

XIII Jornadas Tributarias

13 y 14 de octubre de 2025

- **Igualdad de género y finanzas públicas.**
- **Reconocimiento del trabajo no remunerado de cuidados.**
- **Derechos previsionales**



DGI DIRECCIÓN
GENERAL
IMPOSITIVA



Igualdad de género y finanzas públicas

Reconocimiento del trabajo no remunerado de
cuidados y derechos previsionales.

Dra. Ana Carla Riba

Facultad de Derecho, Universidad de la República

XIII Jornadas Tributarias – 2025

Introducción

- El principio de igualdad y no discriminación constituye la base ética y política de las sociedades democráticas.
- Uruguay ha ratificado múltiples instrumentos internacionales que promueven la igualdad de género y el acceso equitativo a derechos económicos, sociales y culturales, entre ellos a la seguridad social.
- Asimismo, ha promulgado varias leyes que procuran reconocer la igualdad entre mujeres y varones.
- Sin embargo, persisten brechas estructurales que exigen políticas públicas activas, que reconozcan situaciones de desigualdad y brinden soluciones para generar igualdad sustantiva y de resultados.

Introducción

- El derecho de cuidado es un derecho humano autónomo, que garantiza el ejercicio de otros derechos humanos fundamentales, por ello debe exigirse al Estado el compromiso de su reconocimiento y protección.
- Debe reconocerse a todos los efectos, el trabajo remunerado y no remunerado de cuidados, siendo este uno de los nudos de la desigualdad de género.
- Existen una serie de desventajas experimentadas por las mujeres con relación a los hombres, entre ellas una muy desigual carga de trabajo doméstico no remunerado, una marcada brecha de participación laboral, tasas de desempleo e informalidad más elevadas, discriminación salarial, desigualdades en el acceso, uso y control de los recursos productivos, y una alta incidencia de desprotección en la vejez, no recibiendo los beneficios de la seguridad social en igualdad de condiciones.

Principio de igualdad

- Constitución Nacional: no establece expresamente referencias a la igualdad entre mujeres y varones, sino que el principio de igualdad está recogido por el artículo 8° en forma genérica disponiendo que *“Todas las personas son iguales ante la ley no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes”*.
- El principio de igualdad y no discriminación reconoce que “todos los seres humanos son iguales”, “... la igualdad como principio requiere que las personas tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades de acción y desarrollo, requiere también el respeto a la diferencia de las minorías y el desarrollo de una justicia social distributiva para los colectivos desfavorecidos. Todas las personas deben de tener garantizada la igualdad de oportunidades para alcanzar el máximo de sus posibilidades en el aprendizaje, el trabajo, la cultura o el deporte, en función de sus propios esfuerzos. No se puede atentar contra la igualdad desde el principio de la libertad, ambos, junto con la solidaridad, forman un sistema que da sentido al valor de la democracia...”

Igualdad de género

- La igualdad de género debemos enmarcarla dentro del concepto de autonomía.

“(...) La autonomía de las mujeres es resultado de contar con la capacidad para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas en condiciones de igualdad. Para el logro de la autonomía se requiere, entre otras condiciones, una vida libre de violencia, el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, la participación plena en la toma de decisiones en los distintos ámbitos de la vida pública y política y el acceso a ingresos, propiedad y tiempo, sobre la base de una cultura libre de patrones patriarcales y discriminación”.
- “ ... Para lograr la igualdad de género y la autonomía de las mujeres, es preciso superar los nudos estructurales de la desigualdad, entre ellos, la división sexual del trabajo e injusta organización social del cuidado...”
- La igualdad requiere una comprensión que trascienda lo meramente declarativo y se proyecte hacia la transformación efectiva de las condiciones sociales, culturales y económicas que generan desigualdad.

Igualdad de género

Es posible distinguir entre diversas dimensiones de la igualdad.

- **La igualdad formal**, implica el reconocimiento jurídico de que todas las personas son iguales ante la ley, constituyendo un principio básico del Estado de Derecho.
- **La igualdad sustantiva**, que procura garantizar la igualdad real en las condiciones de vida, abordando las desigualdades estructurales que históricamente han afectado a las mujeres.
- **La igualdad de resultados**, que refiere a la necesidad de evaluar los efectos concretos de las políticas públicas y las medidas adoptadas, de modo que éstas produzcan un impacto efectivo y transformador en la sociedad.
- **Igualdad de género es un objetivo sustantivo**, que exige la adopción de medidas positivas orientadas a eliminar las brechas estructurales de la desigualdad y a garantizar resultados equitativos en todos los ámbitos de la vida social.

Igualdad de género

- Facio (2008) “..., el camino hacia la igualdad entre los sexos no sólo ha significado una ardua lucha por desterrar el entendimiento de la igualdad como semejanza, sino también por lograr que el Estado cumpla con sus obligaciones legales en cuanto a garantizarla. Hay que recordar que el Estado no cumple con esta obligación con sólo otorgar los mismos derechos a las mujeres que ya gozan los hombres. Exige que el Estado se involucre activamente en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, ocurran donde ocurran. Esto necesariamente lleva a entender el derecho a la igualdad como compuesto por tres principios: el principio de no discriminación; el principio de responsabilidad estatal; y el principio de igualdad de resultados”

Género

- **Género**, es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas **asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo con su sexo**. Refiere diferencias y desigualdades **entre** hombres y mujeres por razones políticas, sociales y culturales.
- Los aspectos de género cambian y son diferentes de un lugar a otro, de un grupo étnico a otro y en el tiempo.
- Las características de género son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye, a cada uno, de lo que considera “masculino” o “femenino”.
- El género tiene que ver con cómo pensamos, sentimos y qué creemos que podemos y no podemos hacer en razón de cómo la sociedad ha definido los conceptos de feminidad y masculinidad.

Perspectiva de género

- La perspectiva de género es una categoría de análisis de la historia y del comportamiento social.
- Se hace alusión a una herramienta conceptual, que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada.
- Este enfoque cuestiona los estereotipos con los que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.
- La perspectiva de género implica incorporar el análisis de las desigualdades y de las relaciones de poder entre varones y mujeres, en el estudio, interpretación y aplicación del Derecho.

Marco jurídico internacional y regional

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1966)
- Convención Americana de Derechos Humanos (1969) y el Protocolo de San Salvador 1988.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW (1979)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará (1994)

Marco jurídico internacional y regional

- **Consenso de Quito CEPAL** (2007)(reconoce el valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres y el cuidado como un asunto público).
- **Consenso de Montevideo complementario a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** (2013) (varios temas, entre ellos igualdad de género y garantizar la corresponsabilidad del Estado, el sector privado, la comunidad, las familias, las mujeres y hombres en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado)
- **Compromiso de Buenos Aires** CEPAL (2022) (propone avanzar hacia la sociedad del cuidado)
- **Compromiso de Tlatelolco** (2025) (reconoce el cuidado como derecho humano y como una obligación estatal).

Opinión Consultiva N° 31/25 CIDH

El derecho al cuidado

- Emitida el **12 de junio de 2025**, a solicitud de la República Argentina.
- Primera vez que la Corte Interamericana DH reconoce el cuidado **como un derecho humano autónomo reconocido por la Convención Interamericana de Derechos humanos**.
- Fundamento Normativo : Convención Americana (arts. 1.1, 2, 4,1, 5, 7, 17, 19, 24 y 26), Protocolo de San Salvador, Convenciones Belém do Pará, Personas Mayores y Discapacidad.
.
- Realiza una interpretación evolutiva, aplicando el principio pro persona.
- Analiza el contenido y alcance del derecho al cuidado y su relación con otros derechos humanos.
- Establece que existe una **interdependencia de derechos: Vinculado a los derechos a la vida, dignidad, igualdad, trabajo, salud, educación y seguridad social**.

Opinión Consultiva N° 31/25.

Reconocimiento del derecho al cuidado por la CIDH

- Según la CIDH : “El cuidado se configura como el conjunto de acciones necesarias para preservar el bienestar humano, incluida la asistencia a quienes se encuentren en una situación de dependencia o requieran apoyo, de manera temporal o permanente...el cuidado constituye también una necesidad básica, ineludible y universal, de la cual depende tanto la existencia de la vida humana como el funcionamiento de la vida en sociedad, en tanto permite asegurar condiciones de atención mínimas para una existencia digna, especialmente respecto de personas en situación de vulnerabilidad, dependencia o limitación”.
- Tres dimensiones: **derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado** (protege tanto a las personas que reciben cuidados, como aquellas que los otorgan)
- Se rige por los principios de **corresponsabilidad social y familiar, solidaridad** y por el principio de **igualdad y no discriminación**.
- Implica obligaciones positivas y corresponsabilidad social.
- Garantizar el cuidado es condición para el ejercicio de todos los derechos.

Opinión Consultiva N° 31/25 CIDH

Reconocimiento del Cuidado como trabajo.

- Los **cuidados no remunerados son trabajo** (art. 26 CADH y Protocolo de San Salvador).
- Se distribuye de **forma inequitativa el cuidado no remunerado al interior de la familia**, lo que impone a las mujeres una doble y hasta triple jornada para atender tanto las responsabilidades propias del cuidado de la familia, como aquellas derivadas de las actividades que desempeñan fuera del hogar.
- La sobrecarga de trabajo de cuidado no remunerado en las mujeres, sumada a la ausencia de oportunidades para que concilien el trabajo remunerado con el trabajo de cuidado no remunerado, **limita sus posibilidades de tener un trabajo remunerado formal en condiciones de igualdad respecto de los hombres**.
- Las labores de cuidado no remunerado constituyen un aporte significativo al PBI de los Estados.
- **Por ello debe garantizarse el acceso a seguridad social, reconocimiento previsional y formalización del trabajo.**
- Incorporar datos en estadísticas laborales.

Opinión Consultiva N° 31/25

Obligaciones estatales

- El cuidado es un derecho humano fundamental, indispensable para la dignidad y el desarrollo humano.
- Los Estados deben organizar sistemas de cuidado con base de igualdad entre varones y mujeres, corresponsabilidad y justicia social.
- Crear sistemas integrales y sostenibles.
- Reconocer legalmente el derecho al cuidado.
- Redistribuir el trabajo de cuidados.
- Los Estados deben modificar estereotipos y garantizar corresponsabilidad con enfoque interseccional: mujeres, personas mayores, discapacidad, migrantes, LGBTIQ+.

Opinión Consultiva N° 31/25

Obligaciones estatales

- Establecer licencias de paternidad irrenunciables, licencias parentales compartidas, licencias para madres y padres adoptantes y licencias de cuidados familiares, remuneradas o subsidiadas, que permitan el ejercicio del derecho al cuidado en todas sus facetas.
- Adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de penalización formal o informal a los hombres y mujeres que se ocupan activamente de tareas de cuidado.
- Establecer políticas de flexibilidad laboral para los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Implementar medidas especiales para asegurar el ejercicio pleno de las garantías del derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.
- Realización progresiva y prohibición de regresividad.
- Presupuestos sostenibles y monitoreo de impacto de género.

Marco jurídico nacional

- Uruguay ha sido un país precursor en varios aspectos del proceso de modernización, democratización y regulación de los derechos de las mujeres y la búsqueda de la igualdad de género.
- **Algunas Leyes:** **Ley 15.084** Subsidio por maternidad (1980); **Ley 16.104** Licencia por maternidad para trabajadoras públicas(1990), **Ley 16.707** Ley de Seguridad Ciudadana_(1995) **Ley 16.713** Ley de Seguridad Social (1995), **Ley 17.215** Derecho a obtener un cambio temporario de las actividades para trabajadoras en estado de gravidez o en periodo de lactancia (1999), **Ley 17.242** Prevención de Cánceres Génito Mamario. Licencia Especial Papanicolaou / Radiografía Mamaria (2000); **Ley 17.292** Ley de urgencia. Administración Pública y Empleo, fomento y mejoras del empleo (2001); **Ley 17.386** Ley de acompañamiento de la mujer en el parto, parto y nacimiento (2001); **Ley 17.514** Ley de erradicación de violencia doméstica (2002), **Ley 17.815** Violencia sexual contra niños, adolescentes o incapaces(2004); **Ley 17.930** Licencia por paternidad 2005, **Ley 18.065** Regulación del Trabajo Doméstico (2006), **Ley 18.104** Promoción de la Igualdad de Derechos y oportunidades. (Derogada por Ley 19846).(2007). **Ley 18.227** Nuevo sistema de asignaciones familiares a menores en situación de vulnerabilidad (2007), **Ley 18.246** Ley de unión Concubinaría (2007), **Ley 18.395** Modificaciones a la Ley 16.713 de seguridad social. Flexibilización del régimen de acceso a beneficios jubilatorios (2008); **Ley 18.426** Defensa del derecho a la salud sexual y reproductiva (2008), **Ley 18.436** Licencia por adopción trabajadores privados y públicos(2008), **Ley 18.476** Ley de Cuotas (2009); **Ley 18.437** Ley General de Educación(2008);

Marco jurídico nacional

- **Algunas Leyes:** **Ley 18.561** Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno (2009) **Ley 18.850** Pensión mensual y asignación familiar especial para hijos de víctimas fallecidas por violencia doméstica (2011); **Ley 18.987** Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo (2012); **Ley 19.121** Licencia especial por violencia de género (2013); **Ley 19.161** Modificación del subsidio por maternidad y fijación de subsidio por paternidad y subsidio para cuidado del recién nacido(2013); **Ley 19.167** Regulación de las Técnicas de Reproducción Humana Asistida(2013); **Ley 19.353 Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) 2015;** **Ley 19.530** Aprobación de la instalación de salas de lactancia materna.(2017); **Ley 19.538** Modificación de los arts. 311 y 312 del Código Penal, relacionados con actos de discriminación y femicidio (2017); **Ley 19.580** Ley de violencia hacia las mujeres basada en género. Modificación a disposiciones del Código Civil y Código Penal. Derogación de los arts. 24 a 29 de la ley 17.514 (2017); **Ley 19.643** Prevención y combate de la trata de personas. Modificaciones al Código Penal.(2018); **Ley 19.781** Modificación del art. 7° de la ley 11.029, relativo a la cotitularidad de tierras adjudicadas por el Instituto Nacional de Colonización (2019); **Ley 19.837** Modificación de la ley 18.407, relativa al sistema cooperativo de vivienda (2019); **Ley 19.846 Igualdad de derechos y no discriminación entre mujeres y varones (formal, sustantiva y de reconocimiento) (2019);** **Ley 20.000** Otorga subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada (2021). **Ley 20.129** Derecho a ausentarse del trabajo para asistir a los controles de embarazo (2023); **Ley 20.130** Nueva Ley de seguridad social. (2023); **Ley 20.212** Art. 53. Extensión de la licencia por maternidad para la funcionaria pública en casos de complejidad, licencia por paternidad del funcionario público.

- Las situaciones de **discriminación a lo largo de la historia** han hecho necesaria la **intervención del Estado** para la protección de personas, grupos y poblaciones particularmente vulnerables, entre las que se encuentran las mujeres.
- Si bien se han constatado **avances normativos**, así como se han aprobado algunos planes de acción, igualmente se siguen identificando **brechas importantes de acceso a derechos**. En el caso, la aplicación del principio de igualdad y no discriminación, impone al Estado, generar cambios en los desiguales puntos de partida, reconociendo las realidades de las mujeres en relación con los varones; para ello es fundamental la aprobación de acciones afirmativas y soluciones legislativas que no reproduzcan estereotipos, procurando evitar esas desigualdades y vulneraciones, en búsqueda de la equidad.
- Mencías-Vega, Méndez Santolaria y O'Donnell (2025) “ *No es entonces la falta de leyes la razón por la cual las mujeres no han encontrado la igualdad sustancial con los hombres. Las limitaciones, entonces, provienen de aspectos que trascienden las leyes y tratados internacionales. Es la subsistencia de patrones patriarcales y de discriminación implícita en los ordenamientos positivos y en particular en las prácticas, tanto sociales como culturales, pero también administrativas y judiciales, las que actúan en claro menoscabo de los derechos de las mujeres...*”

Trabajo no remunerado y cuidados

- El análisis del trabajo desde una perspectiva de género ha estado estrechamente vinculado al concepto de división sexual del trabajo, según el cual, en las sociedades de base patriarcal, los varones han asumido históricamente el trabajo “productivo”- desarrollado en el ámbito público y remunerado-, mientras que las mujeres se han ocupado de manera preferente o exclusiva del trabajo “reproductivo”/ no remunerado, asociado al espacio doméstico y al cuidado de las personas.
- Reconocer el trabajo no remunerado, implica reconocer que el sistema económico se sostiene y reproduce a partir de la interdependencia y tensión entre ambas esferas -la productiva y la reproductiva-, lo que pone de manifiesto que el trabajo de cuidados constituye una condición estructural del funcionamiento de la economía.
- El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, constituye a la vez un pilar de la economía y una fuente de desigualdad estructural. Por ello es necesario su reconocimiento, visibilizándolo como generador de valor y de derechos.
- Las mujeres asumen una carga desproporcionada de este trabajo, lo que limita su autonomía económica, su acceso al mercado laboral y la limitación de acceso a la seguridad social cuando esta se basa fundamentalmente en las cotizaciones (aportes).

Trabajo no remunerado y cuidados

- El solo hecho de que las mujeres dispongan de más de la mitad de su tiempo para la realización de tareas de cuidados sin reconocimiento económico, implica necesariamente una discriminación frente a los varones y un determinante de su falta de autonomía.
- Como resultado de la falta de sistemas de apoyo público para poder conciliar el trabajo y la familia, los trabajadores, particularmente las mujeres, desarrollan estrategias de conciliación a nivel personal: desde restringir su actividad económica, hasta la decisión de no tener hijos, o migrar para obtener trabajo y proveer mayor seguridad económica a sus familias.
- Estas estrategias conciliatorias individuales pueden tener un alto costo para las mujeres y sus familias, al igual que para la sociedad en su conjunto (por ejemplo consecuencias de las bajas tasas de natalidad y las transformaciones demográficas que amenazan los sistemas actuales de protección social y de cuidado para la población adulta mayor).

Distribución del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado por sexo (Uruguay, 2022)

- Encuesta realizada INE en el año 2022 de la que surge que la mitad del trabajo que se realiza en Uruguay corresponde a trabajo no remunerado (50,1%). (similar a valor del año 2013 50,8%.)
- Las mujeres realizaron más de la mitad de la carga global de trabajo (54,8%), valor igual al observado a la Encuesta del Uso del Tiempo del año 2013.
- La carga de trabajo semanal de las mujeres fue un 11,1% mayor a la de los varones. Mientras en estos la carga de trabajo semanal promedio era de 50,2 horas, en el caso de las mujeres era de 55,8 horas semanales.
- Fuente: Sistema de Información de Género, INMUJERES-MIDES en base al Módulo EUT 2013, INE

El aporte económico de las mujeres

Informe ONU Mujeres 2020

- En Uruguay existen investigaciones y datos empíricos que dan cuenta del **impacto del trabajo no remunerado de las mujeres para la economía del país**. (Ec. Soledad Salvador)
- El hecho de que **el trabajo no sea remunerado, no implica que no exista una aporte para la sociedad**, en tanto, el trabajo de cuidados (remunerado y no remunerado) es fundamental para la vida y la economía.
- Si se compara con el resto de la actividad económica, **surge que los servicios provistos por el trabajo no remunerado de las mujeres del 16.3% del PBI** es superior a todo lo generado por la industria manufacturera (12.2%), el comercio, restaurantes y hoteles (14.5%) y la suma de los sectores más vinculados a los cuidados (enseñanza 4.8 %, servicios sociales y de salud 6.5 % , servicios personales y servicio doméstico 4.3%)

Actividad	Mujeres (aporte al PBI)	Varones (aporte al PBI)
Trabajo no remunerado	16,3 %	6,6%

Distribución del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado por sexo (Uruguay, 2022)

Actividad	Mujeres (horas)	Varones (horas)	Total dif.horas
Trabajo remunerado	35,9	43,6	+7,7 (varones)
Trabajo no remunerado	34,4	20,6	+ 13,8 (mujeres)

Finanzas públicas sensibles al género. Economía del cuidado.

- Las finanzas públicas no son neutrales al género. Las decisiones fiscales (en cuanto a los gastos e ingresos públicos) pueden perpetuar o reducir brechas de género.
- Incorporar la perspectiva de género en el gasto, las decisiones sobre este y en la recaudación, permite avanzar hacia una mayor equidad distributiva.
- En palabras de Espino y Salvador (2014) *“Las tareas de reproducción biológica y social que suelen considerarse parte de la naturaleza de las mujeres quedan al margen de «lo económico»...Las propuestas de desarrollo sostenible con equidad social y de género tienen que pensarse a partir de una mirada de la economía que incorpore la sostenibilidad de la vida humana como objetivo principal, advirtiéndole de qué modo las políticas económicas pueden volverse en su contra...” “...en la medida que el foco de interés es la "sostenibilidad de la vida humana" importa la organización social de los cuidados y su impacto en la economía...”*

Finanzas públicas sensibles al género. Economía del cuidado.

- El aporte de las mujeres y la cantidad de horas que dedican al trabajo de cuidados no remunerado, aunque invisibilizado en la contabilidad nacional, constituye un pilar económico esencial.
- El trabajo no remunerado de cuidados representa más del 16% del PBI uruguayo y por tanto debe ser reconocido.
- El reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado es fundamental para disminuir las brechas de género, brindar acceso a derechos previsionales y jubilatorios y para la sostenibilidad del sistema de seguridad social.
- Su reconocimiento es clave para fundamentar y adoptar políticas de equidad y justicia social.

Derecho a la Seguridad social

- La Seguridad social es un derecho humano reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Protocolo de San Salvador aprobado por Ley 16519.
- Este último reconoce en el artículo 9° el derecho a la seguridad social: **Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa.**
- La CIDH ha entendido que es una obligación del Estado garantizar el acceso a la seguridad social para todas las personas que realizan trabajos de cuidados, ya sea en forma remunerada como no remunerada.

Uruguay. Prestaciones de actividad en perspectiva de género.

- **Subsidios de maternidad y paternidad** (Ley 19.161 y Ley Federica N° 20.000, Ley 20312).
 - Maternidad: Cobertura trabajadoras privadas, ampliada a trabajadoras no dependientes y monotributistas, unipersonales rurales.
 - Paternidad: hasta 20 días continuos al 1/1/2026 (Ley 20.312)
 - Extiende licencias por nacimientos múltiples o partos de riesgo hasta 9 meses.
 - Medio horario de cuidados parentales hasta los 6 meses del hijo/a.(Solo el 2% de los varones lo utiliza, reflejando roles tradicionales)
- **Subsidio por enfermedad:** 59% de beneficiarias mujeres, vinculado a mujeres se enferman más que los hombres, estudios lo vinculan con la doble jornada laboral y a la sobrecarga de trabajo total.
- **Subsidio por desempleo:** participación femenina es menor a la masculina (ronda el 30%), afectada porque se utiliza en más en actividades masculinizadas y en muchos casos las mujeres no alcanzan los requisitos para acceden al subsidio.

Uruguay. Prestaciones de pasividad en perspectiva de género.

- Ley de Trabajo Doméstico. Ley 18.065 de 2006.
- Ley 18.395 y Ley 20.130 introducen mecanismos de equidad previsional en las jubilaciones:
 - **Cómputo ficto por hijo/a: 1 año adicional de servicios por cada hijo** (máx. 5).
 - **+2 años por hijo/a con discapacidad severa**, divisibles entre ambos padres.
 - **Exclusión de periodos postparto en el cálculo jubilatorio** (hasta dos años evitando la penalización por maternidad) .
 - **Suplemento solidario** corrige ingresos bajos en caso de pensiones por sobrevivencia, beneficiando a mujeres jubiladas.
- **Pensión por vejez anticipada por cuidados** para personas mayores a 65 años, con 7 años de dedicación al cuidado directo y no remunerado de hijos, padres, nietos o hermanos, que no configuren causal jubilatoria en BPS ni en ningún otro organismo previsional.

Derechos previsionales y jubilatorios:

- Debe garantizarse la igualdad sustantiva en el acceso, uso y resultados de las prestaciones. El reconocimiento del trabajo no remunerado es esencial para garantizar derechos previsionales equitativos.
- Instrumentos internacionales proponen: acciones afirmativas, flexibilización de requisitos, corresponsabilidad en cuidados y compensación de brechas.
- Las brechas de cotización y los períodos no reconocidos afectan la autonomía económica de las mujeres.
- Es necesario ampliar los reconocimientos por cuidados más allá de los hijos y familiares mencionados en la ley e incorporar la interseccionalidad.

Reflexiones finales hacia una sociedad del cuidado y una seguridad social justa y equitativa.

- La igualdad de género requiere políticas fiscales, laborales y previsionales sensibles al género.
- Las mujeres presentan trayectorias laborales más interrumpidas y de menor densidad de cotización debido a su mayor carga de cuidados. Esto genera brechas previsionales y desigualdad económica.
- En el sistema de seguridad social vigente en el Uruguay no se reconocen a cabalidad las desigualdades estructurales de género, en relación con el trabajo no remunerado por cuidados, máxime teniendo en cuenta que el acceso a los beneficios y prestaciones de seguridad social, se encuentran principalmente determinados por la participación en el mercado laboral formal.
- Reconocer el trabajo de cuidados como un trabajo y como pilar económico, es esencial para una sociedad justa y sostenible.
- El Estado debe liderar la corresponsabilidad social.
- La igualdad de género requiere políticas públicas sostenidas, asignación presupuestal con enfoque de género y una transformación cultural que reconozca los cuidados como un derecho y una función social compartida.

Reflexiones finales hacia una sociedad del cuidado y una seguridad social justa y equitativa

- El reconocimiento previsional del cuidado, debe darse por una razón de justicia distributiva y de reparación histórica.
- La seguridad social con perspectiva de género articula derechos, justicia social y sostenibilidad.
- Avanzar hacia un modelo basado en derechos, sostenibilidad y equidad de género requiere:
 - Cobertura universal de seguridad social para las personas que cuidan.
 - Profesionalización del trabajo de cuidados.
 - Evaluación de impacto económico dentro de las cuentas nacionales.



XIII Jornadas Tributarias

13 y 14 de octubre de 2025

- Muchas gracias por su atención!
- draariba@gmail.com



Ministerio
de Economía
y Finanzas

DGI

DIRECCIÓN
GENERAL
IMPOSITIVA

