro.

No obstante, lo expuesto, para considerar desde un punto de vista global la importancia relativa de las Contribuciones del Estado, es preciso considerar exclusivamente los aportes de los afiliados activos con destino al régimen solidario, tal como se expresa en el siguiente cuadro.

Cuadro 10.⁵

Ingresos (**) del BPS 2025 - según concepto		
	U\$S (*)	
Contribuciones del Régimen Solidario	4.058,94	62,38%
Contribuciones Estatales		
Por impuestos	1.625,27	24,98%
Por Asistencia Financiera	403,06	6,19%
Por Compensaciones	419,89	6,45%
TOTAL	6.507,16	100,00%

(*) TC Interbancario Vendedor promedio año 2025 = \$41.08

(**) Expresado en millones de dólares

Fuente: Consolidado Recaudación ATYR e Informes repartición Finanzas

Al tener en cuenta el destino de los ingresos, la estructura de éstos se modifica. Las contribuciones de activos afectadas al régimen solidario se acotan a 4.058,94 millones de dólares y representan el 62,38% de los ingresos de BPS.

Las contribuciones estatales se dividen en contribuciones a través de impuestos afectados y por asistencia financiera, en la estructura de ingresos del BPS representan un 24,98% los impuestos afectados un 6,19% de Asistencia Financiera y 6,45% de Compensaciones por exoneraciones y aportación Rural.

⁵ La diferencia entre el total de ingresos del Cuadro 8 y los ingresos del BPS considerados en el Cuadro 10 corresponde a las contribuciones destinadas al régimen de ahorro individual administrado por las AFAP.

4.2 Desagregación de las contribuciones de afiliados y del Estado

Desagregaremos ahora, los ingresos por contribuciones de activos y las contribuciones del Estado según el concepto que incluyen las mismas. Por lo que podemos plantear la siguiente relación:

IC = AE + AP

Donde:

- IC = Ingresos por contribuciones de activos
- AE = Aporte patronal general
- AP = Aporte personal

El régimen general de aportación al B.P.S. está constituido por contribuciones patronales y personales sobre la nómina de salarios (reales y fictos).
Es interesante plantear la desagregación de estos conceptos, a los efectos de poder visualizar la importancia relativa de cada uno de ellos. En el siguiente cuadro se expresan los valores correspondientes al ejercicio 2024.

Cuadro 11.

Ingresos (**) por Contribuciones 2025 - según concepto		
	U\$S (*)	
Aporte Personal	3.608,52	63,26%
Aporte Patronal	2.095,99	36,74%
Total	5.704,51	

(*) TC Interbancario Vendedor promedio año 2025 = \$41.08
(**) Expresado en millones de dólares
Fuente: Consolidado Recaudación ATYR, Informe de Ingresos y Egresos Repartición Finanzas

El régimen general establece una tasa patronal del 7,5%, así como una tasa de aporte personal del 15% sobre la masa salarial. Se puede apreciar que el sistema se financia con una aportación personal, superior a la patronal, que en términos generales alcanza al 63,26% del total.

Si consideramos los aportes exclusivos al régimen solidario, deduciendo del aporte personal que figura en el cuadro anterior, las transferencias a las AFAP del período, obtenemos:

Cuadro 12.

Ingresos (**) por Contribuciones al Régimen Solidario 2025 - según concepto		
	U\$S (*)	
Aporte Personal	1.962,95	48,36%
Aporte Patronal	2.095,99	51,64%
Total	4.058,94	

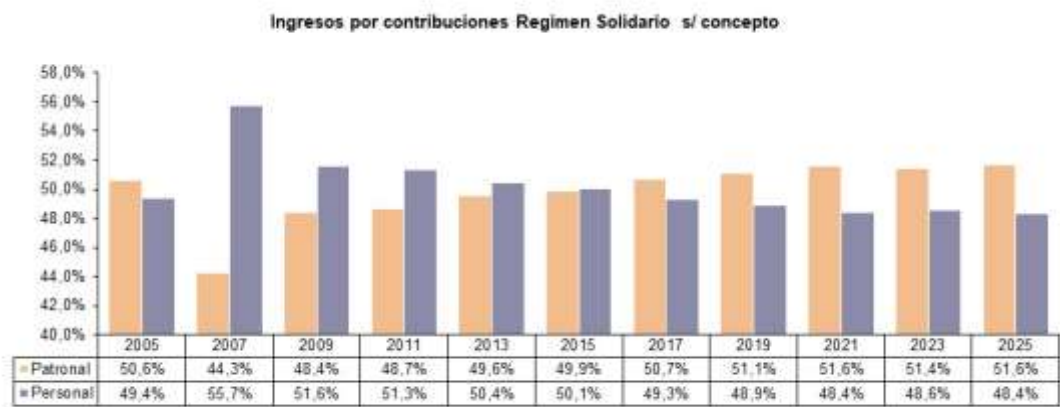
(*) TC Interbancario Vendedor promedio año 2025 = \$41.08

(**) Expresado en millones de dólares

Fuente: Consolidado Recaudación ATYR, Informe de Ingresos y Egresos Repartición Finanzas

El aporte patronal representa el 51,64% de los ingresos por contribuciones y el aporte personal se ha ubicado en el 48,36% del total.

Si consideramos la evolución de la estructura de estos ingresos apreciaremos que:



En el año 2005, los ingresos por contribuciones se encontraban en el entorno del 50% correspondiente al aporte patronal y el 50% restante al aporte personal. En julio de 2007 entra en vigencia la ley de reforma tributaria (Nº 18.083) la cual, en términos generales, derogó todas las exoneraciones y reducciones de aportes patronales, pero bajó la tasa de aporte patronal del 12,5% al 7,5%. En el año 2007 el 44,3% de los ingresos por contribuciones correspondieron al aporte patronal, y el 55,7% por aporte personal. Esto, en mayor parte, lo podemos atribuir al descenso en la tasa de aportación, ya que el efecto de la eliminación de las exoneraciones no fue en forma inmediata.

A partir del año 2009, se observa un incremento en la estructura de ingresos de los aportes patronales, efecto que podríamos atribuir a la eliminación de las exoneraciones, a la regularización de empresas no dependientes y el crecimiento del régimen mixto. Desde el año 2015 al último año de estudio los aportes patronales representan más del 50% de los ingresos, siendo en 2025 el 51,6%.

5. Síntesis

El equilibrio financiero para un sistema de reparto se obtiene cuando se igualan los Ingresos y los Egresos anuales. El presente estudio se ha realizado a través del análisis de la ecuación de equilibrio del sistema, expresada esta como: la relación demográfica, la relación económica y la tasa de equilibrio.

La relación demográfica se expresa a través del cociente *activo/pasivo*, y tiene un comportamiento creciente en el período 2004 - 2013. Es así como, el coeficiente de dependencia del sistema ha pasado de 1,91 activos que efectúan aportes por cada persona que recibe una prestación en el año 2004, a 2,66 en el año 2013. Este nivel al que ha llegado el ratio, se debe fundamentalmente al crecimiento registrado de los puestos activos cotizantes, los cuales han tenido un incremento del 57,7% en este período 2004 – 2013, lo que representó la captación de 527,7 mil nuevos puestos cotizantes. En el periodo 2014 a 2020, la relación activo pasivo cae hasta alcanzar una relación de 2,36 activos que financian a cada pasivo, generándose este deterioro por una caída en los cotizantes a partir de 2015 y por el crecimiento de las jubilaciones en todo el periodo. A partir de 2021 se visualiza un aumento del indicador, mostrando una recuperación en 2024 que se mantiene en 2025 de 2,50 activos para financiar cada pasivo, esta recuperación sitúa al indicador en valores similares a años pre-pandemia.

Por otro lado, la relación económica expresada a través del cociente *pasividad/salario*, en el período 2004 – 2025, tiene un comportamiento oscilante en el entorno del 70%, atribuible a que las pasividades se reajustan con el incremento de salarios del año anterior, por lo cual se presenta un desfase entre el crecimiento de las pasividades y el salario.

La *tasa de equilibrio*, la cual definimos como aquella que aplicada sobre la masa salarial permite igualar los ingresos y egresos anuales del sistema, ha tenido un comportamiento decreciente hasta el año 2014 (exceptuando 2010), siendo en el año 2004 igual al 47,11% de la masa salarial llegando a 31,67% en el año 2014. A partir de 2015 la tasa de equilibrio aumenta hasta alcanzar en el año 2020 el 37,02% de la masa salarial. En el período 2021 - 2024 se observa un descenso alcanzando el 33,60%, para luego en 2025 mostrar un pequeño crecimiento registrando en el último año un 33,89%.

La importancia de este comportamiento radica en cómo afecta esto a la Asistencia Financiera que recibe el organismo para poder hacer frente a sus obligaciones.

La entrada en vigencia de la Ley N° 18.395 de Flexibilización de acceso a las Jubilaciones, ha impactado en las altas de jubilaciones, las cuales han incrementado significativamente.

Si bien en el período se ha dado un aumento sostenido de la recaudación por contribuciones y de los impuestos afectados, los egresos han crecido más que los ingresos, por lo cual se ha necesitado de Asistencia Financiera. De todas formas, se debe destacar que la Asistencia Financiera recibida se mantiene en niveles bajos si hacemos una comparación histórica. Para el último año de estudio, la asistencia financiera representó el 1,68% de la masa salarial, frente al 0,65% observado en 2024. Lo que supone un incremento de 1,03 puntos porcentuales de la masa salarial, aunque continúa ubicándose en niveles reducidos en la comparación histórica. Este crecimiento en la asistencia financiera se puede atribuir a la disminución de algunas fuentes de financiamiento como los impuestos afectados y por el incremento de egresos asociado a prestaciones.

Desde el punto de vista de la estructura financiera, se puede afirmar que en el periodo 2004 a 2014 se ha dado un incremento sostenido de las contribuciones directas de los afiliados en detrimento de la participación de los recursos provenientes de las Contribuciones del Estado (Impuestos Afectados y Asistencia Financiera). Si bien a partir del año 2015 la asistencia del estado se ve incrementada, las contribuciones directas siguen teniendo el mayor peso. En 2025 la asistencia financiera represento el 4,94% del total de los ingresos.

Se puede apreciar, en el último año estudiado, del ingreso al BPS por concepto de contribuciones de activos, el 71,15% quedó en el organismo y el 28,85% fue transferido a las AFAP, en concepto de aportes al sistema de ahorro. Es decir que en el sistema mixto es prevalente el sistema de reparto.

