

ACCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Actualización

ACCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Actualización

Asesoría en Políticas de Seguridad Social
Marzo 2017

1. Introducción

El presente trabajo actualiza información¹ (a diciembre de 2016), sobre la evolución de los principales resultados de las acciones con marco jurídico, relativas a la equidad de género, que se vienen llevado a cabo en el ámbito de la Seguridad Social, así como programas de seguridad social que tienen un enfoque de género.

La mayoría de estas acciones se han plasmado en leyes o decretos, en otros casos se trata de resultados de políticas públicas en su conjunto.

¹ *Acciones con perspectiva de género en la Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social N° 51 primer trimestre 2016.*

2. Fundamentación

La Ley 18.104 de 6 de marzo de 2007 de Promoción de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República “constituye un marco general que compromete al Estado a adoptar todas las medidas necesarias tendientes a asegurar el diseño, elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas públicas de manera que integren la perspectiva de género”². En este marco se elaboró el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA) con el objetivo de: “construir la igualdad de oportunidades y derechos y la no discriminación de las mujeres, con una herramienta integral e integradora que posibilite la articulación de las instituciones y de las políticas en la sociedad uruguaya”³.

Asimismo, la Ley 18.104 creó en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social, el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género (hoy: CNG), el cual entre otros cometidos, debía velar por el cumplimiento del PIODNA y presentar anualmente rendición de cuentas ante la Asamblea General respecto de los avances de la ejecución del mismo.

Para el nuevo período de gobierno que se inicia en 2015, el CNG fue convocado por INMUJERES (MIDES), a los efectos de elaborar una nueva agenda política de género. La metodología acordada a futuro, se basa en ejes de trabajo⁴ (“ejes de derechos”), integrados por representantes de diferentes instituciones, entre las cuales participa el BPS.

A los efectos de la actualización de este trabajo, se continúa la metodología planteada originalmente en el mismo, que tuvo como hilo conductor las acciones propuestas en el PIODNA. Dichas acciones se organizaban en líneas estratégicas llamadas “líneas estratégicas de igualdad” (lei) y debían desarrollarse conforme a los enfoques de derechos y de género como ejes transversales del Plan. Una de estas líneas, la lei 25, estaba referida a la “Erradicación de las discriminaciones de género en el sistema de seguridad Social contemplando las diferentes situaciones de hombres y mujeres en la vida familiar y laboral.”

Los datos que se muestran a continuación, provienen de diversos ámbitos: el trabajo doméstico, la cotización al BPS, pasividades (jubilaciones, pensiones no contributivas y pensiones de sobrevivencia), Asignaciones Familiares, etc., así como la población estudiada: activa y pasiva.

² Presentación del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, por la Lic. Carmen Beramendi, Directora del Instituto Nacional de las Mujeres, página 13.

³ Primer Plan Nacional de Oportunidades y Derechos. Políticas Públicas hacia las mujeres 2007-2011 Uruguay.

⁴ Eje 1 Derecho a una vida libre de Violencia de Género.

Eje 2 Derecho a una vida saludable.

Eje 3 Derecho al acceso a la cultura y superación de estereotipos culturales.

Eje 4 Derecho a mejores oportunidades de desarrollo en el mundo del trabajo productivo y empresarial.

Eje 5 Derecho al empleo de calidad y al desarrollo de capacidades laborales.

Eje 6 Derecho a los cuidados y a la protección social.

3. Trabajo Doméstico

El Trabajo Doméstico constituye un sector cuya composición por sexo muestra una participación femenina ampliamente mayoritaria⁵.

En diciembre de 2006, se aprobó la Ley 18.065 de regulación del Trabajo Doméstico. Esta normativa regula aspectos laborales y de seguridad social y su decreto reglamentario incorporó a las trabajadoras domésticas a los Consejos de Salarios. Con respecto a los aspectos de Seguridad Social, el principal aporte de la normativa es la inclusión de las/os trabajadoras domésticas en la cobertura de desempleo prevista en el Decreto Ley 15.180 de agosto de 1981.

A partir del año 2014, por convenio entre el Banco de Previsión Social y el Banco de Seguros del Estado, se facilita y abarata el trámite de seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la afiliación doméstica. Dicho convenio establece que el importe de la póliza de seguro estará incluido en la factura del BPS, no requiriéndose trámite alguno para el empleador. Estos cambios significaron una reducción del costo de dicho seguro, para el 85% de los empleadores/as y una duplicación del número de trabajadoras amparadas por el mismo.

La Ley 18.065 permite que este sector tenga la posibilidad de acceder a todos los beneficios laborales y de seguridad social, equiparándose al resto de los trabajadores, en armonía con la acción 25.6 del PIODNA “Adoptar medidas que garanticen el acceso de las trabajadoras domésticas a la seguridad social.”

En el siguiente cuadro se observa la evolución de las altas acumuladas de seguro por desempleo totales y de Servicio Doméstico.

⁵ Se trata de un trabajo casi exclusivamente femenino en donde el 99% son mujeres, las que representan el 15,2% de las mujeres ocupadas en el año 2012. Fuente: Gallo, Alejandra y Santos, Silvia *Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Regulación, resultados y situación actual. Actualización de informe*. Comentarios de la Seguridad Social N°49, tercer trimestre 2015.

Cuadro 1
Altas anuales de Seguro por Desempleo.
Total y Rama de Actividad Servicio Doméstico para los Hogares (1)

Años	Total		Servicio Doméstico para los Hogares		% (2)
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	
2007	15.743	36.900	562	35	3,6
2008	18.172	42.612	945	53	5,2
2009	21.972	51.165	1.272	58	5,8
2010	21.605	49.771	1.436	70	6,6
2011	22.916	53.042	1.715	58	7,5
2012	28.188	63.523	1.942	85	6,9
2013	30.231	71.603	2.285	83	7,6
2014	30.343	67.227	2.193	155	7,2
2015	36.803	86.739	2.441	121	6,6
2016	40.050	82.707	2.869	151	7,2

Fuente: Ring de Prestaciones. Datos sin reliquidaciones.

Nota 1: A partir del año 2009 la información se presenta con la nueva codificación de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme Revisión IV por lo cual la Rama de Actividad "Servicio Doméstico para los Hogares" cambia por: "Actividades de los hogares en calidad de empleadores de personal doméstico."

Nota 2: Participación de las altas de Seguro de Desempleo de servicio doméstico femenino en el total de altas de Seguro de Desempleo de mujeres.

Se puede apreciar que la participación de las mujeres en el Seguro por Desempleo de todas la ramas de actividad ha sido históricamente menor que la de los hombres (un promedio del 30% en todo el período). En el año 2016 las altas femeninas representaron el 32,6%. Las causas de esta menor participación están relacionadas con las características del mercado laboral femenino, tales como la menor participación y permanencia de mujeres en el empleo formal.

En el caso del Trabajo Doméstico, a partir de la vigencia de la Ley 18.065 comienza a hacerse uso de este beneficio. En el año 2016, las altas de mujeres con subsidio por desempleo correspondiente al sector doméstico representaron el 7% del subsidio de desempleo femenino.

En el cuadro 2 se presenta la evolución de los puestos de cotizantes privados y del Servicio Doméstico así como la participación de éstos en el total de puestos cotizantes privados.

Cuadro 2
Puestos cotizantes de la Actividad Privada* y Afiliación Doméstica. Promedios anuales.

	Privados (1)	Variación acumulada (en%)	Servicio Doméstico	Variación acumulada (en%)	% Serv.Dom. en Cotizantes Privados
2004	738.402	---	38.380	---	5,2
2005	806.179	9,2	40.317	5,0	5,0
2006	873.911	18,4	43.641	13,7	5,0
2007	936.931	26,9	47.171	22,9	5,0
2008	1.002.885	35,8	51.004	32,9	5,1
2009	1.028.440	39,3	54.281	41,4	5,3
2010	1.079.589	46,2	57.210	49,1	5,3
2011	1.139.214	54,3	60.717	58,2	5,3
2012	1.189.095	61,0	63.992	66,7	5,4
2013	1.221.446	65,4	66.006	72,0	5,4
2014	1.239.540	67,9	68.552	78,6	5,5
2015	1.233.113	67,0	71.900	87,3	5,8
2016**	1.225.578	66,0	73.380	91,2	6,0

Fuente: Elaborado a partir de datos de Boletín Evolución de los Cotizantes BPS-AGSS.

* Datos según nómina. Se excluye a los patronos de industria sin remuneración.

** Datos preliminares.

Se puede observar que los puestos cotizantes privados presentan en el año 2016 un incremento acumulado del 66%, llegando a la cantidad de 1.225.578 puestos. Cabe mencionar que el máximo crecimiento acumulado se obtuvo en 2014 con 68%. En el mismo año los puestos cotizantes de Servicio Doméstico son 73.380, y se incrementaron en 91,2% con respecto al comienzo del período. Los puestos de afiliación doméstica representan aproximadamente el 5% del total de puestos cotizantes privados, para todo el período considerado, alcanzando un 6% en el último año.

4. Cotizantes al BPS

Se describe la evolución de los puestos cotizantes y remuneración promedio por sexo.

En el total de puestos cotizantes al BPS, se aprecia un incremento sostenido para mujeres hasta 2016 y de hombres hasta 2014 (cuadro 3).

Cuadro 3
Puestos cotizantes por sexo, promedios anuales*.

			Variación respecto al año anterior (en%)		Variación con respecto a 2004 (en%)		% de puestos de mujeres
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
2004	505.990	414.998	---	---	---	---	45.1
2005	547.364	442.204	8,2	6,6	8,2	6,6	44.7
2006	589.808	468.883	7,8	6,0	16,6	13,0	44.3
2007	624.701	496.468	5,9	5,9	23,5	19,6	44.3
2008	662.395	528.585	6,0	6,5	30,9	27,4	44.4
2009	670.194	550.910	1,2	4,2	32,5	32,8	45.1
2010	702.250	583.745	4,8	6,0	38,8	40,7	45.4
2011	735.113	611.992	4,7	4,8	45,3	47,5	45.4
2012	763.997	642.587	3,9	5,0	51,0	54,8	45.7
2013	779.839	666.023	2,1	3,6	54,1	60,5	46,1
2014	786.276	686.594	0,8	3,1	55,4	65,4	46,6
2015	773.554	695.045	-1,6	1,2	52,9	67,5	47,3
2016**	761.829	700.106	-1,5	0,7	50,6	68,7	47,9

Fuente: Elaborado a partir de datos del Boletín Evolución de los cotizantes BPS - AGSS.

* Datos según nómina. Se excluye a los patronos de industria sin remuneración.

** Datos preliminares.

En general el promedio de los puestos cotizantes de hombres es mayor que el de mujeres, lo que se acompaña con la brecha por sexo en la tasa de actividad en el Uruguay; la misma revela una tasa masculina que ha sido históricamente superior a la femenina⁶. La participación de puestos cotizantes de mujeres se ha modificado en dos puntos porcentuales: del 45,1% en el año 2004, al 47,9% al final del período.

El incremento de períodos sucesivos de puestos de mujeres comienza siendo algo inferior al de hombres pero a partir del año 2008, esta situación se revierte, siendo las mujeres quienes presentan mayor incremento de puestos cotizantes. Termina el período en 2016 con un promedio anual de 761.829 puestos cotizantes hombres y 700.106 puestos cotizantes de mujeres; lo que implica una variación acumulada de 50,6% en los hombres y 68,7% en las mujeres.

Con respecto a los puestos de patronos de Industria y Comercio se destaca el incremento de las mujeres. En el cuadro 4 se presenta la evolución del promedio de patronos de Industria y Comercio.

⁶ En el año 2016 la tasa de actividad masculina fue de 72,2% mientras que la tasa femenina fue de 55,4%. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Cuadro 4
Puestos de patronos de Industria y Comercio* por sexo. Promedios anuales.

			Variación respecto al año anterior (en%)		Variación respecto a 2004 (en%)		% de mujeres patronos
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
2004	58.182	32.229	---	---	---	---	35.6
2005	60.267	34.213	3,6	6,2	3,6	6,2	36.2
2006	63.940	37.070	6,1	8,3	9,9	15,0	36.7
2007	65.522	38.514	2,5	3,9	12,6	19,5	37.0
2008	67.690	40.828	3,3	6,0	16,3	26,7	37.6
2009	69.475	42.947	2,6	5,2	19,4	33,3	38.2
2010	71.134	45.085	2,4	5,0	22,3	39,9	38.8
2011	73.729	47.236	3,6	4,8	26,7	46,6	39.0
2012	76.734	49.585	4,1	5,0	31,9	53,9	39,3
2013	79.081	51.586	3,1	4,0	35,9	60,1	39,5
2014	79.961	52.173	1,1	1,1	37,4	61,9	39,5
2015	81.253	53.685	1,6	2,9	39,7	66,6	39,5
2016**	81.460	54.036	0,3	0,7	40,0	67,7	39,8

Fuente: Elaborado a partir de datos del Boletín Evolución de los cotizantes BPS - AGSS.

* Datos según nómina. Se excluye a los patronos de industria sin remuneración.

** Datos preliminares.

La proporción de mujeres no dependientes fue del 35,6% en 2004 y alcanzó el 39,8% en el año 2016.

El promedio anual de puestos de hombres y de mujeres no dependientes se incrementó a lo largo de todo el período. Las mujeres presentaron un crecimiento mayor que los hombres tanto en las variaciones de períodos sucesivos como en la variación acumulada. El período finaliza con 81.460 patronos hombres y 54.036 patronos mujeres, destacándose el crecimiento acumulado femenino, el cual fue de 67,70% mientras que los hombres se incrementaron en un 40%.

Para apreciar los niveles de las remuneraciones que perciben hombres y mujeres se seleccionó la aportación Industria y Comercio por ser el sector de aportación con mayor presencia en el total. Se presenta en el cuadro 5 la evolución de remuneración promedio de dependientes de Industria y Comercio en valores constantes con base IPC a diciembre 2016.

Cuadro 5
Remuneración promedio de dependientes de la actividad privada Industria y Comercio*.
Valores constantes base IPC dic. 2016.

			Variación respecto al año anterior (en%)		Variación respecto a 2004 (en%)		% de rem. de mujeres
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
2004	20.261	14.331	---	---	---	---	70,7
2005	20.563	14.783	1,5	3,2	1,5	3,2	71,9
2006	21.868	15.780	6,3	6,7	7,9	10,1	72,2
2007	22.932	16.481	4,9	4,4	13,2	15,0	71,9
2008	24.151	17.305	5,3	5,0	19,2	20,7	71,7
2009	25.580	18.321	5,9	5,9	26,3	27,8	71,6
2010	26.432	18.916	3,3	3,2	30,5	32,0	71,6
2011	27.991	20.088	5,9	6,2	38,2	40,2	71,8
2012	29.634	21.109	5,9	5,1	46,3	47,3	71,2
2013	30.348	21.842	2,4	3,5	49,8	52,4	72,0
2014	31.542	22.658	3,9	3,7	55,7	58,1	71,8
2015	32.396	23.310	2,7	2,9	59,9	62,6	72,0
2016**	32.619	23.740	0,7	1,8	61,0	65,7	72,8

Fuente: Elaborado a partir de datos del Boletín Evolución de los cotizantes BPS - AGSS.

* Datos según nómina.

** Datos preliminares

La remuneración que perciben las mujeres empleadas de Industria y Comercio es inferior a la de los hombres en todo el período seleccionado; representó el 71% de la remuneración masculina en 2004 y el 73% en el año 2016. En el año 2016 la remuneración promedio de hombres dependientes de Industria y Comercio fue \$ 32.619, mientras que la remuneración de mujeres fue de \$ 23.740.

5. Cotizantes monotributistas

La ley 25.5 del PIODNA para la erradicación de las discriminaciones de género en el sistema de Seguridad Social se dirige a “adoptar medidas que faciliten el acceso de las mujeres a las prestaciones, flexibilizando los aportes de acuerdo a los ingresos.

En este sentido, el régimen del monotributo beneficia a las actividades empresariales de reducida dimensión económica, unificando los aportes al BPS y a la DGI, en un solo tributo, alcanzando a un conjunto de actividades desarrolladas en la vía pública y espacios públicos, así como a una serie de actividades desarrolladas en pequeños locales y predios privados o públicos. Dentro del régimen de Monotributo se encuentran el establecido por la Ley 18.083 de Reforma Tributaria, con vigencia desde 07/2007 y el Monotributo Social Mides regulado por Ley 18.874 de 23/12/2011.

Si bien este régimen de aportación comprende tanto a hombres como a mujeres, las empresas monotributistas integran una mayor proporción de mujeres ya sea como dependientes o patronos por lo que interesa observar su evolución.

El cuadro 6 presenta puestos cotizantes que aportan a través de empresas monotributistas, para Montevideo e Interior, así como su desagregación por sexo.

Cuadro 6
Puestos cotizantes monotributistas según domicilio fiscal

Mes de cargo:		Dependientes			No dependientes		
		hombres	mujeres	% de mujeres	hombres	mujeres	% de mujeres
12/2010	Montevideo	133	181	57,6	2.661	3.379	55,9
	Interior	195	420	68,3	4.062	6.033	59,8
	Totales	328	601	64,7	6.723	9.412	58,3
08/2013	Montevideo	158	245	60,8	3.439	4.598	57,2
	Interior	301	569	65,4	5.833	8.243	58,6
	Totales	459	814	63,9	9.272	12.841	58,07
09/2014	Montevideo	143	226	61,2	3.522	4.877	58,1
	Interior	305	632	67,4	6.424	9.172	58,8
	Totales	448	858	65,7	9.946	14.049	58,5
09/2015	Montevideo	149	212	58,7	3.768	5.142	57,7
	Interior	336	657	66,2	7.172	10.226	58,8
	Totales	485	869	64,2	10.940	15.368	58,4
08/2016	Montevideo	137	229	62,6	3.915	5.225	57,2
	Interior	339	619	64,6	7.717	10.886	58,5
	Totales	476	848	64,0	11.632	16.111	58,1

Variación acumulada de puestos cotizantes monotributistas 2016/2010 (en %)

	Dependientes		No dependientes	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres
Montevideo	3,0	26,5	47,1	54,6
Interior	73,8	57,4	90,0	80,4
Totales	45,1	41,1	73,0	71,2

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

En los cinco años considerados, los registros de aportes con la modalidad de monotributo (tanto dependientes como no dependientes) presentan una mayor proporción en el Interior del país así como en puestos femeninos. En agosto de 2016 los puestos correspondientes a mujeres dependientes representaron el 64,0% en el total país y los puestos no dependientes femeninos representaron el 58,1%.

Considerando la variación del año 2016 con respecto a 2010, se observan incrementos para monotributistas de ambos sexos, tanto en Montevideo como en el Interior del país. En el total del país los puestos dependientes correspondientes a varones se incrementaron en 45% y los de mujeres lo hicieron en un 41%. Con respecto a los puestos de no dependientes, el incremento correspondiente a varones fue de 73% y el de mujeres fue de 71%.

6. Jubilaciones

Con respecto a los requisitos para el acceso a las jubilaciones, la normativa fue modificada a través de la ley N° 18.395 de octubre de 2008 de flexibilización de las condiciones de acceso a los beneficios jubilatorios, la cual cobra vigencia en varias etapas sucesivas (01/02/2009, 01/07/2009 y 01/01/2010).

Las principales modificaciones de dicha ley tienen que ver con la reducción de los años de servicio para configurar causal de jubilación común (de 35 a 30 años). Para configurar causal por edad avanzada también se flexibilizan las condiciones de acceso proveyendo varias alternativas: 70 años de edad y 15 de servicios, 69 años de edad y 17 de servicio, 68 años de edad y 19 años de servicio, 67 años de edad y 21 años de servicio, 66 años de edad y 23 años de servicio, y 65 años de edad y 25 años de servicio.

También se flexibilizó el acceso a jubilaciones por discapacidad y se instituye un subsidio especial por inactividad compensada a mayores de 58 años.

De acuerdo al Capítulo V -artículo 14-, denominado “Del Cómputo ficto de servicios a la mujer por cargas de familia”, las mujeres tienen un beneficio específico al poder computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que hayan adoptado siendo éste menor o discapacitado, con un máximo total de cinco años.

En concordancia con la premisa de la ley 25, la Ley 18.395 facilita el acceso a prestaciones de seguridad social a mujeres. Si bien parte de esta normativa se aplica tanto a hombres como a mujeres, son éstas las que, dada su mayor dificultad para el acceso al trabajo formal, resultan más favorecidas y por otra parte, existe un beneficio específico para la mujer en lo que refiere al cómputo ficto de año por hijo.

Los resultados de esta normativa se pueden observar en la evolución de las altas jubilatorias entre los años 2007 y 2015 (cuadro 7) y las altas por Ley 18.395 que comienzan a registrarse a partir del año 2009 (cuadro 8). Asimismo el cuadro 9 muestra la cantidad de mujeres que se han podido jubilar gracias al cómputo ficto por hijos/as nacidos vivos.

Cuadro 7
Altas totales (sin reforma) de jubilación

	hombres	variación (en%)	mujeres	variación (en %)	% de mujeres
2007	7.533	---	5.057	---	40,2
2008	7.966	5,7	5.751	13,7	41,9
2009	11.710	47,0	12.908	124,4	52,4
2010	15.126	29,2	17.988	39,4	54,3
2011	14.846	-1,9	16.057	-10,7	52,0
2012	15.143	2,0	14.360	-10,6	48,7
2013	12.797	-15,5	12.069	-16,0	48,5
2014	13.462	5,2	13.613	12,8	50,3
2015	14.917	10,8	14.830	8,9	49,9
2016	15.315	2,7	14.328	-3,4	48,3

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

La participación de mujeres en las altas jubilatorias adquiere su mayor expresión en el año 2010 (54,3%). A partir de este año disminuye esta proporción y el período finaliza con una participación del 48%, lo que implica ocho puntos más que el año 2007.

Estos incrementos se explican en mayor parte por las altas amparadas en la ley 18.395, donde además, se registra una mayor proporción de altas femeninas, como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro 8
Altas de jubilaciones por Ley 18.395

	hombres	Variación (en%)	mujeres	Variación (en%)	% de mujeres
2009	6.575	---	6.937	---	51,3
2010	10.388	58,0	11.442	64,9	52,4
2011	6.371	-38,7	7.736	-32,4	54,8
2012	5.694	-10,6	6.960	-10,0	55,0
2013	4.395	-22,8	5.878	-15,5	59,0
2014	4.439	1,0	5.012	-14,7	53,0
2015	5.319	19,8	5.684	13,4	51,7
2016	5.205	-2,1	5.405	-4,9	50,9

Fuente: Listado de Altas CDES Prestaciones.

El año 2010 registra importantes incrementos (58% en jubilaciones de varones y 65% en jubilaciones femeninas), descendiendo en los siguientes años.

La participación de mujeres en el total de jubilaciones otorgadas por la ley de flexibilización de acceso jubilatorio, pasó de ser el 51,3% en 2009 al 59% en 2013. Luego desciende a 51% en 2016. Aun así, los datos muestran que esta ley ha favorecido principalmente el acceso a las jubilaciones femeninas.

En lo referente al cómputo ficto por hijo, el mismo significó para muchas mujeres la posibilidad de acceder al beneficio jubilatorio que de otra forma no hubieran podido obtener. En el siguiente cuadro se presentan las altas de jubilación de mujeres que

utilizaron el cómputo ficto por hijo, por aplicación del art. 14 de la Ley 18.395, y dentro de éstas, las que pudieron obtener causal gracias al dicho cómputo.

Cuadro 9
Altas anuales con cómputo ficto por aplicación del art. 14 y altas con obtención de causal

	Total por cómputo ficto	Obtención de causal	% altas con obtención de causal
2009	6.089	2.290	37,6
2010	11.531	5.029	43,6
2011	10.109	4.343	43,0
2012	8.255	3.491	42,3
2013	7.030	2.762	39,3
2014	7.189	2.801	39,0
2015	8.633	3.121	36,2
2016	8.708	3.011	34,6

Fuente: Algunas características de las altas con aplicación del Art. 14 de la Ley 18.295⁷. A partir de 2013: listado de Altas CDES Prestaciones.

Las mujeres que han podido obtener causal jubilatoria debido a la aplicación del artículo 14, ascendieron a 5.029 en el año 2010, lo que representó el 43,6% del total de altas por aplicación de dicho artículo. En los años siguientes a pesar de que los números absolutos descienden, la participación de las altas con obtención de causal continúa siendo importante.

7. Aumento de montos mínimos de pasividades

La segmentación horizontal y vertical en el mercado de trabajo obstaculiza el acceso a mejores empleos para las mujeres, generando una importante brecha salarial. Las consecuencias se pueden apreciar en los montos de las pasividades: los importes más bajos de jubilaciones corresponden principalmente a mujeres.

El incremento periódico de las pasividades más reducidas tiende a corregir o atenuar de alguna manera estas consecuencias que se originan en el mercado laboral.

Los montos mínimos jubilatorios y de las pensiones de sobrevivencia están regulados por los regímenes de amparo (el régimen general de pasividades vigentes a la fecha de la sanción de la Ley 16.713 y las reguladas por la ley 16.713) y el sistema de ajuste de las pasividades dispuesto por el art. 67 de la Constitución de la República. El Poder Ejecutivo haciendo uso de sus facultades legales para establecer el monto mínimo de jubilación y pensión, a partir del año 2007, dispuso el incremento gradual del mismo. Estos mínimos se aplican a las jubilaciones y pensiones de sobrevivencia del BPS cuyos beneficiarios cumplen con determinados requisitos de edad.

Se presentan datos correspondientes al último incremento, establecido por Decreto N° 252/2016 del Poder Ejecutivo⁸, correspondiente a un mínimo de 2,75 BPC⁹, con vigencia desde el 1° de agosto de 2016.

⁷ Scardino, Adriana. *Algunas características de las altas con aplicación del art. 14 de la Ley 18.395* en Comentarios de la Seguridad Social N°41, tercer trimestre año 2013.

⁸ Según Decreto N° 233/2016 de 25/07/2016 a partir del 1° de julio de 2016 este mínimo fue de 2,6875 BPC (\$ 8.976).

⁹ Base de Prestaciones y Contribuciones. \$ 3.340 en enero de 2016.

Cuadro 10
Cantidad de pasivos beneficiarios con el monto mínimo 2,75 BPC año 2016

	hombres	mujeres	total	% de mujeres
Jubilados	39.578	82.935	122.513	67,7
Pensión sobrevivencia	766	9.433	10.199	92,5
Total	40.344	92.368	132.712	69,6

Fuente: Proceso especial RING de Prestaciones.

Se observa que las mujeres representan el 68% de jubilados beneficiarios del incremento del monto mínimo y el 92,5% de pensionistas de sobrevivencia mayores de 64 años beneficiarios del incremento. Este último porcentaje responde al régimen de pasividades vigente con anterioridad a la ley 16.713 en donde los hombres no accedían a las pensiones por fallecimiento.

8. Pensiones de sobrevivencia

La Ley 18.246 de regulación de la Unión Concubinaria (con vigencia en pensiones a partir del 1/01/2009), en el capítulo referente a Derechos y obligaciones de Seguridad Social, modifica el artículo 25 de la Ley 16.713 del régimen previsional, incluyendo a los concubinos y las concubinas con al menos 5 años en unión concubinaria de carácter exclusivo, singular, estable y permanente, cualquiera sea su sexo, identidad, orientación u opción sexual, como beneficiarios/as con derecho a pensión por viudez.

Los resultados los podemos observar en las variaciones de las altas de pensión por sobrevivencia de hombres y mujeres en el período del año 2008 a 2016.

Cuadro 11
Altas de pensiones de sobrevivencia acumuladas por año

	Variación de años sucesivos (en %)				% de mujeres
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
2008	1.904	8.909	---	---	82,4
2009	1.965	9.101	3,2	2,2	82,2
2010	1.959	9.673	-0,3	6,3	83,2
2011	2.090	9.610	6,7	-0,7	82,1
2012	2.079	9.438	-0,5	-1,8	81,9
2013	2.149	8.785	3,4	-6,9	80,3
2014	2.134	8.822	-0,7	0,4	80,5
2015	2.152	8.831	0,8	0,1	80,4
2016	2.370	9.160	10,1	3,7	79,4

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

El promedio de altas de pensiones de sobrevivencia de hombres en el año 2016 fue de 2.370, en tanto que el promedio correspondiente a altas de mujeres fue de 9.160 en el mismo período.

Si bien los viudos y concubinos tienen derecho a pensión por fallecimiento bajo ciertas condiciones, las principales beneficiarias siguen siendo las mujeres. A lo largo del período, las variaciones de altas de pensiones de varones y mujeres han oscilado aumentando y disminuyendo en magnitudes moderadas. En el año 2016, las altas correspondientes a pensiones de hombres se incrementaron en un 10% con respecto al año anterior, mientras que las de mujeres aumentaron un 4%. En el período estudiado, la proporción de pensiones de sobrevivencia de mujeres observa una leve disminución situándose en el 80% a partir del año 2013 y 79% en 2016.

9. Incorporación de cónyuges y concubinos/as al Sistema Nacional Integrado de Salud

El Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS)¹⁰ otorga cobertura médica obligatoria a través del Seguro Nacional de Salud (SNS) a trabajadores del sector público y privado y a jubilados y pensionistas. A partir del 2010, y siguiendo un cronograma gradual hasta el año 2013, se incorporan al SNS, cónyuges o concubinos/as de trabajadores/as beneficiarios/as del sistema. La cobertura se efectiviza a través de su afiliación a un prestador integral de salud al que el Fondo Nacional de Salud (FONASA), abona la cuota mutual.

Esta normativa ha constituido una forma de facilitar el acceso de las mujeres a las prestaciones de la seguridad social ya que la población objetivo es mayoritariamente femenina.

La incorporación fue planificada en forma gradual, atendiendo a la cantidad de hijos/as a cargo. Antes del 31 de diciembre de 2010 se incorporaron cónyuges o concubinos de aportantes con tres o más hijos/as a cargo, antes del 31 de diciembre de 2011 para

¹⁰ Ley 18.211 de 5/12/2007.

quienes tienen dos hijos/as a cargo, antes del 31 de diciembre de 2012 para quienes tienen un hijo/a cargo, y antes del 31 de diciembre de 2013 para quienes no tienen hijos/as a cargo.

El siguiente cuadro muestra el resultado de las incorporaciones de cónyuges y concubinos/as para meses seleccionados, desde el año 2011 a 2016.

Cuadro 12
Cónyuges y concubinos/as con SNIS por sexo

	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Nov-2011	5.366	24.652	30.018	82,1
Ene-2012	7.307	36.796	44.103	83,4
Dic-2013	33.580	99.809	133.389	74,8
Dic-2014	49.997	134.164	184.161	72,9
Dic-2015	54.555	135.973	190.528	71,4
Dic-2016	59,472	143,295	202,767	70,7

Fuente: Proceso especial RING de Prestaciones.

El año 2012 se registró la mayor proporción de mujeres (83%). De acuerdo a la normativa, en ese año se incorporaron los/as cónyuges o concubinos/as del aportante con 1 hijo a cargo. A partir del año 2013 ingresan al sistema los cónyuges y concubinos sin hijos, representando el 75 % la participación femenina. En diciembre del año 2016, se registraron 202.767 personas beneficiarias (cónyuges y concubinos/as), de las cuales el 71 % fueron mujeres.

10. Asignaciones Familiares

Hasta diciembre de 2007 las Asignaciones Familiares se regían por el Decreto Ley 15.084 de noviembre de 1980 (para quienes contribuyen a la Seguridad Social¹¹), y por un programa para Hogares de Menores Recursos enmarcado en las leyes 17.139 de julio de 1999 y 17.758 de mayo de 2004, (sin exigencia de cotización a la Seguridad Social). A partir de enero de 2008 se cierra el programa de Menores Recursos y se crea el nuevo sistema de Plan de Equidad por lo que, en la actualidad las asignaciones se rigen por Ley 15.084 (común) y Ley 18.227 (PE).

La Ley del Plan de Equidad, con vigencia al 1/01/2008, da preferencia en el pago a la madre, por lo cual se registró un incremento significativo en el porcentaje de cobros femeninos respecto a las leyes anteriores. Esta ley se dirige a los beneficiarios niños y adolescentes que integren hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica o estén en atención de tiempo completo en establecimientos del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay o en instituciones que mantengan convenios con dicho Instituto.

En el cuadro 13 se presentan los resultados de las personas habilitadas para el cobro por Asignación Común y por Plan de Equidad en el período 2009 a 2016 en diciembre de cada año.

¹¹ Los atributarios de las AF de la Ley 15.084 son los trabajadores privados cotizantes a la Seguridad Social con ingresos por debajo de determinados topes, con menores a cargo. Asimismo pueden ser atributarios los trabajadores amparados al Seguro de Desempleo, y jubilados y pensionistas con menores a cargo.

Cuadro 13
Cantidad de generantes de AF por Ley 15.084 (común) y Ley 18.227 (PE) en diciembre de cada año

	Ley 15.084		Ley 18.227	
	% de mujeres	Totales	% de mujeres	totales
2009	50,0	119.943	93,0	183.664
2010	51,9	108.577	93,3	198.113
2011	54,4	93.893	93,7	202.341
2012	57,2	88.275	94,1	199.261
2013	58,2	86.596	94,6	186.998
2014	60,3	81.429	94,8	193.595
2015	61,1	76.530	95,1	194.654
2016*	61,8	71.738	95,2	202.515

Fuente: Centro de Servicios Informáticos de Desarrollo de Prestaciones.

*Dato de Ley 15.084 provisorio.

En diciembre de 2016 se registró un total de 71.738 generantes de acuerdo a la Ley 15.084. Las mujeres pasaron de representar el 50% en el año 2009, a tener un peso del 62% en el año 2016. Esta mayor participación es relevante ya que la ley no asigna preferencia de cobro según sexo. Probablemente este incremento pueda estar relacionado con la mayor participación femenina en el mercado laboral, como por ejemplo hemos visto más arriba con respecto al monotributo o a la aportación doméstica.

Por Ley 18.227, las mujeres generantes del beneficio representan el 95% al final de período, lo cual concuerda con la discriminación positiva que realiza dicha ley al dar preferencia a la mujer para el cobro del beneficio. Por esta normativa se registró un total de 202.515 generantes en diciembre de 2016.

11. Licencia y subsidios por maternidad, paternidad y para cuidados de recién nacido/as

En concordancia con la acción 25.4 del PIODNA que dispone “Promover la compatibilidad entre la vida personal y laboral a través de iniciativas que reconozcan las tareas no remuneradas (cuidado de terceros y tareas del hogar)”, el 1° de noviembre de 2013, se promulga la Ley 19.161 por la cual se establecen modificaciones al subsidio por maternidad, se instaura un subsidio por paternidad para trabajadores de la actividad privada y se regula un subsidio para cuidados del recién nacido con reducción de la jornada laboral.

La ley incorpora al subsidio por maternidad¹², las trabajadoras no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el BPS con hasta un trabajador subordinado, las titulares de empresas monotributistas, y las titulares de empresas unipersonales rurales. Asimismo se amplía el período de amparo de este subsidio de 12 a 14 semanas.

¹² Este subsidio se otorgaba a las trabajadoras dependientes a la actividad privada.

El subsidio por inactividad compensada incorpora (en forma gradual), licencia por paternidad que se suma a los tres días ya establecidos por ley, a cargo del empleador¹³. El período de descanso es de un máximo de tres días continuos a partir de la vigencia de la nueva ley, siete días continuos, a partir del 1° de enero de 2015 y un máximo de diez días continuos a partir del 1° de enero de 2016. En el subsidio por paternidad, los trabajadores dependientes deben hacer uso de dicha licencia a continuación de la licencia de tres días ya existente y los trabajadores por su cuenta, desde el día del parto.

El nuevo régimen también establece medio horario de uso parental hasta los cuatro primeros meses del niño o niña y agrega gradualmente, un mes por año hasta 2016. Este beneficio puede ser utilizado indistintamente por el hombre como por la mujer pero no en forma simultánea.

La Ley 19.161 implica un importante avance, no solamente en cuanto al ajuste con los convenios internacionales¹⁴, sino también en lo que tiene que ver en el ámbito de los cuidados, ya que consagra el reconocimiento y promoción de la responsabilidad compartida en el cuidado de hijas e hijos; en este caso, tratándose de niños/as pequeños/as, ayudando a fortalecer el vínculo, en las primeras etapas de vida con sus padres.

Se presenta la evolución de las altas¹⁵ de maternidad, paternidad y cuidados parentales, desde el mes de setiembre del año 2014 hasta diciembre de 2016. Asimismo, se incluye la licencia por adopción de acuerdo a la Ley 17.292¹⁶, así como la reducción de horario según la Ley 18.436.

¹³ La Ley 18.345 de 11 de diciembre de 2008, establece licencias especiales con goce de sueldo para los trabajadores de la actividad privada en determinados casos. El artículo 5° establece una licencia de tres días por paternidad, adopción o legitimación adoptiva.

¹⁴ El Convenio 163 de la Organización Internacional de Trabajo establece 14 semanas de licencia plena por maternidad. El mismo aún no ha sido ratificado por nuestro país.

¹⁵ Se designa como alta, la primera liquidación de una prestación en curso de pago.

¹⁶ La ley 17.292 en su artículo 33 expresa que los y las trabajadoras del sector público o privado que reciban niños en adopción o legitimación adoptiva, podrán hacer uso de una licencia especial con goce de sueldo, de seis semanas continuas de duración. Por ley 18.436 se agrega a continuación de la misma, una reducción a la mitad del horario de trabajo, por un plazo de seis meses.

Cuadro 14
Evolución de altas de beneficios de Maternidad, Paternidad y Cuidados Parentales (1) (2)

	Lic. Mat.	Lic. Pat.	Lic. Adopción Ley 17.292		Total	Cuidados Parentales		Cuidados Adopción Ley 18.436	
			mujeres	varones		mujeres	varones	mujeres	varones
Set-14	1457	784	3	3	557	537	20	3	0
Oct-14	1384	836	2	1	533	522	11	3	0
Nov-14	1275	706	3	2	515	501	14	1	0
Dic-14	1487	848	4	2	562	549	13	1	0
Ene-15	1463	507	3	2	382	376	6	1	0
Feb-15	1255	949	2	2	560	547	13	3	1
Mar-15	1414	944	3	1	520	513	7	3	0
Abr-15	1175	809	2	2	441	434	7	2	0
May-15	1760	1769	2	2	891	885	6	3	1
Jun-15	1244	1074	1	4	607	598	9	0	1
Jul-15	1363	1243	5	5	714	705	9	4	1
Ago-15	1309	1394	1	1	746	736	10	3	0
Set-15	1537	1390	4	3	815	803	12	0	0
Oct-15	1341	1242	0	0	688	680	8	1	1
Nov-15	1329	1252	4	5	704	698	6	3	0
Dic-15	1330	1156	4	1	708	701	7	2	0
Ene-16	1.669	1.164	6	6	742	731	11	0	1
Feb-16	1.352	1.235	3	2	652	643	9	5	2
Mar-16	1.256	1.289	1	0	747	733	14	3	1
Abr-16	1.582	1.498	2	1	875	860	15	0	0
May-16	1.161	1.111	2	1	791	780	11	1	0
Jun-16	1.435	1.573	2	1	880	863	17	4	0
Jul-16	1.415	1.339	1	2	822	805	17	1	0
Ago-16	1.424	1.596	2	2	895	877	18	3	1
Set-16	1.236	1.295	4	3	746	730	16	0	0
Oct-16	1.262	1.224	1	2	856	840	16	2	0
Nov-16	1.206	1.085	0	2	723	711	12	2	1
Dic-16	1.366	1.382	2	3	877	864	13	0	0

Fuente: DW de Prestaciones.

(1) Datos Sin Reliquidaciones.

(2) Incluye motivo especial.

Los beneficios por maternidad oscilan entre 1.161 y 1760, resultando en un promedio de 1373 altas mensuales en todo el período analizado. En tanto que, los beneficios por paternidad si bien comienzan el período con bajos guarismos, logran ubicarse al final del mismo, en valores que a se compasan con los beneficios maternos (1.382 altas en diciembre de 2016).

Con respecto a las altas de licencia por adopción correspondientes a la Ley 17.292, las mismas se reparten en forma similar entre mujeres y varones.

Por el contrario las altas de beneficios para cuidados se mantienen con valores bajos, por lo que no se corresponden con los beneficios maternales. En el total del período se registra un promedio de 697 altas mensuales. De la lectura por sexo surge que quienes utilizan este beneficio son casi exclusivamente las madres, mientras que los varones representan el 1,7%.

En las altas por reducción de horario de la Ley de 18.436 (reducción de horario de trabajo a la mitad por un plazo de 6 meses, para quienes reciben niños en adopción o legitimación adoptiva), sucede algo similar: las altas correspondientes a varones son muy escasas.

El uso reducido del subsidio para cuidados por parte de madres y especialmente de padres, hace pensar en una serie de factores que pueden estar afectando su utilización. Por un lado quienes hacen uso del subsidio para cuidados, no pueden realizar horas extras y teniendo en cuenta que los trabajadores varones son quienes dedican mayor cantidad de horas al trabajo remunerado que sus pares mujeres¹⁷, el subsidio para cuidados podría no significar una opción para ellos.

12. Programa Apoyo a Madres Adolescentes y Jóvenes

El Programa de Madres Adolescentes y Jóvenes¹⁸, es una propuesta de trabajo dirigida a jóvenes que por su maternidad y el contexto de vulnerabilidad del que provienen, muestran grandes dificultades para continuar o retomar su trayectoria educativa.

El Programa brinda un sistema de prestaciones que cuenta con tres tipos de beneficios: económico, social y educativo. Ello posibilita que las adolescentes y jóvenes puedan elaborar un proyecto educativo de acuerdo a sus intereses, expectativas y particularidades.

El Programa comenzó a ejecutarse en el año 2002 y es gestionado por la Gerencia de Salud, cuyas prestaciones están destinadas a la prevención, cuidado y protección de la salud. A partir del año 2013, el BPS ha realizado convenios con otros prestadores públicos extendiendo así su población objetivo.

El objetivo general del programa es fortalecer las familias, facilitando en las madres adolescentes y jóvenes, la adquisición de habilidades y destrezas que se traduzcan en una ampliación de oportunidades de inserción laboral y social. El objetivo específico es: a) posibilitar la captación de madres adolescentes y jóvenes, beneficiarias del BPS¹⁹ y del Programa Uruguay Crece Contigo (UCC)²⁰, interesadas en continuar estudiando, de manera de facilitar el ingreso al mercado laboral formal y especializado. b) Promover en las madres adolescentes y jóvenes la adquisición de habilidades sociales y el aumento de su autonomía económica, física y en la toma de decisiones tanto en la vida pública como en la privada.

¹⁷ El promedio de horas semanales dedicadas al trabajo remunerado es de 48,2% en los varones y 38,8% en las mujeres, según Módulo Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado INE 2013.

¹⁸ Extracto de la ponencia presentada por equipo de Trabajadoras Sociales del BPS en el VII Congreso Internacional de Trabajo Social, IX Congreso Nacional de Trabajadores Sociales de la Salud, III Congreso Nacional e Internacional de Rehabilitación Social y Ocupacional, celebrado en La Habana, Cuba del 25 al 30 de mayo de 2015.

¹⁹ Trabajadoras, hijas o parejas de trabajadores que realizan aportes a la Seguridad Social (BPS).

²⁰ El UCC es un programa dependiente de la Presidencia de la República que tiene como objetivo "Consolidar un sistema de protección integral a la primera infancia a través de una política pública que garantice los cuidados y protección de las mujeres embarazadas y el desarrollo de niños y niñas menores de 4 años, para un desarrollo integral, desde una perspectiva de derechos".

La población objetivo son las madres adolescentes y jóvenes, menores de 23 años al momento de la selección, beneficiarias del BPS o del Programa Uruguay Crece Contigo. Las prestaciones consisten en un sistema de apoyo que tiene en cuenta tres tipos de cobertura: económica, social y educativa.

El apoyo económico se refiere a una transferencia económica personal, destinada a cubrir los costos que implica la capacitación: locomoción, materiales de estudio, cuidados del hijo/a, uso de institutos de educación públicos o privados, clases de apoyo y atención ante situaciones imprevistas.

El apoyo social está centrado en favorecer la autonomía y el desarrollo personal-social de las madres y su entorno familiar, acompañándolas en la construcción y consolidación de su proyecto de vida.

El apoyo educativo consiste en la planificación e implementación de Talleres por parte de las Trabajadoras Sociales cuya asistencia es de carácter obligatoria para las becarias y cuyos temas son visualizados como una necesidad por la Trabajadoras Social y/o surgen del interés y necesidades de las madres: salud sexual y reproductiva, género, autoestima, pautas de crianza, inserción laboral, proyecto de vida, cultura emprendedora, violencia de género, etc.

A la fecha, se han captado 74 cupos: 44 corresponden al área de la Salud del BPS y área Activos. Por convenio con UCC se incorporaron 20 cupos en Montevideo y área Metropolitana (en setiembre de 2013), y 10 cupos en el departamento de Maldonado (a partir de 2016). Los cupos pueden ser usufructuados por un lapso de hasta de 3 años, variando dicho período de acuerdo al proyecto de cada madre.

Si bien por el carácter integral de este programa, el mismo estaría en consonancia con varias de las líneas estratégicas que promueve el PIONA, se lo puede asociar a la Ley 14 de Desarrollo de medidas hacia mujeres jefas de hogar en situación de vulnerabilidad social.

13. Pensión para huérfanos/as por Violencia Doméstica

La ley 18.850 de 16/12/2011, establece una pensión no contributiva y asignación familiar especial a hijos/as de personas fallecidas como consecuencia de hechos de violencia doméstica. Esta normativa está en concordancia con el Plan Nacional de Lucha contra la Violencia Doméstica 2004-2010 el cual formó parte del PIONA. Más recientemente se cuenta con el Plan de Acción 2016 – 2019 “Por una vida libre de violencia de género, con mirada Generacional, el cual fue presentado por el Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica (CNCLVD)²¹.

En el año 1995 la legislación uruguaya incorporó el delito de violencia doméstica al Código Penal con la aprobación de la Ley Nº 16.707 de Seguridad Ciudadana (Art. 321 bis). En el ámbito de la prevención, en julio del año 2002, se promulgó la Ley 17.514 (Ley de Violencia Doméstica) la cual expresa: “Declárese de interés general las actividades

²¹ El CNCLVD es un órgano intersectorial creado por la Ley 17.514 de 2002 (Art. 24), al cual se le compete ser responsable de asesorar al Poder Ejecutivo, coordinar, integrar y dar seguimiento a las diferentes políticas sectoriales en la materia, entre los cuales se incluye la herramienta de diseñar, organizar y dar seguimiento a los Planes Nacionales que permitan articular la política. El Banco de Previsión Social participa de este órgano en calidad de invitado.

orientadas a la prevención, detección temprana, atención y erradicación de la violencia doméstica.” Esta ley toma un concepto de violencia doméstica que abarca el conjunto de las relaciones familiares, afectivas y de convivencia, entre cualquiera de sus miembros.

Uruguay comparte junto con El Salvador la tasa más alta de mujeres asesinadas por su pareja o ex pareja, en comparación con doce países de América Latina²². De acuerdo a datos del Observatorio Nacional Sobre Violencia y Criminalidad del Ministerio del Interior²³, las mujeres víctimas de homicidios consumados a manos de parejas, ex parejas o familiares fueron 26 en el año 2014, 29 en el año 2015 y 24 en 2016. Se presentan datos publicados en el Observatorio.

Cuadro 15

Mujeres víctimas de homicidios consumados a manos de parejas y familiares por año. Todo el país, 1° de enero al 31 de diciembre

	2014	2015	2016
Pareja/ex pareja	13	26	16
Familiar	13	3	8
Total	26	29	24

Fuente: Observatorio Nacional Sobre Violencia y Criminalidad. Ministerio del Interior. División Estadísticas y Análisis Estratégico. Homicidios 1° de enero al 31 de diciembre. Tabla 13.

El programa dispuesto por la Ley 18.850, tiene por objetivo implementar medidas de protección social para amparar a los/as huérfanos de personas fallecidas por violencia doméstica, coadyuvando en la cobertura de consecuencias dañosas mediante ciertas prestaciones no contributivas. Las personas beneficiarias reciben una pensión mensual de monto equivalente a la prestación asistencial no contributiva por vejez e invalidez y una asignación familiar especial mensual, de monto diferencial según el nivel de enseñanza y la presencia de discapacidad. En tanto se mantenga la condición de beneficiario/a, la persona queda amparada por el Seguro Nacional de Salud. Quienes requieran tratamiento psicológico, en caso de ser necesario, debe ser costado por el BPS.

Cuadro 16

Asignaciones Familiares Especiales y Pensiones a Huérfanos por Violencia Doméstica a diciembre de cada año.

	Asignaciones	Pensiones	Total Beneficios
2013	63	143	206
2014	81	169	250
2015	77	182	259
2016	86	206	292

Fuente: Proceso especial Ring de Prestaciones

²² En: Evaluación final de proyecto:

“Uruguay unido para poner fin a la violencia hacia las mujeres, niñas y adolescentes” Enero 2012 - Junio 2015. Disponible en páginas web: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18258/1/evaluacion-uruguay-unido_-final-26-agosto.pdf

²³ Disponible en páginas web: https://www.minterior.gub.uy/observatorio/images/pdf/homicidiosyrapinas_2016.pdf

La cantidad de beneficiarios/as de Asignación Familiar Especial en diciembre de 2016 fueron 86 personas, en tanto que se registraron 206 beneficiarios/as de Pensiones por Violencia Doméstica.

14. Ley para asegurar el cumplimiento del servicio de pensiones alimenticias

En el campo de la seguridad social a comienzos de 2017, surge una nueva normativa que contempla situaciones en relación al efectivo acceso a las pensiones alimenticias a favor de niños, niñas y adolescentes.

El 5 de enero de 2017 se promulgó la Ley N°19.480²⁴ la cual dispone la creación a cargo del BPS, de un Registro de Personas Obligadas al pago de Pensiones Alimenticias con retención de haberes.

En su artículo primero esta ley establece el objeto de la misma: ...”asegurar el cumplimiento del servicio de pensiones alimenticias decretadas u homologadas judicialmente en favor de niños, niñas, adolescentes, jóvenes mayores de dieciocho años y menores de veintiuno que no dispongan –en último caso- de medios de vida propios y suficientes para su congrua y decente sustentación, y personas mayores de edad incapaces, a través de la creación de un registro a cargo del Banco de Previsión Social.

En el artículo tercero se dispone que: “La sede judicial que decrete u homologue una pensión alimenticia en favor de los beneficiarios a que refiere el artículo 1° de la presente ley, cuando disponga retención de ingresos actuales o futuros a los efectos del servicio de dicha pensión, lo comunicará al Banco de Previsión Social, para su inscripción en el registro referido en el artículo anterior.”

De esta forma se simplifica el trámite para el cobro de la pensión alimenticia, evitando dilaciones en el tiempo y asegurando así, que el beneficio pueda ser efectivamente gozado por los destinatarios (menores o personas con discapacidad).

15. En resumen

En el período estudiado (años 2004 a 2016), se han incrementado los puestos cotizantes privados en general (66%) y dentro de estos, los del Servicio Doméstico (91%), sector mayoritariamente femenino. Por ley 18.065 que regula el trabajo doméstico, a partir de enero de 2007, las empleadas en este sector pueden beneficiarse del subsidio por desempleo. Las altas femeninas por desempleo, participan en esta prestación con el 7% en el año 2016.

Si bien aproximadamente el 52% de los puestos cotizantes promedio del período analizado corresponden a varones, los puestos correspondientes a mujeres han tenido mayores incrementos. En el año 2016 los puestos de mujeres se incrementaron el 69% con respecto al 2004 y 1% con respecto al año anterior.

²⁴ Actualmente en proceso de instrumentación.

En relación a los patronos de Industria y Comercio también los puestos de varones son mayoría (aproximadamente el 71% en todo el período). Asimismo, los incrementos de patronos mujeres son más significativos. En el año 2016 los puestos de mujeres no dependientas se incrementaron un 68% con respecto al 2004 y 1% con respecto al año anterior.

La remuneración promedio en valores constantes de las mujeres empleadas en Industria y Comercio, representa el 73% de la remuneración de hombres en diciembre de 2016. A pesar que en el período estudiado las mujeres han experimentado incrementos algo superiores al de los hombres, no ha sido suficiente para lograr superar esta brecha salarial. En el último año la remuneración de mujeres se incrementó en 2% con respecto al año anterior y 66% con respecto al inicio del período.

El régimen de monotributo para actividades empresariales de reducida dimensión económica, ha sido más utilizado por mujeres. En agosto de 2016, la participación de mujeres en la aportación monotributista fue del 58%.

Los beneficios jubilatorios fueron modificados a través de la Ley 18.395 de Flexibilización de las Condiciones de Acceso, de noviembre de 2008. Los beneficios más importantes para hombres y mujeres han sido la reducción de años de servicio a 30 años para configurar causal jubilatoria (jubilación común) y la provisión de varias alternativas más favorables para configurar causal por edad avanzada. En lo que refiere a la equidad de género, esta ley contiene un beneficio específico para la mujer al computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que haya adoptado, siendo éste menor o discapacitado con un máximo de cinco. De esta forma se trata de compensar las dificultades para el acceso al mercado de trabajo con cotización efectiva.

Los resultados se pueden apreciar en la participación de las altas de jubilaciones por vejez y edad avanzada femeninas que alcanzó el 54% en el año 2010 y la participación de altas femeninas correspondientes a la ley 18.395, que alcanzó el 59% en el año 2013 y registró el 51% en el año 2016. Asimismo es importante destacar que desde la aplicación de la Ley 18.395 hasta el año 2016, se jubilaron gracias a la aplicación del artículo 14 de dicha ley, 26.848 mujeres que de otra forma no hubieran podido hacerlo.

Con respecto a los montos mínimos de jubilaciones y pensiones, los mismos se han ido incrementando a partir del año 2007. En el último incremento, con vigencia a partir agosto de 2016, las pasividades de mujeres representaron el 70% del total. Con respecto a las jubilaciones, las mujeres representaron el 68%.

La Ley 18.246 de Unión Concubinaria tiene importantes consecuencias en las prestaciones de Seguridad Social. Entre otras, incluye a los concubinos y concubinas como beneficiarios/as de las pensiones por viudez. Asimismo a partir del año 2010, se incorporan al SNIS los/as conyugues y concubinos/as de trabajadores/as, jubilados/as o pensionistas beneficiarios/as del sistema. En diciembre de 2016 accedieron a este beneficio 202.767 personas de las cuales el 71% son mujeres.

En relación a las Asignaciones Familiares, la Ley 18.227 del Plan de Equidad, da preferencia en el pago a la madre. Esto promueve un importante incremento en el porcentaje de cobros femeninos, representando el 95% del total de generantes en diciembre de 2016. Asimismo es interesante observar la evolución de la participación femenina en el cobro de las asignaciones por Ley 15.084 (plan común), ya que esta normativa está ligada a la exigencia de cotizar y no asigna prioridad por sexo. Las mujeres

generantes representaron el 50% en el año 2009 y alcanzaron el 62% en diciembre de 2016.

La Ley 19.161 aprobada en noviembre de 2013, incorpora una nueva regulación del subsidio por maternidad y paternidad: incrementa los días de licencia para la madre, establece un subsidio por paternidad y un subsidio destinado a los cuidados durante los primeros cuatro meses de vida del la persona recién nacida. Dicha ley promueve el ingreso y permanencia de las mujeres al mercado de trabajo, y pretende contribuir a un cambio cultural que incorpora la corresponsabilidad entre padres y madres en los cuidados del/la recién nacido/a.

En el año 2016 se registró un total de 16.364 altas de subsidios por maternidad en tanto que en el mismo período fueron otorgadas 15.791 altas de subsidios por paternidad. Sin embargo las altas de subsidios para cuidados en dicho período fueron 9.606, utilizados casi exclusivamente por las madres. Estos resultados revelan que la nueva normativa no está siendo utilizada en aras de la corresponsabilidad entre varones y mujeres y que muchos comportamientos están fuertemente instalados en nuestra sociedad siendo los cuidados una tarea asumida mayoritariamente por mujeres, con consecuencias para el pleno ejercicio de derechos.

El Programa de apoyo a Madres Adolescentes y Jóvenes, que funciona en el BPS desde el año 2002, ha experimentado algunos cambios a partir del año 2013, ampliando la población objetivo, en base a la situación de vulnerabilidad socio – económica de la misma. Al año 2016 el programa ofrecía 74 cupos con alcance en Montevideo, zona metropolitana y Maldonado.

La pensión y asignación familiar especial a hijos/as de personas fallecidas como consecuencia de hechos de violencia doméstica, constituyen medidas de protección social tendientes a prevenir consecuencias dañosas para los huérfanos y huérfanas de dichas víctimas. En diciembre de 2016 se registraron 206 beneficios de Pensiones por Violencia Doméstica y 86 beneficios de Asignación Familiar Especial.

A partir del año 2017 se cuenta con una ley que tiene el objetivo de asegurar el cumplimiento del servicio de las pensiones alimenticias.

Las acciones y normativas de seguridad social que se han venido implementando en los últimos años, algunas de las cuales se han enumerado en este trabajo, no constituyen hechos aislados sino que son parte de políticas públicas orientadas al logro de la igualdad de género, en el entendido, que la discriminación por razones de género representa un freno al desarrollo del país así como un obstáculo al ejercicio efectivo de derechos.

Algunos resultados que se han presentado, implican avances, como el empoderamiento de las mujeres a través una mayor participación en el mercado formal, o a través del acceso al beneficio jubilatorio. Otros datos, como la persistente brecha salarial, o la retención en el involucramiento en los cuidados, demuestran que siguen existiendo obstáculos difíciles de vencer para alcanzar la igualdad de género. No obstante, los logros alcanzados hasta este momento, ameritan continuar por este camino.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MIDES-INMUJERES (2007) Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas hacia las mujeres 2007-2011. MIDES-INMUJERES: Montevideo.

Gallo, A. y Santos, S. (2014) "Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Regulación, resultados y situación actual. Actualización de informe" en *Comentarios de la Seguridad Social* Nº43. BPS: Montevideo.

Scardino, A. (2013) "Algunas características de las altas con aplicación del art. 14 de la Ley 18.395." en *Comentarios de la Seguridad Social* Nº41. BPS. Montevideo.

Evaluación final de proyecto:

Barrig M., Gofí, M. "Uruguay unido para poner fin a la violencia hacia las mujeres, niñas y adolescentes" Enero 2012 - Junio 2015. Disponible en páginas web: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18258/1/evaluacion-uruguay-unido_-final-26-agosto.pdf

"*Mamá, te ayudamos a estudiar*" Ponencia presentada por grupo de Trabajadoras Sociales del BPS, en el VII Congreso Internacional de Trabajo Social, IX Congreso Nacional de Trabajadores Sociales de la Salud, III Congreso Nacional e Internacional de Rehabilitación Social y Ocupacional, celebrado La Habana, Cuba del 25 al 30 de mayo de 2015. Inédita.