
Comentarios de Seguridad Social N° 9,

Octubre – Diciembre 2005

La presente publicación es una recopilación trimestral en papel de los Comentarios remitidos mensualmente en formato electrónico a los señores directores del Banco de Previsión Social. Comprende informes elaborados por funcionarios de la Asesoría Económica y Actuarial, a título individual o colectivo, y artículos de otros autores, que han sido seleccionados por considerarse de interés para poner a disposición de los señores directores. Esta reunión trimestral de los informes y artículos mensuales tiene por finalidad facilitar su identificación, búsqueda y visualización.

Indice

DIALOGO SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL - Sr. Presidente del Banco de Previsión Social; Ernesto Murro	9
1. INTRODUCCION.....	11
2. CONCEPTO DE DIALOGO SOCIAL.....	11
2.1 Formas, tipos, clases de diálogo social.....	14
3. LAS NUEVAS FORMAS DE LA PARTICIPACION Y EL DIALOGO SOCIAL.....	16
3.1 Diversificación de actores.....	16
3.2 Formas alternativas de representación.....	18
4. EL DIALOGO SOCIAL EN DISTINTOS SISTEMAS DE LA SOCIEDAD.....	20
4.1 En los procesos de integración.....	20
4.2 En el interior de las organizaciones.....	23
4.3 En el sistema político.....	25
4.4 En el sistema de relaciones laborales.....	27
5. LA PARTICIPACION EN LA SEGURIDAD SOCIAL.....	31
5.1 La participación jurídica o social en la gestión.....	35
5.1.1 La participación en la gestión en países desarrollados.....	36
5.1.2 La participación en la gestión en los países del Conosur.....	40
5.2 La participación política o concertación social.....	43
5.2.1 La participación política o concertación social en procesos de reformas de pensiones en algunos países desarrollados.....	44
5.2.2 La participación en los procesos de reformas de pensiones en los países del Conosur.....	48
BRASIL.....	50
CHILE.....	51
PARAGUAY.....	52
URUGUAY.....	52
6. BIBLIOGRAFIA Y SITIOS WEB.....	54
ANEXO.....	56
TRABAJO DECENTE: UNA APROXIMACIÓN A SU MEDICIÓN EN EL URUGUAY – 2004 (ACTUALIZACIÓN); Soc. Silvia Santos	59
Introducción.....	61
Metodología.....	62
Niños sin escolarizar.....	63
Ingresos bajos.....	64
Jornada de trabajo excesiva.....	66
Desempleo.....	68
Desempleo juvenil.....	69
Desnivel entre las tasas de actividad masculina y femenina.....	71
Personas mayores sin pensión.....	72
Hacia la elaboración de un índice.....	75
Referencias bibliográficas.....	79
PRESTACIONES DEL BANCO DE PREVISION SOCIAL A NIÑOS Y EMBARAZADAS; Ec. Anna M. Caristo	81
1. Régimen general de Asignaciones Familiares.....	83
1.1 Beneficios.....	83
1.1.1 Beneficios a niños.....	83
1.1.1.1 Beneficio monetario.....	83
1.1.1.2 Beneficios no monetarios.....	84
1.1.2 Beneficios a embarazadas.....	86
1.1.3 Beneficios a niños con discapacidad.....	87
2. Régimen de Asignaciones Familiares a Hogares de Menores Recursos.....	88
3. Subsidio por Maternidad.....	89

PROYECCIÓN FINANCIERA DEL SISTEMA PREVISIONAL CONTRIBUTIVO ADMINISTRADO POR EL BANCO DE PREVISION SOCIAL - ANÁLISIS DE LA EVOLUCION DE COTIZACIONES DE APORTES	91
1. INTRODUCCIÓN.....	93
2. ASPECTOS METODOLOGICOS	93
2.1 Evolución salarial vertical	93
2.1.1 Masa salarial básica con salarios constantes.	94
2.1.2 Masa salarial y sueldos ajustados con salarios constantes.	95
2.2 Tipos de Sueldos según régimen.....	95
2.3 Recaudación de Aportes y Transferencias de fondos a las AFAPs.....	97
2.3.1 Recaudación Potencial Total.....	97
2.3.2 Recaudación del Régimen de Ahorro.....	97
2.3.3 Recaudación No obtenida por exoneración de Aportes.....	97
2.3.4 Recaudación del Régimen Solidario.....	98
2.4 Evolución salarial horizontal	98
2.5 Recaudaciones valoradas con precios constantes.....	99
3. RESULTADOS DE LAS PROYECCIONES DE RECAUDACION.....	99
3.1 Evolución de la Recaudación Potencial Total	100
3.2 Desagregación de la Recaudación Total	100
3.3 Recaudación del Régimen Solidario	101
3.4 Recaudación del Régimen Solidario según opción	102
3.5 Recaudación del Régimen Solidario por nivel de ingreso	103
3.6 Recaudación del Régimen Solidario por sexo.....	104
4. RESUMEN Y ALGUNAS CONCLUSIONES	105
ANEXO ESTADISTICO	107

PROYECCION FINANCIERA DEL SISTEMA PREVISIONAL CONTRIBUTIVO ADMINISTRADO POR EL BANCO DE PREVISION SOCIAL - ANALISIS DE LA EVOLUCION DEL MONTO DE JUBILACIONES - Noviembre 2005	123
1 - INTRODUCCION.....	125
2 - ASPECTOS METODOLOGICOS	125
2.1 Altas de Jubilados por edad	126
2.2 Sueldo básico Jubilatorio por edad	126
2.3 Tasa de Reemplazo por edad.....	127
2.4 Importe de las jubilaciones iniciales por edad	127
2.5 Topes Jubilatorios	128
2.6 Importe de las altas de jubilaciones por edad	128
2.7 Importe de las nuevas jubilaciones por edad	129
2.8 Importe total de jubilaciones por año	129
2.9 Importe total anual de jubilaciones con precios constantes.....	130
3 - RESULTADOS DE LA PROYECCION	130
3.1 - Monto de altas de jubilados.....	130
3.1.1 - Montos de altas de jubilados según causal	130
3.1.2 - Montos de altas de jubilados según sexo	132
3.1.3 - Montos promedios de altas de jubilados	133
3.2.- Monto de jubilaciones.....	135
3.2.1 - Montos de jubilaciones según causal	135
3.2.2 - Montos de jubilaciones según sexo	137
3.2.3.- Montos de jubilaciones según régimen.....	137
3.2.4.- Monto promedio de jubilaciones	139
4 - RESUMEN Y ALGUNAS CONCLUSIONES	140
ANEXO ESTADISTICO	143

PROYECCION FINANCIERA DEL SISTEMA PROVISIONAL CONTRIBUTIVO ADMINISTRADO POR EL BANCO DE PREVISION SOCIAL - ANALISIS DE LA EVOLUCION DEL MONTO DE PENSIONES - Noviembre 2005.....	151
1. Introducción	153
2. Descripción general del cálculo pensionario	153
3. Aspectos metodológicos	154
3.1 Pensionistas iniciales del stock.....	154
3.2. Importes de Altas de nuevas pensiones	154

3.2.1 Causantes Activos fallecidos en el año t.....	155
3.2.2 Causantes de Jubilados fallecidos en el año t.....	156
3.3 Importes de pensiones en los siguientes años al alta.....	156
3.4 Importes de Altas acumuladas de pensiones por edad.....	157
3.5 Importe total anual de pensiones con salarios constantes.....	158
3.6 Importe total anual de pensiones con precios constantes.....	159
4. Resultados.....	159
4.1. Stock Inicial de Pensionistas.....	159
4.2. Evolución de los importes asociados a los nuevos pensionistas.....	160
4.2.1. Por origen o tipo de generante.....	160
4.2.2. Por tipo de beneficiario.....	163
4.2.3. Evolución de los importes por tipo de cédula pensionaria.....	166
4.3. Evolución de los egresos totales por pensiones.....	167
5. Resumen y algunas conclusiones.....	169
ANEXOS ESTADISTICOS.....	171
NIVEL DE LOS INDICADORES DEL SISTEMA DE AFILIACION - DISTRIBUCION	
Retribuciones de Marzo/05 con aportes asociados distribuibles a las AFAP a partir de Mayo/05.....	
Resultado y evolución de los indicadores de comportamiento.....	175
ANEXO: Descripción de los indicadores.....	184
ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA COBERTURA PREVISIONAL EN LA VIDA ACTIVA DESDE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO; Soc. Silvia Santos.....	
Introducción.....	187
La metodología utilizada.....	189
Nivel de Participación laboral.....	190
Desempleo.....	191
Segmentación del mercado laboral.....	191
Composición del empleo.....	192
Jornada laboral parcial.....	193
Diferencia de ingresos entre hombres y mujeres.....	193
Informalidad.....	194
Conclusiones.....	196
PRESTACIONES FAMILIARES SUBSIDIO POR MATERNIDAD REGIMEN LEGAL Y EVOLUCION DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS; Cra. Alicia M. Lazo.....	
I. Régimen Legal.....	201
II. Cobertura.....	201
III. Financiamiento del Subsidio.....	201
IV. Monto del Subsidio por Maternidad.....	201
V. Análisis de la evolución del gasto total del Subsidio por Maternidad según distintas variables.....	202
V.1. Evolución del gasto total del Subsidio por Maternidad según Zona Geográfica.....	202
V.2. Evolución del gasto total por tramos del subsidio.....	204
V.3. Evolución del gasto total por intervalos de edad.....	205
V.4. Evolución del gasto total por Rama de Actividad.....	207
V.4.1. Subsidio promedio pagado por Rama de Actividad.....	209
VI. Conclusiones.....	210

DIALOGO SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL

**Sr. Presidente del
Banco de Previsión Social
Ernesto Murro**

El presente aporte está basado en el trabajo realizado por el autor para un módulo del curso tripartito para el Conosur "Formación de directivos en instituciones de seguridad social", E2 5082 de OIT Turín (2003 – 2004). No obstante es de destacar que el autor fue integrante del Equipo de Representación de los Trabajadores en el BPS (ERT), colectivo que ha desarrollado un importante trabajo de investigación en diversos temas relacionados, que es el sustento de este aporte. Con anterioridad a esta publicación, un trabajo similar apareció en la Revista Relaciones Laborales, Montevideo, 2004. Se puede asimismo ver en Anexo, al final, un resumen de las acciones relativas a diálogo social y participación en seguridad social y su gestión, a partir del nuevo Directorio del BPS que asumió el 29 de marzo del corriente 2005 y del nuevo gobierno nacional.

DIALOGO SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL

1. INTRODUCCION

El diálogo social es imprescindible para la democracia en general y para la seguridad social en particular, dado su carácter de derecho humano fundamental y de política de Estado

Experiencias en el mundo trascendentes históricamente como la de España a partir del Pacto de Toledo y más cercanas y en proceso, como la que se está desarrollando en Argentina o las voluntades expresadas al respecto por algunos candidatos presidenciables en Uruguay en el marco de la actual contienda electoral, remarcan la importancia de abordar y profundizar en este instrumento fundamental.

Por tanto se intenta hacer un aporte al debate sobre su importancia para sus posibilidades en general y ante la coyuntura actual en particular, en un estudio comparado y especialmente en lo que tiene relación con los procesos de reforma de la seguridad social y en la administración o gestión de las instituciones.

2. CONCEPTO DE DIALOGO SOCIAL

Diálogo es intercambio, comunicación entre sujetos diferentes, según surge de la misma etimología de la palabra, que deriva del griego. "El diálogo, entonces, es el resultado de un proceso de cooperación y de trabajo conjunto para construir un significado común a los interlocutores.(...)El diálogo no es un ejercicio contemplativo, sino generativo"¹.

"Pocas expresiones despiertan tanto consenso como la expresión "diálogo social". Las dos palabras evocan consenso, voluntad de acuerdo, esfuerzo para dirimir diferencias, por lo tanto es ésta una expresión con una carga semántica claramente positiva, a la cual es difícil sustraerse. Una persona que diga "yo no quiero dialogar" o "no estoy dispuesto a dialogar" está cargando su discurso con connotaciones negativas, que seguramente despertarán el rechazo del auditorio. Pese a esta consideración (lo positivo que es el diálogo social), la realidad en general nos muestra pobre experiencias. En efecto existe una doble actitud ante el diálogo social: por una parte se registra la aprobación generalizada a nivel teórico, pero por la otra, existe escaso compromiso frente al diálogo"²

¹J.C. Herrera en "Diálogo y crisis. Notas para una reflexión" Buenos Aires, 2002, citado por el Prof. Juan Raso Delgue en su presentación sobre el tema en la jornada presencial de noviembre 2003 del Curso de OIT TURIN para Formación de Directivos de Instituciones de Seguridad Social en el Conosur (E2 5082) en Montevideo.

² Expresiones del Prof. Juan Raso Delgue, en la presentación citada. Según el mismo, ello obedece, entre otras causas, a dos principales:

"a) Vivimos en una sociedad mediática, lo cual determina que todo mensaje se multiplica a través de los poderosos medios de comunicación. Personas que tienen actitudes abiertas hacia el diálogo en sus relaciones personales, cambian de actitud cuando

Ermida³ destaca que “desde el punto de vista científico, no se trata de una noción suficientemente precisa”, aunque es una expresión que está de moda, considerando que “tal vez esa cierta, relativa indefinición, sea parte de la utilidad del vocablo, que puede abarcar diversas instituciones y prácticas, sin incluir ni excluir a otras, dadas sus fronteras difusas”. Concluye que “el concepto de diálogo social tiene hoy una dimensión política, que lo convierte en componente de la democracia pluralista y en instrumento básico del nuevo contrato social que a veces se propone como alternativa a una segmentación o exclusión social incompatible con el régimen democrático”.

El **diálogo social** puede por lo tanto ser definido como:

Un proceso de construcción conjunta, cuyo resultado es fruto de un proceso de cooperación y de trabajo para construir un significado común a los interlocutores.

“El diálogo social no es una conversación sino un intercambio con pretensiones de cierre”⁴ En términos actuales, también “diálogo social” significa cogobierno de la crisis y de los cambios⁵, y su objetivo es promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes sobre cuestiones de política económica y social.

Para que el diálogo social pueda desarrollarse son necesarios ciertos **requisitos** (Raso⁶):

- Los sujetos deben ser independientes y representativos y operar a través de una organización fuerte y legítima
- La división de poderes no debe ser muy grande en el sistema de relaciones laborales de que se trate
- Debe existir en los sujetos voluntad de resolver los problemas planteados en la mesa de diálogo, de implementar efectivamente lo acordado
- Debe existir capacidad, habilidad para el diálogo en cada una de las partes

se encienden las luces de las cámaras de televisión. Ante los medios de comunicación las personas que no defienden con firmeza sus convicciones y muestra una actitud complaciente hacia el diálogo, dan signos de debilidad e inseguridad. El mensaje mediático debe ser aseverativo, no debe mostrar las grietas de las vacilaciones o de la comprensión de las posiciones del interlocutor contrario.

b) El diálogo implica siempre una transacción: significa que yo estoy dispuesto a ceder en aras de concesiones que también me hará la contraparte. Por lo tanto y lamentablemente, como toda transacción, no genera entusiasmos, porque muchas veces solemos concentrar nuestra atención en lo que se concedemos y no en lo que adquirimos”.

³ Oscar Ermida Uriarte en “Diálogo Social: Teoría y práctica” publicado en Revista “Relaciones Laborales” No. 3, diciembre 2003, Montevideo.

⁴ “Negociación colectiva y políticas de formación en Uruguay” de F.Filgueira, F. Errandonea y R.Porcekanski.

⁵ J. Rosebaum “Diálogo social sobre formación en Uruguay”, CINTERFOR/OIT, Serie Aportes para el Diálogo Social y la Formación No. 6, Montevideo 2000.

⁶ Presentación citada, noviembre 2003.

- Debe existir confianza mutua y buena fe.

En este mismo sentido, **la participación** puede definirse como "El comportamiento según el cual los miembros de la sociedad (individuos o grupos) se encuentran en una situación o crean una situación, que les permite influir en los procesos políticos"⁷.

Se centraliza en la creación de condiciones y marcos que brinden a los miembros de la sociedad óptimas oportunidades de desenvolvimiento individual e integración social.

La **OIT** es un ejemplo concreto de experiencia internacional de diálogo social: es el único organismo mundial de estructura constitucionalmente tripartita, desde su fundación en 1919.

Diversas normas suyas promueven expresamente el tripartismo y el diálogo social, como el Convenio internacional No. 144 sobre consulta tripartita (1976) y la Recomendación 113 (1960) sobre consulta nacional y en las ramas de actividad económica. También en los Convenios Internacionales actualizados de OIT arts. 72 del 102 (1952); 24 del 121(1964); 36 del 128 (1967), 31 del 130 (1969) y 29 del 168 (1988) y en el art. 27 de la Recomendación No. 67 de la Conferencia de Filadelfia (1944).

En particular, en relación a la seguridad social, el Convenio 102 (norma mínima) establece que "Cuando la administración no esté confiada a una institución reglamentada por las autoridades públicas o un departamento gubernamental responsable ante un parlamento, representantes de las personas protegidas deberán participar en la administración o estar asociados a ella, con carácter consultivo, en las condiciones prescritas; la legislación nacional podrá prever asimismo la participación de representantes de los empleadores y de las autoridades públicas".

Por su parte, la Recomendación 67 afirma que "los cotizantes por intermedio de sus organizaciones deberían estar representados en los órganos que determinen o aconsejen la política administrativa y presenten proyectos legislativos o redacten reglamentos".

Más recientemente en la definición de *Trabajo Decente*⁸ el diálogo social se considera parte sustancial del mismo (considerado como trabajo productivo y seguro, con calidad y estabilidad; con oportunidades para la formación profesional permanente, con respeto a los derechos laborales y a la protección social; con ingresos adecuados, *en un ambiente de diálogo social*, con libertad sindical, negociación colectiva y participación).

Y especialmente el *Programa y Presupuesto de la OIT para el bienio 2000-2001* fijó como uno de sus cuatro objetivos estratégicos, *el fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social* y como objetivo intermedio el fortalecimiento de los interlocutores sociales. Se parte de la base que el debilitamiento de los

⁷ H. Baert y G. Gehre, "Participación del cliente en la formulación de las políticas", 2000, en "Perspectivas orientadas hacia el cliente en la protección social", Lovaina.

⁸ Por ampliación, véase Memoria del Director General a la 87ª. Conferencia Internacional de OIT de 1999.

principales actores sociales dificulta el diálogo social y que su fortalecimiento es necesario, dado que:

- ◆ los sindicatos se ven afectados por las nuevas formas de producción y organización del trabajo, el cambio tecnológico, las trabas jurídicas y las nuevas corrientes ideológicas que ponen en tela de juicio la acción colectiva;
- ◆ las organizaciones de empleadores no abarcan apropiadamente la diversidad de intereses que aspiran representar
- ◆ los ministerios de trabajo pierden peso en el conjunto de la administración pública ante los de economía y oficinas de planificación.

La OIT considera que el diálogo social y el tripartismo son claves para la profundización de la democracia pluralista y por ello sus prioridades programáticas y presupuestales.

En particular, el consenso alcanzado en la 89ª Conferencia Internacional del 2001, es un ejemplo relevante en seguridad social a nivel mundial.⁹

2.1 Formas, tipos, clases de diálogo social

El diálogo social puede clasificarse de diferentes maneras y adquirir diversas formas.

Ermida por ejemplo (op.cit.), sistematiza 5 clasificaciones de diálogo social, según:

- las instituciones
- la modalidad
- la forma
- la dimensión temporal
- los niveles

Según las instituciones que lo conforman, incluye *la negociación colectiva, los mecanismos de información y consulta* institucionalizados o no, *los medios participativos y voluntarios de solución de conflictos* de trabajo, *la participación orgánica o inorgánica* en la empresa o en instancias sectoriales y nacionales, *la concertación social*, incluidos los *pactos sociales o acuerdos marco* bi o tripartitos.,

Según la modalidad, se los clasifica en *formales e informales*, según estén las instancias institucionalizadas a través de normas jurídicas o respondan a iniciativas más o menos espontáneas y no reglamentadas.

Según la forma, pueden ser instancias *orgánicas* cuando se desarrolla en el seno de órganos expresamente creados para ello en los cuales los actores están representados o *inorgánicas*, cuando el diálogo social se desenvuelve espontáneamente al margen de la existencia de algún órgano especial.

⁹ Se desarrolla más adelante.

Según la dimensión temporal, puede ser *permanente o intermitente, esporádico, accidental*. La continuidad tiende a ser vista como un signo de madurez del diálogo e indica un cierto grado de consenso.

Según los niveles, puede ser *centralizado* a nivel nacional o aún internacional, o *descentralizado* por región o sector o rama de actividad y también local o por empresa.

Por su parte, el Programa de Acción Social de la Unión Europea, basándose en la premisa de que la política social facilita el cambio y el progreso, y que no es una carga para la economía ni un obstáculo para el crecimiento, siendo por el contrario un factor configurativo de la política económica, clasifica el diálogo social en tres dimensiones de acuerdo a la órbita en que se desarrolla y a las organizaciones que participan:

- **diálogo político** (participan los gobiernos de los Estados miembros de la UE)
- **diálogo civil** (participan organizaciones no lucrativas y ONGs)
- **diálogo social** (participan organizaciones de trabajadores y de empleadores).

EJEMPLOS

El **Foro Consultivo Económico y Social del MERCOSUR**, previsto en el Protocolo de Ouro Preto, es una modalidad formal y el diálogo que en él se verifica es orgánico y permanente, integrado por las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, pero también por otros sectores como los consumidores, cooperativistas y profesionales universitarios, por lo cual podría comprender el sector "social" y el "civil", como lo define la UE.

La **negociación colectiva entre la Volkswagen de Argentina y Brasil con los sindicatos metalúrgicos** de ambos países, de 1997-98, es social, informal e inorgánica, aunque su resultado (el acuerdo colectivo binacional de 1998) es formal. Nace de manera autónoma, sin reglamentación ni procedimiento preestablecido, pero establece finalmente el primer convenio regional que comprende intercambio de información, mecanismos de prevención y solución de conflictos, reconocimiento de la representación sindical y de las comisiones internas de fábrica y es permanente también, por ejemplo, en cuanto a importantes provisiones en formación profesional.

Veamos como ejemplos, dos tipos concretos.

La **negociación** definida como una de las formas superiores del diálogo, puede ser clasificada según Raiffa¹⁰ en distintos **tipos** según el número de problemas involucrados y el de las partes participantes:

¹⁰ Howard Raiffa en "El arte y la ciencia de la negociación", 1991, México, FCE, citado por Carlos Luján en "La negociación de la reforma de la seguridad social (en Uruguay)". Por su parte, la escuela de negociación de Harvard (también según cita de Luján), estudia la negociación considerando 7 elementos centrales: intereses, opciones, legitimidad, relaciones, comunicación, alternativas y compromiso.

- negociaciones **simples**, sobre un problema y dos partes
- negociaciones **complicadas**, sobre un problema con muchas partes
- negociaciones **interconectadas**, con varios problemas y dos partes
- negociaciones **complejas**, con varios problemas y muchas partes.

Por su parte, la **consulta**, como una forma mínima de participación, puede justificarse por diversas razones:

- difundir los resultados y reflexiones previas;
- afinar, corregir, precisar y comprobar los datos;
- favorecer la expresión de las necesidades;
- lograr un consenso, una aprobación;
- hacerse confirmar una orientación, una opción;
- suscitar el interés y la adhesión;
- ponerse de acuerdo en cuanto a prioridades.

3. LAS NUEVAS FORMAS DE LA PARTICIPACION Y EL DIALOGO SOCIAL

Los actores o interlocutores tradicionales o clásicos, como empleadores, sindicatos y gobiernos, están siendo sometidos a grandes presiones para adaptar y actualizar sus prácticas y políticas, debido a cambios en las realidades y los contextos: la globalización, las TICs, la demografía, los mercados laborales, la expansión del sector servicios, las organizaciones (la caída en la sindicalización y agremiación a nivel de trabajadores y empleadores en general; el fomento de la individualización de las relaciones laborales), la disminución de la negociación colectiva, a estructura de las empresas (por ejemplo los efectos de la descentralización y el crecimiento de las pequeñas empresas con mayor informalidad y estilo de dirección personalizada), etc.

Por otra parte, "la sociedad civil" desde los 90 ´s principalmente, se ha convertido en objeto creciente de investigación, y en particular en nuestra región. Diversos estudios¹¹ analizan nuevas formas de representación de los sectores sociales tradicionales y emergentes. Es un tema en el que aún hay mucho por investigar, por debatir, por hacer.

3.1 Diversificación de actores.

Como se ha visto, junto a los denominados *actores clásicos*, aparecen crecientemente, los *no clásicos*, como las organizaciones no gubernamentales en general (ONG´s), los movimientos feministas, indigenistas, de derechos humanos, las asociaciones de vecinos, de consumidores, de desocupados, de sectores informales, por los niños, sobre

¹¹ "Actores colectivos en las relaciones industriales: ¿qué futuro?" de Thomas A. Kochan, del MIT; "Formas no tradicionales de representación de los trabajadores" de Brian Abbott, presentados en 13^º. Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT), Berlín, 9/2003, publicado en Revista Relaciones Laborales No. 3, diciembre 2003; "Actores de la sociedad civil en el proceso de transición: las organizaciones no gubernamentales en Uruguay" de Jutta Illert.

el medio ambiente, la cultura y la educación, acerca de la salud, institutos privados de investigación, de desarrollo local, etc.

El presidente del BID, Cr. Enrique Iglesias, ha definido a la **sociedad civil**, como “esa compleja trama de instituciones, asociaciones y proyectos que están fuera de la órbita del estado y sirven como manifestación de una ciudadanía comprometida, que tiene inquietudes y convicciones, y objetivos que desea ver cumplidos. Su propia existencia es testimonio de una aspiración común de participación efectiva, que caracteriza a todas las sociedades contemporáneas”.

Pero asimismo el propio Banco ha establecido que “la experiencia está confirmando el gran potencial económico de la participación social. Es de la sociedad civil que han surgido las iniciativas y esfuerzos basados en las comunidades para mejorar colegios, barrios, saneamiento y riego, así como para alentar movimientos más amplios a veces de alcance nacional, para enfrentar apremiantes necesidades socioeconómicas”. Destaca que “la calidad del Estado depende de la calidad de la sociedad civil”, por ello la importancia de que “los ciudadanos puedan ejercer sus derechos y responsabilidades políticas de participar en las decisiones sobre estrategias y acciones gubernamentales, más allá del voto en las elecciones periódicas, es decir mediante la participación cívica dinámica permanente”, siendo necesario para ello, un “fortalecimiento de la sociedad civil y una redefinición de las relaciones del Estado con la misma”¹².

Por otra parte, ante los nuevos procesos de globalización y de integración, como la Unión Europea (con una mayor trayectoria) y el MERCOSUR, se puede afirmar que “la relevancia de la sociedad civil y su creciente voluntad de participación, marcan una diferencia sustancial con la relación establecida entre economía, política y sociedad que se llevaba a cabo cuando hace tres décadas los primeros procesos de integración regional aparecieron en el hemisferio americano”¹³. Incluso podría concluirse “que la misma predominancia de determinadas políticas de ajuste estructural en la región y la falta de consensos respecto a las mismas, pueden constituir un factor generador de manifestaciones propias de una ciudadanía global en formación, a partir de temas como medio ambiente, derechos humanos, género, diversidad cultural, democracia, transparencia, a través de nuevas formas organizativas de la sociedad civil”¹⁴.

A similares conclusiones llega un estudio de Kochan¹⁵ en relación a las relaciones laborales: “debemos agrandar la definición de los “actores” (...); “las organizaciones de los empresarios también necesitan cambiar”, a partir

¹² De “Sistema de consulta parlamentaria a la sociedad civil y sector privado”, Presidencia de la Cámara de Representantes, Uruguay, diciembre de 1998.

¹³ De Comentarios finales y algunas conclusiones del libro “Ciudadanía y mundialización. La sociedad civil ante la integración regional”; Bruno Podestá, Manuel Gómez Galán, Francine Jacome y Jorge Grandí (coordinadores), CEFIR – CIDEAL – INVESP, Madrid 2000, en base al Seminario “Participación de la sociedad civil en los procesos de integración regional en América latina y el Caribe: experiencias comparadas con otras regiones”, celebrado en Montevideo en setiembre de 1999.

¹⁴ Op cit.

¹⁵ Kochan, op.cit..

de los cambios en la economía, las redes de trabajo, la transformación de la negociación colectiva; “los sindicatos van a tener que identificar nuevas estrategias de reclutamiento y conservación de los afiliados a partir de trabajadores jóvenes¹⁶ y a lo largo de sus carreras y vidas familiares” y “necesitarán desarrollar nuevas capacidades para construir coaliciones y promover la presencia y legitimidad” de los nuevos grupos alternativos de trabajadores y también para “desarrollar y aprovechar nuevas fuentes de poder”, como por ejemplo las derivadas de la información y profesionalidad.

Incluso en la OIT, se discute fuertemente el tema. En un documento reciente, sin perjuicio de reafirmar que gobierno, empleadores y trabajadores son los interlocutores fundamentales, se ha venido considerando¹⁷ que debería ampliarse la tradicional asociación tripartita, con el fin de aumentar la eficacia de la seguridad social y promover la protección social para todos, tanto la comunidad internacional y sus organizaciones (por ejemplo a partir de la definición de políticas sociales en el plano mundial y a la cofinanciación de ciertas prestaciones sociales básicas) como a otras instituciones de la sociedad civil (incluyendo el desafío para los sindicatos de cómo llegar a los trabajadores desocupados, a domicilio, informales, pero también atendiendo la participación en determinadas condiciones e instancias de los grupos de ayuda mutua, las sociedades de socorro, las cooperativas, las mutuas sociales, las organizaciones religiosas, las instituciones de caridad, destacando asimismo el cometido de las familias en algunos países de África y Asia como garantes de ingresos a personas de edad avanzada y con discapacidades, etc.).

3.2 Formas alternativas de representación

Por su parte, aparecen **otras formas alternativas de representación**, que en algunos casos se proponen como sustitutivas con determinados intereses y en otros, como complementarias de las actividades de las organizaciones tradicionales.

En Inglaterra se ha estudiado la práctica de algunos empresarios que realizan **acuerdos de asociación con sindicatos menos militantes** para evitar el reconocimiento de los más militantes¹⁸. Las conclusiones son indefinidas, acerca de si estas formas son sostenibles para obtener cambios significativos en la dirección y/o liderazgo sindical.

En Inglaterra también se han desarrollado, los **CAB's**¹⁹, **consejos u oficinas asesores de los ciudadanos**, que si bien tienen su origen en 1939, se han desarrollado crecientemente a partir de la década del 70.

¹⁶ Ejemplo en Paraguay: 2 de cada 3 personas del total de la población son menores de 30 años.

¹⁷ Por ejemplo en el capítulo VI del Informe VI a la 89ª. Conferencia Internacional de OIT, 2001, en “Un nuevo consenso”, disponible en www.redsegsoc.org.uy.

¹⁸ William Brown y Sarah Oxenbridge, citados por T.Kochan, op.cit.

¹⁹ Citizen's Advice Bureau; información a partir de documento de B.Abbott, en base a investigación realizada entre 1996 y 99, op.cit.

Se trata de una organización nacional sin fines de lucro, que brinda asesoramiento gratuito, imparcial, confidencial e información acerca de más de dos mil temas en Inglaterra (principalmente acerca de cuestiones de vivienda, inmigración, consumo y laborales, existiendo evidencia de creciente participación en protección de los derechos de los trabajadores y resolución de conflictos laborales), pero también realiza investigaciones, propone normas y colabora con otras organizaciones tradicionales como los sindicatos (el TUC, Trade Union Congress), los servicios de conciliación y arbitraje (ACAS), las Comisiones de igualdad de oportunidades (EOC) y de igualdad racial (CRE), etc.. Con cerca de un 80 % de asesores voluntarios, sus actividades financiadas por fondos provenientes del Estado, la lotería nacional y donaciones privadas, son principalmente en lo laboral, asesorar, remitir a otras organizaciones y representar profesionalmente ante el tribunal. Entre 1974-75 y 2000-01, las actividades en defensa de derechos laborales han crecido de 142 mil a 631 mil, constituyéndose en el tercer rubro de atención luego de los derechos de bienestar y de consumo.

Las evaluaciones actuales, indican que los CAB's están contribuyendo "a balancear las desigualdades en las relaciones laborales, proporcionando a los clientes información y conocimiento acerca de sus derechos y cómo hacerlos valer".

El **Defensor del Pueblo u Ombudsman**, institución originada en Suecia hace 200 años, generalmente electa por poderes legislativos nacionales o municipales, tiene la misión de defender a los/as ciudadanos/as (incluidos los trabajadores/as, aunque no específicamente), puede recibir quejas y reclamos o actuar de oficio, y los organismos del gobierno deben contestarle (puede pedir informes, investigar, solicitar declaraciones a funcionarios, efectuar críticas y recomendaciones, llevar a juicio legítimamente mediante acciones de amparo, etc); se ubica dentro del Estado pero fuera del gobierno; puede recomendar pero no obligar a la administración²⁰.

La responsabilidad social de las empresas (RSE) es un nuevo instrumento que está apareciendo crecientemente. La expresión no es nueva, por lo menos no lo es en el ámbito de los especialistas, pero el concepto ha evolucionado.

Pueden verse distintas definiciones:

- La RSE implica el compromiso de una empresa de ocuparse de su papel en la sociedad como productora, empleadora, vendedora, cliente y miembro de la ciudadanía de manera responsable y sostenible. Ese compromiso puede incluir una serie de principios voluntarios, más allá de las exigencias legales estipuladas con los que se busca que la empresa tenga una repercusión positiva en las sociedades donde desarrolla sus actividades

- La RSE es un concepto por el cual, de manera voluntaria, las empresas incorporan cuestiones sociales y medioambientales a sus operativos y a su interacción con las partes implicadas: clientes, empleados, comunidades, propietarios/inversores, gobiernos, proveedores y competidores.

²⁰ En el Conosur es bastante conocida la acción del Defensor del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires, por ejemplo, incluso en actividades relativas a la seguridad social.

- La RSE es una visión de negocios que integra en la gestión empresarial en forma armónica, el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente.

El carácter voluntario, la iniciativa empresarial, la repercusión social y el involucramiento de diversas partes, son algunas de las características comunes en las distintas definiciones.

Diversos gobiernos y organismos internacionales como la Unión Europea, están desarrollando programas al respecto de su fomento. Universidades e institutos dedican investigaciones y unidades especiales al tema. Muchas empresas adoptan acciones en su nombre. En diversos acuerdos pluriparticipativos, el asunto está incluido. En Uruguay, por ejemplo, se acaba de lanzar el índice DERES²¹ como forma de que "las empresas puedan mostrar públicamente su responsabilidad social en materia de aporte a la comunidad, calidad de vida de sus trabajadores/as, cuidado del medio ambiente y colaboración a causas y proyectos sociales". Tampoco es/debe ser ajeno a las organizaciones sindicales: la CIOSL señala que "se ha utilizado el concepto de RSE para contrarrestar o complementar los objetivos sindicales y es tema de un debate sobre la relación de las empresas con la sociedad cuyos resultados afectarán a los/as trabajadores/as y a sus sindicatos".²²

4. EL DIALOGO SOCIAL EN DISTINTOS SISTEMAS DE LA SOCIEDAD

A continuación, se propone un avance en la consideración del diálogo social en diferentes sectores principales o sistemas de la sociedad, como son en los procesos de integración, en el interior de las organizaciones, en el sistema político, en el histórico de relaciones laborales y en la seguridad social, específicamente, que se desarrollará en el punto 4.

4.1 En los procesos de integración

Las posibles formas de incidencia, de participación, de diálogo social en los procesos de integración regional, pueden ser de tres tipos:

- influencia efectiva en la toma de decisiones de instituciones comunes;
- influencia y presión sobre los gobiernos nacionales
- constitución de intereses transnacionales reales incluso con independencia de la integración formal.

Esas distintas influencias dependen de las características de los esquemas de integración, de sus normas, ámbitos y mecanismos, pero también de las posibilidades de acceso a la información de las organizaciones, sus posibilidades económicas, su capacidad de ofrecer propuestas y resultados concretos, su capacidad de ejercer influencia y de liderazgo, la credibilidad que tengan como organización.

²¹ www.deres.org.uy

²² "El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos". Dwight W. Justice, CIOSL, 2004

Algunos autores concluyen respecto a los procesos de integración latinoamericanos, que la representación formal de la sociedad, recae general y mayoritariamente en las organizaciones de trabajadores y empleadores y que otros sectores sociales no participan o lo hacen en menor intensidad. Partiendo de la base que "si bien todos los ciudadanos son en teoría *trabajadores* o debiera serlo, la realidad no es esa, lo cual afecta en la práctica a su representación" y que "En el ámbito *empresarial* tampoco todas las organizaciones empresariales suelen estar representadas y también entre ellas suelen existir hegemonías y desplazamientos (...)" consideran que "los *foros* y *consejos consultivos* existentes en los procesos de integración regional en América Latina y el Caribe, tienen la tarea y responsabilidad de afianzar su propia legitimidad a la vez que de informar y persuadir a la sociedad civil de las ventajas de una mayor participación en los mismos (...)". También concluyen que "desde la *sociedad civil* por su parte, suelen percibirse los mecanismos institucionales existentes como cerrados y poco participativos, lo que no hace sino dificultar dicha tarea (...)" y *las ONG's* si bien constituyen un elemento central y un motor creciente en diferentes niveles (local, estadual, nacional, subregional, hemisférico y global), una de sus "mayores dificultades actuales es el necesario desplazamiento que han de realizar de las agendas locales a las nacionales con un horizonte más amplio y heterogéneo, y de éstas a las regionales" (...) además de enfrentar otro desafío como es "trasladarse de un ejercicio prioritariamente crítico y de diagnóstico (...) a una actitud propositiva (...) con el distinto manejo de herramientas técnicas, profesionales y políticas que esto trae consigo".²³

La inclusión de normas laborales y de seguridad social en los procesos de integración en América, tienen distintos grados de aplicación, y en general, las relativas a seguridad social, son las más escasas y en general, no han surgido de una voluntad clara y conciente de los gobiernos, sino más bien de una respuesta de los actores sociales.

Considerando los principales procesos americanos (OEA, SICA, CAN, CARICOM y MERCOSUR²⁴), y clasificando dichas normas en 6 rubros (derechos fundamentales, condiciones de trabajo, empleo, administración del trabajo, seguridad social y órganos de promoción y control), se observa que CARICOM es el proceso que más normas incluye en general y que MERCOSUR incluye principalmente las relativas a derechos fundamentales, empleo y órganos de promoción y control, mientras en seguridad social sólo refiere a ella en general y a la protección de la desocupación, aunque se considera que "es el proceso de la región que más ha desarrollado las dimensiones laborales y sociales de la integración así como la incorporación de los actores sociales en el proceso".²⁵

²³ "Ciudadanía y mundialización. La sociedad civil ante la integración regional"; Bruno Podestá, Manuel Gómez Galán, Francine Jacome y Jorge Grandi (coordinadores), CEFIR – CIDEAL – INVESP, Madrid 2000, op.cit.

²⁴ Organización de Estados Americanos; Sistema de Integración Centroamericana, Comunidad Andina, Comunidad y Mercado Común del Caribe y Mercado Común del Sur, respectivamente

²⁵ Por ampliación ver: "El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial. Una mirada desde los países americanos", Daniel Martínez, Director Adjunto de la Oficina Regional de OIT para AL y C, marzo 2004, disponible en <http://www.itcilo.it/delnet>

“Los representantes de las organizaciones sociales consultadas por OIT son en general, favorables al proceso de integración y al desarrollo de una dimensión social y laboral de los mismos (...) sin embargo consideran que para (ello) la participación de los actores sociales en el mismo debería ser mayor a la que es actualmente. De igual modo critican el burocratismo en el que parecen haber desembocado algunos procesos de integración” (...) reclamando mayor participación en las instancias y organismos de integración así como en el proceso de negociación propiamente dicho”²⁶

En cuanto a la participación institucional, en el ámbito del MERCOSUR, existen una serie de organismos que siguiendo lo establecido precedentemente en cuanto a las posibles formas de incidencia, se pueden clasificar en:

- **decisorios, con facultades ejecutivas y legislativas:** Consejo del Mercado Común (CMC), Grupo del Mercado Común (GMC) y Comisión de Comercio del MERCOSUR (CCM), integrados por Presidentes y funcionarios gubernamentales, principalmente de los ministerios de relaciones exteriores, economía y bancos centrales, sin participación de los interlocutores sociales.

- **no decisorios, con facultades consultivas:** Comisión Parlamentaria Conjunta (CPC), Foro consultivo Económico y social (FCES), Foro de Consulta y concertación Política (FCCP), Comisión Socio Laboral (CSL), Reuniones de Ministros, reuniones especializadas y grupos ad hoc, Comités Técnicos, 14 Subgrupos de Trabajo, Observatorio del Mercado de Trabajo (OMT) y Secretaría Administrativa²⁷, integrados en forma multipartita por representantes sociales o políticos según los organismos, con reuniones periódicas y secciones nacionales, coordinadas por funcionarios gubernamentales.

A diferencia de lo anterior, en la Unión Europea, la Comisión Europea está obligada a impulsar el diálogo social (art. 138.2 a 4 del Tratado de la Comunidad Europea) y a consultar al Consejo Económico y Social y a los Comités Consultivos Interprofesionales²⁸ de integración tripartita en relación a cualquier proyecto de norma relacionada con los derechos sociales ante de someterla a aprobación por el Consejo de las Comunidades Europeas.

²⁶ “La dimensión laboral en los acuerdos de integración regional y libre comercio de las Américas”, OIT-OEA 2004, Proyecto “Principios y Derechos en el Trabajo en el contexto de la XII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de OEA”.

Por ejemplo, En **Centroamérica** se constata participación paritaria igualitaria en los órganos administrativos de la seguridad social en Costa Rica (2 por gobierno, empresarios y trabajadores), Panamá y República Dominicana (con 3 por cada parte). En Costa Rica y Panamá, hay también un representante de otros sectores.

²⁷ Por ampliación puede verse: Jorge Bruni en “La construcción de la dimensión social del MERCOSUR”, OIT, junio 2003, Proyecto “Los sindicatos y el trabajo decente en la era de la globalización” y

“Balance y perspectivas de los organismos sociolaborales del MERCOSUR” de Alberto José Robles, Fundación Friedrich Ebert, Argentina, 2002.

²⁸ Los Comités Consultivos Interprofesionales son 6: fondo social europeo; de seguridad social de migrantes; de libre circulación de trabajadores; de formación profesional; de higiene, seguridad y protección en salud; y de igualdad de oportunidades.

Las principales estructuras que directa o indirectamente se relacionan con la seguridad social, integradas en forma bipartita, tripartita o multipartita en el MERCOSUR, son consultivas:

- **el Subgrupo de Trabajo 10 de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social** (originado como SGT 11 en 1991, y con esta denominación desde 1996);
- **la Comisión Socio-Laboral del MERCOSUR** (creada en 1999);
- el **Foro Consultivo Económico y Social (FCES)** (creado por el Protocolo de Ouro Preto en 1994) y
- **el Observatorio del Mercado de Trabajo** (creado en 1997).

El **FCES** es el ámbito más amplio de participación, el principal como organismo sociolaboral, funciona desde 1996, integrado por organizaciones empresariales, de trabajadores, rurales y sociales (cooperativistas, profesionales universitarios)²⁹. Es interesante destacar que fueron los ámbitos nacionales los que tomaron la iniciativa de constituirlo: primero lo hizo Uruguay en 1995 y luego Argentina; en el 96 Brasil y Paraguay. Su objetivo es cooperar en la promoción del progreso económico y social de la subregión, proponiendo normas y políticas, asesorando, contribuyendo a la participación de la sociedad civil en el proceso, estableciendo convenios de cooperación con otras regiones como por ejemplo, con el Consejo Económico y Social Europeo (CESE). Funciona con 4 áreas temáticas permanentes: consolidación de unión aduanera; profundización del proceso de integración; relaciones externas del MERCOSUR y aspectos sociales de la integración, entre la cuál se encuentra "relaciones de trabajo y seguridad social".

La **Comisión Sociolaboral (CSL)**, tripartita, es creada por recomendación de la Declaración Sociolaboral (DSL) firmada por los 4 Presidentes en Río en 1998. Su misión consiste en elevar memorias, observaciones, consultas y dudas referidas a quejas o incumplimientos de la DSL e incluso propuestas acerca de su modificación. El centro de sus actividades se organiza en torno a las memorias anuales que cada país debe presentar en aplicación y cumplimiento de la DSL en consulta con las organizaciones sociales.

El **SGT 10**, (ex SGT 11) también tripartito, inicialmente con 8 comisiones temáticas hoy agrupadas en tres: relaciones laborales; empleo, migraciones y formación profesional; salud en el trabajo y seguridad social. Es el que promueve aprobar el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR en 1997 y crea en el mismo año el Observatorio del Mercado de Trabajo. Fue inicialmente el único organismo sociolaboral del MERCOSUR, hasta que en 1998 la DSL crea la CSL.

4.2 En el interior de las organizaciones

La palabra **organización** puede ser utilizada en dos sentidos: como una forma de denominar a una institución o grupo funcional y como la forma en

²⁹ De op.cit. anterior: a fines del 2001 lo integraban 11 organizaciones empresariales argentinas, 5 brasileñas, 8 paraguayas, y una uruguaya que nuclea varias cámaras; 2 organizaciones sindicales argentinas, 3 brasileñas, 3 paraguayas y una uruguaya; y otras organizaciones universitarias, cooperativistas, no gubernamentales, ambientalistas, de consumidores, etc, totalizando casi medio centenar de organizaciones de actores sociales.

que el trabajo se arregla y asigna entre los miembros de una institución, de modo que se logren eficientemente sus metas. En ambos sentidos, la importancia del diálogo social es sustancial para el mejor funcionamiento de una organización:

Palma Le-Blanc³⁰ analiza por ejemplo, las ventajas y desventajas de las decisiones colectivas, una forma de diálogo social, al interior de una organización:

Entre las **ventajas** de las decisiones de grupo, menciona:

- existe más información disponible por distinta educación, experiencia y perspectiva par enfrentar un problema;
- las personas participantes están más comprometidas con la opción elegida
- los involucrados entienden la lógica y racionalidad que la sustenta
- están más preparados para comunicar las decisiones a otras personas dentro y fuera de la organización

Destaca que estudios empíricos sugieren que los grupos toman mejores decisiones que los individuos.

Entre las **desventajas**, destaca:

- requieren un lapso mayor de tiempo y son de mayor costo inicial para la organización
- pueden significar compromisos no deseados para la organización
- puede dominar el "pensamiento de grupo"³¹ por la búsqueda del consenso y la cohesividad sobre la mejor decisión.

El **trabajo en equipo** puede ser un poderoso instrumento, que debe ser parte de la conciencia de la organización y de cada uno de los participantes. Para promoverlo es importante³²:

Practicarlo uno mismo en el trato con los otros miembros;

Lograr el involucramiento activo de los participantes en la realización de sugerencias, opiniones, críticas, cooperación, en el saber escuchar;

Establecer la confianza entre los participantes: ello es clave desde el inicio, lo cual implica no sólo las actividades profesionales del equipo, sino también el conocimiento personal y la familiaridad, pero también la exigencia en hacer las cosas bien. Para ello, en la conformación de los equipos deben tenerse en cuenta previamente, también las características personales.

³⁰ Op.Cit.

³¹ Concepto de Irving Janis en "Groupthink", Boston, 1982, citado por Palma Le-Blanc, op.cit. También se pueden tomar medidas para evitarlo/atenuarlo, como cuando cada integrante del grupo puede expresar libremente sus ideas, o puede el grupo nuevamente juntarse a escuchar las posiciones divergentes, o puede crearse el "abogado del diablo" del grupo.

³² Fuente: "Win Win Management. Tú ganas, yo gano, la empresa gana" de George Fuller, Gestión 2000, Barcelona 1999.

No todo el mundo tiene que estar de acuerdo en todo: las decisiones no sólo se pueden tomar por consenso o unanimidad. Sí debe haber una clara definición de trabajar de cara al objetivo del grupo a pesar de las diferencias y matices, teniendo la oportunidad de expresarse y de hacer todos los esfuerzos para el acuerdo; pero terminado el tiempo de las discusiones, es fundamental la decisión en pos de los objetivos y metas.

Obtener los recursos necesarios para realizar el trabajo en todos los aspectos necesarios (humanos, materiales y tecnológicos, financieros, sociales)

Equilibrar la evaluación del trabajo del equipo y la personal de cada participante, reconociendo que un equipo es un *colectivo de competencias diversas*, que aprende y crea de los aciertos y los errores colectivos y personales.

Cada participante debe conocer el trabajo de los otros incluso promoviendo la formación cruzada, que abre la posibilidad de trabajos diferentes, de adquirir competencias valiosas, y hasta de aliviar el aburrimiento.

La supervisión adecuada del equipo y la responsabilidad por su acción: el punto de partida importante es establecer claramente la tarea y los objetivos, las responsabilidades y la confianza en el colectivo, combatiendo el miedo al fracaso y las eventuales prácticas de desprecio a las tareas realizadas.

Dentro de este amplio espectro de los equipos de trabajo, de la importancia de la participación en las decisiones, merece un espacio la importancia de los **equipos asesores**, por ejemplo de los dirigentes, de las direcciones.

La tarea principal del equipo asesor es ofrecerle al dirigente un soporte frío de cálculo situacional sistemático y profesional que no siempre se ajusta a las demandas de soporte emocional que él requiere. Dichos equipos requieren cumplir algunas condiciones³³:

- experiencia y conocimiento de la temática (de la administración en su caso) y sus prácticas, tanto en la conducción general como en áreas específicas;
- experiencia y conocimiento de la política
- conocimiento de las disciplinas propias de la formación profesional (en lo jurídico, económico, actuarial, en presupuesto, planificación estratégica, administración y organización, TICs, etc.)

4.3 En el sistema político

Según Ermida, ésta puede ser considerada una dimensión mayor, bastante más amplia del diálogo social, relacionada con la ciudadanía, la política, el gobierno, la democracia y la sociedad en su conjunto.

³³ Id. Ant.

La democracia supone pluralismo, reconocimiento de la (co)existencia de grupos autónomos con intereses diferentes y hasta contrapuestos y su articulación debe pasar necesariamente por su reconocimiento y efectiva participación.

También es parte del equilibrio con el sistema de partidos políticos y la representación parlamentaria, incluso para la contribución a la superación de sus carencias participativas, en el marco de una adecuada interrelación institucional.

Recientemente, el PNUD presenta un trascendental informe³⁴ acerca de la situación de la democracia en la región con el objetivo de "servir de catalizador de un debate, aportar datos objetivos y un marco analítico para este diálogo continental (...), así como buscar nuevas alternativas de políticas públicas que fomenten la ciudadanía plena para todos". El concepto de ciudadanía plena nace de la reafirmación de que democracia es gobierno del pueblo, lo cual significa "que las decisiones que nos afecten a todos sean tomadas por todos (...) una forma de elegir a las autoridades, pero además una forma de organización que garantice los derechos de todos: los derechos civiles (garantías contra la opresión), los derechos políticos (ser parte de las decisiones públicas o colectivas) y los derechos sociales (acceso al bienestar)"

El Informe alerta que el 54,7 % de los/as ciudadanos/as latinoamericanos/as preferiría un régimen autoritario a uno democrático si le resolviera los problemas económicos y un 59 % de los políticos consultados cree que los partidos no están cumpliendo adecuadamente su papel. La profunda insatisfacción popular con los representantes políticos en la única región del mundo en desarrollo gobernada prácticamente en su totalidad por líderes elegidos democráticamente, es debida a "el crecimiento económico insuficiente, las profundas desigualdades y los sistemas jurídicos y servicios sociales ineficientes". O sea que se identifica por los/as ciudadanos/as a las carencias en protección social como una de las causas de su descontento.

Y el principal autor del informe³⁵, destaca a su vez, que "no hay malestar *con* la democracia sino *en* la democracia" y que para resolverlo es necesario usar el instrumento máspreciado, la libertad, "libertad para discutir lo que molesta, lo que algunos preferirían que se oculte".

En Uruguay concretamente, la experiencia de la Concertación Nacional Programática (CONAPRO), es sin duda la más importante al respecto³⁶,

³⁴ "La democracia en América Latina: Hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos", del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, presentado en Lima el 21/04/04, disponible en www.democracia.undp.org

³⁵ Dante Caputo, ex canciller argentino. En la elaboración del Informe participaron expertos latinoamericanos y de países desarrollados, 32 presidentes y ex presidentes de la región y altos funcionarios de OEA, BID y CEPAL, entrevistando a 231 líderes (la gran mayoría de presidentes y ex presidentes) y unas 20.000 personas de 18 países.

³⁶ Por ampliación puede verse Parte III "La concertación en Uruguay" del libro "La concertación social. Estudios en homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez" de Ediciones Jurídicas, Montevideo, 1986 (¿?), en particular los documentos de Anuar Francés y Juan F.

aunque existen antecedentes remotos como el Consejo de Economía Nacional previsto en la Constitución de 1934 (y en la actual de 1966), la convocatoria por decreto al Consejo Nacional de Acuerdo Social de 1965, el Congreso del Pueblo convocado en el mismo año por la CNT y la convocatoria al Grupo Tripartito de Trabajo sobre salario e inflación de 1968, motivados en general por coyunturas críticas del país.³⁷

La CONAPRO es precedida en lo inmediato por algunos hitos históricos como son el plebiscito de 1980, las elecciones internas de los partidos políticos de 1982, los actos del 1º de mayo y 12 de noviembre del 83, la creación de las comisiones Intersocial y Multipartidaria, el pacto del Club Naval, continuado con las elecciones de noviembre de 1984.

El 15 de agosto de 1984, todos los partidos políticos y la Intersocial (PIT-CNT, ASCEEP – FEUU, FUCVAM y SERPAJ) acordaron “instrumentar la concertación programática de partidos, fuerzas sociales y empresariales con el objeto de preparar las bases de un acuerdo nacional para la reconstrucción del país”. La Mesa Ejecutiva de la CONAPRO se instala el 4 de setiembre con representantes de los 4 partidos políticos, la Intersocial y dirigentes de las gremiales empresariales (Cámaras de Comercio, Mercantil e Industrias, Asociación y Federación Rural, Confederación Empresarial del Uruguay), excluyéndose a la Asociación de Bancos³⁸. Además de dicha mesa, otros órganos son los 7 Grupos de Trabajo iniciales, luego ampliados a 10 y con subgrupos, y los Grupos de consulta y Ejecutivo. Uno de los Grupos de Trabajo es el de Seguridad Social, existiendo además los de Política Económica, Salud, Vivienda, Educación y Cultura, Derechos, Libertades y Garantías, Leyes y Decretos del Régimen Humano, a los que en la segunda fase (posterior a las elecciones) se agregaron Agro, Condición de la Mujer, Destituídos y Formas de Concertación.

4.4 En el sistema de relaciones laborales

El sistema de relaciones laborales está compuesto por 3 actores principales (las organizaciones de trabajadores/as, los/as empleadores/as y sus organizaciones y el gobierno), que se relacionan entre sí de dos maneras: por **el conflicto o confrontación** y por la **negociación o diálogo o cooperación** y sus formas intermedias y combinadas.

El conflicto está siempre latente en las relaciones laborales y subyace de forma más o menos obvia, en todas las formas de diálogo social. Así éste, puede incluir medios de solución de conflictos laborales participativos como la conciliación, la mediación y el arbitraje, en los cuales las partes interactúan.

Dieste, Ramón Muiño y Rosina Rossi, Raúl Varela, Francisco Giorgi y Antonio Grzetich (en particular sobre la seguridad social en la CONAPRO).

³⁷ Raúl Jacob en “La búsqueda de la concertación en un país en crisis” publicado en revista “Hoy es historia” 1985, No. 7.

³⁸ El motivo señalado fue que representaba intereses extranjeros y era una de las principales causantes de la crisis económica, según citan A. Francés y J.P. Dieste en “La concertación en la transición uruguaya” publicado en “La concertación social”, libro, op.cit. que puede verse por ampliación al tema.

Pueden esquematizarse **diferentes sistemas de relaciones laborales**³⁹ :

- **incipientes y primarias**, cuando no existe reconocimiento de las partes, o no lo existe como interlocutor válido (particularmente respecto al sindicato) o cuando no hay acuerdos básicos, por ejemplo en relación al salario y condiciones de trabajo.

- **de negociación limitada**: por ejemplo en los organismos ministeriales y centrales del Estado, donde pueden existir negociaciones desde hace mucho tiempo, pero se negocian condiciones de trabajo y no salarios, que son determinados administrativamente por el gobierno, sin mesa de negociación.

- **tradicionales**: las relativas a salarios y condiciones de trabajo por rama o sector de actividad, no incluyendo temas nuevos como productividad, organización del trabajo, etc.

- **novedosas**: cuando se negocian nuevos temas de interés de empresarios (públicos o privados) y de trabajadores: productividad, calidad, resultados de la empresa, sistemas de resolución de conflictos, reestructuras, etc .

En el ámbito de las relaciones laborales se observan algunas tendencias en la década de los noventa como ser la reducción en la práctica legislativa protectora de los derechos del /la trabajador/a; de la práctica negociadora en general; reducción en la cantidad de trabajadores/as y empresas amparados por convenios, un desplazamiento del nivel de negociación de la rama o sector a la empresa; una reducción de la importancia de la negociación salarial; una creciente importancia de la desregulación y flexibilidad laboral.⁴⁰

No obstante, algunas investigaciones hechas para países de la OCDE⁴¹, también señalan que la mejor opción para las empresas es abrir instancias de participación en base a dos razones centrales:

- los/as trabajadores/as pueden aportar ideas que eviten errores y faciliten los cambios;

- la oposición pasiva o activa es más probable si no hay participación y es un factor negativo para los mejores resultados de los cambios.

Deben considerarse entre los posibles contenidos de la negociación y participación: el nivel de negociación; el ámbito de aplicación; la vigencia; el contenido específico; la estabilidad laboral y los cambios en la organización del trabajo; los instrumentos de articulación entre posibles acuerdos de diferente jerarquía; la obligación o no de negociar⁴² y de cumplir; la

³⁹ En Relaciones Laborales 2, UCUDAL-FOMIN, 1997, "Conflictividad laboral y negociación colectiva", de Juan Manuel Rodríguez, Beatriz Cozzano y Graciela Mazzuchi.

⁴⁰ "Transformación de las relaciones laborales: algunos temas polémicos y desafíos de los actores sociales" de Juan Manuel Rodríguez, 2002, publicado en Revista Relaciones Laborales, diciembre 2003, Montevideo. "La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado", María Luz Vega Ruiz, OIT Regional ALyC, Lima, 2001.

⁴¹ Citado por Juan Manuel Rodríguez en "¿Hacia un nuevo modelo de relaciones laborales?", UCUDAL, Ed. Trilce, 1998, Montevideo.

⁴² Excepto en Uruguay, la obligación de negociar existe con niveles en los distintos países, incluido el sector público: en Chile es obligatorio a nivel de empresa (no a nivel

posibilidad de observar/denunciar el acuerdo; los mecanismos de prevención y solución de conflictos y controversias y cláusulas de paz; los instrumentos de fortalecimiento de los interlocutores⁴³; etc.

En la Memoria del Director General de OIT (1999) sobre Trabajo Decente, se afirma que "la democratización de las relaciones laborales constituye la base para la creación de una nueva cultura laboral que deje de lado obstáculos y confrontaciones y que por el contrario, conduzca a una práctica de mayor participación y cooperación".

Y más recientemente, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización⁴⁴ creada por OIT, destaca que "el desarrollo de la democracia industrial y la negociación colectiva en el ámbito nacional ha proporcionado históricamente un importante mecanismo para fomentar la productividad y los resultados equitativos en el trabajo y para permitir a los/as trabajadores/as y a los sindicatos influir con sus opiniones en el proceso de producción". Allí se destaca que en la actualidad, por ejemplo, existen más de 25 acuerdos marco entre federaciones sindicales mundiales y empresas multinacionales que pese a sus diferencias abarcan normas laborales fundamentales y algunos engloban además cuestiones como salario vital, salud y cuestiones relativas a la seguridad, además del importante acuerdo colectivo internacional marítimo que incluye salarios, normas mínimas de condiciones de trabajo y protección de la maternidad.

Es de destacar en la reciente Conferencia Regional de Empleo⁴⁵, la Declaración de los Ministros de Trabajo del MERCOSUR, destaca la necesidad de promover el desarrollo de políticas nacionales de empleo en los países miembros, orientadas prioritariamente, entre otras, al "*Fortalecimiento del diálogo social en el bloque regional, a fin de profundizar el proceso tripartito de construcción de la dimensión social que comprometa actores gubernamentales y sociales en un modelo de desarrollo con equidad*".

El BANCO MUNDIAL ha considerado recientemente el papel de los sindicatos, señalando que la economía de un país podría tener un mejor desempeño si un gran número de sus trabajadores/as pertenece a algún sindicato, marcando un alejamiento de la postura tradicional del organismo ante el trabajo organizado. Un informe difundido a principios del 2004 indica que una tasa alta de sindicalización puede conducir a un menor desempleo y tasas de inflación más bajas, así como a una mayor productividad y un ajuste

supraempresarial, donde es voluntaria); en Paraguay debe haber contrato colectivo en toda empresa superior a 20 trabajadores.

⁴³ En particular el respeto a los convenios Internacionales 87 y 98 de la OIT reconocidos como fundamentales en diversas instancias nacionales e internacionales. Derecho a constituir sindicatos sin autorización previa; de afiliación sin otra condición que respetar el estatuto; de organización interna libre y para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir sus representantes, organizar su administración y actividades; a obtener personería jurídica; a no ser disueltos administrativamente; a constituir federaciones y confederaciones; a una protección adecuada ante actos de discriminación.

⁴⁴ "Por una globalización justa. Crear oportunidades para todos", 2004, disponible en www.ilo.org/wcsdg

⁴⁵ Buenos Aires, 16 abril 2004, firmada por los Sres. Ministros Carlos Tomada de Argentina, Ricardo Berzoini de Brasil, Santiago Pérez del Castillo de Uruguay y Juan Darío Monges de Paraguay.

más rápido a las conmociones económicas. Quienes pertenecen a un sindicato, tanto en los países ricos como en los pobres, reciben salarios significativamente mayores que los de los/as trabajadores/as que no están afiliados a ninguno (en Estados Unidos, los salarios pueden ser 15 % mayores para los/as afiliados/as; en otros países industrializados son entre 5 y 10 % más altos). Los beneficios de pertenecer a un sindicato pueden variar en los países de medianos ingresos y en desarrollo. El estudio también dice que la participación en un sindicato puede reducir la brecha salarial entre los/as trabajadores/as calificados/as y no calificados/as, así como entre los hombres y las mujeres.

"En el pasado, el Banco ha sido tal vez hostil a los sindicatos, y lo que sucede con este informe es que desea tener una postura muy abierta y matizada, diferente del pasado (...) aunque no hay un cheque en blanco, sino una gran oferta de trabajar con ellos porque son cruciales", dijo Robert Holzmann, Director de Protección Social del BM.

El BID también ha destacado recientemente⁴⁶ que los sindicatos han contribuido para reducir las brechas salariales entre trabajadores/as calificados/as y no calificados/as y entre hombres y mujeres, y que "los sindicatos realmente pueden elevar los niveles de empleo", al tiempo de observar que "a través del Siglo 20, los sindicatos de América Latina (han enfrentado) a gobiernos represivos y a compañías explotadoras", pese a que la tasa de afiliación de la fuerza laboral latinoamericana es sólo del 18,3 % en comparación con el 23,8 % mundial, destacando que la tasa de afiliación es mayor en los/as trabajadores/as con mayor nivel educativo.

En el Conosur⁴⁷, los sindicatos de trabajadores/as son los titulares de la negociación colectiva en todos los países, aunque también se prevé - salvo en Argentina- que lo puedan hacer grupos de trabajadores/as cuando no exista organización sindical o la existente no asuma la representación (y en Chile no existe esta exigencia).

En cuanto a los/as empleadores/as, la titularidad les corresponde individualmente o a través de sus asociaciones. En este caso en Argentina, es el Estado quien resuelve la organización representativa en caso de varias asociaciones. En Chile, depende de que la negociación sea reglada o no; en el caso de no reglada, pueden haber múltiples organizaciones por cada parte.

En Uruguay, predomina el criterio de las organizaciones más representativas en ambas partes. En Brasil, cuando no exista organización en la empresa, los/as trabajadores/as pueden ser representados/as por las federaciones o confederaciones.

Por otra parte, es importante destacar que en lo jurídico, el derecho sindical y la negociación colectiva son progresivamente reconocidos en el sector

⁴⁶ "Se buscan buenos empleos: Los mercados laborales en América Latina"; Banco Interamericano de Desarrollo (BID), octubre 2003, 300 páginas, disponible en http://www.iadb.org/res/index.cfm?fuseaction=Publications.View&pub_id=B-2004S

⁴⁷ Por ampliación puede verse: "Las relaciones laborales en el Cono Sur. Estudio comparado". Informe Relasur, OIT, 1995.

público en los países del Conosur, pese a que, paralelamente, en el plano general se ha reducido la negociación. Cubren en general, tanto a las empresas públicas como a los organismos y la administración central del Estado.

Inicialmente, ya lo era en Argentina (reafirmado por ley de convenciones colectivas No. 24.185 de 1992) y Uruguay (aunque como en general, no existe legislación en la materia); desde 1988 es norma constitucional en Brasil, en Paraguay también es norma expresa constitucional regulada por ley especial no. 508 de 1994 y en Chile está regulado por la ley 19.296 de 1994 (con el grado de mayor detallismo en la región)⁴⁸

5. LA PARTICIPACION EN LA SEGURIDAD SOCIAL

A modo de introducción, es de destacar que en la 89ª. Conferencia Internacional del 2001 se alcanzó uno de los más importantes consensos tripartitos mundiales en seguridad social de las últimas décadas⁴⁹.

Ello ha sido señalado por las tres partes en diversas instancias y en particular por el Director General Somavía entre otras razones, al reafirmar la importancia del diálogo social al respecto, cuando reconoce la trascendencia de la temática, transformada en uno de los principales puntos del orden del día de la Conferencia, la propia masiva participación en la Comisión de seguridad social de la misma, amplia consulta anterior a la reunión, la estrecha colaboración desarrollada en la Conferencia entre la Comisión y el Grupo de Redacción de la resolución final, el diálogo fructífero entre los interlocutores sociales y los representantes gubernamentales que permitió superar cuestiones muy polémicas y potencialmente divisivas.

Expresamente, la importancia del diálogo social se establece en algunas de las principales conclusiones de la Resolución, en general respecto a los sistemas, y en particular respecto a algunos aspectos sustantivos, como las evaluaciones y los regímenes complementarios:

- "la seguridad social (...) es un derecho humano fundamental y un instrumento esencial para crear cohesión social y de ese modo contribuir a garantizar la paz social y la integración social (...) la integración política, la participación de los ciudadanos y el desarrollo de la democracia" (ítem 2);

- "La cooperación técnica de la OIT (...) debería incluir una amplia variedad de medidas, en particular (...) el apoyo a los interlocutores sociales y su formación para que puedan participar en el desarrollo de políticas y en los órganos bipartitos o tripartitos de gobierno de las instituciones de seguridad social de un modo eficaz" (ítem 19)

⁴⁸ Desarrollado en base a "Las relaciones laborales en el Conosur. Estudio comparado.", Informe RELASUR, OIT, 1995.

⁴⁹ Por ampliación puede verse el libro "Seguridad social. Un nuevo consenso" de OIT, 2002, Bibliografía, y en particular el Punto 6 del Informe de la Comisión y el Capítulo VI del Informe VI a la 89ª. Conferencia de OIT, 2001, disponible en www.redsegsoc.org.uy.

- “es necesario el diálogo social sobre las hipótesis que han de utilizarse en la evaluación y en el desarrollo de las opciones políticas para hacer frente a cualquier desequilibrio financiero” (ítem 14)
- “los interlocutores sociales tienen un importante función que desempeñar con respecto a los regímenes complementarios y otros planes negociados” (ítem 13)

En el Informe de la Comisión a la Conferencia, el Vicepresidente empleador⁵⁰ destacó que si bien las realidades de cada país eran diferentes, “mediante el diálogo social los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores podían crear el consenso social y la voluntad política para actuar (y que) el tripartismo era la base de la buena gobernanza y la eficiencia”. El vicepresidente trabajador, destacó que “ningún sistema de seguridad social podía funcionar eficazmente sin la confianza de quienes participaban en él” al tiempo de destacar que “la representación institucionalizada y en particular la supervisión y gobernanza tripartitas, habían demostrado ser eficaces”, pidiendo en nombre del grupo a los gobiernos, “que crearan un marco reglamentario que promoviera las consultas tripartitas”.

En las instituciones de seguridad social, la participación es habitualmente tripartita o cuatripartita (gobierno, empleadores/as, trabajadores/as, y eventualmente pensionados/as), aunque también se verifica la participación en diferentes formas y niveles de otros actores (multipartito): sectores del voluntariado social; representantes del sector salud; de las organizaciones de personas con discapacidad; de la universidad; los/as funcionarios/as de las instituciones; donantes, acreedores y proveedores; etc.

La participación social está, desde los orígenes, en la configuración de los sistemas de seguridad social, explicada incluso por la presunción de que la participación era en sí misma, una razón para la existencia de un buen sistema. Es el ejemplo de la participación en la gestión en la Alemania autoritaria de Bismarck, al tiempo que se le negaban a los/as trabajadores/as sus derechos sindicales y de representación política.⁵¹

Bailey⁵², identifica a quiénes serían los **sectores interesados en la participación en las instituciones de seguridad social:**

- **los gobiernos,**
- **las instituciones de seguridad social,**
- **los interlocutores sociales (empleadores/as y trabajadores/as) y**

⁵⁰ Representante, vocero, del sector empleador en la Comisión de Seguridad Social de la conferencia, al igual que el Vicepresidente trabajador, para su sector.

⁵¹ Para este desarrollo, se toma como base a Fidel Ferreras en “La participación de los agentes sociales en la gestión de la seguridad social: análisis comparado”, marzo 2001, Madrid, disponible en www.redsegsoc.org.uy

⁵² “Modus operandi de las reformas de los sistemas de pensiones. Problemas de gobernabilidad” de Clive Bailey, OIT Ginebra, Departamento de Seguridad Social, 1997.

- los/as beneficiarios/as.

Los gobiernos tienen una función principal en forma directa e indirecta, relacionada con el diseño y elaboración de políticas, la redacción y promulgación de legislación, la creación del marco financiero y monetario sólido, la supervisión de las instituciones públicas y privadas, el establecimiento de estructuras orgánicas transparentes y responsables y de órganos de participación y consulta.

Su participación deberá reflejar la interacción entre los poderes, particularmente legislativo y ejecutivo y también su responsabilidad en el proceso de reforma, su ritmo y resultados.

Generalmente participan los ministerios de trabajo pero también los de economía y finanzas y los de planificación dadas las implicancias financieras y económicas. Cuando los regímenes son principalmente basados en la tributación de hecho son generalmente administrados por una dependencia u órgano de gobierno; en cambio en los regímenes de contribuciones de empleadores y trabajadores, existe una mayor posibilidad de autonomía y participación.

Las instituciones de seguridad social, órganos públicos o de derecho público, autónomos o semiautónomos, con condiciones y poderes regulados por la legislación, habitualmente con un consejo de administración o directorio integrado por representantes del gobierno y de los interlocutores sociales, así como en ocasiones, otros actores.

Las responsabilidades de estas instituciones están, por lo general, relacionadas con la tarea de determinar quiénes son las personas aseguradas y quiénes son los/as empleadores/as, la recaudación, el registro, la forma de exigir que se cumpla con el pago de aportes, la tramitación, el otorgamiento y pago de prestaciones y la administración del capital

Los interlocutores sociales, específicamente los/as representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, están directamente vinculados.

Las razones de participación de ambos interlocutores sociales en general son variadas:

- por su responsabilidad en las funciones relativas a las contribuciones e informaciones del sistema,

- como garantía de que el régimen tiene un fundamento democrático y un (por lo menos) relativo consenso; y también para superar eventuales carencias participativas en el sistema político así como contribuir a su transparencia;

- como respaldo a la autonomía financiera y administrativa del sistema

- como garantía de una mayor comprensión y aceptación de su responsabilidad, sin perjuicio de la promoción de sus intereses concretos colectivos en el marco de los intereses del conjunto de la sociedad y el Estado.

Los empleadores en la mayoría de los regímenes son responsables de la retención y pago de las cotizaciones de sus trabajadores/as y de la presentación de la información respectiva, que constituirá la base sobre la que se determinará el derecho a las prestaciones y servicios. Además en algunos países la legislación establece que las empresas faciliten ciertas prestaciones o tomen las disposiciones adecuadas mediante contratación con aseguradoras, por ejemplo en salud o riesgos laborales, o incluso tengan la responsabilidad de pensiones complementarias de jubilación mediante planes profesionales o privados para trabajadores de la misma o de un sector de actividad.

Los trabajadores, incluidos los por cuenta propia, tienen la obligación de proporcionar información a sus empleadores/as y al régimen que permita su identificación y registro, debiendo pagar las cotizaciones y recibir prestaciones y servicios de acuerdo a las normas establecidas. Excepcionalmente en algunos países los/as trabajadores/as del sector cuentapropista o informal también tienen participación en los consejos, como los/as trabajadores/as a domicilio de Filipinas e Indonesia y los/as trabajadores/as por cuenta propia en la India.

Los/as beneficiarios/as del sistema, principalmente jubilados/as, pensionados/as, sobrevivientes, personas con discapacidad, familiares, que también tienen un interés directo en la estructura y manejo del régimen. En Uruguay y Paraguay los jubilados y pensionistas tienen participación en los directorios del BPS e IPS y en Brasil en los consejos consultivos respectivos; en Gran Bretaña participa del Comité Consultivo un representante de las personas con discapacidad.

Desde el punto de vista de las organizaciones, de los actores sociales, la participación también depende o deriva de las orientaciones predominantes en las organizaciones y en las realidades nacionales. Así, el gremialismo gestionario (administrative union) se orienta a la participación de los sindicatos (y también podríamos decirlo de las organizaciones de empleadores) al incremento de la participación en sus diferentes formas. También se puede estar ante un gremialismo negociador (bargaining union) que busca determinar las condiciones mediante la negociación. Se pueden identificar orientaciones denominadas de gremialismo comprensivo y beneficiario del poder constituido e incluso el gremialismo necesitado de reconocimiento (por ejemplo en la práctica empresarial desarrollada en Inglaterra mediante los acuerdos con sindicatos menos militantes o representativos tendientes a debilitar a los mayores). Pero también es posible que se desarrolle un gremialismo contestatario, de resistencia, de oposición sistemática, donde las relaciones son más conflictivas y tensas, y generalmente es más difícil lograr una efectiva participación.

En relación a las **competencias o funciones** de los representantes en la participación, pueden diferenciarse, siguiendo a Ferreras, 4 materias:

- **legislación**: elaboración de normas, adopción de decisiones, enmendar o cambiar la legislación.

- **gestión administrativa:** desde la autogestión o autogobierno hasta la coparticipación en colectivos de dirección en minoría o simplemente para emitir dictámenes y formular propuestas
- **presupuestos:** desde la posibilidad de elaboración y la participación en la elaboración de los proyectos hasta la simple posibilidad de emitir opinión
- **política de recursos humanos:** competencia o prohibición en el nombramiento de personal, en organización de la gestión de los recursos humanos, etc.

Considerando lo que hemos definido al principio acerca de clases, tipos, formas de diálogo social, veamos ahora, como Ferreras diferencia **las dos grandes formas de participación:**

- la **participación jurídica o social** (relativa a la participación en la gestión de las instituciones),
- la **participación política o concertación social** (relativa a la participación en la formulación de políticas de seguridad social).

5.1 La participación jurídica o social en la gestión

Ferreras distingue **tres diferentes esquemas principales de participación jurídica o social en la gestión** de la seguridad social:

- ♦ El **control** de los/as beneficiarios/as sobre el funcionamiento de las entidades u organismos gestores que, en síntesis, implica el control de los niveles de decisión. En este caso, los/as beneficiarios/as no gestionan ni se integran en el dispositivo gestor.
- ♦ La **presencia** de los/as beneficiarios/as en los órganos de las entidades gestoras constituye la denominada participación interna, compartiendo en diferentes grados, las decisiones y las responsabilidades de todo orden.
- ♦ La **asunción** por los/as beneficiarios/as de la gestión plena del sistema de seguridad social, cuando a los/as mismos/as beneficiarios/as corresponde la decisión de los fines y de los medios de la Seguridad Social, así como la administración de sus recursos.

♦ La AISS asimismo, ha diferenciado la forma **directa** y la **indirecta** de representación de los interesados⁵³:

- la representación directa cuando es asumida **por representantes de las organizaciones**, elegidos directamente por ellos como sucede en la Mutualidad Social Agrícola de Francia donde participa en la elección toda la población agraria mayor de 16 años o en las instituciones gestoras alemanas donde se elige cada 6 años o en Uruguay con la elección del representante de los jubilados y pensionistas para el Directorio del BPS por voto secreto y obligatorio de los mismos.

⁵³ AISS, "Formas y métodos de participación de los asegurados en la gestión de la seguridad social", X. Dinh y N. Trofimuk, presentado a la 23ª. Asamblea General, Viena, 1989.

- la representación indirecta cuando es asumida por **funcionarios/as mandatados/as por las organizaciones**: por ejemplo en Austria se eligen las agremiaciones de empleadores que representan al sector que designarán luego por sí, a los representantes en los organismos.

Pueden verificarse asimismo formas combinadas, cuando por ejemplo los representantes son nombrados por las autoridades públicas a propuesta de las organizaciones representativas: por ejemplo como ha sucedido en Uruguay para los representantes de empresarios y trabajadores para el Directorio del BPS.

Esta participación en la gestión se verifica fundamentalmente en las instituciones públicas de seguridad social. Y al abordar las mismas, también es importante tener en cuenta que existen diferentes opiniones en cuanto a la capacidad de las mismas, por ejemplo, en comparación con las empresas privadas, que pueden incluir una valoración de la participación social. Veamos un ejemplo de esas opiniones⁵⁴: “la capacidad de las empresas privadas de adaptarse más rápidamente a los cambios –en especial incorporar más rápidamente las nuevas tecnologías- superarían a la de las empresas públicas debido a las formalidades que (éstas) deben cumplir” (...) (y) las restricciones que el derecho público impone para la designación de los directivos y cuerpo gerencial de las entidades gestoras públicas, las normas para el aprovisionamiento y la mayor lentitud impuesta para conformar la voluntad en la toma de decisiones estratégicas, así como los diferentes tiempos entre lo político, lo económico y lo empresarial, atenta contra la eficiencia de las entidades públicas de seguridad social”.

5.1.1 La participación en la gestión en países desarrollados

En **Alemania**, desde 11/1881 con el Mandato Imperial y Bismarck, se parte de la concepción del autogobierno (selbsterwaltung), en cajas, mutuas, seguros e institutos, con participación y responsabilidad directa de los trabajadores y empleadores en la gestión de instituciones de derecho público descentralizadas funcional y territorialmente, donde el Estado tiene la función de vigilar el cumplimiento de las leyes. Los organismos gestores de la seguridad social son corporaciones de derecho público, con responsabilidad y participación paritaria de empleadores y trabajadores en los tres órganos principales de gestión como son la Asamblea de Representantes, la Presidencia y la Gerencia. Los órganos administrativos del Estado se limitan a vigilar el cumplimiento de las leyes por parte de estas instituciones.

La *Asamblea de Representantes* es una especie de “*parlamento*” y es elegida por los asegurados y los empresarios. Su número depende de la cantidad de afiliados respectivos, pero no puede exceder de 60 miembros, que se eligen cada 6 años por voto secreto, libre. Es un órgano legislativo en el que se delibera y se toman los acuerdos sobre el derecho y la normativa del organismo correspondiente, sus estatutos de funcionamiento que no tienen transcendencia jurídica externa y el presupuesto del organismo

⁵⁴ “Administración de los regímenes de pensiones obligatorios públicos y privados”, 2001, Juan F. Berchesi y Myra Tebot, Uruguay, presentado a Comisiones Técnicas de la 27ª. Asamblea de AISS,

correspondiente, con las condicionantes que impone la ley aprobada en el Parlamento Federal. Las relaciones entre los asegurados y las instituciones de la Seguridad Social se regulan también por Ley aprobada en el Parlamento Federal.

La *Presidencia* es también un órgano colegiado paritario electo por los representantes en la Asamblea, que tiene poder sobre la dirección de la administración del organismo y dirige la actividad de la Gerencia, así como la del personal al servicio de ésta, y puede proponer a la Asamblea su designación o separación del cargo. Los miembros de la Presidencia, casi sin excepción, son personas cualificadas, habiéndose profesionalizado su actuación. La paridad bipartita en la gestión se refleja también en el hecho de que la presidencia de la Asamblea y la Presidencia, corresponden alternativamente a ambos grupos.

La *Gerencia* dirige la actividad administrativa del correspondiente organismo constituyendo la cúspide burocrática del mismo, depende de la Presidencia en calidad de órgano consultivo. Pueden darse casos en que también la gerencia sea colegiada hasta por tres personas. Si bien no rige el criterio de paridad la Gerencia es nombrada y destituida por la Asamblea de Representantes, a propuesta de la Presidencia.

En Bélgica, la Oficina Nacional de la Seguridad Social está integrada por un Comité de gestión paritario igualitario con miembros nombrados por el Rey con autonomía en el ámbito de la administración y sometido a la legislación. Por su parte, la Caja de Prestaciones Familiares es un régimen de máxima gestión plena de los interlocutores sociales, quienes tienen amplia libertad para determinar la forma de rentabilizar superávits y de sanear con reformas paramétricas los déficits, a partir de la reforma de 6/1992.

En Bélgica, uno de los países de mayor participación social en la gestión, se introduce el concepto de gestión social⁵⁵ “derivado del concepto de gestión corporativa (desarrollado en el derecho de las sociedades comerciales)⁵⁶, y se presenta como un instrumento destinado a mejorar la protección social de los/as asegurados/as sociales, los/as clientes de la asistencia social y los/as pacientes”.

Aplicado a las instituciones de seguridad social, de asistencia social y de salud, donde no existen fines de lucro, se define como una gestión con un modelo de reglas que gobiernan los mecanismos del proceso de decisión y

⁵⁵ “Gestión social: gestión corporatista en instituciones de seguridad social, asistencia social y atención de salud”, Vanessa Verdeyen y Bea Van Buggenhout, Instituto de Derecho Social de la Universidad Católica de Lovaina, Bélgica, publicado en Revista AISS, Vol. 56, 2/2003.

⁵⁶ Los orígenes de la **gestión corporativa** en el derecho comercial surgen como intento de solución para la desproporcionada relación entre las principales partes interesadas de una compañía, especialmente entre la asamblea general de accionistas y su directorio. Los códigos anglo-norteamericanos de buena gestión corporativista (el American Law Institute de 1984, la Comisión Treadway de 1987, el Código Cadbury de 1992), tienen por objeto equilibrar esas relaciones, particularmente cuando un grupo numeroso de accionistas tiene un número escaso de acciones para controlar la compañía, lo cual genera que la misma queda en poder de los gerentes (que no son los dueños) y los accionistas se convierten de hecho en sólo inversores.

los mecanismos de control y de responsabilidad, asegurando que las facultades e intereses de las partes en juego se encuentren equilibrados y que se eviten las influencias o consideraciones capaces de dañar el equilibrio de los mencionados mecanismos⁵⁷. Dichas reglas se relacionan con principios tales como la *revelación*, la *claridad y transparencia*, la *información*, la *legitimación*, la *participación*, y las *verificaciones y balances*.

Los/as "clientes sociales" deben poder comunicarse activamente sobre las políticas generales y sobre las decisiones específicas de las instituciones que deben mostrar actitudes más abiertas, presentando la información necesaria y comprensible para todos/as; con claridad y transparencia para que los diferentes actores puedan entender las funciones y poderes del gobierno, los/as directores/as, los/as empleados/as, las organizaciones representativas, los/as clientes sociales; comprendiendo la justificación de las decisiones y las responsabilidades inherentes, creando una amplia base social que garantice un adecuado funcionamiento institucional, mediante un efectivo diálogo interno y externo con participación en toda la cadena del proceso desde la concepción hasta la implementación de las políticas, incluyendo verificaciones y balances.

En **España**, el artículo 129.1 de la Constitución española dispone que "*la ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de vida o al bienestar general*" y el Real Decreto 3064/1978, de 22/12/78, establece que "*la participación de los sindicatos, empresarios y Administración pública en el funcionamiento de la Seguridad Social, la salud y el empleo (será) a través de Consejos Generales, integrados por trece representantes de los sindicatos de más significación, en proposición a su representatividad, trece representantes de las organizaciones empresariales de más representatividad y trece representantes de la Administración Pública*".

Se trata de una participación en el control y la vigilancia en la gestión y no de una participación en la toma de decisiones, a diferencia de lo destacado para Alemania,

Esa participación es en todos los organismos gestores de la seguridad social: el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS, prestaciones económicas de seguridad social), el Instituto Nacional de la Salud (prestaciones sanitarias), el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (servicios y prestaciones sociales, no económicas ni sanitarias así como determinadas prestaciones y servicios a favor de los inmigrantes), el Instituto Nacional de Empleo (políticas activas de empleo y de la gestión de las prestaciones económicas en caso de desempleo.) y el Instituto Social de la Marina.(funciones y prestaciones de Seguridad Social, correspondientes a los trabajadores que prestan servicios en las actividades marítimo-pesqueras), la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS, inscripción de empresas y de trabajadores, recaudación y gestión de cobro ejecutivo, pago de las obligaciones y la titularidad y la gestión del patrimonio del sistema donde la participación, en este caso, se efectiviza a través de los órganos del INSS).

⁵⁷ Definición de M. Deneb en "De la gestión corporativista a la gestión sin fines de lucro", en Anuario de Beneficio Social 2000, Amberes, citado por Verdeyen-Buggenhout (op.cit)

Pero asimismo, dicha participación tripartita se efectiviza en los órganos estatales (Consejo General de 39 miembros por tercios y Comisión Ejecutiva Central), provinciales (Comisiones Ejecutivas Provinciales de 9 miembros por tercios) y locales (Consejos locales en algunos institutos).

Las competencias básicas del Consejo General son la elaboración de criterios de actuación y del anteproyecto de Presupuesto, así como de la Memoria anual de actividades de la entidad gestora, mientras que en el caso de las comisiones provinciales y los consejos locales, es el control y la supervisión y la elaboración de propuestas, planes y programas.

Los distintos órganos de participación se convocan por los medios más idóneos y en la periodicidad establecida y los acuerdos en general, salvo excepciones se adoptan por mayoría simple.

En las Comunidades Autónomas españolas, se han podido establecer algunas variantes en la participación, por ejemplo, incorporando otros sectores, además de los sindicales y empresariales: usuarios, profesionales, asociaciones de jubilados y pensionistas, de la discapacidad, etc.

Existe también el *Consejo Estatal de las Personas Mayores*, en el ámbito de las políticas para este sector, en el que están representada las administraciones públicas respectivas en sus diferentes niveles y 23 representantes de las asociaciones o federaciones de mayores designados por el ministerio correspondiente a propuesta de las organizaciones.

En las *Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*, órganos privados bipartitos, con una composición entre 6 y 10 miembros, también existe participación similar a través de comisiones de control y seguimiento, pero no en la gestión de la entidad.

En **EE.UU.** desde 1937 fue creado el Consejo de Administración del Régimen de Jubilaciones y las Comisiones y Consejos Consultivos coyunturales de seguridad social. El Consejo de Administración estaba compuesto por 6 miembros: 4 altos funcionarios del gobierno (secretarios del Tesoro, del Trabajo, de los Servicios Sociales y el Comisario de la Seguridad Social) y 2 de la sociedad civil, debiendo ser por lo menos uno de ellos, del partido de la oposición. Elegidos por el Presidente de la República, con la función de supervisar las proyecciones, informar sobre ingresos y gastos, consensuar sobre procesos legislativos y orientaciones de las reformas.

Desde la reforma de 1994⁵⁸ la Administración de la Seguridad Social (la SSA⁵⁹), desde 1995, deroga los consejos y reúne los distintos regímenes: OASDI (seguro de vejez, invalidez y sobrevivientes), SSI (ingresos suplementarios) y MEDICARE (salud). La agencia se rige por un Comisionado nombrado por el Presidente, a quien rinde cuentas directamente, que tiene a su cargo todos los poderes y obligaciones de la administración. Existe no obstante una Junta Consultiva de siete miembros (tres nombrados por el Presidente no pudiendo ser más de dos de un mismo partido, dos por el presidente del Congreso y otros dos por el presidente del

⁵⁸ Ley sobre "Independencia de la seguridad social y la mejora del régimen".

⁵⁹ Por ampliación: www.ssa.gob

Senado), que debe reunirse por lo menos cuatro veces al año para revisar y formular recomendaciones al director.

5.1.2 La participación en la gestión en los países del Conosur⁶⁰

Realizaremos una descripción de la participación en cada país.

En **ARGENTINA** a partir del año 1991 se producen cambios importantes que afectan la participación de los actores sociales en instituciones de seguridad social de Argentina, que hasta entonces se desarrollaba en forma tripartita como el Instituto Nacional de Previsión Social, las Cajas de Asignaciones Familiares, el Instituto de Obras Sociales. En la actualidad, se ha restringido prácticamente sólo a la participación en la gestión de las Obras Sociales sindicales en la salud y en el PAMI, obra social para los pensionados.

Al producirse la reforma estructural de pensiones a través de la ley 24.241, debió haber existido el Consejo Nacional de Previsión Social, integrado por el Ministro de Trabajo que lo presidiría, el Secretario de Seguridad Social como vicepresidente y tres representantes por cada uno de los sectores de los trabajadores, empleadores y beneficiarios, siendo designados todos por el referido ministro. En los hechos, no ha funcionado.

En Agosto de 1997, se creó el Comité de Seguimiento del Plan de Transformación de la Administración Nacional de la Seguridad Social, presidido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Secretario de Seguridad Social, el director de ANSES, tres representantes de la CGT y tres representantes de los Empleadores.(Unión Industrial Argentina - Cámara de Comercio Argentina- Sociedad Rural Argentina). En los hechos, no hubo continuidad en la participación.

A partir del gobierno del Presidente Duhalde, se inicia un proceso de diálogo por la reforma de la seguridad social creando una Comisión Especial para la Reforma del Régimen Previsional⁶¹ que culmina con la publicación del "Libro Blanco de la Previsión Social" (mayo 2003), precedido por la Mesa del Diálogo Argentino y la Mesa de Concertación para el Desarrollo de la Seguridad Social de febrero 2002⁶².

El objetivo en la actual etapa post Libro Blanco, es buscar la mayor participación y consenso posible para la búsqueda de un diseño de sistema de seguridad social que permita extender la cobertura, la eliminación del

⁶⁰ Este desarrollo es basado en "El Dilema de la Seguridad Social en el Conosur", E. Murro, Equipo de Representación de los Trabajadores en el BPS – OIT Lima, 2003, disponible en www.redsegsoc.org.uy y en www.oit.org.pe/proyectoactrav

⁶¹ Decreto 1934 del 30/09/2002 del Poder Ejecutivo con 14 expertos de muy diversos sectores de la sociedad: las centrales sindicales CGT y CTA, la Unión de AFJPs, universitarios, etc. Además participaron como consultores expertos del nivel de Giovanni Tamburi, Alejandro Bonilla, Andras Uthoff y Adolfo Jimenez.

⁶² Allí se había consensuado eliminar las prestaciones de privilegio de los regímenes especiales; extender la cobertura a través de un régimen básico no contributivo según ingresos dentro del sistema; extender la cobertura atendiendo situaciones específicas como los trabajadores rurales, de la cultura, del deporte, canillitas, taxistas, entre otros, diseñando programas diferenciales así como respecto a contribuciones; extender la cobertura de prestaciones de desempleo contributivas y no contributivas (subsidios).

clientelismo político, mayor eficiencia y transparencia en la administración con un sistema financiero equilibrado, sustentable y autónomo y con garantía de prestaciones adecuadas y responsabilidades compartidas en un sistema multipilar que comprometa al gobierno más rigurosamente mediante normas, y un cambio cultural que implique apoyar, adherir y confiar en el sistema.

Respecto de las administradoras privadas de ahorro individual (AFJP), al igual que en Chile, Uruguay y otros países de la región, no existe participación de los interesados en la administración de las mismas.

En **BRASIL** la participación de los sectores sociales está establecida a nivel de la Constitución de la República del año 1998, en su art.194, refrendada posteriormente a través de varias leyes. La referida disposición constitucional establece varias características de la administración en la previsión social de Brasil: su carácter democrático, descentralizado, de gestión cuatripartita, con participación de gobiernos, empleadores, trabajadores y jubilados (aposentados).

A partir de 1991 diversas leyes han ido avanzando en la concreción de la norma constitucional. Se destacan entre otras, la que crea el Consejo Nacional de la Previdencia Social (CNPS)⁶³, órgano deliberativo sobre la política y la gestión del sistema, participativo con representantes gubernamentales y de la sociedad civil, tanto a nivel federal, estadual y municipal, con representantes de empleadores, trabajadores y pensionados. Consta de 15 miembros (seis del gobierno y tres por cada uno de los interlocutores sociales: empleadores, trabajadores y pensionados). Se ha concretado sólo a nivel federal.⁶⁴

Se establece que en todos los consejos debe haber rotación de la presidencia en todos los órganos, disposición que no siempre ha sido respetada.

A partir del nuevo gobierno del Presidente Lula (2003), se crean los Consejos de Previdencia Social (CPS), consultivos, que funcionan junto a las 102 gerencias ejecutivas que tiene el INSS (Instituto Nacional de Seguridad Social), compuestos ahora por 10 miembros, 4 del gobierno y 6 por las otras tres partes sociales (2 por cada una), designados por las respectivas organizaciones representativas. Las sesiones son mensuales y abiertas al público. El financiamiento de los consejos es parte del presupuesto federal y es creciente para el 2004 por ampliación de los mismos; los consejeros no son remunerados, garantizándoseles los viáticos y dietas. Desde su creación se han producido más de 1200 resoluciones.

⁶³ Ley 8213 del 24/07/1991. La ley 8212 creó a su vez el Consejo Nacional de Seguridad Social, pero el mismo fue derogado posteriormente.

⁶⁴ Entre 1993 y 1999 se crearon también algunos consejos estaduais y municipales subordinados al nacional, pero "debido a un contexto político de poca valorización de la consulta pública y de la creencia en la especialización en el papel del Estado", esta experiencia fue interrumpida, reanudándose en el 2003, según observa Leila Giandoni Ollaik, coordinadora de CNPS, Brasil, en documento de aporte al curso citado, E2 5082 de OIT Turín. También puede verse: Remigio Todeschini, "Gestión de la Previdencia Pública y Fondos de Pensión", 2001

Por otra parte, en 1977 se estableció en Brasil el régimen de previsión social complementario. Referido a la gestión y participación de los interesados en estos tipos de fondos se parte de la misma norma constitucional y la Enmienda Constitucional N°. 20 del 15/12/1998, estableció para este régimen los requisitos para la designación de los miembros de los directorios de las entidades administradoras, reglamentando la inserción de los participantes en los colegiados e instancias de decisión en que sus intereses sean objeto de discusión y deliberación. En función de lo expuesto, se han sancionado leyes diversas.

Por otra parte, es el único país de la subregión donde además existe un Consejo de Desarrollo Económico Social (CES) a partir del 2003 para contribuir a la aceleración de la aprobación de reformas en el congreso y funcionar como órgano consultivo integrado por unas 80 personas incluyendo representantes de la Presidencia y el gobierno, empresarios, trabajadores, tercer sector, organizaciones religiosas, cooperativistas, étnicas, universitarios, etc. Dicho consejo fue uno de los centros principales de discusión de la reciente reforma provisional de los funcionarios públicos. Como es conocido, dicho proceso ha recibido críticas del movimiento sindical en cuanto a participación.

En **CHILE** la participación es prácticamente inexistente en lo relativo a instituciones de seguridad social.

Hay participación en algunas otras áreas del mundo laboral como es la formación profesional, los convenios internacionales, etc.

Recientemente con la creación del subsidio por desempleo (seguro de cesantía) mixto (parte solidaria y parte de capitalización individual administrado por las AFP), se creó un Comité de Usuarios, consultivo, sin facultades administrativas. El control de dicho subsidio también recae en la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

En **PARAGUAY**, la principal participación es en la dirección del Instituto de Previsión Social (IPS). También en las otras múltiples cajas sectoriales existentes.

El Consejo de Administración del IPS tiene representantes de los empresarios, de los trabajadores y de los jubilados y pensionistas. En las Cajas sectoriales, hay participación mayoritaria de los interesados.

Hay participación también en algunas otras áreas.

En **URUGUAY** la participación social de los interesados en la seguridad social, tiene una larga trayectoria en el país, desde fines del siglo XIX.

El máximo órgano de la seguridad social uruguaya es el Banco de Previsión Social (BPS), órgano autónomo creado directamente por la propia Constitución de la República en 1966, con el cometido esencial de "coordinar los servicios estatales de previsión social y organizar la seguridad social". Un organismo estatal de dirección colectiva para la gestión administrativa (no

sólo consultivo) de la seguridad social. Su directorio está integrado en forma cuatripartita: cuatro directores designados por el Poder Ejecutivo con venia del Senado (históricamente por representantes de los partidos que integran la coalición/el acuerdo de gobierno), uno designado por los afiliados activos (trabajadores), uno electo por los jubilados y pensionistas (como se ha dicho, se han realizado dos elecciones por voto secreto obligatorio de jubilados/pensionistas), y uno designado por las empresas contribuyentes. En el caso de los trabajadores, por decreto del Poder Ejecutivo se ha respetado la propuesta de la central sindical (PIT-CNT) en las dos ocasiones en que se realizó; en el caso de los empresarios principalmente en la última designación (2001) hubo inicialmente dos ternas presentadas y el gobierno optó por la encabezada por el representante de una federación de pequeñas empresas promovido por las cámaras empresariales de las grandes empresas, que son quienes generalmente representan al sector ante ámbitos gubernamentales, de OIT, etc.

El BPS representa el 90 % del sistema, y existen otras 5 cajas: 3 que jurídicamente son servicios no estatales de previsión social: la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, la Caja de Jubilaciones y Pensiones Notariales y la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios, que en sus respectivos ámbitos cubren a la actividad bancaria, la notarial y a los restantes profesionales universitarios excepto escribanos en ejercicio liberal de la profesión. En las tres instituciones existe representación mayoritaria de los interlocutores sociales, además de los delegados del Poder Ejecutivo.

Y otras 2 que son los Servicios de Retiros Policiales y Militares que cubren jubilaciones y pensiones y ciertas prestaciones de actividad para dichos sectores, que se administran vertical y centralizadamente, de acuerdo a la dependencia que institucionalmente tienen de los de los respectivos ministerios en cuestión: del Interior y de Defensa respectivamente.

Por último, en cuanto a otros órganos en los que tengan participación los actores sociales, se menciona principalmente a los denominados Seguros Convencionales de Enfermedad y los Fondos Complementarios de jubilaciones y pensiones, de escaso desarrollo en el país, administrados directamente por los interesados en forma bipartita (trabajadores y empresas), creados mediante convenio colectivo, y que gozan de personería jurídica reconocida por las autoridades competentes.

En cuanto a las administradoras privadas de ahorro previsional individual, denominadas AFAPS, al igual que en otros países, no existe participación de los interesados en ninguna instancia de las mismas.

5.2 La participación política o concertación social.

Como ya hemos señalado, en este punto nos referimos a la participación en la formulación de políticas de seguridad social, la elaboración de normas que cambian o modifican el sistema o un subsistema o régimen del mismo, la participación en los procesos de reformas.

La OIT ha propuesto algunas directrices para estos procesos⁶⁵:

- identificar los problemas y sus causas promoviendo acuerdos para ello;
- implicar al público relevante en la discusión de diagnóstico, estrategias y alternativas
- educar
- desarrollar una infraestructura para el proceso de reforma
- establecer directrices claras
- proponer soluciones alternativas
- abordar los desacuerdos
- aumentar la aceptabilidad social de la propuesta
- evaluar y ajustar la reforma

Nos parece conveniente seguir los análisis de Emmanuel Reynaud⁶⁶ para algunos países desarrollados, así como considerar la participación política o concertación social en los organismos del proceso del MERCOSUR, a efectos de proponerle realizar luego algún análisis comparado en relación a algunos procesos de reforma en países y regímenes de nuestra región.

5.2.1 La participación política o concertación social en procesos de reformas de pensiones en algunos países desarrollados

Reynaud destaca que en general los procesos de reforma en esos países responden a la confluencia de muchos factores como son la propia madurez de los regímenes en general creados casi todos en la segunda post guerra, la transformación de los contextos económico y social, la evolución de las perspectivas demográficas y en particular la esperanza de vida, los cambios en las estructuras familiares y en las relaciones laborales, la creciente participación femenina en la PEA, las propias perspectivas y consecuencias generadas por el funcionamiento de los sistemas, el privilegio que en general se ha dado a las diversas formas de consulta, negociación y debate público. El autor considera que los diferentes mecanismos de concertación, son “la cara oculta de las recientes reformas de los sistemas de jubilación” y que sin duda “se trata de un elemento fundamental desde el punto de vista de la puesta en práctica de las reformas y de la viabilidad a largo plazo de los sistemas”.

⁶⁵ Especialmente en capítulos 9 y 20 de “Pensiones de seguridad social. Desarrollo y reforma”: “Las necesidades y demandas sociales y su relación con las posibilidades económico-financieras, políticas y administrativas”.

⁶⁶ Para este desarrollo se toman como bases el libro “Reforma de las jubilaciones y concertación social”, de Emmanuel Reynaud, Jefe del Servicio de Planificación, Desarrollo y Normas del Departamento de Seguridad Social de la OIT Ginebra, 2002 y el artículo del mismo autor, “La concertación social en el ámbito de las pensiones: la experiencia de los países industrializados”, publicado en Revista Educación Obrera de OIT 2000/4, No. 121. El libro de Reynaud recopila trabajos de Bryen Davies (R.U.), Lawrence Thompson (E.E.UU.), Heinz-Dietrich Steinmeyer (Alemania), Jean Francois Estienne y Kiyoshi Murakami (Japón), Eskil Wadensjö (Suecia), Máximo Antichi y Felice R. Pizzuti (Italia) y Ana Ma. Lagares (España).

Por ampliación se puede recurrir a su lectura. Asimismo en el sitio web www.redsegsoc.org.uy hay varios documentos que permiten profundizar sobre los sistemas y los procesos de reforma en los distintos países desarrollados y del Conosur.

Analiza los casos de reformas en Reino Unido, Japón, EE.UU., Alemania, España Suecia e Italia, todos países con sustanciales y fuertes regímenes públicos financiados por diferentes variaciones de reparto y con prestaciones de cuantía fija (los dos primeros) , proporcionales a los salarios (como los tres siguientes) o a las cotizaciones (casos de Suecia e Italia), así como con diverso énfasis en las reformas adoptadas (dentro de las consideradas paramétricas o no estructurales): aumento de cotizaciones, ampliación de fuentes de financiación, modificación de reglas de cálculo, de indización de las prestaciones, cambios en las edades de jubilación y/o de los períodos de cotización, mayor o menor relación con las contribuciones, etc. Concluye que “en todos estos países se han establecido procedimientos y órganos de consulta que permiten la participación de los diferentes actores en la adopción de decisiones políticas en el terreno de las jubilaciones”, (...) “mediante diversas formas de intervención de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de los universitarios, de los profesionales y de personalidades competentes”, paralelamente a las acciones emprendidas por el gobierno y la administración.

En general, Reynaud sintetiza en 3 características estos procesos:

- la mayoría de los países manifestaron su deseo de lograr un consenso considerando la contradicción entre la planificación a largo plazo que requieren los regímenes de pensiones y la alternancia política de corto plazo en la democracia;
- los debates se centran en la búsqueda de la equidad y la redistribución y en la duración del período de transición entre el régimen vigente y el propuesto;
- es fundamental contar con mecanismos que permitan hacer un seguimiento y reorientar el curso de los acontecimientos futuros.

Veamos más en detalle algunos casos.

En el **Reino Unido** existen tres organismos oficiales para la elaboración de políticas en pensiones, esencialmente dependientes del gobierno: el Comité Consultivo en Materia de Seguridad Social (ya citado) , el Actuario de Gobierno y la Comisión de Seguridad Social de la Cámara de los Comunes.

Una característica distintiva, es que generalmente el gobierno es elegido con un programa político que puede prever una reforma en el sistema como ha ocurrido en 1959, 64, 70, 74 y 97. Es menos habitual que el gobierno decida una reforma no prevista, en el transcurso de su mandato, como ocurrió en 1983 y 94.

El proceso de reforma se inicia entonces a partir de la elaboración de un *Libro Verde* y/o de informes, donde el gobierno expone su propuesta a una serie de *consultas* a una amplia gama de organizaciones y personalidades entre las que se cuentan los profesionales de la jubilación empresarial (*pension industry*)⁶⁷, las organizaciones d empleadores y trabajadores, las

⁶⁷ Comprende a profesionales de las compañías de seguros y consejeros de inversiones encargados de regímenes privados, consultores como actuarios y estadísticos,

células de reflexión (think tank)⁶⁸ y las organizaciones de pensionados. Ellas pueden tomar la iniciativa en presentación de propuestas al gobierno, presentar observaciones, participar en trabajos de grupos o comités, proponer enmiendas, opinar, asesorar.

Luego se redacta el *Libro Blanco*, donde el gobierno presenta sus propuestas, para posteriormente proceder a la presentación de un *proyecto de ley*, que generalmente se aprueba por mayoría, dado que habitualmente los sindicatos respaldan a los laboristas y los empleadores a los conservadores.

En **Japón**, la ley prevé que el sistema de jubilaciones debe ser revisado periódicamente, por lo menos cada 5 años. El proceso de reforma por lo general se extiende durante 2 años y se desarrolla según un calendario preciso. Primero se crea el Comité Consultivo de Jubilaciones (nenkin shingikai), compuesto por representantes del gobierno, de la universidad y de los interlocutores sociales (empleadores y trabajadores), que se reúne durante unos 18 meses aproximadamente cada 45 días y cuyas actas son públicas.

Luego se elabora un informe, en el cual pueden expresarse las diferencias, que se difunde públicamente y sobre el cual el Comité de Jubilaciones puede opinar, así como también el Comité Consultivo de Seguridad Social. En base a ello, se presenta al primer ministro y luego al parlamento por parte del Servicio (instituto) de Jubilaciones en coordinación con el partido en el poder, un proyecto de ley.

En 1998 se innovó, creando un Libro Blanco de las Jubilaciones, estableciendo 5 escenarios de reforma y expresando la opinión del Servicio de Jubilaciones, independiente del Comité Consultivo, en un proceso donde se advierte una cierta reducción de la participación social.

En **Italia**, también se desarrolla otra reforma sustantiva, priorizando lo contributivo, al tiempo de hacer converger los múltiples regímenes en uno general.

Desde mediados de los 70 se hace necesaria la reforma.

En 1992 se realiza una reforma indirecta a través de una serie de medidas como la reducción gradual de la indexación de las prestaciones, durante el gobierno Amato, luego de la crisis desatada por la devaluación con fuertes reducciones presupuestarias. El siguiente gobierno Ciampi, atenúa la reforma, luego de que sus resultados son advertidos por la población, los expertos y los sindicatos.

Posteriormente el gobierno Berlusconi intenta nuevas reformas en 1994; inicialmente constituye una comisión de expertos con miembros del gobierno y de representantes sindicales y patronales, que no llega a acuerdo por la oposición sindical, pero igualmente se presentan modificaciones dentro de una ley de finanzas que despierta fuerte reacción, siendo uno de los factores que propicia la caída del gobierno, junto a la desertión de la coalición de la derechista Liga del Norte.

administradores y gestores de fondos complementarios, fundamentalmente nucleados en la Asociación Nacional de fondos de Jubilación y en el Instituto de Gestión de las Pensiones.

⁶⁸ Comprende universitarios y diferentes organismos de investigación en política social.

En 1995, en función de la primera experiencia, el gobierno de centro izquierda de Dini emprende negociaciones directas con los principales sindicatos y agremiaciones patronales, alcanzándose un acuerdo en mayo (sin el acuerdo de la principal agremiación empresarial) fundamentalmente basado en una transición larga del antiguo al nuevo sistema propuesto, en la creación de organismos de evaluación periódica y en la voluntad de los sindicatos de comprometerse a sensibilizar a sus afiliados del cambio, aunque habían participado de manera informal en el proceso. El proyecto se aprueba en agosto (ley 335/95).

En 1997, el gobierno Prodi intenta revisar el régimen, creando una nueva comisión de expertos a tales efectos. Surgen oposiciones sindicales y de uno de los partidos aliados del gobierno (Refundación Comunista), limitando los resultados de las nuevas negociaciones.

En **España**, la Constitución de 1978 establece la exigencia de un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos. Se había intentado en 1985 una reforma que provocó la primera huelga general desde la restauración democrática en diciembre de 1988.

La España democrática tiene fuertes antecedentes de concertación y diálogo social en ámbitos tripartitos y bipartitos. Entre los primeros, merece citarse el Pacto de la Moncloa (1977) que entre otros acuerdos importantes, define la participación de los interlocutores sociales en el control y vigilancia de la gestión de la seguridad social creándose a tales efectos los Consejos Generales (integrados por 39 representantes por tercios de sindicatos, empleadores y gobierno, de reunión por lo menos trimestral) y las Comisiones Ejecutivas (también tripartitas, de reunión mensual, con 3 miembros por cada parte). También se crea el Acuerdo sobre el Empleo (1981) que intenta consensuar sobre seguridad social en base a una comisión de reforma, pero aunque no logra acuerdo, sirve de experiencia y a partir del mismo, se producen algunas leyes sobre salud y fondos de pensiones. Posteriormente, con el ingreso de España a la Comunidad Europea, se firma el Acuerdo Económico y Social de 1984, que también contempló la creación de una comisión de reforma de la seguridad social, que tampoco logró acuerdo.

El gobierno presenta unilateralmente una ley al parlamento, que carece de respaldo social y es considerada insuficiente por el sector empresarial y hace que CC.OO. convoque a la primera huelga, la del "14 D", ante lo cual el parlamento adopta algunas medidas parciales.

En los ámbitos bipartitos, merecen destacarse el Acuerdo Marco Interconfederal y el Interconfederal.

El parlamento decide en 1994 constituir en su seno un grupo de trabajo compuesto por representantes de todos los grupos parlamentarios⁶⁹, que se traducen un año después, en febrero de 1995 en el famoso Pacto de Toledo⁷⁰. En el mismo se busca consolidar el sistema público de jubilaciones el cual es refrendado en el Acuerdo de Consolidación de octubre de 1996,

⁶⁹ Socialista, Popular, Catalán, Mixto, Canario, Izquierda Unida y de Cataluña, Nacionalista vasco.

⁷⁰ Su denominación formal es "Proyecto de informe elaborado por la ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la seguridad social y de las principales reformas que deberían acometerse"

firmado por el Presidente del gobierno y los secretarios generales de las dos principales centrales sindicales CC.OO. y UGT. Los empleadores (CEOE) ponen reservas y no firman el acuerdo, el cual es concretado en la ley 24/97 sobre "consolidación y racionalización de la seguridad social" de julio de 1997, que reafirma el sistema público de reparto, reforma el régimen de financiación y el régimen de pensiones y establece criterios acerca de la gestión del sistema, renovando además el diálogo social hasta el año 2000. En el 2001, dicho acuerdo es ratificado y actualizado, en particular en esta oportunidad con la firma de CC.OO. y CEOE, no haciéndolo UGT que participó casi hasta el final de las negociaciones.

5.2.2 La participación en los procesos de reformas de pensiones en los países del Conosur

Se han producido reformas relativamente recientes en 4 de los 5 países de la subregión: estructurales vigentes en Chile (1981), Argentina (1994), y Uruguay (1996), paramétrica o no estructural en Brasil (1988 – 1995 – 2003). Por su parte en Argentina hay un proceso de revisión en marcha, desde fines 2002.

La característica de las reformas estructurales en América Latina ha sido la escasa o nula participación de los interlocutores sociales en el proceso.

Un funcionario del Banco Mundial⁷¹, resume que "la sensibilidad política tiene un valor considerable" en los procesos de reforma, dado que "a diferencia del caso chileno, en la actualidad, la reforma se desarrolla en un entorno democrático" señalando que "lo mejor puede ser enemigo de lo bueno; en una democracia podría ser imposible completar de una sola vez la reforma "ideal" con todos los componentes. En particular puede ser políticamente necesario conservar un sistema de reparto público paralelo al administrado en forma privada con pleno financiamiento, manteniendo viva la posibilidad de profundizar la reforma con el paso del tiempo", por lo que el Banco tendrá que "prepararse para la vía larga", lo cual significará "ajustar correspondientemente los mecanismos de préstamo y asistencia técnica".

A continuación se realiza una breve descripción de procesos recientes en países de la subregión. En el caso de Paraguay, no se han efectivizado procesos de reforma.

En **ARGENTINA** los primeros intentos reformistas de los noventa, no suponían reformas estructurales⁷², pero rápidamente, en enero del 91, con el ingreso al Ministerio de economía de Domingo Cavallo, se crea un grupo de expertos de su entorno para elaborar una propuesta de reforma estructural. El proyecto al Congreso se presenta en julio del 92, y si bien inicialmente no es aprobado, es la base de la reforma aprobada por la ley 24.241 posteriormente con modificaciones.

⁷¹ Robert Lacey, en "La reforma de la jubilación en América latina: los retos y el papel del Banco Mundial", presentado en México en marzo de 1996.

⁷² Proyecto "Lineamientos para la reforma del Sistema Provisional Argentino", 1990, Ministro Santiago de Estrada.

En ese entorno, se realiza una movilización opuesta de jubilados y pensionistas, quienes posteriormente junto a las denominadas "62 organizaciones sindicales", peronistas disidentes, la UCR (radicalismo), sectores de izquierda y entidades agrarias, logran un millón de firmas pidiendo una consulta popular al respecto.

Los empresarios a través de sus organizaciones, apoyan el sistema mixto con capitalización individual desde sus inicios, constituyéndose en activos protagonistas. Por ejemplo, a través de documentos de la Fundación de Investigaciones Económicas (FIEL) en 1987 y la Asociación de Bancos en 1990, proponiendo ésta una reforma similar a la chilena.

En el movimiento sindical se producen algunas diferencias en su seno y también importantes negociaciones con CGT y diputados sindicales. De ellas se introducen algunas modificaciones en el proyecto de ley (algunas aprobadas, otras no y otras vetadas luego por el Ejecutivo) como la posibilidad de que los sindicatos pudieran administrar fondos provisionales creando sus AFJP⁷³, creación de una Administradora estatal y con rentabilidad mínima, mejora de la prestación básica, opcionalidad para ingresar al nuevo sistema, etc.

Entre abril y setiembre de 1993, se logra la aprobación del nuevo sistema en ambas cámaras del Congreso, con el apoyo del peronismo y la ausencia de los radicales.

La CGT en julio de 1998⁷⁴ señala que "El nuevo sistema de capitalización individual no constituye solución de fondo al financiamiento del sistema previsional (...) no representa ninguna ventaja para los trabajadores argentinos; muy por el contrario ha significado un mayor desamparo ineludible y alerta sobre la conformación de un novedoso bloque de poder económico y político concentrado en unos pocos".

A partir del 2002, se inicia una nueva etapa de revisión, la primera promovida por un gobierno en la región en el marco de un sistema ya vigente, que se inicia con la Mesa del Dialogo Argentino (MDA) y la Mesa de Concertación para el Desarrollo de la Seguridad Social.

Posteriormente, a partir de un decreto presidencial, la Secretaría de Seguridad Social conforma una Comisión compuesta por 14 especialistas de distintos sectores políticos, sociales e institucionales que tuvieron a su cargo la elaboración de las bases y lineamientos para una reforma del régimen provisional. Se establece que la reforma estará orientada "a contar con un sistema de protección integral que garantice una mayor cobertura y satisfacción de la población, preserve el carácter público del sistema y que permita el desarrollo armónico de la libertad individual y colectiva".

Una vez que los expertos concluyeron con el borrador de la iniciativa, el Ministerio comenzó una ronda de consultas con los sectores interesados, para tratar de lograr un consenso general que permitiera la rápida puesta en marcha de la reforma propuesta. El "Acuerdo por la seguridad social" logrado el 19/12/2002, no es firmado por la CTA, los empresarios y la Unión de AFJP. Posteriormente, en mayo 2003, se edita por el Ministerio de Trabajo, el Libro Blanco de la Previsión Social⁷⁵, resumiendo hasta entonces el proceso, que continúa en debate hasta hoy.

⁷³ De hecho, inicialmente 4 AFJP son de origen sindical.

⁷⁴ "El sistema previsional argentino", CGT – Instituto Arturo Jauretche, 7/1998.

⁷⁵ Disponible en www.redsegsoc.org.uy

El movimiento sindical argentino tiene dos expresiones diferentes en este proceso.

La CGT,⁷⁶ considera altamente positivo el proceso de reforma encarado, más aún por su forma transparente y participativa y se comparte en general la posición reflejada en los documentos elaborados por la Comisión de Expertos. Se reclama un consenso político con un Acuerdo Social con participación de los interlocutores sociales, lo que se reitera a los efectos de asegurar la participación en la elaboración, aprobación y aplicación de las medidas, eliminando el clientelismo y propiciando el seguimiento y control de los programas, así como el desarrollo de una cultura previsional, proponiendo liderar una campaña de difusión y concientización, al tiempo de realizar una serie de propuestas de contenido.

La CTA propone alternativas que privilegian el régimen público solidario y en documentos recientes⁷⁷ critica fuertemente al proceso de debate y al Libro Blanco al que considera una propuesta que “lejos de impulsar la reconstrucción de un nuevo régimen público, propone asistencializarlo y derivar el aporte de los trabajadores al régimen privado” y convoca a todas las entidades políticas, sociales y culturales a elaborar estrategias, acciones y propuestas comunes.

Por otra parte, en el documento presentado por las administradoras, la UAFJP⁷⁸ además de cuestionar fuertemente el Informe de la Comisión y su actuación, realiza propuestas de tipo multipilar para reforzar el régimen de capitalización individual administrado por las AFJPs, defendiéndolo, porque entre otras razones, “contribuyó a eliminar la incertidumbre de las futuras prestaciones”. Asimismo observa en general el documento de la Comisión destacando que tiene una concepción regresiva y una “falta de reconocimiento de la tendencia mundial de migrar hacia los sistemas de capitalización individual”.

El proceso de debate continúa.

BRASIL

“La opción de reforma adoptada en Brasil (paramétrica, como se ha dicho) enfatiza 2 puntos fundamentales: primeramente que un pasaje para el sistema de capitalización acarrearía costos para el país que son incompatibles con la situación fiscal vigente. Segundo, que era de fundamental importancia estrechar la relación entre contribución y beneficio, reduciendo así el elevado volumen de subsidios presentes en el sistema”⁷⁹.

La Constitución brasileña de 1988 constituye un hito en este sistema de reforma no estructural o paramétrica donde se reafirma el concepto de seguridad social integrando el seguro social, la asistencia social y la salud y progresivamente se van modificando edades, requisitos, tasas de aporte y

⁷⁶ En base a nota a dicha Comisión de mayo 2003, publicada en el Libro Blanco, disponible en www.redsegsoc.org.uy

⁷⁷ “Por una previsión social que dignifique al hombre”, CTA, octubre 2003.

⁷⁸ Nota de UAFJP a la Secretaría de Seguridad social del 10/4/2003 publicada en el Libro Blanco.

⁷⁹ “La nueva metodología de cálculo de jubilaciones en la previsión brasileña de capitalización” Vinicius Pinheiro Carvalho (Secretario de Previsión y Asistencia Social de Brasil) y Solange Paiva Vieira.

porcentajes de jubilación, en un proceso de equiparación y extensión de cobertura, etc. Se complementa con la Enmienda Constitucional 20 de 1995 y otras leyes, donde entre otras innovaciones se introduce el “factor previdenciario” y ahora con la reforma del régimen especial de los funcionarios públicos de reciente aprobación. El sistema más allá de sus carencias, ha sido destacado recientemente por la OIT y el Banco Mundial y es considerado “una de las principales condicionantes de estabilidad social y del dinamismo económico del país”⁸⁰

La reciente reforma del régimen de los funcionarios públicos del gobierno de Lula fue discutida en el Consejo Económico Social (CES) creado en el 2003 por el mismo gobierno, con la participación de casi un centenar de representantes y personalidades de diversos sectores, y principalmente acordada con los 27 gobernadores y enviada al Congreso, donde también tuvo algunas modificaciones antes de su aprobación. El movimiento sindical ha criticado el proceso por falta de participación y por algunos contenidos, en particular la CUT y sindicatos de funcionarios públicos⁸¹, así como se produjeron disidencias minoritarias en el propio partido del Presidente (el Partido de los Trabajadores, PT). En el ámbito político de la oposición, el ex Presidente Cardoso critica la propuesta por la falta de un adecuado período de transición y la necesidad de complementación con otras medidas de reforma del estado y de la administración

CHILE

Existen antecedentes de intentos de reforma en todos los gobiernos anteriores a la dictadura desde la década del 60. Con la dictadura de 1973, se cerró el Congreso, se clausuraron los partidos políticos, se dismanteló al movimiento sindical, se eliminaron las libertades fundamentales, se implanta un modelo basado en la nueva economía de mercado y las políticas de ajuste estructural. En ese marco, se desarrolla la reforma del sistema de seguridad social.

Ya en 1973, se solicita primero a la Superintendencia de Seguridad Social y luego también a la Oficina del Plan de Desarrollo Nacional (ODEPLAN), informes y propuestas, que son presentados en 1974 al Consejo de Ministros, acordando ambas oficinas, un esquema preliminar con capitalización individual administrado por agencias bipartitas de trabajadores y empleadores con la supervisión del Estado.

En 1975 – 76, en el Documento “Líneas de Acción de la Junta de Gobierno de Chile” se establece que el nuevo sistema debería contener la capitalización individual. En esa oportunidad se consulta a algunos importantes líderes sindicales, que se oponen al proyecto, aunque coinciden en la necesidad de una reforma del sistema. Los empresarios apoyan la capitalización individual. Los partidos políticos de la oposición están proscritos y otros inactivos.

⁸⁰ Vinicius Carvalho Pinheiro, Secretario de Previsión Social de Brasil.

⁸¹ La CUT se solidarizó con dichos sindicatos pero no apoyó su huelga iniciada el 8 de julio 2003.

En diciembre de 1979 asume el Ministerio de Trabajo, José Piñera y entre sus objetivos establece la reforma laboral y la de la seguridad social. Crea una comisión pequeña de allegados con instrucciones de una reforma de capitalización individual administrada por el sector privado regulada por el Estado subsidiario y con eliminación de aportes patronales.

En noviembre de 1980, Pinochet emite el decreto 3.500 que crea el nuevo sistema.

En julio 1998⁸², la central sindical CUT, presenta un documento donde resume desventajas y ventajas del sistema AFP y hace propuestas de perfeccionamiento, al tiempo de reiterar la manera impositiva en que fue aprobada e implementada la reforma por el gobierno militar, no sometida a debate ni participación de los diversos actores sociales.

La asociación de AFP y el empresariado, proponen desarrollar más el sistema vigente.

Recientemente, a partir del gobierno Lagos, se comienza a desarrollar un debate sobre el sistema y se anuncian algunas medidas correctivas.

PARAGUAY

Como se ha señalado, no se han desarrollado procesos de reforma y si bien existen varios proyectos, los problemas institucionales del país, han impedido que se formalice con continuidad un proceso de análisis hacia la necesaria reforma y creación de un verdadero sistema nacional en el país. La OIT ha realizado un importante estudio que puede considerarse la base más importante para ese proceso.

URUGUAY

En Uruguay hay antecedentes reformistas, desde el retorno a la democracia en 1985, pero los mismos se desarrollan principalmente en el gobierno Lacalle a partir de 1990.

En 1989 se aprueba una importante reforma constitucional impulsada por algunas asociaciones de jubilados con un posterior masivo apoyo de la ciudadanía y casi todos los sectores políticos, que establece el ajuste de las pasividades según el índice medio de salarios, generando en la década siguiente una importante recuperación del valor adquisitivo de dichas prestaciones, con disminución de la pobreza en los adultos mayores hasta el año 2002, un importante incremento del presupuesto, así como un importante peso político de la entonces creada organización nacional de jubilados y pensionistas, ONAJPU.⁸³

⁸² CUT: "Visión de los trabajadores chilenos de la administración privada de los fondos de pensiones", 7/98.

⁸³ Organización Nacional de Asociaciones de Jubilados y Pensionistas del Uruguay, creada en 1991, ganadora de las dos elecciones a representante del sector en el Directorio del BPS en 1992 y 2001; como ejemplo en 1994 encabezan un movimiento anti- reforma constitucional exitoso contra lo que apoyaban los 7 candidatos presidenciables de todos los partidos ("minirreforma").

Entre 1990 y 94 se presentan varios proyectos de ley de reformas paramétricas y estructurales, con más o menos convocatoria a la participación en su discusión y utilizando distintos instrumentos, tanto los comunes como las rendiciones de cuentas y los mecanismos de urgencia, que no tienen aprobación parlamentaria o que cuando lo logran (como la ley 16.320 de 1992), es derogada por plebiscito en 1994.

Merece destacarse el proceso participativo del proyecto de 1992, cuando se constituye una comisión multipartidaria y se crea un ámbito paralelo de participación social, pero que culmina con el envío de un proyecto de ley de urgencia, que por mecanismo y contenido, no logra los votos necesarios en el marco de una reacción del movimiento sindical, los jubilados y pensionistas y sectores políticos de oposición. Las formas de participación en el proceso de reformas, prácticamente culminan en 1994⁸⁴.

A partir del segundo gobierno Sanguinetti, desde su programa electoral y luego en la preparación de su instalación, se definen los lineamientos de un proyecto de reforma.

La discusión del mismo fue escasa a nivel parlamentario, público, medios de prensa y ámbitos institucionales.

Los lineamientos de la reforma gubernamental son dados a conocer a fines de marzo de 1995 pero difieren de los acuerdos de la comisión multipartidaria convocada en enero por el gobierno electo, que emitiera su declaración en febrero⁸⁵. La misma señala que "es necesaria una profunda reforma del sistema" para lo cual es necesario asimismo "que en el proceso de elaboración y discusión" en los poderes ejecutivo y legislativo, "participen como interlocutores válidos" los representantes sindicales, empresariales y de jubilados y pensionistas. Se proponen una serie de medidas paramétricas de reforma como el ajuste periódico del mismo, el aumento de edades de retiro o la disminución de tasas de reemplazo, la extensión del período para el cálculo, la compensación por actividades bonificadas, la versión de aportes en tiempo y forma y también la necesidad de "profundizar y acelerar la modernización de la gestión del BPS". No se habla en la misma de régimen mixto ni de capitalización individual.

Hacia fines de mayo el PIT-CNT convoca a todos los partidos, autoridades y organizaciones sociales a un seminario, donde se presentan las bases alternativas de reforma y se luego se produce una declaración conjunta con la ONAJPU de rechazo a las propuestas del gobierno.

A principios de junio, en un hecho singular, el PIT-CNT y la Cámara de Industrias del Uruguay acuerdan un documento donde se establece "la necesidad de reforma general del sistema, la participación de los sectores sociales en la previa discusión del proyecto con espacio y tiempo adecuado

⁸⁴ El 16/02/94 la Comisión de Seguridad Social de la Cámara de Diputados, con el apoyo de representantes de los 3 principales partidos (Nacional, Colorado, Frente Amplio), resuelve proponer a la Cámara la creación de un ámbito o subcomisión para elaborar en 120 días un anteproyecto de reforma de la seguridad social con técnicos de los sectores políticos y de los tres sectores sociales representados en el BPS.

⁸⁵ Declaración del 24 de febrero de 1995, firmada por los representantes de los partidos políticos.

para contar con el deseable apoyo que lo haga viable” así como “la iniciación del diálogo para buscar coincidencias y discutir las discrepancias”, apuntando a crear “un sistema de seguridad social justo, transparente, que contribuya a eliminar la evasión, no contemple privilegios ni genere desequilibrios financieros”. Posteriormente, en general las grandes cámaras empresariales (incluida la de Industrias) coordinadas en el Consejo Superior Empresarial, han dado su apoyo al nuevo sistema.

En agosto, el Partido Colorado en el gobierno acuerda con el Partido Nacional y el Nuevo Espacio, y entonces es aprobada la reforma estructural de la ley 16.713, nuevamente con la oposición sindical, de los jubilados y pensionistas, y de la izquierda (Frente Amplio, aunque algunos legisladores aprueban algunos artículos).

Esos sectores entre 1996 y 99, inician el camino de recursos contra la ley, vía referéndum primero contra 91 artículos de la misma y luego por reforma constitucional. Ambos intentos fracasan por diversos motivos.

El movimiento sindical en su 6º. Congreso resuelve la elaboración de una propuesta alternativa de reforma sustancial del sistema, que incluye la derogación progresiva de las AFAPs así como la creación de un nuevo sistema integral y una estrategia para conseguirlo, que se aprueba por unanimidad en octubre 2003 en el reciente 8º. Congreso del PIT-CNT. El Frente Amplio – Encuentro Progresista – Nueva Mayoría que se perfila como posible ganador de las próximas elecciones, propone una transformación del actual sistema, según resolución de su último congreso y convoca al diálogo social para la reforma. En el Partido Nacional se proponen medidas correctivas del actual sistema, manteniendo sustancialmente el mismo. En el Partido Colorado, también se proponen medidas correctivas, y en algunos casos, una profundización mayor del régimen de capitalización individual. En la actual coyuntura histórica electoral del país, también la seguridad social está en situación de expectativa.

6. BIBLIOGRAFIA Y SITIOS WEB

“Las reformas de pensiones en América Latina y su impacto en los principios de la seguridad social”, Carmelo Mesa Lago, CEPAL, marzo 2004, disponible en www.cepal.org

“Las reformas de la seguridad social en Argentina, Bolivia, Chile y Uruguay. (1981-1995)”, José Miguel Busquets, UDELAR, Uruguay, marzo 2000.

“La reforma de la jubilación en América Latina: los retos y el papel del Banco Mundial”, Robert Lacey, BM, marzo 1996, publicado en revista del Banco Nacional de Comercio Exterior de México, setiembre 1996.

“Modus operandi de las reformas de los sistemas de pensiones. Problemas de gobernabilidad” de Clive Bailey, OIT Ginebra, Departamento de Seguridad Social, 1997.

Fidel Ferreras: "La participación de los agentes sociales en la gestión de la seguridad social: análisis comparado", marzo 2001, Madrid, disponible en www.redsegsoc.org.uy

"Seguridad social. Un nuevo consenso". Resolución de Seguridad social de la 89ª. Conferencia Internacional de OIT, 2002, disponible en Bibliografía General del curso E2 5082 y en www.redsegsoc.org.uy

Oscar Ermida Uriarte en "Diálogo Social: Teoría y práctica" publicado en Revista "Relaciones Laborales" No. 3, diciembre 2003, Montevideo.

Prof. Juan Raso Delgue: Exposición sobre Dialogo Social en jornada presencial de noviembre 2003 del Curso E2 5082 en Montevideo, disponible en plataforma informática del curso.

Emmanuel Reynaud: "Reforma de las jubilaciones y concertación social", OIT Ginebra, 2002 y "La concertación social en el ámbito de las pensiones: la experiencia de los países industrializados", publicado en Revista Educación Obrera de OIT 2000/4, No. 121.

Revista Relaciones Laborales No. 3, diciembre 2003, Montevideo: "Actores colectivos en las relaciones industriales: ¿qué futuro?" de Thomas A. Kochan, del MIT; "Formas no tradicionales de representación de los trabajadores" de Brian Abbott, presentados en 13ª. Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo (AIRT), Berlín, 9/2003.

Ec. Juan Manuel Rodríguez "Transformación de las relaciones laborales: algunos temas polémicos y desafíos de los actores sociales", 2002, en Revista Relaciones Laborales, diciembre 2003, Montevideo.

"El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial. Una mirada desde los países americanos", Daniel Martínez, Director Adjunto de la Oficina Regional de OIT para AL y C, marzo 2004, disponible en <http://www.itcilo.it/delnet>

"La dimensión laboral en los acuerdos de integración regional y libre comercio de las Américas", OIT-OEA 2004, Proyecto "Principios y Derechos en el Trabajo en el contexto de la XII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de OEA".

"La construcción de la dimensión social del MERCOSUR", Dr. Jorge Bruni, publicación de OIT, junio 2003, Proyecto "Los sindicatos y el trabajo decente en la era de la globalización"

"Balance y perspectivas de los organismos sociolaborales del MERCOSUR" de Alberto José Robles, Fundación Friedrich Ebert, Argentina, 2002.

AISS, "Formas y métodos de participación de los asegurados en la gestión de la seguridad social", X. Dinh y N. Trofimuk, presentado a la 23ª. Asamblea General, Viena, 1989.

"Se buscan buenos empleos: Los mercados laborales en América Latina"; Banco Interamericano de Desarrollo (BID), octubre 2003, 300 páginas, disponible en http://www.iadb.org/res/index.cfm?fuseaction=Publications.View&pub_id=B-2004S

"El Dilema de la Seguridad Social en el Conosur", E. Murro, Equipo de Representación de los Trabajadores en el BPS – OIT Lima, 2003, disponible en www.redsegsoc.org.uy

"Escenarios y propuestas de reformas en la seguridad social del Cono Sur", Ernesto Murro, Revista Relaciones Laborales No. 3, diciembre 2003, Montevideo, disponible en www.redsegsoc.org.uy

ANEXO

DIALOGO SOCIAL Y PARTICIPACION EN EL BPS Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Resumen a partir de marzo y hasta mediados de octubre 2005⁸⁶:

- Conformación del Directorio ejecutivo con directores del gobierno y sociales: Constitución 1967, integración desde 1992, nuevo gobierno progresista 2005.
- Proceso pro igualdad de acceso a la información y participación: marzo 2005
- Participación de Directores Sociales, Gerentes y Funcionarios (incluyendo por primera vez del interior del país) en eventos internacionales, representaciones institucionales, ámbitos de decisión y formación.
- Proyecto de convenios con OIT Ginebra para evaluación de sistema, formación y fortalecimiento de actores sociales; Convenio con INSS y TGSS de España para mejora de gestión; Convenio BM y BID por políticas sociales (consultoría en gestión de salud, asignaciones familiares, Plan de Emergencia); proyecto de convenio con FMI por mejora de fiscalización y cobranza ejecutiva.
- Funcionamiento de la Comisión Sectorial de Seguridad Social como organismo estratégico para las mejoras, ajustes y reformas al sistema con participación igualitaria de BPS, Ministerios de Economía, Trabajo, Salud y Desarrollo Social, y Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Presidencia de la República

⁸⁶ Las informaciones estadísticas, decenas de documentos, exposiciones del autor como Presidente del organismo y resoluciones del Directorio del BPS pueden verse en www.bps.gub.uy

- En vías de implementación: creación de Plenario de dicha Comisión Sectorial con participación de representantes de trabajadores, empresarios y jubilados y pensionistas, así como otras instituciones de seguridad social.
- Participación de BPS en consultivas para la reforma del sistema nacional de salud y del sistema tributario, prioridades del gobierno nacional.
- Convenios interinstitucionales con Ministerios de Economía y Trabajo, Salud Pública, Desarrollo Social, Turismo y Deportes; DGI, Aduanas, BSE, Cajas paraestatales, Colegio de Contadores, Asociación de Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, etc.
- Reuniones participativas con representaciones de diversos organismos internacionales: OIT, Banco Mundial, FMI, BID, Comisión de Seguridad Social del Congreso de México, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Director de Salud de Andalucía, etc.
- Comisión Asesora gubernamental de Plan Quinquenal de Viviendas y de Comisión de Vivienda de Jubilados y Pensionistas con MVOTMA, con Directores representantes de jubilados y pensionistas y de trabajadores.
- Comisión de administración de bienes inmuebles del BPS con Director representante empresarial.
- Comisión Asesora del BPS sobre Discapacidad con principales instituciones sociales y representación en Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado (CNHD) por Director representante de trabajadores.
- Inicio de elaboración de un plan de formación permanente interno y con la sociedad, hacia la creación de un instituto de formación en Seguridad Social y su administración, en cooperación con OIT y otras instituciones; formación en BPS a otras organizaciones nacionales e internacionales (instituciones, gremiales, etc. ej. delegación de sindicalistas paraguayos en noviembre); proyecto de formación en seguridad social en escuelas primarias, secundaria y enseñanza técnico profesional y universitaria.
- Creación de comisiones asesoras en BPS sobre temas específicos: actividad de empacado de frutas y verduras; discapacidad; pesca artesanal.
- Comisiones bipartitas con sindicato interno ATSS: varias (relaciones laborales y aportes a mejora de gestión en general y específicas). Nivel político y técnico.
- Fortalecimiento de la actividad sindical interna en BPS: sitio intranet sindical, fortalecimiento sindical, negociación de diversas reivindicaciones, regularizaciones de cargos, etc.
- Fortalecimiento de los representantes y organizaciones sociales: inclusión en proyecto BPS – OIT Ginebra; Resolución de Directorio sobre

jornadas anuales de seguridad social con distintos sectores; reuniones de comisiones de seguridad social de representaciones de empresarios y trabajadores en sede del Directorio del BPS, etc.

- Elaboración de BPS-MTSS-MEF-Presidencia de la República en diálogo con ONAJPU (Organización nacional de jubilados y pensionistas) para primer ajuste diferencial de jubilaciones en hogares de menores recursos; elaboración de proyecto de ley de inclusión, regularización de deudas y bonificación a buenos pagadores con asesores representantes de empresarios y trabajadores en conjunto con grupo técnico institucional.
- Reuniones con direcciones de partidos políticos, con todas las gremiales empresariales; con ONAJPU y diversas asociaciones de jubilados y pensionistas en Montevideo e interior; con PIT-CNT y diversos sindicatos; con medios de comunicación.
- Actividades semanales del Presidente y otros directores, en distintas localidades del interior del país y barrios de Montevideo: evaluación de gestión, recepción de planteos, etc.
- Participación colectiva en la búsqueda de soluciones a diversas situaciones: NTENDENCIAS MUNICIPALES DE ARTIGAS y CANELONES para pago de salarios y aportes; GASEBA: despidos sindicales y reconocimiento de derechos de seguridad social; IMPASA: pago de aguinaldo; CALIFA, MARIANIL: pagos salariales, cumplimiento de normas laborales, reinserción laboral parcial; CALNU, BELLA UNION: reactivación productiva; COPAGRAN: conformación de cooperativa de exportación; TAXIMETRO: aportación por remuneración real; etc.

**TRABAJO DECENTE:
UNA APROXIMACIÓN A SU MEDICIÓN
EN EL URUGUAY – 2004
(ACTUALIZACIÓN)**

Soc. Silvia Santos

TRABAJO DECENTE: UNA APROXIMACIÓN A SU MEDICIÓN EN EL URUGUAY – 2004 (ACTUALIZACIÓN)

Introducción

En el presente artículo se continúa con la línea de trabajo planteada en un informe anterior del mismo nombre¹. El trabajo de referencia fue elaborado a partir de la información relevada por el INE en el año 2003 (para el Uruguay). El objetivo del presente artículo es volver a medir los indicadores que forman el índice que llamamos “trabajo decente” a partir de la información recabada en el año 2004 y de ser posible, seguir efectuando mediciones periódicamente, a los efectos de observar la evolución de los indicadores estadísticos con respecto a este tema.

Para refrescar las nociones ya vertidas en la entrega anterior digamos que la definición de trabajo decente está integrada por seis componentes: las oportunidades de trabajo, el trabajo en condiciones de libertad, el trabajo productivo, la equidad en el trabajo, la seguridad laboral y la dignidad laboral.

El concepto “oportunidades de trabajo”, se refiere a todas las formas de la actividad económica: trabajo por cuenta propia, trabajo familiar no remunerado, empleo asalariado, trabajadores de la economía regular y de la informal. La idea de trabajo decente que subyace en este componente es que todas las personas que deseen trabajar encuentren empleo.

El “trabajo en condiciones de libertad” está referido a la libertad de sindicalización y el no padecimiento de discriminación, así como la selección libre del trabajo, la erradicación del trabajo en servidumbre, en esclavitud y erradicación de las peores formas del trabajo infantil.

El “trabajo productivo” es fundamental para la subsistencia del trabajador y su familia y por ende para la competitividad de los países.

“La equidad en el trabajo” tiene que ver con un trato justo y equitativo en el trabajo, libertad, seguridad en el trabajo y condiciones de trabajo laborales salubres. La seguridad social y de remuneración, si bien dependen del nivel de desarrollo de cada país, igualmente son elementos esenciales para caracterizar un trabajo decente. Los derechos de los trabajadores tienen que ver con la libertad de sindicalización, erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil.

Como se dijo en el trabajo anterior, hay diversas baterías de indicadores para medir estos factores o componentes. En el mismo se optó por la metodología utilizada por David Bescond, Anne Chataignier y Farhad Mehran, 2003. Estos autores se inclinaron por adoptar los indicadores que fueran de fácil recopilación y comparación entre diferentes países.

¹ Trabajo Decente: Una aproximación a su medición en el Uruguay, en Comentarios de la Seguridad Social N°6

Luego de bajar cada concepto de indicador a su expresión más accesible para su posterior medición, se construyó con ellos un índice, el cuál es el que marca el déficit de trabajo decente para cada país. Los indicadores logrados en última instancia fueron:

- la remuneración por hora baja,
- la jornada laboral excesiva por razones económicas,
- el número de niños sin escolarizar,
- el desempleo,
- el desempleo juvenil,
- el desnivel entre la tasa de actividad masculina y la femenina y
- las personas mayores sin jubilación.

En este trabajo entonces, se realizan las mediciones análogas para nuestro país, para incorporar la información correspondiente al año 2004.

Metodología

Se analizaron cada uno de los indicadores propuestos, desde varios puntos de vista, evaluando las ventajas y limitaciones de cada uno de ellos y constatando hasta qué punto eran comparables con los otros países. Se presentan varios cuadros ilustrativos para cada indicador, en la medida de lo posible desagregados por sexo, incluyendo los datos correspondientes a nuestro país para el año 2003 (que fue los que se hizo en el trabajo anterior) e incorporando en el presente trabajo los datos del año 2004. Por último, los siete indicadores obtenidos se resuelven en un índice que mide el trabajo decente. Se agregaron estos datos a la lista de cuarenta países confeccionada por los autores antes mencionados.

Los datos correspondientes a nuestro país de los años 2003 y 2004 provienen de los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares.

Se tomó como universo de análisis la población de 10 años en adelante. Se separó a la misma en dos grupos etarios: de 10 a 14 años y de 15 años en adelante. Con respecto a este corte, se consideró la edad mínima de trabajar a partir de los 15 años debido a que en la totalidad de los países que intervienen en los análisis es ésta la edad que se considera como edad mínima apta para trabajar. Es importante tener en cuenta este aspecto ya que el INE considera como edad mínima apta para trabajar, los 14 años.

A la población en edad de trabajar se la dividió en: población económicamente activa y población en edad de trabajar económicamente inactiva. Dentro de la población económicamente activa, se diferenció entre ocupados y desocupados. Al interior de la población en edad de trabajar económicamente inactiva, se dividió en menores de 65 años y de 65 años en adelante.

Al utilizar la información proporcionada por la Encuesta Continua de Hogares, contamos con la ventaja de que los datos de los demás países que intervienen en este estudio también provienen de encuestas de población, por lo que los indicadores resultantes son compatibles entre sí dentro de un

país y entre los diversos países. Además estas encuestas son normalizadas a nivel mundial por lo que los indicadores de trabajo decente son homogéneos internacionalmente.

Además se cuenta con la periodicidad de las encuestas nacionales, lo que asegura la continuidad de la aplicación de estos indicadores.

Niños sin escolarizar

Bajo este título lo que se intenta indagar en última instancia es el trabajo infantil. Esta es una realidad sumamente difícil de medir por múltiples razones. Por lo tanto se propone medir en su lugar, el número de niños que no va a la escuela, bajo el supuesto de que el uso alternativo del tiempo disponible es el trabajo. Se puede constatar esta equivalencia en el cuadro 1. El tramo de edad de la población de niños a medir es de 10 a 14 años debido a que no todos los países consideran la misma edad para la escolarización obligatoria y por lo tanto no serían comparables las tasas internacionales relativas a los niños de 5 a 9 años.

Se debe tener en cuenta que el concepto de "niños que trabajan" es más amplio que el de "trabajo infantil que ha de erradicarse". El trabajo infantil que se ha de erradicar es el que realiza un niño que no alcanza la edad mínima estipulada para el tipo de trabajo de que se trate y todo trabajo que ponga en peligro la salud o el bienestar físico, mental o moral del niño (OIT 2002b. Pág. 9 y 10)

En el siguiente cuadro se presenta el porcentaje de niños de 10 a 14 años según su actividad y su escolarización, a nivel mundial para el año 2000.

Cuadro 1

Situación de los niños de 10 a 14 años de edad, según su actividad en el año 2000 (en porcentajes).

	Trabajando	Sin trabajar	Total
Escolarizados	9,9	66,9	76,8
Sin escolarizar	13,1	10,1	23,2
Total	23,0	77,0	100,0

Fuente: OIT, 2002, cuadro 14, pág. 41

Aquí vemos que el 9,9 % de los niños de 10 a 14 años van a la escuela y trabajan simultáneamente. El 10,1 % no trabajan ni están escolarizados. Las dos cifras se compensan resultando ser el 23,0 % el porcentaje de niños que trabajan siendo casi igual al porcentaje de niños sin escolarizar (23,2 %).

Esta es una ecuación a nivel mundial, lo cual no quiere decir que necesariamente cada país guarde las mismas proporciones. No obstante, basándose en esta ecuación, es que se infiere que los niños que no van a la escuela son los que trabajan.

En el cuadro 2 se observa el tramo de niños de entre 10 y 14 años, según asistencia a establecimiento escolar y según sexo en nuestro país en el año 2003 y 2004.

Cuadro 2

Niños de 10 a 14 años de edad según asistencia a establecimiento de enseñanza y sexo en el Uruguay (en porcentajes)

Edad (años)	hombres		mujeres		Asiste a establecim. enseñanza		Hombres		mujeres		No asiste a establecim. enseñanza		Total
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	
10	51,5	53,7	48,5	46,3	98,7	99,0	41,8	39,7	58,2	60,3	1,3	1,0	100,0
11	52,7	54,6	47,3	45,4	98,1	98,5	42,3	77,0	57,7	23,0	1,9	1,5	100,0
12	51,2	53,0	48,8	47,0	97,4	97,7	57,7	52,9	42,3	47,1	2,6	2,3	100,0
13	51,2	49,7	48,8	50,3	95,2	96,4	57,6	72,2	42,4	27,8	4,8	3,6	100,0
14	50,8	53,4	49,2	46,6	92,8	93,2	53,7	54,5	46,3	45,5	7,2	6,8	100,0
Total	51,5	52,8	48,5	47,2	96,4	96,9	53,3	60,0	46,7	40,0	3,6	3,1	100,0

Fuente: elaboración propia en base a datos de Encuesta Continua de Hogares del año 2003 y 2004.

Los niños entre 10 y 14 años que no asisten a establecimiento de enseñanza en el 2003 representan el 3,6 % de ese tramo, mientras que en el 2004 representan el 3,1%. De los niños que asisten a establecimiento de enseñanza, en el año 2003 el 53,3 % son hombres y el 46,7 % son mujeres. En el año 2004, el 52,8 % son hombres y el 47,2 % son mujeres. De los niños que no asisten a establecimiento de enseñanza en el año 2003, un 53,3 % son hombres y un 46,7 % son mujeres mientras que en el año 2004 el 60,0 % son hombres y el 40,0 % son mujeres. En ambos años se observa que a medida que las edades aumentan también aumenta la proporción de niños que no va a la escuela. A su vez, en el año 2003, dentro de los que no asisten, son mayormente mujeres en los primeros años (58,2 % a los 10 años) y la relación se invierte en los años mayores (53,7 % hombres a los 14 años) En el año 2004 solamente en la edad de 10 años hay mayor proporción de mujeres (60,3 %), en todas las otras edades hay más proporción de hombres y en algunos casos esta diferencia es marcada.

Si comparamos los datos para Uruguay de ambos años se observa que el porcentaje de niños que no asisten a establecimiento de enseñanza se ha reducido en el 2004 respecto del año anterior y este descenso se verifica para todas las edades. De estos resultados se podría inferir que el número de niños que trabajan ha descendido.

Ingresos bajos

Que la remuneración sea suficiente es una característica esencial del trabajo decente. Para medir este parámetro hay dos procedimientos que son los más aceptados: a) definir como remuneración suficiente a la mitad de la mediana de los ingresos del trabajo por hora de los ocupados; b) establecer un mínimo absoluto como podría ser el ingreso por hora del Salario Mínimo Nacional. Se considera entonces que los salarios que estén por debajo de alguna de estas dos medidas no son remuneraciones suficientes.

En este trabajo se optó por el método de la mediana. La modalidad de establecer la remuneración suficiente según los ingresos por hora neutraliza las diferencias que puedan existir entre las normativas de los distintos países ya que la mediana del conjunto establece la posición relativa del trabajador

en la distribución salarial. Además, como el ingreso total de cada trabajador depende del número de horas trabajadas y éstas varían para cada trabajador, lo más indicado es tomar la remuneración por hora para poder comparar.

En el cuadro 3 se presenta el comparativo de las tasas de remuneraciones bajas de 9 países, incluyendo el Uruguay, con su desagregación por sexo.

La tasa de remuneración baja para el Uruguay lo constituye el porcentaje de los ingresos por hora de los trabajadores ocupados en la ocupación principal que están por debajo de la mitad de la mediana sobre el total de los ingresos de la misma categoría de trabajadores.

Cuadro 3.

Tasa de remuneraciones bajas en ocho países, desglosada por sexo: trabajadores cuyos ingresos por hora son inferiores al 50 por ciento de la mediana.

País (año)	Trabajadores con ingresos bajos (en porcentajes)	Hombres (porcentajes)	Mujeres (porcentajes)
Grupo "A"			
Suiza (2001)	5,6	22,0 (53,8)	78,0 (46,2)
Reino Unido (2001 otoño)	9,3	40,9 (52,7)	59,1 (47,3)
Macao (China 2º.trim 2002)	10,9	31,5 (51,5)	68,5 (48,5)
Costa Rica (2000)	11,5	70,0 (68,3)	30,0 (31,7)
Japón (2001)	13,7	-----	-----
Irán (2001)	14,7	-----	-----
Jordania (noviembre 2001)	15,4	88,2 (68,7)	11,8 (13,3)
México (2000)	17,0	66,6 (67,0)	33,4 (33,0)
Uruguay (2003)	19,8	53,9 (56,4)	46,1 (43,6)
Uruguay (2004)	20,1	51,5 (56,8)	48,5 (43,2)

Nota: Los números entre paréntesis indican las proporciones de empleo masculino y femenino dentro de la población ocupada.

Fuente: Para el grupo "A": David Bescond, Anne Châtaignier y Farhad Mehran, 2003. Para Uruguay: Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 y 2004.

Suiza detenta el porcentaje menor de trabajadores con ingresos bajos por hora (5,6 %) y Uruguay es el país con el porcentaje más alto de la lista presentada (19,8 % en 2003 y 20,1 % en 2004) Se debe aclarar que estos resultados deben tomarse con precaución ya que no todos los datos en que se basan los países de referencia tienen el mismo alcance y cobertura. Es así, que se deben hacer algunas acotaciones: todos los datos se refieren a toda la población ocupada excepto Irán, Reino Unido y Suiza, donde sólo se considera a los asalariados. Esta puede ser una razón para la cifra baja de estos países. La mayoría de los países consideran para hacer los cálculos solamente el empleo principal, mientras que Japón y Jordania se refieren a todos los trabajos. También hay divergencia en lo que se entiende por "horas de trabajo". Algunos países se refieren a las horas realmente trabajadas durante la semana mientras que otros toman en consideración las horas que establece el contrato de trabajo.

En lo que se refiere al Uruguay hay que considerar que se toma en cuenta el trabajo familiar no remunerado y en lo que tiene que ver con el ingreso, se maneja para todos los casos el sueldo líquido. Otros países como Reino Unido y Suiza manejan ingresos brutos. Estas pueden ser razones que influyan para que el porcentaje de trabajadores con ingresos bajos sean relativamente elevado. En el comparativo entre los dos años considerados, para Uruguay se observa en el 2004 un leve incremento de los trabajadores con ingresos bajos respecto al año anterior.

Con respecto a la apertura por sexo vemos que en los países con porcentajes reducidos de trabajadores con ingresos bajos, la proporción entre hombres y mujeres de la población ocupada es relativamente equilibrada y a medida que los trabajadores con ingresos bajos aumentan, la proporción de hombres ocupados es mayor que la proporción de mujeres. En tanto que la composición por sexo dentro de la población con ingresos bajos afecta mayormente a las mujeres cuando los países presentan cifras bajas mientras que afectan mayormente a los hombres cuando los porcentajes de ingresos bajos son más elevados.

En el Uruguay para el año 2003, el 56,4 % de la población ocupada es masculina mientras que el porcentaje de hombres sobre el total de salarios bajos es de 53,9 %. En el año 2004, el 56,8 % de la población ocupada es masculina siendo 51,5 % el porcentaje de hombres sobre el total de trabajadores con ingresos bajos. Los resultados del 2004 respecto al año anterior indicaría que habría adementado la proporción de mujeres con ingresos bajos y bajado la proporción de hombres.

Jornada de trabajo excesiva

El horario de trabajo excesivo pone en riesgo la salud mental y física del trabajador e interfiere en su vida familiar y social. Se define como indicador de jornada laboral excesiva el porcentaje de trabajadores que contando todos los empleos, trabajan más de 48 horas semanales por razones económicas o involuntarias. El fundamento de esta definición se encuentra en el Convenio sobre las horas de trabajo de la OIT, 1919 (núm.1)

En la definición del indicador se utiliza el término horas habituales para diferenciarlas de las horas realmente trabajadas con el objetivo de eliminar los posibles desvíos debido a jornadas excepcionalmente largas por aumentos safrales. El término "razones económicas o involuntarias" se utiliza para diferenciar a los trabajadores que realizan trabajo en exceso por dedicación personal (elección voluntaria), de aquellos que lo hacen por la remuneración baja, circunstancias excepcionales o están sujetos a la propia naturaleza del trabajo. Para la construcción de este indicador se utilizan todos los trabajos de la persona encuestada.

En el cuadro 4 se presentan los datos de cuatro países de Eurasia (Dinamarca, España, Yemen y Turquía) y del Uruguay. Entre paréntesis se presenta el porcentaje de trabajadores que hay en cada una de las categorías de ocupación.

La tasa de jornada excesiva para Uruguay se construyó mediante la elaboración del porcentaje de los trabajadores ocupados con más de 48 horas semanales (sumando todas las ocupaciones), sobre el total de trabajadores ocupados.

Cuadro 4

Tasa de trabajadores con jornada laboral excesiva (en porcentaje)

	Tasa general	Asalariados	Trabajadores familiares	Trabajadores independientes
Grupo "A"				
Dinamarca (2001)	12,0	8,4 (91,1)	12,0 (0,8)	52,3 (8,0)
España (2001)	15,2	8,2 (79,9)	26,0 (1,9)	45,1 (18,2)
Yemen (1999)	29,3	31,2 (41,6)	22,3 (25,2)	45,8 (33,2)
Turquía (1994)	39,6	38,3 (41,1)	30,1 (28,4)	50,2 (30,6)
Uruguay (2003)	23,6	57,8 (70,3)	1,4 (1,4)	40,8 (28,4)
Uruguay (2004)	25,7	59,7(70,5)	1,9 (1,6)	38,4 (27,9)

Notas: La situación en el empleo se fija según el trabajo principal. Las cifras entre paréntesis indican el porcentaje de asalariados, trabajadores familiares y trabajadores por cuenta propia con relación al total de trabajadores ocupados.

Para Dinamarca y España se toman horas habituales en el trabajo principal y horas reales en ocupaciones secundarias (48 horas o más a la semana) Para Yemen se toma horas realmente trabajadas contando todas las ocupaciones (48 horas o más a la semana) Para Turquía se toman las horas realmente trabajadas contando todas las ocupaciones (49 horas o más a la semana) Para Uruguay se toman las horas habituales trabajadas contando todas las ocupaciones (49 horas o más a la semana)

Fuente: Para el grupo "A": David Bescond, Anne Châtaignier y Farhad Mehran, 2003. Para Uruguay: Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 y 2004.

De los países observados, en Dinamarca y España el porcentaje de personas que trabajan un número de horas excesivo es pequeño (12,0 % y 15,2 % respectivamente) En Yemen y Turquía, el porcentaje de trabajadores con jornada excesiva es más alto: 29,3 % y 39,6%, mientras que el Uruguay está en un nivel intermedio (23,6 % en 2003 y 25,7 % en 2004)

Estos niveles son notoriamente más bajos en los trabajadores asalariados con respecto a los trabajadores independientes para Dinamarca y España. Sucede lo mismo con Yemen y Turquía pero en forma menos marcada. En cambio en el Uruguay los asalariados con jornadas excesivas presentan porcentajes algo más elevados que los trabajadores independientes en la misma situación.

En los países con un alto porcentaje de personas con jornadas excesivas la proporción de asalariados que trabajan 49 horas y más es parecida a la de la población ocupada en general. Los resultados para Uruguay muestran que habría aumentado los trabajadores con jornada laboral excesiva en el 2004 respecto al año anterior y que este incremento se habría dado entre trabajadores asalariados y familiares no remunerados.

Desempleo

A partir de la Decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CIET), de octubre de 1982 se considera desempleada a una persona en edad de trabajar si la misma no tiene trabajo pero está dispuesta a trabajar y ha estado buscando empleo activamente durante un período de referencia reciente.

Nuestro país ha fijado como edad mínima de trabajo, los 14 años de edad. No obstante, para este estudio se ha tomado como edad mínima los 15 años, ha los efectos de poder hacer las comparaciones pertinentes entre los diferentes países involucrados.

Conviene aclarar que la tasa clásica de desempleo mencionada anteriormente (porcentaje de personas desempleadas que hay en la población activa), es un indicador que ofrece algunos inconvenientes para la comparación internacional. En aquellos países con ingresos bajos, la gente no puede estar mucho tiempo sin trabajar y se ven en la necesidad de ganarse la vida ingresando al mercado informal. Por lo tanto si gran parte de la población activa se encuentra en este mercado, el registro estadístico resulta con tasas de desempleo bajas.

El riesgo de desempleo es mayor en los asalariados que entre los trabajadores independientes. El trabajo asalariado está basado en alguna forma de contrato que cualquiera de las partes puede rescindir, en tanto que el trabajador por cuenta propia que ve mermado su trabajo pasa a ganar menos y no se registra como desempleado. Por lo que en general, la mayoría de los desempleados son asalariados que perdieron su empleo. También se da el hecho de que la mayoría de los desempleados busca empleo asalariado.

En lo que tiene que ver con la edad laboral mínima para trabajar, no hay acuerdo para la fijación de este parámetro y por lo tanto no existe una resolución internacional al respecto.

Visto estos inconvenientes se propone otro indicador de desempleo que es el cociente entre el número de trabajadores desempleados y el número de personas activas que, o son asalariados o están buscando un trabajo asalariado.

En el siguiente cuadro figuran las tasas clásicas de desempleo y las tasas de desempleo de la población asalariada para Francia y Sri Lanka (grupo "A") y para Uruguay.

Para Uruguay, la tasa de desempleo clásica se construyó con el del cociente de los desempleados sobre la Población Económicamente Activa de personas de 15 años y más. La tasa de desempleo asalariado es el cociente de los desempleados sobre la PEA asalariada que se definió como la suma de personas ocupadas dependientes, personas desocupadas dependientes y personas que buscan trabajo por primera vez.

Cuadro 5

Tasa clásica de desempleo y tasa de desempleo del trabajo asalariado (en porcentaje)

	Tasa de desempleo Clásica	Tasa de desempleo relativa al trabajo asalariado(1)	Proporción de trabajo Independiente
Grupo "A"			
Francia (2002)	8,9	9,9	10,8
Sri Lanka (2001)	8,7	14,2	42,1
Uruguay (2003)	16,8	24,8	24,7
Uruguay (2004)	13,1	18,8	25,6

(1) Los desempleados que intentan establecerse como trabajadores independientes deben excluirse del cálculo de la tasa de desempleo de los asalariados.

Fuente: para el grupo "A": David Bescond, Anne Châtaignier y Farhad Mehran, 2003. Para Uruguay: Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 y 2004.

Se puede observar que en Sri Lanka y Uruguay las tasas de desempleo clásicas (8,7% en Sri Lanka y 16,8 % y 13,1 % en Uruguay para 2003 y 2004) son más bajas que las específicas (14,2 % en Sri Lanka y 24,8 % y 18,8 % en Uruguay para 2003 y 2004) La diferencia tal vez se deba a la elevada proporción de trabajo independiente que se registra en estos dos países (42,1 % en Sri Lanka y 24,7 % y 25,6 % en Uruguay para 2003 y 2004) en comparación con la escasa proporción de trabajo independiente que registra Francia (10,8 %)

En el cuadro 6 se compara la tasa de desempleo clásica, por sexos en el Uruguay.

Cuadro 6

Tasa de desempleo según sexo en Uruguay (en porcentaje)

Años	Total	Hombres	Mujeres
2003	16,8	13,4 (43,3)	20,8 (56,7)
2004	13,1	10,9 (42,9)	16,5 (57,1)

Nota: los números entre paréntesis indican la proporción de hombres y mujeres sobre el total de desocupados.

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 y 2004.

En la apertura por sexo vemos que la tasa de desempleo es mayor en las mujeres para los dos años analizados (20,8 % y 16,5 % respectivamente) Si además tomamos como total el número de desempleados, vemos que al interior de la apertura por sexo, también es la mujer la que marca mayor porcentaje (56,7 % en 2003 y 57,1 % en 2004).

Para Uruguay la comparación del año 2004 respecto al anterior muestra una mejoría de este indicador cualquiera sea la definición de desempleo utilizada.

Desempleo juvenil

El desempleo juvenil es otro de los indicadores que nos ayudan a medir los niveles de trabajo decente. Los jóvenes tienen múltiples inconvenientes para

acceder a su primer empleo. Una de las razones son la falta de experiencia profesional y la dificultad de acceso a todas las ofertas de trabajo, además en general los trabajadores jóvenes cambian de empleo con frecuencia, lo que aumenta las posibilidades de quedarse desempleado.

La tasa de desempleo juvenil mide el número de personas desempleadas dentro del conjunto de personas de 15 a 24 años que forman parte de la población activa.

A los efectos de efectuar comparaciones entre países hay que tener en cuenta que no todos los países consideran de la misma forma a los jóvenes que están siendo capacitados por las empresas, o sea que según como se los clasifique, pueden aumentar o reducir la tasa de desempleo juvenil.

En el cuadro 7 se comparan las tasas de desempleo juvenil y de desempleo total en Panamá, Australia y Uruguay. Se indica además el porcentaje de jóvenes en el total de desempleados y el total de jóvenes en toda la población de cada país en edad de trabajar.

Para Uruguay se construye la tasa de desempleo juvenil como el cociente entre las personas desempleadas de 15 a 24 años, sobre las personas ocupadas de 15 a 24 años más las desocupadas del mismo tramo de edad.

Cuadro 7

Tasa de desempleo juvenil y porcentaje de jóvenes en el total de desempleados y en la población en edad de trabajar.

	Tasa de desempleo juvenil	Tasa de desempleo total	Relación	Porcentaje de jóvenes en el total de desempleados	Porcentaje de jóvenes en la población en edad de trabajar
Grupo "A"					
Panamá(2000)	28,9	13,5	2,1	26,4	46,4
Australia(2002)	12,4	6,0	2,1	17,5	39,6
Uruguay(2003)	38,2	16,8	2,3	39,4	19,5
Uruguay(2004)	33,0	13,1	2,5	44,1	19,7

Nota: Tasa de desempleo total: desempleados/(ocupados + desempleados) Tasa de desempleo juvenil: desempleados 15-24/ (ocupados 15-24+desempleados 15-24) Relación: cociente entre el desempleo juvenil y el desempleo total.

Fuente: para el grupo "A": David Bescond, Anne Châtaignier y Farhad Mehran, 2003. Para Uruguay: Elaboración propia en base, a Encuesta Continua de Hogares 2003 y 2004.

La relación entre desempleo juvenil y desempleo total es la misma en Panamá y Australia (2,1); y bastante similar en el Uruguay (2,3 en 2003 y 2,5 en 2004), o sea el desempleo en los jóvenes es dos veces mayor que en la población general. El Uruguay tiene el mayor porcentaje de jóvenes en su población desempleada (39,4 % en 2003 y 44,1 % en 2004) y además tiene un porcentaje menor de jóvenes dentro de la población en edad de trabajar (19,5 % en 2003 y 19,7 % en 2004) con respecto a los otros países.

En el cuadro 8 se presenta la relación entre la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desempleo total para determinado grupo de países.

Cuadro 8

Relación entre la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desempleo total en 1999

Todo el mundo	1,7
Países industrializados	2,0
Países en transición	1,6
Asia y el Pacífico	2,3
América Latina y el Caribe	2,1

Fuente: OIT, 2001

Como se puede observar el alto nivel del desempleo juvenil no es un problema exclusivo de los países en desarrollo, también en los industrializados, la tasa de desempleo juvenil es el doble de la tasa de desempleo total.

Los datos para Uruguay muestran que la tasa de desempleo juvenil bajó en el 2004 acompañando la reducción de la tasa de desempleo general, aunque esta disminución no fue de la misma magnitud ya que la relación tasa de desempleo juvenil sobre la tasa general se incrementó a 2,5. Este resultado muestra la mayor inflexibilidad del desempleo juvenil.

Desnivel entre las tasas de actividad masculina y femenina

El indicador del desnivel entre las tasas de actividad masculina y femenina compara la proporción de mujeres y de hombres que se han incorporado al mercado de trabajo en determinado país, mediante la resta de la tasa de actividad masculina menos la tasa femenina.

La tasa de actividad o de participación de la fuerza de trabajo, mide la población económicamente activa de un país en comparación con su población en edad de trabajar. De esta forma se puede tener una idea de la cantidad de mano de obra disponible para la producción de bienes y servicios. Al desagregarla por sexo y edad, podemos ver la composición de la población económicamente activa del país.

Acá conviene hacer una serie de precisiones. En cuanto a la población en edad de trabajar, como se dijo anteriormente, para este trabajo se consideran los 15 años en adelante a diferencia del INE que la considera a partir de los 14 años. En algunos países se ha fijado la edad laboral mínima en 16 años. En otros la edad máxima tiene un límite que ronda los 64 años de edad. En nuestro país no existe límite máximo de edad.

La población considerada activa engloba tanto a las personas ocupadas como desempleadas. A una persona se la considera ocupada si ha trabajado al menos una hora durante un breve período de referencia (en el caso uruguayo, en la semana anterior a la aplicación de la encuesta) Las personas ocupadas pueden ser empleadores, asalariados, trabajadores independientes, trabajadores en el hogar, aprendices, miembros de las fuerzas armadas. El concepto de actividad económica, considera todos los regímenes de empleo, el trabajo ocasional y el trabajo a tiempo parcial.

A pesar de ello hay muchas categorías de trabajadores que se encuentran sub valorados como aquellos que trabajan unas pocas horas a la semana y su trabajo no es regular, los que tienen trabajo no remunerado y los que traban en el hogar mezclando su actividad laboral con los quehaceres personales. Son mayormente las mujeres las que por lo general se encuentran en esta situación, por lo que la fuerza laboral femenina muchas veces se subestima.

El cuadro 9 muestra las tasas de actividad de Marruecos Dinamarca y Uruguay y su desnivel entre los sexos.

Cuadro 9

Tasa de actividad económica de Marruecos, Dinamarca y Uruguay (población de 15 años en adelante), por sexo (en porcentaje)

	Población en edad de trabajar	Mujeres activas	Hombres activos	Desnivel (mujeres - hombres)
Grupo "A"				
Marruecos (2002)	50,4	24,7	76,9	-52,2
Dinamarca (2001)	78,2	74,2	82,3	-8,2
Uruguay (2003)	59,2	49,8	70,5	-20,7
Uruguay (2004)	59,5	49,5	70,5	-22,0

Nota: En Dinamarca la población en edad de trabajar es la de 15 a 64 años.

Fuente: para el grupo "A": David Bescond, Anne Châtaignier y Farhad Mehran, 2003. Para Uruguay: Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 y 2004.

Las tasas de actividad de los tres países son diferentes. La tasa femenina de Marruecos es de sólo 24,7 % mientras que la de Dinamarca es de 74,2 % y la de Uruguay, 49,8 % en 2003 y 49,5 % en 2004. La diferencia entre los dos sexos es de -52,2 % en Marruecos, -8,2 % en Dinamarca y -20,7 % en Uruguay en 2003 y -22,0 % en 2004.

La comparación para Uruguay muestra que en el 2004 la diferencia entre tasa de actividad femenina y masculina se ha ampliado a consecuencia de haber bajado la tasa femenina, mostrando un leve empeoramiento de este indicador.

Existen factores socioculturales, barreras educativas y la propia cultura de cada país o región que influyen en el desnivel entre la tasa de actividad masculina y femenina. Incluso una vez que la mujer es incorporada a la fuerza de trabajo es frecuente que tenga que asumir las exigencias de las tareas domésticas y el cuidado de los niños pequeños. Las mujeres suelen dejar de trabajar para tener hijos y criarlos, cuando éstos crecen sólo un pequeño porcentaje vuelve al mercado de trabajo.

Personas mayores sin pensión

Para que el trabajo sea decente, el trabajador debe poder gozar del derecho a recibir ingresos una vez que abandona el mercado laboral.

Lo que se intenta medir son las personas que habiendo trabajado no reciben jubilación. Un indicador posible para este concepto sería la proporción de personas económicamente inactivas que tienen 65 años y más y que no perciben una jubilación pensión por su actividad económica pasada, en

relación al total de inactivos de este grupo de edad que han trabajado. El concepto de pensión está asimilado al de jubilación exclusivamente. Son pocos los países que desglosan su población inactiva en diversas categorías según la razón de su inactividad económica, y en general no se indaga si los inactivos de edades mayores han integrado la fuerza de trabajo. Dada las carencias mencionadas para medir esta categoría de trabajo decente, los autores proponen medir la proporción de personas económicamente inactivas que tienen 65 años y más y que perciben una pensión por su actividad económica pasada, utilizando la diferencia como indicador. Esta alternativa genera un indicador sobreestimado en la medida que se infiere que dentro de las categorías quehaceres del hogar, rentistas y otros subyacen las personas que habiendo trabajado no alcanzaron una jubilación, lo que no necesariamente es cierto.

En el cuadro 10 se desglosa la población económicamente inactiva de 14 países, los Territorios Palestinos y el Uruguay según la razón de su inactividad y además se incluye la tasa de actividad del tramo de edad especificado en cada país. Para Uruguay, la tasa de actividad del tramo de más de 64 años de edad es el resultado de dividir la PEA de dicho tramo sobre el total de las personas de más de 64 años.

El ítem que se utilizó para ubicar el dato correspondiente a nuestro país en la columna "jubilación o vejez", corresponde a la respuesta "inactivo, jubilado" de la variable "Categoría de ocupación" de la Encuesta Continua de Hogares.

Cuadro 10
Población económicamente inactiva, desglosada por razón de la inactividad

	Tramo edad	Tasa de actividad	Razones de la inactividad			Denominaciones	Otras razones
			asistencia educación	trabajos del hogar	jubilación o vejez		
Grupo "A"							
Argelia (dic.1991)	60+	14,9	0,0	36,0	31,8	1	32,1
Australia (sep.1992)	65-69	---	0,3	38,8	51,6	1	9,4
Bolivia (2ºtrim.1978)	60+	32,0	0,0	55,1	40,4	1,2,3	4,4
Costa Rica(jul.2002)	65+	24,4	0,1	23,9	40,8	1,2,3	35,1
España(1ºtrim1998)	55+	15,9	0,1	26,9	68,0	1,2	5,0
Estonia (2001)	50-74	45,3	0,0	1,5	80,3	1	18,2
India (1997)	60+	34,5	0,9	40,8	58,1	1,2	0,2
Irlanda (1997)	65+	7,7	0,1	43,9	51,4	1	4,6
Italia (2002)	65+	3,5	0,0	23,4	69,4	1	7,2
Jordania(nov.2001)	65+	38,8	0,0	48,9	33,0	3	18,1
México(2ºtrim2002)	65+	31,6	0,1	39,1	19,3	1,2	41,5
Terr.Palestin.(2000)	55+	21,1	0,1	36,5	54,5	4,5	8,9
Tailandia (may1998)	59+	30,6	0,0	11,3	87,0	4,5	1,7
RepUnida de Tanzania(1990/1991)	55+	82,9	0,0	4,4	70,6	4	25,0
Turquía (oct.1994)	65+	50,4	0,0	15,1	31,2	1,3	53,6
Uruguay (2003)	65+	9,4	0,0	7,9	71,5	1	20,5
Uruguay (2004)	65+	11,0	0,0	6,8	73,3	1	19,9

1 Denominaciones empleadas en las publicaciones nacionales. 1: Jubilados; 2: Pensionistas; 3: Rentistas; 4: Demasiado mayores; 5: Enfermos/inválidos/incapacitados. Fuente: para el grupo "A": David Bescond, Anne Châtaignier y Farhad Mehran, 2003. Para Uruguay: Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 y 2004.

Del total de los países analizados del grupo "A", la categoría de inactividad por razones de jubilación o vejez presenta una mediana sumamente baja (51,6 %) Lo que hace presuponer la problemática de las personas que siendo mayores, no tienen ingreso, y están inactivas.

Entre todos los países presentados hay grandes divergencias entre los mismos. Las distintas naciones presentan cifras similares en un aspecto y muy diferente en otro; como por ejemplo México e India que tienen una tasa de actividad bastante similar y sin embargo en México el 19,3 % de las personas inactivas son jubilados ("jubilación o vejez"), mientras que en India esta categoría representa el 58,1%.

Para el Uruguay las personas de 65 años y más que gozan de jubilación representan para los años 2003 y 2004, el 71,5 % y el 73,3 % de los inactivos respectivamente, siendo 9,4 % la tasa de actividad de dicho tramo de edad en el año 2003 y 11,0 % en el año 2004.

En el comparativo, en el 2004 habría bajado la proporción de personas mayores sin pensión, mejorando este indicador respecto al año anterior.

Según los autores en que nos basamos, estos países presentan similitudes en su apertura por sexo para las personas incluidas en la categoría "jubilación o vejez". Siendo la característica un fuerte desnivel entre hombres y mujeres donde los hombres presentan mayor proporción que las mujeres, incluso dentro de la población inactiva en general. En nuestro país la población inactiva de 65 años y más es en general mayoritariamente femenina.

En los cuadros 11A y 11B se presenta la población de más de 64 años, económicamente inactiva del Uruguay desglosada por razón de la inactividad y sexo para los años 2003 y 2004 respectivamente.

Cuadro 11 A

Población económicamente inactiva de más de 64 años según sexo, en el Uruguay en 2003 (en porcentajes)

	Razones de la inactividad					
	inactivos	Quehaceres de hogar	Rentista	Pensionista	jubilado	otro
Totales	100,0	7,9	0,7	18,8 (1)	71,5	1,0
Hombres	37,0	4,0	42,0	6,6	48,6	41,5
Mujeres	63,0	96,0	58,0	93,4	51,4	59,5
Totales		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares, 2003.

(1) De acuerdo al formulario de la ECH, la categoría de "pensionista" comprende a las pensiones por sobrevivencia y a las pensiones asistenciales por vejez y por invalidez.

Cuadro 11 B

Población económicamente inactiva de más de 64 años según sexo, en el Uruguay en 2004 (en porcentajes)

	inactivos	Razones de la inactividad				
		Quehaceres de hogar	rentista	Pensionista	jubilado	otro
Totales	100,0	6,8	0,8	18,0(1)	73,3	1,1
Hombres	36,8	4,7	25,5	6,9	47,3	36,8
Mujeres	63,2	95,3	74,5	93,1	52,7	63,2
Totales		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares, 2004.

(1) De acuerdo al formulario de la ECH, la categoría de "pensionista" comprende a las pensiones por sobrevivencia y a las pensiones asistenciales por vejez y por invalidez.

En el Uruguay para el año 2003, dentro de la población de 65 años y más inactiva, el 37,0 % son hombres y el 63,0% son mujeres. En el año 2004 el porcentaje se mantiene casi igual (36,8 % de hombres y 63,2 % de mujeres) Al interior de las "razones de la inactividad" se puede observar que para el año 2003 y 2004, la participación femenina es la mayor en todas las categorías, además las categorías con mayor participación femenina son "quehaceres del hogar" (96,0 % en 2003 y 95,3 % en 2004) y "pensionista" (93,4 % en 2003 y 93,1 % en 2004) La categoría en que hombres y mujeres presentan proporciones más similares es la de "jubilados" (48,6 % y 51,4 % en 2003 y 47,3 % y 52,7 % en 2004 son los porcentajes de hombres y mujeres respectivamente)

El indicador que se necesita en esta instancia debe medir el número de personas que no reciben jubilación por su actividad económica anterior. Existen estudios en nuestro país con respecto a los diferentes tipos de inactividad y cobertura². Sin embargo no se dispone en la Encuesta Continua de Hogares de la pregunta que registre la información si la persona mayor de determinada edad, en situación de inactividad, realizó con anterioridad un trabajo remunerado. Si para el año 2003 restamos las personas registradas como "jubilados" (71,5 %), al total de inactivos (100,0 %), obtenemos un 28,5 % de personas de más de 64 años inactivas que no son jubiladas, es decir que no cobran una pensión por su actividad económica pasada; pero no sabemos si estas personas durante su vida activa han desarrollado algún tipo de actividad remunerada por la cual no generaron una jubilación. Si aplicamos el mismo procedimiento para el año 2004 obtenemos un porcentaje de 26,7 % de personas de más de 64 años inactivas que no son jubiladas y que no reciben ingresos por su actividad económica pasada.

Hacia la elaboración de un índice

En el presente estudio se han analizado siete indicadores de trabajo decente. Los siete indicadores corresponden a diferentes categorías de personas, y por lo tanto para cada grupo el concepto de trabajo decente apunta a significados diferentes. Es así, que para el grupo de niños, trabajo decente significa no trabajar, o por lo menos en ningún trabajo que impida su estudio. Para los adultos que trabajan el trabajo decente apunta a una remuneración

² Entre otros, ver : (Caristo A. y S. Santos.2004)

suficiente y una jornada que no sea excesiva. Para los desempleados, trabajo decente es encontrar empleo rápidamente. En cuanto a los jóvenes el trabajo decente está relacionado con la posición relativa de los mismos con respecto a los adultos desempleados. Para las mujeres el trabajo decente hay que considerarlo según la participación de las mismas en la población económicamente activa. Para las personas mayores inactivas que han trabajado, trabajo decente es poder gozar de la correspondiente jubilación por su trabajo anterior.

La razón de haber tomado estos indicadores para su análisis es que los mismos pueden adicionarse de forma que para cada país se puede obtener un índice de trabajo decente mediante la suma aritmética de los siete indicadores para un momento determinado.

En el cuadro 12 se presenta una selección de 41 países (grupo "A") y el Uruguay para los años 2003 y 2004. En esta lista se presentan datos para cada país, de por lo menos cuatro indicadores de trabajo decente. Se los analiza utilizando el método del promedio recortado (se aplica la media a los indicadores de cada país, con la exclusión previa de los valores extremos) El número que se obtiene representa el porcentaje de personas que tienen falta de trabajo decente, o dicho de otra forma, que no tienen trabajo decente.

Cuadro 12. Comparaciones internacionales de siete indicadores de trabajo decente: un ejemplo de la metodología (1)

País	1 Tasa de niños sin escolarizar	2 Remuneración baja	3 Jornada de trabajo excesiva	4 Desempleo	5 Desempleo juvenil	6 Desnivel tasa de actividad masculina y femenina	7 Personas mayores que no reciben pensión	Media recortada
Suecia	0,0	---	7,8	4,1	8,3	3,5	---	5,1
Dinamarca	5,5	---	12,0	4,8	---	8,2	0,6	6,2
Islandia	6,5	---	30,8	2,8	6,0	9,5	---	7,3
Suiza	12,7	5,6	---	2,5	5,7	18,6	---	8,0
Francia	4,2	---	8,9	8,9	20,2	13,4	0,0	8,9
Fed. de Rusia	---	---	4,3	9,8	18,9	11,7	---	10,8
Finlandia	3,9	---	11,3	13,1	25,1	8,6	---	11,0
Reino Unido	7,2	9,3	21,8	5,2	12,2	15,8	---	11,1
Bélgica	7,8	---	10,9	8,6	21,1	18,1	3,7	11,4
Alemania	11,6	---	11,1	9,2	---	14,1	---	11,4
EE.UU.	8,2	---	18,2	6,0	12,4	15,1	---	11,9
Rep. de Corea	4,7	---	51,5	2,9	6,1	25,1	---	12,0
Canadá	7,4	---	12,9	9,4	15,2	14,4	---	12,2
Macao (China)	---	10,9	44,0	6,2	10,0	16,0	---	12,3
Portugal	11,4	---	16,5	4,1	9,9	16,9	---	12,6
Japón	0,0	13,7	30,3	5,0	9,6	26,5	---	13,7
Rep. Unida de Tanzania	---	---	48,2	3,4	7,2	4,6	29,4	13,7
Lituania	---	---	12,4	14,1	26,5	13,6	---	13,9
Australia	8,7	---	20,5	6,0	12,4	16,2	48,4	14,5
Estonia	14,7	---	12,5	9,4	17,4	14,3	19,7	14,7
Tailandia	---	---	54,3	5,0	13,5	17,8	13,0	14,8

Rumania	22,4	---	12,2	6,4	18,4	14,0	---	14,9
Eslovaquia	---	---	10,6	19,5	38,5	15,6	---	17,6
Nepal	68,8	---	41,6	1,8	3,0	8,3	---	17,6
Irlanda	11,8	---	11,8	11,8	18,6	30,0	48,6	18,1
Jamaica	23,6	---	18,4	15,7	33,6	16,3	---	19,4
Indonesia	24,9	---	30,0	4,9	14,6	27,7	---	22,4
Italia	---	---	19,4	11,3	32,4	28,5	20,6	22,8
Polonia	5,1	---	29,7	17,9	40,1	14,0	31,3	23,2
Grecia	12,0	---	35,6	10,3	32,2	26,7	---	23,6
Yemen	---	---	29,3	8,4	18,7	45,4	---	24,0
Hong Kong	---	---	42,2	6,9	27,2	20,9	---	24,1
Mauricio	---	---	23,8	9,8	46,8	38,6	0,0	24,1
México	28,7	17,0	27,9	1,7	3,4	43,9	80,7	24,2
España	---	---	15,2	19,6	37,2	25,9	32,0	25,8
Costa Rica	39,5	11,5	62,1	5,2	10,9	39,7	59,9	32,3
Jordania	27,3	15,4	41,3	14,9	30,0	53,5	67,0	33,5
Sri Lanka	39,7	---	40,0	8,7	24,6	36,6	---	33,6
Turquía	39,1	---	42,1	7,9	13,6	46,7	77,1	35,4
Bangladesh	72,8	---	43,9	3,4	---	58,9	---	51,4
Uruguay 2003	3,6	19,8	23,6	16,8	38,2	20,7	28,5	21,9
Uruguay 2004	3,1	20,1	25,7	13,1	33,0	22,0	26,7	21,5

¹ Las comparaciones internacionales expuestas en este cuadro se presentan solo a título ilustrativo. El número pequeño de indicadores utilizados para calcular la media recortada y la gran cantidad de valores que faltan en algunos casos impiden extraer conclusiones definitivas en cuanto a la posición relativa de los países. Es posible que con un conjunto de datos más completo y con un mayor número de indicadores se obtengan otras ordenaciones distintas de los países.

Fuente: para el grupo "A": David Bescond, Anne Châtaignier y Farhad Mehran, 2003. Para Uruguay: Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 y 2004.

La lista de países del grupo "A", está ordenada de menor a mayor según los valores de la media recortada y agrupados de a cinco (señalándolos con diferentes destaques)

Es así que: Suecia, Dinamarca, Islandia, Suiza y Francia obtienen la mejor puntuación con respecto al trabajo decente (sus valores son los más bajos) Los cinco países son todos europeos. Del mismo modo el último grupo de países, poseen los valores más altos de la media recortada y en ellos están representadas las principales regiones en desarrollo del mundo excepto África (de donde no se disponen de datos suficientes)

Por lo general los valores de los indicadores seleccionados están relacionados con el desarrollo económico de cada país, es decir que los países industrializados registran valores más favorables en sus indicadores. Este comportamiento tiene como excepción el desempleo juvenil en donde se registran valores altos en forma independiente del desarrollo económico, en todos los países analizados.

El Uruguay según el índice que le ha correspondido estaría ubicado entre Jamaica e Indonesia (el índice del 2003 fue de 21,9 % y el de 2004 fue de 21,5 %) No obstante esta ubicación, para el indicador "tasa de niños sin escolarizar", nuestro país comparte junto con los cinco países europeos de mejor puntuación, uno de los valores más bajos (3,6 % en 2003 y 3,1 % en 2004) El indicador de mayor valor es el correspondiente al "desempleo juvenil" (38,2 % para el 2003 y 33,0 % en 2004), compartiendo la tendencia

mundial, como se mencionó más arriba. Otro indicador que resulta alto en su valor relativo es "jornada de trabajo excesiva" con 23,6 % en 2003 y 25,7 % en 2004. No obstante hay países industrializados con tasas también elevadas como Islandia, Reino Unido y Japón, por lo que convendría poder contar en el futuro con la información en las encuestas nacionales, que indique si el horario excesivo es por razones exclusivamente económicas o de dedicación personal.

En cuanto a la lectura comparada de los indicadores correspondientes al Uruguay de del año 2003 y 2004, se observa que cuatro mejoran mientras que tres empeoran, resultando en un índice general algo más reducido en el año 2004 (21,5 %).

Los indicadores que mejoran serían: tasa de niños sin escolarizar, desempleo, desempleo juvenil y personas mayores que no reciben pensión. Los indicadores que empeoran serían: remuneración baja, jornada de trabajo excesiva y desnivel de la tasa de actividad masculina y femenina.

A partir de estas variaciones se puede observar que los indicadores que han registrado un deterioro son aquellos que están directamente relacionados con el trabajo, sus características o el modo de trabajo; es decir que se relacionan con las condiciones del trabajo (remuneración, horas de trabajo y relación entre trabajo masculino y femenino) Los indicadores que mejoran son los que tienen un componente que no está directamente relacionado con las condiciones del trabajo (niños no escolarizados, desempleo, personas mayores sin pensión)

De lo expuesto se podría inferir que habría más trabajo o gente ocupada pero tal vez en peores condiciones de trabajo.

Los autores antes mencionados consideraron que la construcción de un índice único de trabajo decente basado en una serie de indicadores obliga a decidir las ponderaciones de los valores con las consiguientes consideraciones subjetivas, por lo que en presencia de determinadas condiciones, la asignación de un peso igual a todos los valores es un método acertado que mejora la comparación internacional e intertemporal y simplifica los cálculos cuando faltan valores o hay datos extremos, siempre que los valores de los indicadores de trabajo decente arrojen cifras coherentes en un país, es decir cuando todos los indicadores se sitúan en una horquilla relativamente limitada (entre el 10 y el 30 por ciento)

No obstante sobre el cuadro presentado deben hacerse varias puntualizaciones:

- Muchos de los indicadores seleccionados son parciales ya que miden el trabajo asalariado pasando por alto las situaciones de los trabajadores independientes y familiares no remunerados.
- Los datos se extraen de las encuestas nacionales, lo que mejora la comparabilidad internacional pero se cierran otras posibles fuentes de información. Muchas veces no se dispone de la totalidad de los datos completos para calcular los indicadores y además existen diferencias entre conceptos y definiciones.

El indicador que presentó menos dificultad a los autores mencionados fue el número de niños sin escolarizar, los indicadores relativos al desempleo (desempleo juvenil y tasas de actividad), los que tienen que ver con la jornada laboral excesiva y personas mayores que carecen de pensión. La información más escasa fue la relativa a remuneración baja.

En nuestro caso, para el Uruguay también se deben hacer algunas puntualizaciones:

- La tasa de desempleo que se utiliza para construir el índice en el cuadro 12 es la correspondiente al concepto clásico, es decir se toma el total de la población activa y no el total de la población asalariada.
- Los ingresos que se manejan para la construcción del indicador de remuneración baja son los ingresos líquidos.
- Como se señaló en su oportunidad, no es posible indagar a través de la Encuesta Continua de Hogares, si una persona inactiva mayor de 64 años, que no percibe ingresos jubilatorios, ha trabajado alguna vez. Para sortear este inconveniente se utilizó como indicador de "personas mayores que no perciben pensión", a la diferencia entre inactivos mayores de 64 años y los inactivos que perciben jubilación, el que resulta sobrevaluado.

Se han planteado a nivel de los investigadores, dos formas de solucionar estos problemas. Una trata de armonizar los datos mediante la confección de coeficientes o modelos estadísticos. Por ejemplo, un ajuste posible podría ser establecer fórmulas para convertir los ingresos mensuales en remuneración por hora, estimando el promedio de horas trabajadas al mes por las diferentes categorías de trabajadores.

La otra posibilidad, se trata de una propuesta de reformulación de las encuestas nacionales de población activa para asegurar la medición del trabajo decente, lo que podría llevar a plantear una sección de trabajo decente en la encuesta de población de algunos países, la adición de las preguntas pertinentes en otros, modificar las alternativas de respuesta en otros, etc. En definitiva, la idea de los autores citados anteriormente es poder establecer normas estadísticas internacionales para la medición del trabajo decente en las encuestas de población activa.

Nuestro propósito en este trabajo ha sido manejar este nuevo concepto y aplicarlo en el Uruguay, incorporando nuestro país a las comparaciones internacionales; evaluando al manejar los datos y aplicar la metodología requerida en cada instancia, las facilidades y los inconvenientes planteados en cada caso.

Referencias bibliográficas

David Bescond, Anne Châtaignier y Farhad Mehran. 2003. "Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional" en Revista Internacional del Trabajo Volumen 122, Número2.

OIT.2002. Every child counts: New global estimates of child labour. Ginebra, Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil. Ginebra.

__.2001. Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (ICMT) 2001-2002. Disco (CD-ROM) trilingüe. Ginebra.

__.1999. Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

Caristo A. y S. Santos. 2004. "Cobertura de la población mayor de 60 años en el Uruguay" en AEA - BPS Comentarios de la Seguridad Social, No.3, Abril - Junio 2004.

Santos S. 2005 . "Trabajo decente: una aproximación a su medición en el Uruguay" en AEA - BPS Comentarios de la Seguridad Social, No. 6, Enero - Marzo 2005.

**PRESTACIONES DEL BANCO DE PREVISION SOCIAL
A NIÑOS Y EMBARAZADAS (*)**

Ec. Anna M. Caristo

(*) Informe remitido al Ministerio de Relaciones Exteriores por solicitud de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario para el Informe Periódico sobre Derechos del Niño.

PRESTACIONES DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL A NIÑOS Y EMBARAZADAS

Las Asignaciones Familiares es un régimen dirigido a apoyar a los padres trabajadores en el cuidado de los niños a su cargo y a contribuir al desarrollo integral de los mismos. El Banco de Previsión Social administra dos programas de Asignaciones Familiares dirigido a niños y a embarazadas. El régimen de Asignaciones Familiares dispuesto por el Decreto - Ley 15.084 de 28/11/1980 y el programa más reciente dirigido a niños pertenecientes a Hogares de Menores Recursos que se enmarca en dos leyes, la Ley N° 17.139 de 16/07/1999 que lo crea y la Ley N° 17.758 de 4/05/2004 que lo extiende. Tanto el régimen general de Asignaciones Familiares como el dirigido a Hogares de Menores Recursos son no contributivos y se financian con recursos de Rentas Generales.

1. Régimen general de Asignaciones Familiares

El régimen del Decreto - Ley 15.084 comprende a hijos o menores a cargo de los empleados de la actividad privada, desocupados forzosos, servicio doméstico, vendedores de diarios, pequeños productores rurales, jubilados y pensionistas de la actividad privada. Como condición de calificación se exige que el beneficiario sea menor de 18 años, esté cursando estudios de primaria o secundaria en instituciones habilitadas y que el núcleo familiar perciba ingresos menores a determinados topes.

1.1 Beneficios

El beneficio tiene dos componentes: una prestación monetaria y ayudas extraordinarias de carácter no económicas, que comprende el acceso a la asistencia médica de nivel primario y facilitar la concurrencia a escuelas especiales.

1.1.1 Beneficios a niños

1.1.1.1 Beneficio monetario

La Ley N° 16.697 de 25/04/1995 estableció que el monto de la asignación es un valor diferencial que depende del nivel de ingresos de ambos cónyuges o concubinos que residan en el mismo domicilio del atributario. Si los ingresos del grupo no exceden los 6 Salarios Mínimos Nacionales¹ la asignación mensual es equivalente al 16% de este último y si se encuentra entre los 6 y 10 SMN su valor es del 8%. Para ingresos superiores a los 10 SMN mensuales no se genera derecho al beneficio, excepto en el caso de que de un atributario dependan tres o más beneficiarios, en cuyo caso el tope se incrementa a razón de un SMN por cada beneficiario que exceda el número de dos.

¹ A partir de enero de 2005 se sustituye la referencia al Salario Mínimo Nacional (SMN) por la Base de Prestaciones y Contribuciones (Ley 17.856 de 20/12/2004).

En el Cuadro 1 se presentan algunas estadísticas de los beneficiarios y erogaciones anuales de prestaciones por hijo correspondiente al régimen general de Asignaciones Familiares. El número total de beneficiarios a diciembre de 2004 fue de 315.220 niños y la erogación de la asignación monetaria ascendió a 29 millones de dólares anuales.

Cuadro 1. Asignaciones Familiares - Ley 15.084. Número de beneficiarios e importes, por zona geográfica – Año 2004

	Beneficiarios (1) (2)	Importe Anual (en dólares)
Interior	218.056	20.192.121
Montevideo	97.164	9.205.578
Total	315.220	29.397.699

Fuente: Elaborado a partir de RING de Prestaciones.

(1) Dato a Diciembre.

(2) Incluye beneficiarios con discapacidad y prenatal.

1.1.1.2 Beneficios no monetarios

Los niños beneficiarios de Asignaciones Familiares tienen derecho a la asistencia médica de nivel primario, que proporciona el BPS en sus Centros Materno - Infantiles (5 en Montevideo y 1 en Pando), o por medio de las IAMC en el resto del país. La asistencia comprende servicio médico, alimentario y de medicamentos a niños de hasta 6 años, cobertura odontológica hasta los 9 años y servicios de atención integral a los niños que padecen malformaciones congénitas. El Departamento de Especialidades Médico Quirúrgicas (DEMEQUI) brinda la asistencia especial a los beneficiarios de Asignaciones Familiares que presenten malformaciones congénitas o patológicas emergentes de riesgos perinatales.

La asistencia médica de nivel primario comprende:

desde los 91 días hasta 1 día antes de cumplir 6 años:

- Control del recién nacido
- Control médico pediátrico
- Pase a especialistas
- Vacunas

desde los 91 días hasta los 9 años:

- Asistencia Social
- Asistencia odontológica y servicio de ortodoncia, al que se puede acceder hasta el día antes de cumplir los 10 años

La atención odontológica infantil se realiza en clínicas ubicadas en Montevideo y Pando exclusivamente. La atención de ortodoncia se realiza en el Centro Materno - Infantil N° 3 de Montevideo, siendo de cargo de los interesados los traslados y alojamiento.

c) Desde el nacimiento hasta los 13 años, 11 meses y 29 días, sin límite de edad para el alta:

Asistencia de especialidades y malformaciones congénitas, a través de Policlínica Pediátrica Especializada, que los deriva a diferentes servicios:

- Otorrinolaringología
- Cirugía infantil y plástica
- Neuropediatría
- Urología
- Traumatología
- Endocrinología
- Dermatología, etc.

Los exámenes y medicamentos se brindan en forma gratuita, así como los elementos y prótesis que se requieran (lentes, audífonos, sillas de ruedas, etc.)

Cuando el tratamiento médico exige el traslado del paciente del interior, éste y un acompañante tienen derecho a pasaje y hospedaje gratuito.

En los Cuadros 2 a 5 se presentan algunas estadísticas de las erogaciones del Área de la Salud y de los servicios de atención médica correspondiente al régimen general de Asignaciones Familiares.

Los gastos en el Área de la Salud más los traslados y ayudas especiales en el 2004 significaron poco más de 25 millones de dólares anuales.

Cuadro 2. Erogaciones Anuales de Ayudas Extraordinarias, Traslados y Gastos Área de la Salud – Año 2004
(en dólares corrientes)

Ayudas Extraordinarias	5.962.515
Traslado de Servicios Médicos	219.421
Gastos Área de la Salud	19.167.399
Total Prestaciones Médicas	25.349.336

Fuente: Elaborado a partir del Balance General del BPS.

Los servicios médicos del Área de la Salud en el año 2004 atendieron 10.162 partos y 10.263 nacimientos que representan cerca de la quinta parte del total de nacimientos del país (el total de nacimientos en el 2003, de acuerdo a datos publicados en el Anuario Estadístico del INE, fueron 50.538).

Cuadro 3. Número de partos y nacimientos en Sanatorios, por zona geográfica – Año 2004

	Partos	Nacimientos
Interior	7.198	7.272
Montevideo	2.964	2.991
Total	10.162	10.263

Fuente: Boletín Estadístico 2005, AEA – BPS, N° 60.

En los Centros Materno – Infantiles del BPS en el año 2004 se realizaron casi 196.000 consultas, de las cuales la mayoría son de Pediatría y Odontológicas.

Cuadro 4. Número de Consultas en Centros Materno Infantiles, por tipo de especialidad – Año 2004

Pediatría	87.133
Obstetricia	23.818
Medicina General	9.491
Odontológicas	75.481
Total	195.923

Fuente: Boletín Estadístico 2005, AEA – BPS, N° 60.

En el Departamento de Especialidades Médico Quirúrgicas (DEMEQUI) en el 2004 se hicieron 84.300 consultas y cerca de 1.300 actividades quirúrgicas.

Cuadro 5. Estadísticas Asistenciales DEMEQUI – Año 2004

Servicio	Nro. de Consultas	Actividad quirúrgica
Cardiología	3.748	
Cirugía pediátrica	2.094	371
Cirugía plástica	1.645	180
Dermatología	1.334	
Endocrinología	1.645	
Fisiatría	800	
Foniatría	1.572	
Gastroenterología	1.480	
Hematología	703	
Neumología	1.509	
Neurocirugía	267	82
Neuropediatría	18.789	
Oftalmología	10.266	192
Ortopedia	5.642	174
Otorrinolaringología	7.503	124
Pediatría	4.308	
Pediatría externa	701	
Psicología	9.681	
Psiquiatría adultos	1.302	
Psiquiatría infantil	4.096	
Urología	5.273	163
Total	84.358	1.286

Fuente: Boletín Estadístico 2005, AEA – BPS, N° 60.

1.1.2 Beneficios a embarazadas

Las embarazadas no amparadas al Seguro de Enfermedad y sin afiliación particular a una IAMC, cuyos hijos serán futuros beneficiarios tienen derecho desde la comprobación del embarazo a la cobertura por Asignaciones

Familiares. El servicio se brinda a las trabajadoras que lo soliciten, esposas o concubinas de trabajadores y a hijas solteras sin cobertura médica. La prestación cubre la atención integral a la embarazada y el recién nacido hasta los 90 días.

Los beneficios son la prestación monetaria y los servicios de asistencia materno – infantil. El pago del beneficio monetario prenatal queda condicionado al control periódico del embarazo (por lo menos 4 controles durante la gestación). La asistencia integral en los Servicios Materno – Infantiles del BPS comprende:

- vigilancia obstétrica del embarazo, mediante controles clínicos y exámenes periódicos, incluyendo tratamientos especiales, análisis, internaciones, atención odontológica, etc.
- asistencia del parto
- asistencia integral para el recién nacido hasta los 90 días.

1.1.3 Beneficios a niños con discapacidad

En el caso de niños discapacitados el monto del beneficio monetario se duplica, es decir equivale a 32% o 16% del SMN, según el nivel de ingreso del núcleo familiar. Esta asignación se otorga de por vida o hasta que se perciba otra prestación del BPS.

Además de la asignación familiar duplicada, los niños o adolescentes con discapacidad reciben ayudas económicas especiales para cubrir los costos de cuotas a escuelas especiales y locomoción a escuelas e institutos de rehabilitación.

En el Cuadro 6 se muestra el número de beneficiarios y los pagos monetarios de la asignación para niños con discapacidad. A diciembre de 2004 los beneficiarios amparados por el régimen general de Asignaciones Familiares ascendieron a 3.171 y el importe anual por el pago de la asignación fue de poco más de medio millón de dólares anuales.

Cuadro 6. Niños con Discapacidad - Asignaciones Familiares Ley 15.084. Número de beneficiarios e importes, por nivel de la prestación – Año 2004

	Beneficiarios	Importe Anual (en dólares)
Al 16% del SMN	174	16.125
Al 32% del SMN	2.997	516.471
Total	3.171	532.596

Fuente: Elaborado a partir de RING de Prestaciones.

2. Régimen de Asignaciones Familiares a Hogares de Menores Recursos

A partir de la vigencia de la Ley N° 17.139 en enero de 2000 la asignación familiar se extendió a los Hogares de Menores Recursos, entendiéndose por tales aquellos núcleos familiares que perciben ingresos mensuales de cualquier naturaleza, monetarios o no monetarios, no superiores a los tres Salarios Mínimos Nacionales, pero además el generante del derecho tiene que cumplir con alguno de los requisitos adicionales:

- la mujer que constituya el único sustento del hogar monoparental.
- los trabajadores, hombres o mujeres, amparados al seguro de desempleo y una vez agotada dicha cobertura.
- la mujer embarazada

En el caso de mujer embarazada se sirve una prestación prenatal desde el comienzo del embarazo, y luego una prestación por un período de doce meses inmediatos y posteriores al nacimiento.

A partir de la vigencia de la Ley 17.758 en junio de 2004 se extiende la prestación de Asignaciones Familiares a Hogares de Menores Recursos a todos los núcleos familiares con ingresos de cualquier naturaleza inferiores a tres SMN que no estuvieran comprendidos dentro del alcance de las dos leyes anteriores (Ley 15.084 de 1980 o Ley 17.139 de 1999).

Los beneficios de Asignaciones Familiares a Hogares de Menores Recursos son más limitados que los del régimen general. Consiste en una prestación monetaria fija equivalente al 16% del SMN. No tienen acceso a beneficios no económicos. En el caso de niños con discapacidad física o psíquica, al igual que en el régimen general, la asignación mensual se duplica.

Sin perjuicio de los controles que realiza el BPS, el Instituto Nacional del Menor, hoy INAU se encarga de realizar el seguimiento del bienestar del menor y particularmente que se cumpla con la asistencia escolar obligatoria.

En el Cuadro 7 se muestra el número de beneficiarios de AFHMR y los pagos monetarios. A diciembre de 2004 los beneficiarios amparados en este régimen alcanzaban a 184.252 menores y el importe anual de las erogaciones ascendió a poco más de 13 millones de dólares anuales.

Cuadro 7. Asignaciones Familiares a Hogares de Menores Recursos. Número de beneficiarios e importes, por régimen legal – Año 2004

	Beneficiarios (1) (2)	Importe Anual (en dólares)
Ley 17.139		
- Interior	61.435	5.919.289
- Montevideo	36.755	3.672.027
- Total	98.190	9.591.316

Ley 17.758		
- Interior	60.914	2.606.696
- Montevideo	25.148	1.087.831
- Total	86.062	3.694.527

Fuente: Elaborado a partir de RING de Prestaciones.

(1) Dato a diciembre.

(2) Incluye beneficiarios con retardo.

3. Subsidio por Maternidad

Las trabajadoras de la actividad privada que cotizan al BPS y las desocupadas amparadas tienen derecho a la prestación de un Subsidio por Maternidad por el período pre y post-parto.

El monto de la prestación se calcula sobre el promedio de lo ganado en los últimos seis meses de actividad, no pudiendo ser inferior a 1 SMN. El subsidio cubre un total de doce semanas: seis antes del parto y seis inmediatamente posterior al mismo.

En caso de adopción, uno de los padres tiene derecho a un descanso remunerado de 43 días a partir de la fecha de tenencia.

Cuadro 8. Subsidio por Maternidad. Número de beneficiarias y erogaciones anuales – Año 2004

Beneficiarias (promedio mensual del año)	Salario por Maternidad (en dólares)
912	5.364.149

Fuente: RING de Prestaciones y Balance General del BPS.

**PROYECCIÓN FINANCIERA DEL SISTEMA PREVISIONAL
CONTRIBUTIVO ADMINISTRADO POR EL
BANCO DE PREVISION SOCIAL**

**ANÁLISIS DE LA EVOLUCION DE COTIZACIONES DE
APORTES**

**PROYECCIÓN FINANCIERA DEL SISTEMA PREVISIONAL
CONTRIBUTIVO ADMINISTRADO POR EL
BANCO DE PREVISION SOCIAL**

**ANÁLISIS DE LA EVOLUCION DE COTIZACIONES DE
APORTES**

1. INTRODUCCIÓN

Este informe integra un conjunto de estudios que presentan los resultados de las proyecciones financieras de largo plazo del régimen contributivo de invalidez vejez sobrevivencia administrado por el Banco de Previsión Social para el período 2005 - 2050.

En este trabajo se describe la metodología seguida para la proyección de la recaudación de aportes de afiliados activos al sistema. En tal sentido se muestran las relaciones funcionales que permiten visualizar en forma más significativa la dinámica de las cotizaciones y los resultados que se muestran en este análisis.

2. ASPECTOS METODOLOGICOS

En este punto se analizarán los tratamientos cuantitativos dados a aspectos tales como la evolución salarial vertical y horizontal, a las diferentes masas salariales y tipos de recaudación que estimamos en la proyección financiera de los recursos del sistema.

2.1 Evolución salarial vertical

El salario presenta dos tipos de movimientos en el tiempo, el vertical y el horizontal. La movilidad vertical refleja el cambio de capacidades, experiencia y destrezas individuales a lo largo de la vida laboral del trabajador. La movilidad horizontal se refiere al cambio en el tiempo de la productividad general por efecto de la mejora tecnológica a nivel global de la economía.

Asociadas a cada una de las categorías de cotizantes se establece un salario medio que cambia con la edad del trabajador por la tasa de movilidad vertical y anualmente, con el salario real. Esta última variable refleja la productividad y se determina como la diferencia entre el crecimiento del PBI y de la PEA.

Si suponemos un sueldo a la edad inicial de S_{ei} y que este sueldo crece por efecto de la movilidad salarial vertical producto de las promociones y ascensos que se puedan verificar durante la vida activa del cotizante que denotamos, para el período comprendido entre las edades "ei" y "j", por la tasa de crecimiento " $m(ei,j)$ ". Crece además, por efecto de cambios en la productividad general, sin embargo este crecimiento lo obviamos puesto que

trabajaremos valores monetarios constantes en términos de salarios. Por lo tanto, el sueldo promedio a una edad "j" cualquiera comprendida entre la edad de inicio y la edad de retiro, será igual

$$S_j = S_{e_i} * (1+m(e_i,j)) \quad \text{para} \quad e_{j-1} \geq e_i$$

En la primer parte de este análisis no se consideran las variaciones de los salarios por efecto de las movilidad horizontal, por lo que decimos que en términos globales que operaremos con salarios constantes. Como se verá, luego introduciremos en las ecuaciones planteadas las variaciones salariales reales en el tiempo, puesto que finalmente los resultados serán presentados en términos constantes de precios y no de salarios.

A los efectos de compatibilizar el siguiente planteo con el de los cotizantes del sistema debemos realizar una mayor apertura de los niveles salariales individuales, de tal forma que tengamos la siguiente expresión general:

$$\text{Salario por sexo, edad para el nivel } n = S(x, e, n, t)$$

Las variables están indexadas en tres categorías: el sexo, la edad y el nivel de ingreso. El recorrido de cada índice es el siguiente:

x: sexo, *h* para hombres y *m* para mujeres
e: edad, comprendidas entre 14 y 99 años
n: nivel de ingreso, se determinada en base a los niveles establecidos en la Ley 16.713 (a valores de Mayo de 1995);
 - 1 al nivel 1, que comprende a aquellos con ingresos hasta \$ 5.000
 - 2 al nivel 2, que comprende a aquellos con ingresos superiores a \$ 5.000, pero inferiores a \$ 7.500
 - 3 al nivel 3, que comprende a aquellos cotizantes con ingresos superiores a \$ 7.500 y hasta \$ 15.000
 - 4 al nivel 4, que comprende a aquellos cotizantes con ingresos superiores a \$15.000.
t: año de proyección

2.1.1 Masa salarial básica con salarios constantes.

A partir de la información correspondiente a los niveles salariales, por edad y del número de cotizantes, del año anterior, es posible calcular la masa salarial total potencial básica del sistema, de acuerdo a la siguiente expresión:

$$MSB(t) = \text{SUMA } S(x, e, n, t-1) * C(x, e, n, t)$$

donde *C(x, e, n)* es igual al número de cotizantes por sexo, edad y nivel salarial y año de proyección y el resultado es la suma de todos los valores posibles ante cambios de variables excepto *t*, de los factores que figuran en el segundo miembro.

El crecimiento relativo de la masa básica del año t respecto a la Masa ajustada del año anterior lo podemos obtener a partir del cociente :

$$MSB(t) / MSA(t-1)$$

Donde MSA es la masa salarial del año anterior.

2.1.2 Masa salarial y sueldos ajustados con salarios constantes.

La masa salarial ajustada para el año t debe cumplir la siguiente relación básica:

$$MSA(t) = MSA(t-1) * (PEA(t)/PEA(t-1))$$

Que indica que el crecimiento de las masas salariales totales de cotización debe tener un nivel igual al del crecimiento de la PEA ocupada de ese año respecto al anterior.

Si el cociente $MSB(t) / MSA(t-1)$ es igual al cociente de las PEAs de los dos años consecutivos, se presentan dos situaciones:

si los salarios de los dos años por edad serán iguales por lo que se cumpliría que:

$$S(x, e, n, t) = S(x, e, n, t-1)$$

Si el crecimiento es diferente, será necesario hallar un coeficiente de ajuste $CA(t)$, que permita tal aumento

$$S(x, e, n, t) = S(x, e, n, t-1) * CA(t)$$

Este coeficiente lo hallamos de tal forma que se cumpla la siguiente relación:

$$MSB(t) * CA(t) / MSA(t-1) = PEA(t)/PEA(t-1)$$

Por lo tanto :

$$CA(t) = (PEA(t)/PEA(t-1)) / (MSB(t)/MSA(t-1))$$

Con la nueva expresión para los sueldos por edad, nos aseguramos un crecimiento anual de la masa salarial ajustada igual al crecimiento de la PEA ocupada del año correspondiente. Este supuesto es el establecido para el escenario básico que estamos considerando.

2.2 Tipos de Sueldos según régimen

Para la proyección financiera de los recursos por aportes es necesario descomponer el salario total de cotización en tres tipos:

- En primer término, los sueldos afectados al sistema solidario (SBPS).
- Luego los afectados al sistema de ahorro individual (AFA)

- Los sueldos que superan el nivel 3 de previsto en la ley 16.713, puesto que por el excedente de ese nivel existen exoneraciones de aportes (EXON).

Debemos tener presente que en todos los casos los salarios comprendidos varían según el nivel salarial y según la opción efectuada por el afiliado por lo que es necesario plantear la siguiente relación general que comprenda a las diversas situaciones:

$$S(x, e, n, r, t) = SBPS(x, e, n, r, t) + SAFAP(x, e, n, r, t) + SEXON(x, e, n, r, t)$$

donde $r = \{1, 2\}$ es el régimen por el que se opta; es decir mantenerse totalmente en el sistema solidario, ó integrarse el régimen mixto, en cuanto a pertenecer tanto el régimen de reparto como al de ahorro individual.

Los niveles de los sueldos parciales, pueden ser obtenidos del sueldo total por categoría de acuerdo a los siguientes criterios:

Cuando el afiliado se mantiene exclusivamente en el régimen de reparto:

$$SBPS(x, e, n, 1, t) = S(x, e, n, r, t)$$

$$SAFAP(x, e, n, 1, t) = 0$$

$$SEXON(x, e, n, 1, t) = 0$$

Esta situación se puede dar sólo para los afiliados incluidos en el régimen de transición y de quienes estén comprendidos por edad en el régimen mixto, tengan ingresos inferiores al nivel 1 y no hagan la opción por integrarse al régimen de ahorro individual.

Cuando el afiliado realiza la opción por integrarse al régimen de ahorro individual:

Sueldo total menor al nivel 1

$$SBPS(x, e, 1, 2, t) = S(x, e, 1, 2, t)/2$$

$$SAFAP(x, e, 1, 2, t) = S(x, e, 1, 2, t)/2$$

$$SEXON(x, e, 1, 2, t) = 0$$

Sueldo total mayor al nivel 1 y menor del nivel 2

$$SBPS(x, e, 2, 2, t) = S(x, e, 2, 2, t) - N/2$$

$$SAFAP(x, e, 2, 2, t) = N/2$$

$$SEXON(x, e, 2, 2, t) = 0$$

Sueldo total mayor al nivel 2 y menor del nivel 3

$$SBPS(x, e, 3, 2, t) = N/1$$

$$SAFAP(x, e, 3, 2, t) = S(x, e, 2, 2, t) - N/1$$

$$SEXON(x, e, 3, 2, t) = 0$$

Sueldo total mayor al nivel 3

$$SBPS(x, e, 4, 2, t) = N/1$$

$$\begin{aligned} \text{SAFAP}(x, e, 4, 2, t) &= N1 * 2 \\ \text{SEXON}(x, e, 4, 2, t) &= S(x, e, 2, 2, t) - N1 * 3 \end{aligned}$$

Donde los niveles 1, 2, y 3 están asociados a los valores que fija la ley 16.713 para afectar los sueldos de los cotizantes a los dos regímenes. Originalmente sus valores eran respectivamente, 5.000; 7.500 y 15.000. En la proyección se computan tales valores al año 2003.

2.3 Recaudación de Aportes y Transferencias de fondos a las AFAPs

A partir de la información disponible sobre cotizantes totales y sueldos es posible estimar los diversos tipos de recaudación obtenibles sobre las masas salariales.

2.3.1 Recaudación Potencial Total

La recaudación total posible del sistema en su conjunto se obtiene aplicando a la masa salarial ajustada la tasa total de aportes, que incluye tanto las contribuciones patronales como personales.

$$\text{RECATOT}(t) = \text{MSA}(t) * \text{TASATOT}$$

Donde TASATOT es la tasa de aportes promedio total del sistema que para el año 2003, fue del 25.2% que se descompone de un 10.2% de aporte patronal (TASAPAT) y de un 15% de aporte personal (TASAPER).

La recaudación potencial total, debe evolucionar, en términos relativos, de la misma forma que la PEA ocupada. Téngase presente que aún no hemos incorporado al análisis el crecimiento salarial que se operará por aumentos de la productividad general.

2.3.2 Recaudación del Régimen de Ahorro

El BPS deberá transferir a las AFAPs, de la recaudación potencial, la cuota correspondiente a los aportes personales sobre los sueldos afectados al régimen de ahorro individual, por lo que el nivel total lo podemos hallar en la siguiente expresión:

$$\text{RECAAFAP}(t) = \text{SUMA} (\text{SAFAP}(x, e, n, 2, t) * C(x, e, n, 2, t) * \text{TASAPER})$$

La suma de los productos corresponde a todos los casos, sexos, edades y niveles para el $r=2$ (opción en la que los trabajadores se integran tanto al sistema solidario como al de ahorro individual) y el año t .

2.3.3 Recaudación No obtenida por exoneración de Aportes.

En el sistema mixto, quienes se integran al régimen de ahorro individual con salarios superiores al nivel 3, por el excedente a ese nivel se exoneran tanto

los aportes patronales como personales, por lo que de la recaudación potencial se debe deducir el siguiente guarismo:

$$RECAEXON(t) = \text{SUMA} (SAEXON(x, e, n, 2, t) * C(x, e, n, 2, t) * TASATOT)$$

El sistema de la ley 16.713 no grava este tipo de remuneraciones por lo que consideramos que es una nueva exoneración respecto a la situación general anterior.

2.3.4 Recaudación del Régimen Solidario

La recaudación del nuevo régimen solidario puede ser obtenida sustrayendo de la recaudación potencial los aportes al régimen de ahorro individual y la recaudación exonerada, por lo que se cumple:

$$RECABPS(t) = RECATOT(t) - RECAAFAP(t) - RECAEXON(t)$$

Otra forma de calcular la recaudación de este régimen es considerando las masas salariales que quedan afectadas a él, teniendo en cuenta que existirán aportes a él no sólo para $r = 1$ sino que también para $r = 2$, puesto que es el régimen obligatorio para todos los casos.

La otra particularidad es que los aportes patronales son la fuente exclusiva de recursos del régimen solidario, aportes que se calculan sobre el salario total, con excepción de los sueldos exonerados, no importando si el afiliado tiene parte del sueldo afectado al ahorro individual.

2.4 Evolución salarial horizontal

La evolución salarial horizontal contempla los cambios en los niveles de salarios por efecto de los cambios en la productividad general. El crecimiento anual real de salarios, lo proyectamos en función del mayor aumento del Producto Bruto anual respecto al de la Población Económicamente Activa ocupada.

Para ello debemos calcular un coeficiente de incremento del salario real anual bajo la siguiente expresión:

$$SALR(t) = \frac{PBI(t) / PBI(t-1)}{PEA(t) / PEA(t-1)}$$

donde $PEA(t)$ y $PEA(t-1)$ representan los niveles de la Población Económicamente Activa ocupada y $PBI(t)$ y $PBI(t-1)$ los niveles del Producto Interno Bruto en los años t y $t-1$ respectivamente.

El incremento acumulado del salario real entre el año 0 y el t , se obtiene mediante la siguiente productoria:

$$SALRAC(t) = SALR(1) * \dots * SALR(t-1) * SALR(t)$$

Estos coeficientes de crecimiento salariales se aplican a los resultados finales, luego de realizadas todas las operaciones internas y relaciones de recurrencia de la proyección anual.

Se optó por este criterio como consecuencia de que en el sistema todas las variables están afectadas por los cambios reales de los salarios y además de los niveles salariales de cotización, las jubilaciones y pensiones también se ajustan de acuerdo a la variación del índice general de salarios. Además como los Sueldos Básicos Jubilatorios se calculan a partir de promedios de sueldos básicos jubilatorios actualizados de acuerdo a la variación del índice medio de salarios, resulta más sencillo operar desde un punto de vista monetario con las altas de prestaciones en términos de salarios constantes.

2.5 Recaudaciones valoradas con precios constantes.

El planteo anterior tiene implícito el supuesto que de la masa salarial varía, cuando se suponen salarios generales constantes, a igual tasa que la asociada al crecimiento del número de cotizantes totales del sistema.

Sin embargo, cuando se incorpora a la proyección el supuesto de variabilidad de los salarios generales por efecto del crecimiento del salario real de la economía, la masa salarial a considerar debe tener la siguiente expresión general:

$$MSR(t) = MSA(t) * SALRAC(t)$$

De las expresiones anteriores se puede deducir que la tasa de crecimiento de la MSR(t) respecto a MSR(t-1) es igual a la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto del mismo año, que para el escenario básico considerado es en general una al 2% anual constante.

Podemos proyectar además los diversos tipos de recaudación a precios constantes y salarios variables multiplicando las expresiones establecidas en el punto 3, por SALRAC(t), resultando:

$$\begin{aligned} RECATOTREAL(t) &= RECATOT(t)*SALRAC(T) \\ RECAAFAPREAL(t) &= RECAAFAP(t)*SALRAC(T) \\ RECAEXONREAL(t) &= RECAEXON(t)*SALRAC(T) \\ RECABPSREAL(t) &= RECABPS(t)*SALRAC(T) \end{aligned}$$

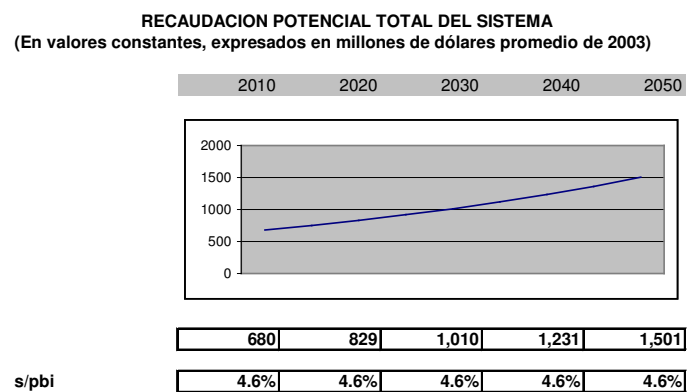
Que representan respectivamente las recaudaciones reales del año t, potencial total, con destino al régimen de ahorro, exonerada y con destino al régimen solidario.

3. RESULTADOS DE LAS PROYECCIONES DE RECAUDACION

A continuación se describe una selección de los principales resultados de las proyecciones realizadas, señalando algunas implicancias para el futuro del régimen jubilatorio uruguayo. El análisis se centra en el largo plazo, por lo que los resultados que se presentan corresponden al período 2010 – 2050.

3.1 Evolución de la Recaudación Potencial Total

En los puntos siguientes se analiza la recaudación que el sistema hubiera obtenido en caso de que los recursos del sistema se destinasen exclusivamente al régimen de reparto y que los sueldos mayores no tuviesen exoneraciones de aportes .



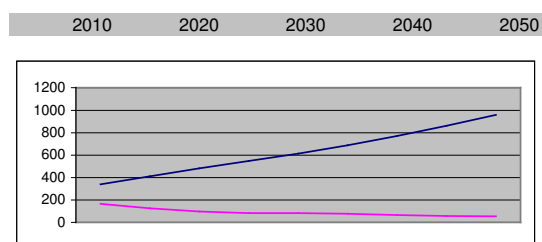
Se aprecia que en valores constantes se verifica un crecimiento sostenido de la recaudación pasando de 680 millones de dólares para el año 2010 a más de 1.500 millones para el año 2050. Este crecimiento se verifica por dos razones, en primer término por el aumento del número de cotizantes y en segundo lugar por el crecimiento de los salarios reales que se operarán en el período de la proyección. Por los supuestos establecidos para el escenario básico, el crecimiento de la recaudación total potencial es igual al del Producto Bruto Interno. Por ello, se mantiene en el horizonte de proyección que la recaudación es igual al 4.65 del PBI.

3.2 Desagregación de la Recaudación Total

Son tres los componentes de la recaudación potencial: la afectada al sistema de ahorro individual, la del sistema solidario y la que no se obtiene por efecto de la exoneración de aportes de los salarios de nivel superior. En el siguiente cuadro se muestran los diversos guarismos.

El mayor nivel de recaudación siempre le corresponderá al régimen solidario administrado por el BPS puesto que sensiblemente mayor a los otros conceptos. Sin embargo si tenemos en cuenta el siguiente cuadro, vemos que existen cambios importantes en la composición total.

TIPOS DE RECAUDACION DEL SISTEMA
(En valores constantes, expresados en millones de dólares promedio de 2003)



	2010	2020	2030	2040	2050
BPS	509	580	695	838	1,012
AFAP	148	211	268	337	419
S/S EXONERADOS	23	38	47	56	70

Composición Porcentual de la recaudación potencial

	2010	2020	2030	2040	2050
BPS	75%	70%	69%	68%	67%
AFAP	22%	25%	27%	27%	28%
S/S EXONERADOS	3%	5%	5%	5%	5%
	100%	100%	100%	100%	100%

En efecto, notamos que el porcentaje del 75% le corresponde a la recaudación del BPS al año 2010, disminuye persistentemente a lo largo del tiempo hasta llegar al 67%. Esta baja de la importancia relativa se explica por el crecimiento de los fondos a destinar al sistema de ahorro; que en otros términos implicará necesariamente a mayores transferencia de fondos del BPS a las AFAPs.

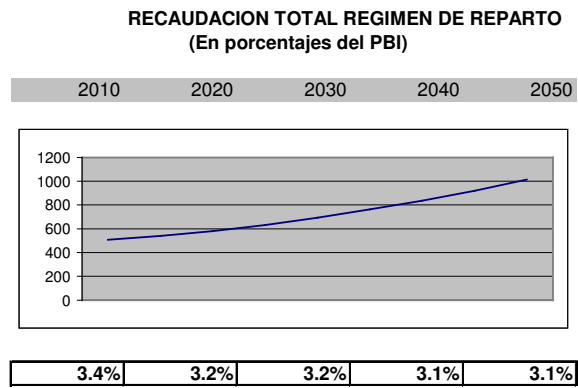
La justificación de este último resultado está relacionada con el crecimiento persistente del número de cotizantes que se seguirán integrando completamente al régimen mixto, a partir de la opción por integrarse adicionalmente al sistema de ahorro individual.

El último componente de la recaudación potencial es la de la exoneración de aportes estipulada por la ley 16.713 en cuanto a los trabajadores con ingresos superiores al nivel 4. Se puede apreciar de que su efecto, si bien en términos relativos no es significativo, alcanza a niveles que van desde los 23 millones de dólares anuales en el entorno del año 2010 hasta los 70 millones de dólares en el año 2050.

3.3 Recaudación del Régimen Solidario

Como se ha establecido, la recaudación del régimen solidario pasa de 509 en el año 2010 a 1.012 millones en el año 2050 de dólares. Este crecimiento en valores absolutos, se debe especialmente al crecimiento del número de cotizantes totales y al del aumento del salario real de cotización del período,

pero si visualizamos esta evolución en comparación con la del PBI, podemos apreciar que disminuye la importancia relativa de estos recursos.



El porcentaje de la recaudación sobre el PBI del año respectivo, tenderá a disminuir en forma lenta pero sostenida en todo el horizonte de análisis.

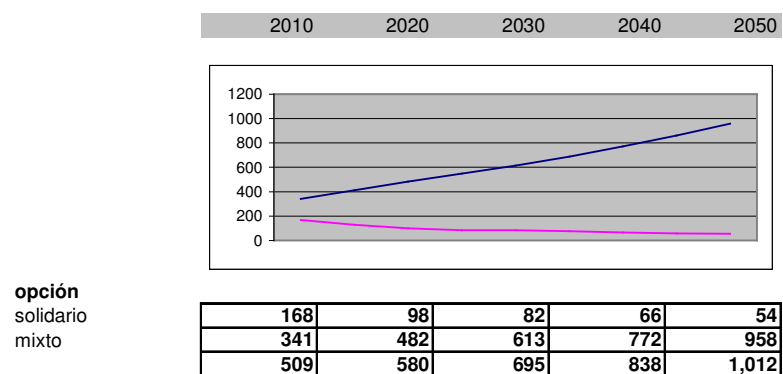
El cambio en la importancia relativa de la recaudación estará afectada especialmente por el cambios que se verificará en los cotizantes por régimen, el que tendrá por efecto una importante baja de la recaudación del pilar solidario, ya que cerca del 50% de los aportes per cápita se transferirán a las cuentas individuales, produciéndose la contracción del sistema de reparto.

3.4 Recaudación del Régimen Solidario según opción

De acuerdo a la reforma previsional todos los cotizantes ingresan al pilar solidario, pero aquellos cuyos ingresos superen determinados topes y aquellos que realicen la opción expresa pueden quedar comprendidos en ambos pilares, es decir aportan al sistema de reparto y además al sistema de capitalización individual, los que consideramos estarían integrados plenamente en el régimen mixto.

A continuación dividimos al recaudación con destino exclusivo al BPS, entre la correspondiente a quienes se mantienen exclusivamente en el régimen solidario (en este caso no hay aportes al régimen de ahorro) y quienes se hayan integrado a ambos regímenes (en este caso se muestra sólo la recaudación del régimen solidario). En el segundo caso se destinan a este régimen los aportes personales correspondientes y el aporte patronal sobre el sueldo total.

RECAUDACION TOTAL REGIMEN DE REPARTO SEGÚN OPCION
(En valores constantes, expresados en millones de dólares promedio de 2003)



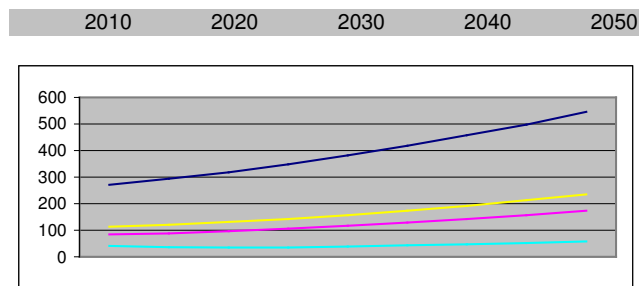
En el 2010 la estructura de la recaudación muestra que el 33% proviene de afiliados que se mantienen en el régimen de reparto y el 67% restante optan por el mixto. Estos porcentajes cambian significativamente el año 2050, ya que la recaudación de quienes sólo se mantienen en el solidario representan el 5,0% del total mientras que el 95,0% restante corresponde a quienes se integran al régimen mixto.

3.5 Recaudación del Régimen Solidario por nivel de ingreso

Como se ha establecido, en la proyección hemos dividido a los cotizantes de ambos sexos en cuatro categorías de ingreso. La primera corresponde a quienes tienen un egreso menor que 5000 (valor a mayo de 2005), éstos tienen la libertad de opción en cuanto a permanecer sólo en el régimen solidario ó integrarse además al régimen de ahorro individual, las otras categorías tienen menor relevancia aún cuando se destaca la última puesto que está integrada por cotizantes que tienen parte de su salario exonerado de aportes a la seguridad social.

En el siguiente cuadro se muestra la evolución en términos absolutos de los cotizantes de las cuatro categorías.

RECAUDACION TOTAL REGIMEN DE REPARTO SEGÚN NIVEL
(En valores constantes, expresados en millones de dólares promedio de 2003)



	2,010	2,020	2,030	2,040	2,050
NIVEL					
1	271	318	382	457	546
2	84	96	117	142	174
3	113	131	157	192	234
4	41	35	39	47	58
	509	580	695	838	1,012

Se puede apreciar que el Nivel 1 es el que tiene asociado mayor recaudación puesto que va desde los 271 millones de dólares en el año 2010 hasta más de 546 millones de dólares en el último año de la proyección. La categoría que le sigue es la tercera que sólo tiene asociado un nivel de algo menos de 115 millones en el año 2010 y no llega a alcanzar los 235 millones de dólares en el año 2050. En el nivel de ingresos superior (nivel 4) hay, para todo el horizonte de análisis, un importe de recaudación comprendido entre los 40 y 60 millones de dólares, tener presente que estos afiliados tienen parte de su sueldo exonerados de aportes.

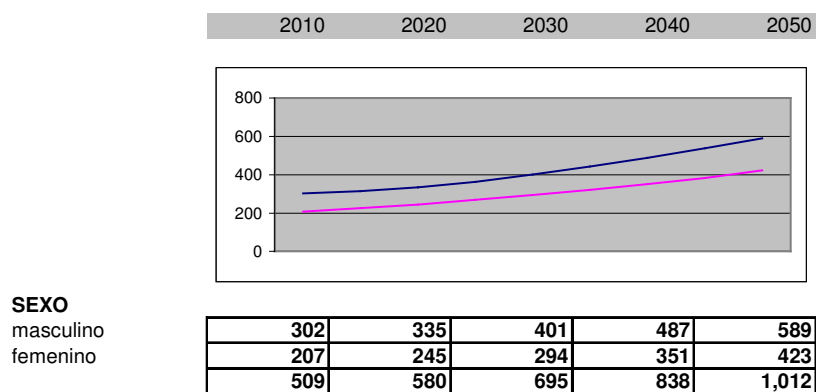
Por otra parte, en la proyección se supuso invariable la distribución de los cotizantes entre los niveles salariales de la Ley 16.713. Por lo que en términos relativos, la importancia de los diversos niveles se mantiene constante a lo largo del horizonte de análisis.

3.6 Recaudación del Régimen Solidario por sexo

Como se ha establecido en el análisis de cotizantes, el número asociado a ambos sexos crecen en forma persistente a lo largo de todo el horizonte de análisis, de manera que los hombres pasarían de más de 540.000 a casi 670.000 en el año 2050 y las mujeres pasarían de más de 440.000 a casi 520.000.

Estos crecimientos son los que explican en buena medida el comportamiento de la recaudación por sexo tal cual se puede apreciar en el siguiente cuadro:

RECAUDACION TOTAL REGIMEN DE REPARTO SEGÚN SEXO
(En valores constantes, expresados en millones de dólares promedio de 2003)



La dinámica de cotizantes por género lleva a que la estructura por sexo cambie levemente, ganando participación los afiliados masculinos. Los hombres pasan de representar un 55,0% del total en el año 2010 a 56,4% en el 2050. Sin embargo, en la recaudación por sexo los hombres tienen una participación con poca variación manteniéndose en el entorno del 58%. De la comparación de las estructuras de cotizantes y de cotizaciones podemos inferir que si bien los salarios de cotización de los hombres son siempre superiores a los de las mujeres, resulta claro que la brecha tenderá a disminuir, en especial para el caso de los afectados al régimen solidario.

4. RESUMEN Y ALGUNAS CONCLUSIONES

La proyección demográfica de los puestos cotizantes para en el período 2010 – 2050 sigue el crecimiento de la población ocupada del total país. La dinámica de los salarios de cotizantes implica una tasa de crecimiento anual equivalente a la diferencia entre la del Producto Bruto Interno y la del número de cotizantes.

Así podemos apreciar que mientras los cotizantes crecerán en el período 2010 – 2050 a una tasa promedio de 0,45% anual que corresponde al crecimiento de la población ocupada, se estima un crecimiento real anual promedio de los salarios en el entorno al 1.55% . Por ello, se estima un aumento anual de la recaudación potencial total del 2% anual guarismo similar al crecimiento del PBI previsto para el largo plazo.

Los componentes de la recaudación potencial: la afectada al sistema de ahorro individual, la del sistema solidario y la que no se obtiene por efecto de la exoneración de aportes de los salarios de nivel superior. En la proyección financiera se pueden visualizar cambios importantes en la importancia relativa de los componentes. En efecto, el porcentaje del 75% le corresponde

a la recaudación del BPS al año 2010, disminuye anualmente hasta llegar al 67% en el año 2010. La justificación de este resultado se basa en el crecimiento persistente del número de cotizantes que se seguirán integrando al régimen de ahorro individual en el futuro al régimen mixto.

En cuanto a la exoneración de aportes estipulada por la ley 16.713, si bien no es significativa en términos relativos, alcanza a niveles que van desde los 23 millones de dólares anuales en el entorno del año 2010 hasta los 70 millones de dólares en el año 2050.

Por otra parte, disminuye la importancia relativa de los recursos del régimen solidario puesto que estará afectada especialmente por el cambio que se verificará en los cotizantes por régimen, a consecuencia de una mayor opción por la integración al régimen de ahorro individual. En tal sentido podemos apreciar que mientras que en el año 2010 el 33% de los recursos provienen de afiliados que se mantienen exclusivamente en el régimen solidario, en el año 2050 dicho porcentaje bajará a sólo el 5,0% del total.

Por último cabe establecer que la dinámica de cotizantes por género lleva a que la estructura por sexo cambie levemente, ganando participación los afiliados masculinos. Puesto que éstos pasan de representar un 55,0% del total en el año 2010 a 56,4% en el 2050. Por otra parte, la recaudación asociada a los hombres en el total se mantiene en el entorno del 58% en casi todo el período de proyección. De la comparación de las ambas estructuras podemos inferir que si bien los salarios de cotización de los hombres son siempre superiores, la brecha tenderá a disminuir en el largo plazo.

ANEXO ESTADISTICO

Lista de cuadros

Recaudación con destino al régimen de ahorro individual, por tramos de edades y sexo.

Recaudación con destino al régimen de ahorro individual, por tramos de edades, niveles de ingreso , hombres.

Recaudación con destino al régimen de ahorro individual, por tramos de edades, niveles de ingreso , mujeres.

Recaudación con destino al régimen solidario de quienes además se integraron al régimen de ahorro individual (MIXTO), por tramos de edades y sexo.

Recaudación con destino al régimen solidario de quienes además se integraron al régimen de ahorro individual (MIXTO), por tramos de edades, niveles de ingreso , hombres.

Recaudación con destino al régimen solidario de quienes además se integraron al régimen de ahorro individual (MIXTO), por tramos de edades, niveles de ingreso , mujeres.

Recaudación con destino al régimen solidario de quienes no se integraron al régimen de ahorro individual (SOLIDARIO), por tramos de edades y sexo.

Recaudación con destino al régimen solidario de quienes además se integraron al régimen de ahorro individual (SOLIDARIO), por tramos de edades, niveles de ingreso , hombres.

Recaudación con destino al régimen solidario de quienes además se integraron al régimen de ahorro individual (SOLIDARIO), por tramos de edades, niveles de ingreso , mujeres.

PROYECCION DE RECAUDACION AFAP
En pesos constantes - base año 2003

EIDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	19916221	21779764	24571933	26670599	27731565	29958453	34467121	42194894	45615903
20-24	242980150	224078261	256766683	286159815	299804812	316577146	359259896	425087493	489519033
25-29	471211114	476591069	479736789	525208712	603498447	631604088	684035383	789939623	930651447
30-34	507803701	638215667	657538936	680284753	777680945	843709534	890442393	977519173	1136951398
35-39	574964767	607732059	790392196	829354026	858270994	976585528	1062169790	1129888971	1249900308
40-44	627970772	669048314	734783924	979484662	1025811523	1057108096	1204788790	1319743008	1414928313
45-49	732177615	695640396	766719317	865131573	1161529250	1223688667	1265278944	1451438306	1602037723
50-54	720441728	799007486	784065371	886496724	1007528777	1363857827	1441522194	1501068605	1734428445
55-59	216580281	780159956	887623208	890836937	1012610142	1155551304	1563052350	1644511346	1725887634
60-64	62593455	154308823	516202526	583940423	594292188	679248388	776023264	1088845073	1093285209
65-69	12308842	24974518	57909605	176388815	195369146	201709535	233915539	268075204	394178136
70-74	756513	669156	855334	1885498	5014132	5443749	5838042	6992820	7890295
75-79	100668	49496	29527	30760	62823	168183	192891	210250	255667
80-84	139835	42043	12829	7101	6340	11515	32064	39807	43581
85-89	200736	129770	34490	10027	5236	4527	8089	21624	26892
90-94	36648	148878	85614	20267	5453	2719	2311	4090	10577
95 Y MÁS	5890	19186	65012	27369	4918	1644	815	739	1386
TOTALES	4190188936	5092594842	5957393295	6759238062	7569226693	8485230903	9521029876	10645581026	11825611947

EIDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	15069309	16127044	17909875	19401458	20276278	21914139	25071587	31116133	34075029
20-24	162685490	144793986	161883956	178922822	188332729	199543607	224897298	267400225	316405484
25-29	279544713	296266294	284774302	321528638	350557427	368701055	398213260	457480800	547273871
30-34	287226130	374694255	401879627	396968308	446214055	483839351	512351367	560444568	650285092
35-39	336987969	342545646	463289340	505594183	499828374	559256886	607932451	648859232	715297336
40-44	373882987	390441212	412528815	572831584	625108548	61522162	689546328	755004327	812227282
45-49	437854720	412201037	444916224	482092586	676482233	742879688	734397451	828514433	914109220
50-54	423520744	474934844	461152697	510294663	556854526	788045574	871218427	866751810	985152186
55-59	134896527	455335872	523974292	521338421	581874917	640816388	910211340	1001661563	1005193052
60-64	40722252	94651979	301538044	345174259	349508559	393318197	435353939	649651682	674352321
65-69	8444350	15970362	35603030	105043487	117641281	121407049	139007407	154815785	245475397
70-74	657717	554426	722927	1579068	4183779	4569978	4901072	5823789	6511335
75-79	87270	45704	27199	28764	58564	157215	181246	197719	240068
80-84	113247	36615	12278	6874	6195	11290	31479	39161	42946
85-89	126781	95291	28035	9365	4977	4365	7838	20996	26190
90-94	18042	79399	56252	15223	4939	2522	2187	3897	10106
95 Y MÁS	4785	8409	31863	17523	3741	1474	745	694	1306
TOTALES	2501843033	3018782375	3510328756	3960847224	4416941119	4939690939	5553325423	6227786813	6906678222

EIDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	4846912	5652719	6662059	7269142	7455287	8044315	9395535	11078762	11540874
20-24	80294660	79284276	94882727	107236992	111472083	117033539	134362598	157687268	173113549
25-29	191666401	180324775	194962486	230980074	252941020	262903033	285822124	332458823	383377576
30-34	220577571	263521412	255659309	283316445	331466891	359870183	378091025	417074605	486666307
35-39	237976798	265186413	327102855	323759843	358442621	417328642	454237339	481029740	534602972
40-44	254087785	278607102	322255108	406653079	400702976	441885934	515242462	564738681	602701031
45-49	294322895	283439360	321803093	383038987	485047017	480808980	530881493	622923873	687928502
50-54	296920984	324072641	322912674	376202062	450674251	575812253	570303767	634316795	749276259
55-59	81683755	324824084	363648916	369498516	430735225	514734917	652841010	642849784	720694582
60-64	21871203	59656845	214664483	238766164	244783629	285930191	340669325	439193391	418932888
65-69	3864492	9004156	22306575	71345328	77727866	80302486	94908133	113259418	148702740
70-74	98795	114730	132408	306430	830353	873770	936970	1169030	1378959
75-79	13397	3792	2328	1997	4259	10968	11645	12531	15599
80-84	26588	5428	551	227	146	225	585	645	634
85-89	73955	34479	6455	662	260	162	250	628	702
90-94	18606	69479	29363	5044	515	197	123	194	471
95 Y MÁS	1105	10777	33149	9847	1176	169	69	46	80
TOTALES	1688345903	2073812467	2447064539	2798390838	3152285573	3545539964	3967704453	4417794213	4918933725

PROYECCION DE RECAUDACION AFAP
En pesos constantes - base año 2003

Nivel 1 - hombres

EIDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	14166224.7	15057814	16519212	17814807	18706148	20300378	23221678	28661503	31351116
20-24	144077895	129263910	141609454	154524561	163422636	174627272	197205668	233177394	273913072
25-29	228757995	242536970	230046266	252441071	274178737	291966363	318072963	363936922	430894804
30-34	195560398	275673303	290111572	279242455	307432122	335255677	360026047	394780339	453568623
35-39	164308022	205648020	292989452	312146436	302878993	335412719	367559312	395282812	433673551
40-44	142080049	168717912	211495251	305659543	332990207	325187375	361975599	397328246	427543167
45-49	119874840	130787552	157621351	197658395	296086224	339165994	334989576	373687995	410516320
50-54	82910881.6	105128458	117299431	143315581	179930893	284682741	342331590	338906601	378690662
55-59	23405067.7	78909940	101148132	113927653	140699319	177885234	285469697	345296378	342926469
60-64	4496886.09	13904208	45858663	58366385	66813246	84170281	105417556	178746320	203052095
65-69	497351.86	1442824	4344045	13721497	17357746	20285187	26218980	32218557	58726219
70-74	25234.94	25972	51156	149907	445831	562268	678342	922196	1098869
75-79	2960.31	1158	832	1383	4192	13623	18092	22262	30279
80-84	3110.68	993	265	162	213	618	2198	3091	3849
85-89	5741.44	2457	663	180	105	138	398	1375	1930
90-94	576.5	3469	1389	350	97	53	68	191	667
95 Y MÁS	2324.07	797	2108	1038	233	57	28	33	86
TOTALES	1120175559	1367105758	1609099241	1848971404	2100946942	2389515980	2723187793	3082972216	3445991778

Nivel 2 - hombres

EIDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	816436.45	952166	1198834	1344645	1338179	1388959	1598228	2105913	2324065
20-24	15131687	12721687	15771953	18271837	18671713	18997986	21333989	26229701	32073350
25-29	36949934.7	38119736	37114394	43748160	47409543	48529635	51808991	60541759	74022649
30-34	46680338.1	61859886	64569513	63479801	71222797	76408214	80459953	88709235	103952357
35-39	58258772.9	63389590	86366782	88528833	85619924	94976856	103378970	111295003	123327328
40-44	62504753.3	69085491	78837089	107478494	107995123	104428648	116807027	128914374	139366869
45-49	73673581.4	69793480	77990751	91239907	124041596	124203614	121506828	137127067	151567608
50-54	72114773.7	77763534	74489476	83767888	99952750	136960295	138108322	136562771	154040791
55-59	25317849.5	72051194	77214678	74800923	85259396	104063399	144890007	146766006	145505554
60-64	9708684.1	19065788	42334065	44764228	44714194	52474286	65028333	94327221	90878921
65-69	2486735.32	4155082	6921755	12745410	13547806	14086755	17138811	21399929	32302762
70-74	214392.68	176219	178055	275854	443473	481655	528583	680355	841773
75-79	37425.12	16180	8309	6552	9381	14879	17123	19298	24982
80-84	56087.75	15002	4095	1854	1277	1676	2705	3291	3731
85-89	57036.55	43445	10192	2656	1148	786	1039	1618	1984
90-94	12056.95	34111	21576	4611	1182	502	347	462	695
95 Y MÁS	1691.71	4350	11287	5200	931	294	127	95	134
TOTALES	404032237	489246941	563042805	630466853	700230411	777018440	862609384	954684095	1050235553

PROYECCION DE RECAUDACION AFAP
En pesos constantes - base año 2003

Nivel 3 - hombres

EADADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	84326.08	113134	184015	230674	221030	214740	241102	334067	382225
20-24	3316794.73	2671849	4239556	5704162	5790870	5510962	5949788	7493074	9730533
25-29	12933147.9	14439866	16162938	22844401	25862249	25219422	25532684	29889335	38243673
30-34	39508022.8	33598832	42022956	47489446	58101917	61776360	62002959	67002003	80736412
35-39	94628634.9	62242969	72860556	88901968	92593465	105784050	112759611	118379289	132234384
40-44	134353708	120552037	99536599	131815634	147988371	147012523	166059449	181468860	195886976
45-49	185349312	160129006	157720727	150222241	200601859	213728180	211022632	241125925	268193240
50-54	193866411	211871096	194014305	202965274	204938667	272791665	286461959	286257741	330121979
55-59	52817298.6	211412132	238899077	227247661	242379233	253303053	342420855	359888601	363590563
60-64	14403853.5	38084936	142220091	159028925	154570316	167363910	180403653	259052845	258970485
65-69	2577993.46	6006815	15139915	49925681	54178008	53977807	60248650	66882530	102302567
70-74	193741.7	193749	302022	711613	1990248	2105613	2203632	2594105	2936318
75-79	25371.1	15294	11073	13162	27383	73837	83249	89601	108642
80-84	40309.22	13012	4874	3156	3005	5394	14588	17871	19429
85-89	44053.83	38303	12078	4314	2450	2166	3752	9520	11705
90-94	5140.65	31194	26173	7471	2453	1281	1096	1861	4451
95 Y MÁS	731.25	3000	14137	8513	1910	741	378	342	606
TOTALES	734148851	861417225	983371090	1087124298	1189253434	1308871702	1455410038	1620487570	1783474187

Nivel 4 - hombres

EADADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	2321.77	3930	7814	11332	10921	10061	10579	14650	17624
20-24	159113.12	136540	262993	422262	447510	407386	407852	500057	688529
25-29	903635.31	1169722	1450703	2495006	3106899	2985635	2798622	3112784	4112744
30-34	5477371.37	3562235	5175587	6756605	9457218	10399100	9862408	9952990	12027700
35-39	19792539.2	11265066	11072551	16016946	18735992	23083261	24234558	23902128	26062074
40-44	34944476.1	32085772	22659877	27877913	36134848	38593617	44704253	47292846	49430271
45-49	58956986.9	51490998	51583395	42972043	55752554	65781900	66878415	76573447	83832052
50-54	74628677.3	80171757	75349485	80245920	72032215	93610872	104316556	105024697	122298754
55-59	33356311	92962606	106712405	105362184	113536969	105564703	137430781	149710576	153170465
60-64	12112828.7	23597047	71125225	83014721	83410802	89309720	84504396	117525297	121450820
65-69	2872268.86	4365641	9197315	28650899	32557720	33057300	35400965	34314770	52143848
70-74	224347.81	158486	191693	441695	1304227	1420442	1490515	1627133	1634376
75-79	21513.85	13071	6985	7666	17609	54876	62782	66559	76165
80-84	13739.17	7608	3044	1702	1700	3602	11988	14908	15937
85-89	19949.62	11085	5102	2215	1274	1275	2650	8483	10572
90-94	268.31	10625	7114	2791	1206	685	676	1383	4293
95 Y MÁS	37.65	261	4332	2771	666	383	212	224	481
TOTALES	243486386	301012451	354815620	394284669	426510332	464284817	512118207	569642931	626976704

PROYECCION DE RECAUDACIÓN AFAP
En pesos constantes - base año 2003

Nivel 1 – mujeres

EADADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	4533261.53	5243941	6098918	6623013	6827648	7399998	8640776	10114461	10538164
20-24	71510745.2	71099298	83400582	93088382	97209875	102928772	118399802	137918119	150477401
25-29	158026047	150416433	160331110	184918677	201743150	212175436	232726021	269183317	306509735
30-34	156171374	195037574	188267345	203143329	233009374	254318751	270928724	299551319	345116703
35-39	125289324	163648343	207088759	203208836	220516248	254389255	279014553	297599055	329058167
40-44	108462861	127707534	167882295	216680121	215721793	235830412	273342118	300143963	320246800
45-49	93645723.4	99568542	119232789	159635772	213340110	222742818	244679366	284124910	312257878
50-54	61738956.6	79653625	87624540	107544438	147582060	212347294	227221590	250975486	291578282
55-59	13935212.1	55546277	72253811	80135376	99418302	137324833	200185220	214418398	237413183
60-64	2439872.54	7643281	30122351	38582102	43275373	54971477	75137407	112767334	116403126
65-69	236000.05	743855	2210415	8326688	10566015	11989715	15596166	21046462	32358371
70-74	4170.06	5060	8076	23396	80517	99450	116033	161293	210233
75-79	432.46	121	76	91	260	916	1150	1345	1853
80-84	693.6	120	12	5	4	9	33	43	47
85-89	4206.87	1116	171	17	6	5	12	44	57
90-94	477.38	3199	867	143	12	4	3	7	26
95 Y MÁS	36.85	386	1172	285	26	4	2	2	4
TOTALES	795999393	956318704	1124523288	1301910669	1489290772	1706519150	1945988975	2198005556	2452170030

Nivel 2 – mujeres

EADADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	286530.53	367764	491731	555684	542759	562248	660792	837218	867874
20-24	7309950	6857537	9171171	10917276	11019879	11074814	12653659	15560771	17569480
25-29	25243889.9	22092861	24492386	30583370	33393222	33687480	36020468	42909812	51076409
30-34	36954514.7	44627105	41272525	45953298	53927858	57970221	60407678	67131305	79594345
35-39	46687262.2	52904575	64126570	59175769	64405351	74470392	81186697	86674725	96869016
40-44	50534109.1	57502029	68060261	81277451	73983998	80287407	93552343	103421045	110907528
45-49	61788826.1	58882316	67070677	80872084	95259703	86745939	95106683	111784054	123703075
50-54	63923993.3	68206837	65264224	74045926	90424076	106559217	97964933	108442274	127287541
55-59	23188273.1	65944972	69854082	66965582	76218278	94628372	112589484	104211711	115458182
60-64	8417863.95	17801574	39108844	40415842	39527528	46039202	57669355	69849578	63167593
65-69	1868921.27	3491100	6172990	11237986	11547181	11602255	13929409	17477173	21394731
70-74	56389.57	52828	44826	72532	115263	117591	124559	160660	195957
75-79	8530.75	1969	934	584	878	1320	1392	1485	1896
80-84	18305.75	3033	247	76	38	43	63	68	66
85-89	49059.4	19632	2885	234	71	35	41	59	64
90-94	12681.04	38740	13308	1770	147	46	23	28	39
95 Y MÁS	742.6	6032	14823	3495	333	40	14	7	10
TOTALES	326349843	398800905	455162482	502078959	550366562	603746623	661867592	728461974	808093807

PROYECCION DE RECAUDACION AFAP
En pesos constantes - base año 2003

Nivel 3 – mujeres

EADADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	26434.95	39690	68610	86384	81064	78565	90198	121915	129154
20-24	1406615.96	1263577	2176718	3009793	3011748	2823766	3099538	3946515	4732366
25-29	7830035.26	7236064	9311799	13964262	15910527	15256004	15413778	18470037	23294647
30-34	23862254.6	21506070	23245141	29922160	38248888	40690531	40326783	43875840	53880811
35-39	54913129.3	41040662	48235746	51805656	60863842	72298581	77107718	80246334	90488769
40-44	77480916.1	74263745	70156913	88774407	88432658	98694230	115873903	126847459	135932786
45-49	107727896	96545837	102567619	110043762	135596989	128906697	142791690	169696964	189138343
50-54	125098924	130549430	124745960	139943350	155674037	187000051	176222976	197273536	236633766
55-59	30171202.7	143318734	156757307	154874545	174428057	197315837	237154006	224596490	253845612
60-64	7049340.14	23508704	98964288	107488841	107188246	121174562	139795133	172564942	159929608
65-69	1050837.37	3267580	9649382	33766907	35562853	35817657	41386513	48693617	61524320
70-74	28738.03	40156	55900	144121	398617	400421	424549	524704	616316
75-79	3979.55	1364	986	941	2078	5207	5344	5708	7071
80-84	7181.45	2047	245	110	74	113	277	302	294
85-89	19596.97	12551	2951	334	134	84	125	288	317
90-94	5164.99	25212	13355	2600	277	105	65	98	214
95 Y MÁS	309.03	3997	15111	5092	645	93	37	24	39
TOTALES	436682556	542625418	645968031	733832666	815400735	900462503	989692632	1086864774	1210154431

Nivel 4 –mujeres

EADADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	685.44	1324	2800	4060	3817	3503	3769	5168	5681
20-24	67348.61	63865	134256	221541	230581	206186	209599	261862	334301
25-29	566429.05	579417	827191	1513765	1894120	1784113	1661856	1895658	2496785
30-34	3589427.96	2350663	2874298	4297659	6280770	6890681	6427841	6516141	8074447
35-39	11087083.3	7592833	7651780	9569583	12657180	16170413	16928372	16509626	18187020
40-44	17609899.2	19133794	16155639	19921099	22564527	27073885	32474098	34326213	35613917
45-49	31160449.8	28442665	32932009	32487369	40850215	42413526	48303754	57317944	62829207
50-54	46159111	45662750	45277950	54668348	56994078	69905690	68894267	77625499	93776670
55-59	14389066.8	60014101	64783718	67523013	80670588	85465874	102912301	99623185	113977606
60-64	3964125.94	10703287	46469000	52279379	54792482	63744951	68067430	84011537	79432561
65-69	708733.47	1501620	4273789	18013747	20051815	20892859	23996046	26042166	33425318
70-74	9497.8	16686	23607	66381	235957	256308	271829	322372	356454
75-79	454.4	339	332	381	1044	3526	3758	3992	4779
80-84	407.37	228	47	37	30	61	213	233	228
85-89	1091.74	1180	448	77	48	37	72	238	264
90-94	282.2	2328	1833	530	79	42	32	61	191
95 Y MÁS	16.53	362	2042	975	173	33	17	13	27
TOTALES	129314111	176067441	221410738	260567944	297227505	334811688	370155254	404461908	448515457

PROYECCION DE RECAUDACION BPS SOLIDARIO
En pesos constantes - base año 2003

EIDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	6110935	6590753	7271708	7832858	8217523	8941233	10280092	12443564	13453176
20-24	58809345	50063103	55776481	60992431	64282333	68741118	78287822	91871991	104481530
25-29	182306943	68804310	64577598	71925318	77963745	82735560	90748936	104390043	121064984
30-34	228977975	195236602	77957404	73731584	82209233	89458162	95930842	106838949	121646658
35-39	233141006	281958969	242725818	97000824	91906430	103070869	112743769	121062758	133550397
40-44	265309228	283411860	344422216	297224905	119649684	114288896	128720520	140966547	151458408
45-49	413155778	366146761	391372156	478265039	432079457	174297076	162937687	183796649	201753605
50-54	561925369	518953816	465978388	503054467	620364592	543906874	221916767	213874507	241271032
55-59	1615495970	537874064	499465446	451850008	492668521	613577469	542757891	222475336	214764288
60-64	896583800	984894041	290817038	273890527	252946486	280971315	353461658	303767942	125668043
65-69	254831293	289286753	315138438	79637585	76456322	72456763	82314753	104434579	86600162
70-74	17942964	11105996	8785793	9659283	1586168	1574556	1592172	1923814	2552076
75-79	2862562	883083	399121	285891	317565	43737	44914	46145	56200
80-84	3826066	703718	156736	69788	47651	51555	7052	7337	7538
85-89	4900694	2226367	392551	92359	41762	28973	31689	4362	4602
90-94	781272	2194174	1001772	174902	41843	19079	13386	14790	2059
95 Y MÁS	61427	276243	690804	244877	32523	11365	5289	3997	4627
TOTALES	4747022627	3600610612	2766929470	2405932648	2320811838	2154174600	1881795240	1606923310	1518339385

HOMBRES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	4653672	4915936	5342164	5743480	6054844	6590460	7536202	9250200	10123397
20-24	39081786	31940129	34708144	37627736	39842229	42753714	48360108	57114932	66712171
25-29	104344759	40077542	35412756	38562199	41696286	44493541	48655415	55716591	65849203
30-34	109355002	109495440	43950707	38834403	42447417	46143149	49662209	54576201	62654764
35-39	104707952	135484986	136309080	54943509	48746479	53590455	58548268	63106560	69373234
40-44	119638922	130927191	170042173	171103767	69346882	62087367	68605971	75066504	80958413
45-49	193202498	174592230	190998039	248185076	257533704	105708070	93123063	103095889	112994690
50-54	263575197	243094133	223099054	246627197	324420914	328645807	134563993	122336794	135656363
55-59	1063988869	260930934	242310419	224111016	250214760	332020366	337921302	138829235	126785199
60-64	625158026	669575278	145792330	138059970	130688457	148655750	199766218	197134228	80608047
65-69	185582019	207926840	222957929	41208071	40083307	39146757	45585554	61987614	58454573
70-74	15856372	9800723	7946141	8733508	1248857	1250761	1282336	1560611	2146413
75-79	2621661	832651	380323	276100	306696	39876	41156	42548	52047
80-84	3367135	650132	152153	68514	47094	51043	6894	7190	7408
85-89	3471454	1806521	343581	87831	40451	28386	31126	4157	4406
90-94	528544	1471959	760393	143941	39055	18255	13005	14422	1932
95 Y MÁS	43839	160384	410480	186747	27799	10566	5027	3868	4483
TOTALES	2839177707	2023683007	1460915865	1254503064	1252785230	1211234322	1093707846	939847543	872386743

MUJERES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	1457263	1674818	1929544	2089378	2162679	2350773	2743890	3193364	3329778
20-24	19727558	18122974	21068337	23364695	24440105	25987404	29927715	34757060	37769359
25-29	77962184	28726768	29164842	33363119	36267459	38242019	42093522	48673453	55215781
30-34	119622973	85741162	34006697	34897181	39761816	43315013	46268633	51262749	58991894
35-39	128433054	146473984	106416739	42057315	43159951	49480414	54195501	57956198	64177163
40-44	145670307	152484669	174380043	126121138	50302802	52201529	60114549	65900043	70499995
45-49	21953280	191554531	200374117	230079963	174545753	68589006	69814624	80700760	88758915
50-54	298350172	275859682	242879333	256427270	295943678	215261067	87352774	91537713	105614669
55-59	551507101	276943130	257155027	227738992	242453761	281557102	204836589	83646101	87979089
60-64	271425774	315318763	145024708	135830558	122258028	132315565	153695441	106633714	45059996
65-69	69249274	81359913	92180509	38429514	36373015	33310006	36729198	42446965	28145589
70-74	2086592	1305273	839652	925775	337311	323796	309837	363203	405664
75-79	240900	50432	18798	9791	10869	3861	3758	3596	4153
80-84	458931	53586	4583	1274	557	513	158	148	130
85-89	1429240	419846	48971	4528	1311	588	563	205	195
90-94	252728	722215	241378	30962	2788	824	380	367	128
95 Y MÁS	17588	115859	280325	58131	4724	799	262	128	144
TOTALES	1907844919	1576927604	1306013605	1151429584	1068026608	942940278	788087393	667075766	645952642

PROYECCION DE RECAUDACION BPS SOLIDARIO
En pesos constantes - base año 2003

Nivel 1 –hombres

EDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	4653671.93	4915936	5342164	5743480	6054844	6590460	7536202	9250200	10123397
20-24	39081786.3	31940129	34708144	37627736	39842229	42753714	48360108	57114932	66712171
25-29	104344759	40077542	35412756	38562199	41696286	44493541	48655415	55716591	65849203
30-34	109355002	109495440	43950707	38834403	42447417	46143149	49662209	54576201	62654764
35-39	104707952	135484986	136309080	54943509	48746479	53590455	58548268	63106560	69373234
40-44	119638922	130927191	170042173	171103767	69346882	62087367	68605971	75066504	80958413
45-49	193202498	174592230	190998039	248185076	257533704	105708070	93123063	103095889	112994690
50-54	263575197	243094133	223099054	246627197	324420914	328645807	134563993	122336794	135656363
55-59	373503991	260930934	242310419	224111016	250214760	332020366	337921302	138829235	126785199
60-64	203841813	211553180	145792330	138059970	130688457	148655750	199766218	197134228	80608047
65-69	59650164.9	59071193	60840698	41208071	40083307	39146757	45585554	61987614	58454573
70-74	4682090.71	2517081	1762036	1873107	1248857	1250761	1282336	1560611	2146413
75-79	775093.72	222069	85822	52483	55959	39876	41156	42548	52047
80-84	1014524.98	184511	39048	14674	8569	8895	6894	7190	7408
85-89	1150294.39	536914	96195	21633	8289	5036	5405	4157	4406
90-94	275177.65	512953	228203	41708	9646	3776	2322	2534	1932
95 Y MÁS	43839.09	86241	171199	60425	8839	2874	1154	791	934
TOTALES	1583496777	1406142661	1291188066	1247070455	1252415437	1211146653	1093667569	939832578	872383194

Nivel 2 – hombres

EDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50-54	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	158439493	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	85904739	77189580	0	0	0	0	0	0	0
65-69	24290746.5	22121900	18802108	0	0	0	0	0	0
70-74	1700403.01	1033760	602269	502737	0	0	0	0	0
75-79	160136.46	74167	30359	15616	13213	0	0	0	0
80-84	167882.13	33630	11261	4180	2209	1847	0	0	0
85-89	179188.76	76200	14537	4905	1864	1015	877	0	0
90-94	46169.06	60642	24107	4439	1564	615	342	300	0
95 Y MÁS	0	11125	12843	4006	674	302	125	71	66
TOTALES	270888758	100601005	19497484	535883	19524	3778	1344	371	66

PROYECCION DE RECAUDACIÓN BPS SOLIDARIO
En pesos constantes - base año 2003

Nivel 3 – hombres

EIDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50-54	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	263202286	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	160520073	173779174	0	0	0	0	0	0	0
65-69	43462067.1	56639178	58786536	0	0	0	0	0	0
70-74	2870599.4	2521271	2206926	2204755	0	0	0	0	0
75-79	334841.59	167508	100908	75854	76915	0	0	0	0
80-84	588797.16	99504	35755	19679	13933	14202	0	0	0
85-89	487750.18	329705	58055	22005	11758	8310	8534	0	0
90-94	112312.71	204795	134283	24156	9467	4991	3552	3677	0
95 Y MÁS	0	34135	46380	27256	4756	2386	1274	955	1012
TOTALES	471578727	233775269	61368843	2373705	116828	29889	13360	4633	1012

Nivel 4 – hombres

EIDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50-54	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	268843098	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	174891402	207053344	0	0	0	0	0	0	0
65-69	58179040.6	70094569	84528586	0	0	0	0	0	0
70-74	6603278.6	3728611	3374910	4152909	0	0	0	0	0
75-79	1351589.65	368907	163235	132148	160610	0	0	0	0
80-84	1595931.06	332488	66089	29981	22382	26100	0	0	0
85-89	1654220.75	863702	174794	39287	18541	14024	16310	0	0
90-94	94884.13	693568	373800	73637	18378	8873	6788	7911	0
95 Y MÁS	0	28883	180057	95060	13531	5005	2475	2050	2472
TOTALES	513213445	283164073	88861471	4523022	233441	54002	25573	9961	2472

PROYECCION DE RECAUDACIÓN BPS SOLIDARIO
En pesos constantes - base año 2003

Nivel 1 – mujeres

EADADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	1457263.13	1674818	1929544	2089378	2162679	2350773	2743890	3193364	3329778
20-24	19727558.5	18122974	21068337	23364695	24440105	25987404	29927715	34757060	37769359
25-29	77962184.1	28726768	29164842	33363119	36267459	38242019	42093522	48673453	55215781
30-34	119622973	85741162	34006697	34897181	39761816	43315013	46268633	51262749	58991894
35-39	128433054	146473984	106416739	42057315	43159951	49480414	54195501	57956198	64177163
40-44	145670307	152484669	174380043	126121138	50302802	52201529	60114549	65900043	70499995
45-49	219953280	191554531	200374117	230079963	174545753	68589006	69814624	80700760	88758915
50-54	298350172	275859682	242879333	256427270	295943678	215261067	87352774	91537713	105614669
55-59	346132308	276943130	257155027	227738992	242453761	281557102	204836589	83646101	87979089
60-64	156053172	184232439	145024708	135830558	122258028	132315565	153695441	106633714	45059996
65-69	36761400.4	42660889	49349854	38429514	36373015	33310006	36729198	42446965	28145589
70-74	1031327.06	624915	381008	444923	337311	323796	309837	363203	405664
75-79	154436.49	24036	8540	4240	4991	3861	3758	3596	4153
80-84	279635.08	30964	1892	481	206	194	158	148	130
85-89	1077496.98	280308	31066	2121	571	252	249	205	195
90-94	227865.95	510672	161340	20865	1281	343	155	147	128
95 Y MÁS	17587.63	107280	196211	37358	2864	352	113	56	67
TOTALES	1552912021	1406053221	1262529299	1150909111	1068016271	942938696	788086705	667075474	645952565

Nivel 2 – mujeres

EADADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50-54	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	84122382.9	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	44891148.3	39384159	0	0	0	0	0	0	0
65-69	10547460.7	11107925	8883018	0	0	0	0	0	0
70-74	253559.82	178469	92259	67073	0	0	0	0	0
75-79	22485.42	5217	2030	829	614	0	0	0	0
80-84	29627.64	3182	394	105	40	27	0	0	0
85-89	56018.44	19088	1975	253	71	28	20	0	0
90-94	15185	25052	8479	837	115	34	14	10	0
95 Y MÁS	0	3894	6194	1894	152	25	8	3	3
TOTALES	139937868	50726985	8994348	70991	992	114	42	14	3

PROYECCION DE RECAUDACION BPS SOLIDARIO
En pesos constantes - base año 2003

Nivel 3 - mujeres

EADADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50-54	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	81949619.3	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	40060027.9	60730824	0	0	0	0	0	0	0
65-69	12373599.1	15559860	20909867	0	0	0	0	0	0
70-74	446572.18	286273	200145	234299	0	0	0	0	0
75-79	28898.64	12224	4845	2624	2912	0	0	0	0
80-84	80152.94	7807	1252	395	172	159	0	0	0
85-89	194056.14	64929	6531	1129	361	160	150	0	0
90-94	8977.51	116897	38049	3785	692	227	104	100	0
95 Y MÁS	0	4119	45665	10936	773	201	68	32	33
TOTALES	135141904	76782933	21206354	253168	4910	746	321	132	33

Nivel 4- mujeres

EADADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50-54	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	39302791	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	30421425.3	30971340	0	0	0	0	0	0	0
65-69	9566813.89	12031239	13037771	0	0	0	0	0	0
70-74	355133.24	215616	166241	179480	0	0	0	0	0
75-79	35079.71	8956	3383	2098	2353	0	0	0	0
80-84	69515.26	11633	1046	294	139	134	0	0	0
85-89	101668.21	55521	9399	1025	308	147	145	0	0
90-94	699.68	69595	33510	5475	701	220	108	110	0
95 Y MÁS	0	565	32254	7942	935	220	73	37	42
TOTALES	79853126.3	43364466.2	13283603.6	196313.45	4434.82	721.29	325.92	147.41	41.74

PROYECCION DE RECAUDACION BPS mixto
En pesos constantes - base año 2003

EDES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	47164039	51586426	58230750	63208433	65697712	70951815	81637294	9986452	108105784
20-24	577959939	532451348	610384239	680276720	712431934	752014112	853485707	1010317205	1163882384
25-29	1124257318	1135750873	1142352782	1314604491	1435033699	1501692982	1626879759	1879506143	2214691538
30-34	1205549202	1522341581	1565049801	1615422626	1843188603	1999126242	2111809834	2320106999	2698143948
35-39	1341912094	1437805260	1876571641	1959774860	2022158995	2297098643	2500106778	2663204375	2946654864
40-44	1442295203	1547247811	1722013578	2298042927	2394629008	2462112664	2803809599	3074328746	3298226141
45-49	1648226168	1574903369	1743875993	1991934214	2677569256	2811620515	2903537885	3328544286	3674207472
50-54	1587879329	1768864611	1741225646	1973769439	2272354677	3085736448	3255639337	3388650718	3909179645
55-59	468117584	1689285954	1922598675	1931159436	2201548309	2547983080	3462531624	3640937199	3815985631
60-64	134568194	332352022	1092448928	1233260803	1256667392	1444024533	1673365615	2358723866	2367425259
65-69	26522141	54107298	123452599	364902962	403649768	417878387	488234930	567160557	836421420
70-74	1621170	1444772	1813299	3902646	10065489	10947605	11789209	14281762	16306775
75-79	230208	108241	63758	64507	127842	330287	379633	415961	510418
80-84	333081	94835	27663	14948	12984	22917	61462	76324	83971
85-89	479501	304100	76677	21211	10797	9098	15836	40818	50782
90-94	93056	350876	194353	43873	11288	5499	4566	7891	19696
95 Y MÁS	14472	46533	147993	59798	10414	3335	1622	1441	2643
TOTALES	9607222700	11649045912	13600528376	15430463893	17295168169	19401558163	21773290689	24346290742	27049898372
hombres	AÑOS								
EDES	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	35682089	38192391	42435667	45972404	48027642	51892118	59374039	73720005	80741493
20-24	387281958	344323031	385131190	425666055	447863657	474351559	534684941	635996695	752820541
25-29	668728060	707828080	679838070	766924510	835575302	878708338	949404405	1091193770	1305521146
30-34	683161753	896574428	958970309	944872577	1059817684	1148837346	1217801217	1333264461	1546745721
35-39	783904898	811146585	1102401972	1196159542	1178733862	1316462094	1432127677	1530860095	1687929133
40-44	851953506	898740258	966040046	1344685739	1458550894	1432061630	1603539090	1757539488	1892051629
45-49	975475070	925479877	1006492243	1108012589	1599172941	1704772327	1683322584	1897404990	2093440864
50-54	920250955	1035736246	1010471476	1124017829	1246252983	1773279813	1956988037	1945338049	2206775985
55-59	286996163	972372677	1118477987	1115626251	1252100652	1402364380	2005406508	2206277807	2210052377
60-64	85887535	200846088	630884709	720533944	731765618	829996935	934355644	1402888192	1455659530
65-69	17810212	34005718	74824001	214984577	240594651	249415884	288396112	326339200	519625361
70-74	1387855	1183589	1521251	3246363	8353403	9149525	9858344	11857443	13426584
75-79	196928	99271	58484	60152	118870	308124	356085	390582	478660
80-84	264796	81501	26368	14442	12670	22449	60308	75050	82718
85-89	289689	218914	61466	19713	10234	8756	15325	39596	49414
90-94	45369	180147	125235	32512	10166	5084	4313	7504	18799
95 Y MÁS	11654	20166	70358	37657	7867	2977	1480	1349	2487
TOTALES	5699328490	6867028968	7977830831	9010866854	10066969097	11271639342	12675696110	14213194277	15765422441
mujeres	AÑOS								
EDES	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	11481950	13394036	15795083	17236030	17670071	19059697	22263256	26266447	27364291
20-24	190677981	188128317	225253049	254610665	264568277	277662554	318800766	374320510	411061843
25-29	455529258	427922793	462514712	547679981	599458397	622984644	677475354	788312372	909170392
30-34	522387449	625767153	606079492	670550049	783370919	850288896	894008617	986842538	1151398228
35-39	558007195	626658675	774169669	763615318	843425132	980636549	1067979101	1132344279	1258725732
40-44	590341698	648507553	755973532	953357188	936078114	1030051034	1200270508	1316789258	1406174511
45-49	672751098	649423492	737383750	883921624	1118396316	1106848187	1220215301	1431139296	1580766608
50-54	667628374	733128365	730754170	849751609	1026101695	1312456635	1298651300	1443312669	1702403660
55-59	181121421	716913276	804120688	815533185	949447658	1145618700	1457125115	1434659392	1605933254
60-64	48680659	131505934	461564219	512726860	524901773	614027598	739009971	955835674	911765729
65-69	8711929	20101580	48628599	149918385	163055117	168462503	199838817	240821357	316796060
70-74	233316	261183	292048	656284	1712086	1798080	1930865	2424319	2880191
75-79	33280	8971	5275	4355	8972	22162	23548	25379	31757
80-84	68286	13335	1295	506	314	468	1154	1274	1254
85-89	189811	85186	15210	1499	563	342	511	1223	1368
90-94	47687	170729	69118	11360	1122	415	253	386	897
95 Y MÁS	2818	26367	77636	22141	2547	357	143	92	156
TOTALES	3907894210	4782016943	5622897545	6419597039	7228199072	8129918822	9097594579	10133096465	11284475931

PROYECCION DE RECAUDACIÓN BPS mixto
En pesos constantes - base año 2003

Nivel 1 – hombres

EADADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	33356737	35456133	38897237	41947933	44046744	47800624	54679311	67488286	73821427
20-24	339255417	304373421	333443062	363853833	384805833	411189017	464353613	549055037	644973981
25-29	538648827	571093718	541682275	594414575	645599533	687483463	748955802	856950139	1014613632
30-34	460479550	649118737	683116047	657522902	723900171	789415366	847741333	929576106	1068002918
35-39	386890622	484232538	689892496	735000807	713179069	789785149	865479661	930759262	1021156655
40-44	334551155	397274443	498000817	719726337	784080940	765707872	852331877	935575577	1006721644
45-49	282265289	307961090	371145741	465419634	697184361	798622861	788788788	879910665	966629095
50-54	195227489	247542475	276201060	337460421	423677276	670332960	806076784	798012075	891690279
55-59	55111132.8	185806606	238170134	268261647	331299997	418860430	672185980	813057872	807477527
60-64	10588667.8	32739774	107981865	137433381	157322924	198192956	248223206	420888002	478120001
65-69	1171097.85	3397371	10228779	32309553	40871706	47764855	61736959	75863961	138280670
70-74	59419.88	61155	120456	352980	1049783	1323954	159270	2171464	2587470
75-79	6970.54	2728	1959	3256	9871	32078	42601	52418	71297
80-84	7324.61	2338	623	381	502	1456	5175	7279	9062
85-89	13519.18	5786	1562	425	247	326	938	3238	4544
90-94	1357.47	8169	3270	824	229	126	161	450	1571
95 Y MÁS	5472.41	1877	4964	2445	549	134	66	77	202
TOTALES	2637640049	3219078359	3788892346	4353711333	4947029734	5626513628	6412199524	7259371910	8114161974

Nivel 2 – hombres

EADADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	2127325.43	2467962	3098685	3470024	3448856	3574711	4115964	5430900	6004082
20-24	40287423.2	33666148	41620266	48143503	49137243	49925045	56095864	69055401	84603004
25-29	99677027.6	102426457	99412920	116996158	126631969	129447272	138277728	161798718	198160152
30-34	127068656	167351807	174401367	171119804	191748732	205436094	216470837	238978291	280514322
35-39	159597419	172769406	234705693	240257991	232046409	257051043	279973070	301823572	335029886
40-44	172426142	189563400	215785905	293482497	294826925	284600200	318543701	352055062	381257040
45-49	204622068	192833621	214878746	251006781	340711384	340850094	333594332	376992632	417418653
50-54	198534456	212961269	203451832	228469367	272222794	372648211	375806063	372163491	420518490
55-59	69860065.6	197566093	211162516	204227850	232471636	283372259	394738123	400492641	397705914
60-64	26845847.1	52396962	115945070	122414096	122111801	143101150	177461648	257736427	248792146
65-69	6954672.93	11508497	19110977	35116289	37274633	38708407	47123718	58917933	89100356
70-74	591467.31	483524	486990	753086	1209331	1311765	1440401	1856338	2301014
75-79	106060.84	45608	23353	18382	26278	41634	47947	54107	70149
80-84	156025.5	41506	11307	5112	3518	4611	7446	9071	10302
85-89	158513.98	120120	28103	7311	3155	2158	2854	4451	5467
90-94	33508.26	94314	59492	12694	3250	1379	954	1270	1914
95 Y MÁS	4701.53	12026	31122	14316	2559	807	349	261	368
TOTALES	1109051380	1336308718	1534214344	1715515261	1903880472	2110076840	2343700998	2597370566	2861493259

PROYECCION DE RECAUDACIÓN BPS mixto
En pesos constantes - base año 2003

Nivel 3 – hombres

EDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	194506.7	262338	427899	537268	515486	501530	562727	778610	889266
20-24	7497902.31	6076468	9669165	13028569	13242156	12619899	13617161	17128171	22199747
25-29	29032294.8	32534607	36543609	51731348	58633742	57251381	57928164	67725933	86512442
30-34	87309852.6	74703536	93606706	105986857	129831638	138220850	138637637	149621332	179994489
35-39	207411367	137066801	161017796	196619053	205104620	234631679	249935355	262041635	292232489
40-44	292000383	263260384	217900950	289213990	324862600	323245635	364891864	398212893	429136655
45-49	399208921	346624813	342267329	326440558	436756323	465574012	459551787	524416348	582303725
50-54	413351935	453692119	416588765	436435226	441152075	588384560	616961292	615945041	709162304
55-59	111456797	448068668	507369332	483407683	516206974	540095602	730137341	765766059	772662510
60-64	30089971.7	79936229	299131933	334836149	325880118	353309294	380562126	546095413	544627940
65-69	5330081.67	12481539	31541115	104123973	113090808	112827757	125867572	139536115	213194261
70-74	396856.03	398645	623199	1470688	4117080	4360415	4561053	5362907	6060387
75-79	51281.21	31119	22581	26892	56027	151221	170361	183154	221747
80-84	80616.85	26123	9823	6369	6074	10921	29513	36099	39193
85-89	87412.41	76202	24066	8619	4900	4339	7517	19046	23377
90-94	10096.5	61557	51688	14763	4859	2541	2174	3688	8805
95 Y MÁS	1423.39	5866	27705	16696	3748	1456	742	672	1188
TOTALES	1583511700	1855307015	2116823660	2343904701	2569469228	2831193092	3143424386	3492873116	3839270525

Nivel 4 – hombres

EDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	3519.8	5957	11846	17179	16556	15253	16037	22209	26717
20-24	241215.49	206994	398697	640149	678426	617597	618304	758086	1043810
25-29	1369911.12	1773299	2199266	3782429	4710058	4526222	4242711	4718980	6234920
30-34	8303695	5400349	7846189	10243013	14337143	15765036	14951411	15088733	18233993
35-39	30005489.5	17077841	16785988	24281690	28403764	34994223	36739590	36235626	39510104
40-44	52975825.8	48642031	34352374	42262916	54780429	58507923	67771648	71695955	74936290
45-49	89378792.1	78060353	78200427	65145617	84520873	99725360	101387677	116085346	127089391
50-54	113137075	121540383	114229819	121652815	109200838	141914082	158143899	159217441	185404911
55-59	50568167.4	140931310	161776006	159729070	172122045	160036089	208345063	226961234	232206426
60-64	18363048.3	35773123	107825840	125850318	126450776	135393536	128108665	178168350	184119442
65-69	4354359.59	6618312	13943130	43434762	49357504	50114866	53667863	52021191	79050074
70-74	340111.28	240265	290606	669609	1977209	2153391	2259620	2466734	2477714
75-79	32614.99	19816	10590	11622	26695	83192	95177	100903	115467
80-84	20828.58	11534	4615	2580	2577	5461	18174	22600	24160
85-89	30243.63	16805	7735	3358	1932	1933	4017	12860	16027
90-94	406.76	16107	10785	4231	1829	1038	1024	2096	6509
95 Y MÁS	57.07	396	6567	4200	1010	580	322	340	729
TOTALES	369125361	456334876	537900480	597735559	646589663	703855782	776371202	863578684	950496683

PROYECCION DE RECAUDACIÓN BPS mixto
En pesos constantes - base año 2003

Nivel 1 - mujeres

EIDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	10674319.8	12347734	14360919	15594987	16076835	17424529	20346147	23816184	24813865
20-24	168383968	167415146	196380570	219192111	228896852	242362949	278792067	324751198	354324121
25-29	372098665	354180560	377526319	435421844	475037870	499602427	547992205	633836983	721728255
30-34	367731528	459248474	443306842	478334825	548659407	598835885	637946834	705343505	812634797
35-39	295014594	385337299	487624998	478489072	519242258	599001900	656986266	700746574	774822297
40-44	255393883	300708673	395306845	510209457	507952914	555302010	643629575	706738986	754074465
45-49	220504463	234450726	280753473	375889031	502344846	524485089	576138347	669019454	735263216
50-54	145374663	187557736	206326583	253231303	347506556	500007096	535031105	590963611	686569660
55-59	32812779.3	130792966	170133640	188692098	234096962	323354207	471369464	504883853	559028908
60-64	5745086.53	17997379	70928095	90847989	101899078	129439505	176923549	265529482	274090561
65-69	555701.45	1751531	5204790	19606575	24879444	28231783	36723771	49557402	76193178
70-74	9819.1	11913	19016	55091	189590	234171	273219	379792	495029
75-79	1018.29	284	179	214	612	2156	2709	3168	4364
80-84	1633.2	283	28	11	9	20	77	100	110
85-89	9905.78	2628	403	39	15	12	27	103	134
90-94	1124.08	7531	2041	338	28	10	8	16	62
95 Y MÁS	86.76	910	2761	671	61	9	4	4	9
TOTALES	1874313238	2251811774	2647877502	3065565656	3506783339	4018283758	4582155373	5175570416	5774043031

Nivel 2 – mujeres

EIDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	744540.78	950629	1267537	1430099	1395017	1443085	1697112	2153210	2235979
20-24	18894994.6	17637857	23523209	27956059	28181233	28282335	32336228	39821121	45038406
25-29	64356858.3	55941325	61896447	77161176	84125715	84741971	90680487	108185649	128998828
30-34	94018135.7	112902369	104197095	115769875	135689022	145667796	151894768	169024147	200749675
35-39	119312362	134490585	162578085	149758239	162800638	187974574	205056564	219222679	245444797
40-44	129467945	146517664	172967745	206112392	187582780	203117735	236860125	262251904	281729921
45-49	155665280	147227182	167383489	201589699	236848248	215942182	236451926	278370720	308709159
50-54	165437527	175661508	167588598	189813977	231518802	272411736	250677583	277815014	326679455
55-59	60501138.3	170527368	180000519	172324977	195909487	242867877	289225506	267874645	297477375
60-64	21537590.2	45242135	99006017	102153684	99776827	116053775	145461273	176427995	159842327
65-69	4800390.35	8918779	15724057	28583940	29337797	29433485	35355267	44427548	54476393
70-74	147226.59	137057	115886	187128	297041	302680	320789	414250	506248
75-79	23173.32	5271	2487	1551	2326	3494	3688	3939	5033
80-84	51128.09	8443	685	210	104	118	172	186	182
85-89	138062.39	54964	8055	652	198	99	114	163	179
90-94	35679.99	108444	37151	4935	410	127	65	78	110
95 Y MÁS	2089.43	16884	41381	9742	926	111	38	21	28
TOTALES	835134121	1016348464	1156338444	1272858335	1393466570	1528243179	1676021707	1845993270	2051894093

PROYECCION DE RECAUDACIÓN BPS mixto
En pesos constantes - base año 2003

Nivel 3 – mujeres

EADADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	62050.28	93666	162383	204787	192433	186773	214283	289218	305835
20-24	3296917.54	2978496	5145738	7126639	7140631	6704691	7354719	9351209	11192515
25-29	18215028.3	16922512	21837924	32802092	37423326	35935531	36283288	43415924	54658182
30-34	55196212.9	50052704	54218119	69930098	89500843	95338943	94422408	102596417	125772894
35-39	126872222	95320056	112366486	120860521	142193951	169145729	180272860	187346434	210887115
40-44	178783263	172274385	163206993	206834952	206334597	230587279	270550075	295759830	316379427
45-49	24934212	224626505	239321863	257192043	317274296	302122011	334396537	396855119	441545156
50-54	286838972	300684392	288197616	323829114	360673314	434060778	408498903	456853787	546989113
55-59	65993677.7	324611564	355774413	352151222	397144599	449830351	540515097	510872144	576636920
60-64	15388367.7	52040238	221183104	240469648	240160464	271896972	313434925	386516706	357413079
65-69	2281397.37	7154813	21220687	74419030	78439323	79123661	91381773	107356483	135453707
70-74	61871.43	86916	121357	313432	867744	872667	924763	1141560	1338529
75-79	8399.79	2902	2105	2013	4452	11167	11453	12220	15115
80-84	14906.95	4263	512	230	156	238	583	634	616
85-89	40188.16	25806	6074	690	276	174	260	595	655
90-94	10455.36	51224	27147	5284	564	214	133	200	436
95 Y MÁS	616.71	8024	30398	10251	1297	187	75	48	79
TOTALES	1002406660	1246938464	1482822920	1686152047	1877352266	2075817366	2278262133	2498368527	2778589374

Nivel 4 – mujeres

EADADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	1039.13	2007	4244	6155	5786	5310	5714	7834	8613
20-24	102100.5	96819	203532	335856	349561	312579	317752	396983	506801
25-29	858706.44	878396	1254022	2294868	2871486	2704716	2519374	2873817	3785127
30-34	5441572.79	3563606	4357436	6515251	9521647	10446272	9744606	9878470	12240861
35-39	16808018.2	11510735	11600099	14507487	19188285	24514347	25663412	25028592	27571522
40-44	26696607.2	29006831	24491949	30200387	34207823	41044010	49230733	52038539	53990699
45-49	47239241.9	43119079	49924925	49250852	61928926	64298905	73228492	86894004	95249078
50-54	69977212.2	69224729	68641373	82877215	86403022	105977026	104443709	117680257	142165432
55-59	21813825.3	90981377	98212116	102364888	122296611	129566265	156015048	151028749	172790050
60-64	6009614.92	16226182	70447003	79255539	83065403	96637345	103190224	127361490	120419763
65-69	1074439.94	2276457	6479065	27308840	30398552	31673575	36378006	39479923	50672782
70-74	14398.67	25296	35788	100633	357711	388563	412093	488717	540384
75-79	688.86	513	504	577	1582	5345	5697	6052	7245
80-84	617.57	345	71	55	45	92	323	353	346
85-89	1655.08	1789	678	117	73	57	110	361	401
90-94	427.81	3529	2779	804	120	64	48	92	289
95 Y MÁS	25.05	549	3095	1477	263	50	25	19	40
TOTALES	196040192	266918240	335658679	395021003	450596897	507574519	561155366	613164253	679949432

**PROYECCION FINANCIERA DEL SISTEMA
PREVISIONAL CONTRIBUTIVO ADMINISTRADO POR EL
BANCO DE PREVISION SOCIAL**

**ANALISIS DE LA EVOLUCION DEL MONTO DE
JUBILACIONES**

Noviembre 2005

**PROYECCION FINANCIERA DEL SISTEMA PREVISIONAL
CONTRIBUTIVO ADMINISTRADO POR EL
BANCO DE PREVISION SOCIAL**

**- ANALISIS DE LA EVOLUCION DEL MONTO DE
JUBILACIONES -**

1 - INTRODUCCION

A partir de los datos obtenidos en la proyección financiera del sistema previsional contributivo administrado por el BPS, analizaremos los principales resultados de las variables monetarias relacionadas con las jubilaciones.

El período de la proyección abarca los años 2005 – 2050. El año base elegido es el 2003 y se ajustó a los datos efectivos de cotizantes y pasivos del 2004. Las proyecciones parten del stock actual incorporándole las jubilaciones generadas a partir de la aplicación de las tasas de jubilaciones a los cotizantes por edad simple y por año. En la dinámica de la proyección las bajas se producen por fallecimiento.

2 - ASPECTOS METODOLOGICOS

Las prestaciones por jubilaciones del pilar solidario se proyectaron bajo el supuesto de vigencia de la Ley 16.713 de reforma previsional. En el escenario base se supone que no hay cambios en la cobertura.

El nuevo sistema jubilatorio contributivo es mixto compuesto por el régimen de reparto reformado y el régimen de ahorro individual complementario.

En la Ley 16.713 se introdujeron cambios significativos en la forma de determinar las prestaciones del régimen de reparto, en el sentido de que:

- se cambiaron las tasas de reemplazo igualándolas para ambos sexos y estableciendo una nueva escala que oscila entre 50% y 82,5% y es función de los años de servicios y la edad de retiro,
- se aumentó el período que sirve de base para el cómputo del sueldo básico jubilatorio de 3 años a 10 años registrados en la historia laboral, limitado al promedio mensual de los 20 mejores años incrementados en un 5%,
- se aumentaron los años de servicios mínimos requeridos para generar causal jubilatoria de 30 a 35 años,
- se aumentó la edad mínima jubilatoria para el caso de las mujeres que se igualó a la de hombres en 60 años,

- se aumentaron los requisitos para el reconocimiento de las actividades computables; para patronos y trabajadores no dependientes deben tener registrados en la historia laboral sus aportes efectivos y en el caso de los dependientes deben tener registrado sus servicios.

Teniendo en cuenta las distintas variables se describe muy brevemente los principales elementos metodológicos de la proyección.

2.1 Altas de Jubilados por edad

Los nuevos jubilados de cada año se determinan a partir de los cotizantes del año anterior a los que se les aplican la tasa de jubilación por sexo y edad. Se estiman además las altas por causal utilizando la función de distribución de las altas.¹ A estas las habíamos definido como

$$J(x, e, n, r, c, t) = C(x, e-1, n, r, t-1) * j(x, e) * d(x, c, e)$$

Tenemos entonces la variable indexada en las diferentes categorías: sexo (x), edad (e), nivel de ingreso (n), el régimen aplicable (r), causal jubilatoria (c), y el tiempo (t).

2.2 Sueldo básico Jubilatorio por edad

En el modelo se distinguen cuatro niveles salariales.¹ Asociados a cada uno de los niveles se establece un salario medio que cambia con la edad del trabajador por la tasa de movilidad vertical. El cómputo del sueldo básico fue de 10 años, el que fue limitado al promedio mensual de los 20 mejores años incrementados en un 5%. Al trabajar sobre el supuesto de que el salario tiene un crecimiento sostenido y constante al final de la vida laboral, para el cálculo de los mejores años se promedian los últimos 20 años obteniendo. Como resultado de esta operación llegamos a la siguiente expresión para el Sueldo Básico Jubilatorio:

$$SBJ(x, e, n, r, c, t) = \min [\text{suma1}(S(x, e, n, t)/10); 1.05 * \text{suma2}(S(x, e, n, t)/20)]$$

Donde suma1 y suma2 representan respectivamente las sumas de los sueldos de los últimos 10 y 20 años de actividad anteriores a la edad e.

Se debe cumplir la siguiente condición adicional:

$$SBJ(x, e, n, r, c, t) \geq \text{suma2}(S(x, e, n, t)/20)$$

¹ "Proyección Financiera del Sistema Previsional Contributivo Administrado por el BPS – Análisis de la Evolución del Número de Jubilados" en AEA, Comentarios de Seguridad Social N° 8, Jul – Set 2005.

¹ "Proyección Financiera del Sistema Previsional Contributivo Administrado por el BPS – Análisis de la Evolución de Cotizantes" en AEA, Comentarios de Seguridad Social N° 8, Jul – Set 2005.

Puesto que el sueldo básico jubilatorio no puede ser inferior al promedio de los sueldos de los 20 años.

2.3 Tasa de Reemplazo por edad

Según la define la Ley 16.713 en su artículo 29, la asignación de jubilación será:

- 1) para jubilación común
 - a) el 50% cuando se computen como mínimo 35 años de servicio y 60 años de edad
 - b) se adiciona un 0.5% del sueldo básico jubilatorio por cada año que exceda de treinta y cinco años de servicio al momento de configurarse la causal, con un tope de 2.5%
 - c) a partir de los sesenta años de edad, por cada año que se difiera el retiro, después de haberse configurado causal, se adicionará un 3% del sueldo básico jubilatorio por año con un máximo de 30%. En el caso de que no se hubiera configurado causal, por cada año de edad que supere los sesenta se adicionará un 2% hasta llegar a los setenta años de edad o hasta la configuración de la causal
- 2) para jubilación por incapacidad total, el 65% del sueldo básico jubilatorio
- 3) para jubilación por edad avanzada el 50% del sueldo básico jubilatorio al configurarse causal, más un 1% del mismo por cada año que exceda los quince años de servicios, con un máximo del 14%.

En la proyección se ha trabajado teniendo en cuenta las causales jubilatorias y el sexo. Así para la jubilación de causal común a los 60 años se ha supuesto una tasa de reemplazo de 51.5%. Esta tiene implícito el supuesto de que el cotizante ha ingresado a la edad media de cotización (22 años)² con lo cual tiene 38 años de servicios. Es decir que estamos trabajando con una densidad de cotización de 100%. En el caso de que esta fuera menor, el cotizante no se puede jubilar hasta que no tiene 35 años de servicios. Esto nos estaría dando que a los 60 años con 35 años de servicios y habiendo ingresado a la edad promedio le correspondería una tasa de reemplazo del 50% y una densidad de cotización del 92. La pérdida entre esta tasa de reemplazo y la utilizada es menor al 3%, diferencia que no invalida nuestros cálculos.

En futuros análisis de sensibilidad que se realizarán se incorporará el estudio de esta variable.

Nuestra variable esta indexada en edad y causal:

$$TR (e, c)$$

2.4 Importe de las jubilaciones iniciales por edad

El importe del stock del año base 2003 ha sido ajustado a los datos efectivos de 2004 y ha sido ingresado por sexo, edad y causal. En la dinámica de la proyección las bajas se producen por fallecimiento. En tal sentido cabe

² "Proyección Financiera del Sistema Previsional Contributivo Administrado por el BPS – Análisis de la Evolución de Cotizantes" en AEA, Comentarios de Seguridad Social N° 8, Jul – Set 2005.

apreciar que el flujo anual de fallecimientos se determina a partir de la aplicación de la tasa de mortalidad a los montos de jubilaciones del stock según las diversas categorías de la siguiente forma:

$$SJ(x, e, r, c, t) = SJ(x, e-1, r, c, t-1) * (1-q(x, e, t))$$

donde:

- **q**: tasa de mortalidad por sexo y edad y año.

Se utilizaron las tablas de mortalidad publicadas por el INE para los años 2004 y 2050³. Se abrieron por edad simple y por año. Los datos publicados fueron ajustados para reproducir la mortalidad de la población amparada al BPS.

Como en el año base la cantidad de afiliados jubilados por el régimen mixto no es significativa, se ha supuesto que el stock de jubilados sea del régimen solidario.

2.5 Topes Jubilatorios

La ley 16.713 en sus artículos 75 y 76 fija los montos mínimos y máximos de jubilación. Teniendo en cuenta esto se definieron coeficientes que ajustan los montos de las altas de jubilaciones por edad y nivel de ingreso, que definimos como.

$$CMin(e, n)$$

La estimación de los niveles de estos coeficientes se realizó en función de la comparación entre los valores de las altas de afiliados normales y las de quienes se vieron beneficiados por los topes. Este análisis por edad permitió estimar la incidencia promedio de los mínimos en el nivel de las altas por edad (*CMin*). Como se supone que el efecto relativo de las jubilaciones llevadas a mínimo se mantendrá en el futuro, los coeficientes se deberán aplicar al costo de altas normales.

2.6 Importe de las altas de jubilaciones por edad

Para modelar la evolución del monto de las altas de jubilaciones utilizamos la siguiente expresión:

$$J(x, e, r, c, t) = SBJ(x, e, n, r, c, t) * TR(e, c) * CMin(e, n)$$

Donde:

J(x, e, r, c, t) = al monto de altas de jubilaciones por diferentes categorías: sexo (x), edad (e), el régimen aplicable (r), causal jubilatoria (c), y el año de proyección (t).

³ Tablas abreviadas de mortalidad masculina y femenina por edad, 2004 y 2050. INE, proyecciones de población por sexo y edad.

2.7 Importe de las nuevas jubilaciones por edad

Para proyectar el nivel del importe asociado a las nuevas jubilaciones por edad, debemos agregar a las altas a la edad considerada, el importe correspondiente a las jubilaciones del año anterior de un año menos de edad y que haya sobrevivido. Por lo tanto se debe cumplir la siguiente relación:

$$NJ\$ (x, e, r, c, t) = J\$ (x, e, r, c, t) - NJ\$ (x, e-1, r, c, t-1) * (1-q(x, e, t))$$

Donde:

$NJ\$ (x, e, r, c, t)$ es importe total asociado a los jubilados de edad e en el año t

2.8 Importe total de jubilaciones por año

El monto total de jubilaciones nuevas de un año lo obtenemos realizando las siguientes sumas:

$$TNJ\$ (x, e, r, c, t) = \text{Sumas } (NJ\$ (x, e, r, c, t))$$

Por otra parte, el monto total de las jubilaciones que restan del stock inicial se obtiene de la siguiente expresión:

$$TSJ\$ (x, e, r, c, t) = \text{Sumas } (SJ\$ (x, e, r, c, t))$$

Las sumas de cada expresión se realiza para todas las variables, excepto t , por que se debe considerar:

- x suma de hombres y mujeres
- e varía entre 21 y 95 años
- r suma de los regímenes aplicables: solidario y mixto
- c suma de las diferentes causales jubilatorias: invalidez, vejez y edad avanzada

Por lo tanto, el importe total anual de jubilaciones se obtiene sumando las expresiones particulares para todas las combinaciones posibles de las diversas variables intervinientes, excepto "t" que indica el año de la proyección que estamos considerando.

La particularidad de la proyección es que todos los valores que internamente se manejan en los diversos algoritmos y relaciones de recurrencia están expresados en términos de salarios constantes. Esta propiedad es de aplicación puesto que tanto salarios de cotización como las jubilaciones y pensiones del sistema contributivo uruguayo se ajustan en términos generales de acuerdo a la variación del IMSN (Índice Medio de Salarios Nominal). Se opera de esta forma puesto que es posible integrar las altas de cotizantes y de prestaciones a los stocks sin mayores inconvenientes puesto que están expresados en idénticos términos de salarios.

2.9 Importe total anual de jubilaciones con precios constantes

No obstante, para la presentación de los resultados se integran los crecimientos reales de salarios a todas las variables monetarias, teniendo en cuenta que en análisis de los recursos proyectados se ha definido en tal sentido a la variable SALRAC(t). Por lo tanto, los resultados totales cuando consideramos crecimiento real de salarios son los siguientes:

$$TR\$(t) = (TNJ\$ (x, e, r, c, t) + TSJ\$ (x, e, r, c, t)) * SALRAC(t)$$

Estos valores tienen especial relevancia cuando se los expresan en términos del Producto Bruto Interno, el cual se supone creciente a precios constantes al 2% anual.

3 - RESULTADOS DE LA PROYECCION

En primer lugar analizaremos el resultado de los montos de las altas puras de jubilados anuales para luego ver la evolución del monto de stock de jubilados. En este segundo análisis se introducen los montos de bajas de jubilados por fallecimientos y los montos de altas acumuladas de jubilados, lo que nos dará como resultado la evolución del monto de jubilaciones.

El análisis se centra en el largo plazo, por lo que los resultados que se presentan corresponden al período 2010 – 2050.

3.1 - Monto de altas de jubilados

Estos son los montos de los nuevos jubilados que se incorporan al sistema, generados a partir del cálculo del salario básico jubilatorio al cual se le aplica la tasa de reemplazo legal, teniendo en cuenta los topes mínimos y máximos que fija la ley.

3.1.1 - Montos de altas de jubilados según causal

Las altas de jubilaciones están dadas por las diferentes causales jubilatorias: invalidez, vejez y edad avanzada. La ley 16.713 establece distintos requisitos para poder acceder a ellas⁴.

CUADRO 1: Evolución de los montos de altas de jubilados según causal (en valores constantes, expresados en miles de dólares promedio de 2003)

CAUSAL	2010	2020	2030	2040	2050
Invalidez	3,032	3,671	4,221	5,554	6,485
Vejez	21,580	29,732	33,589	42,567	56,448
Edad Avanzada	1,373	1,358	1,926	2,100	3,008
TOTAL	25,985	34,761	39,736	50,221	65,942

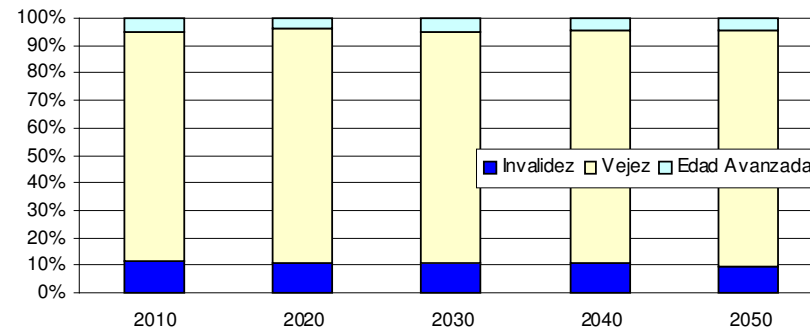
⁴ "Proyección Financiera del Sistema Previsional Contributivo Administrado por el BPS – Análisis de la Evolución del Número de Jubilados" en AEA, Comentarios de Seguridad Social N° 8, Jul – Set 2005.

En el largo plazo se prevé que las erogaciones por altas de jubilaciones crezcan en promedio un 2.36% anual. Las jubilaciones por invalidez crecerán 1.92%, las jubilaciones por vejez un 2.43% y las de edad avanzada un 1.98%.

El incremento de los montos de jubilaciones viene dado fundamentalmente por el aumento estimado de los salarios reales en el período.

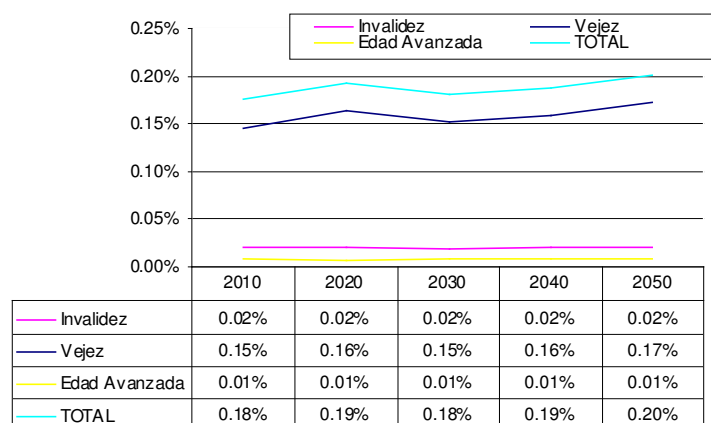
En el gráfico siguiente podemos observar cual es la estructura de los montos de *altas de jubilados* teniendo en cuenta la *causal*.

GRAFICO 1: Estructura de los montos de altas de jubilados según causal



En el año 2010, la estructura de los montos de altas de jubilados por causal estaría configurada por un 12% correspondiente a las altas otorgadas por invalidez, un 83% corresponde a las altas por vejez y un 5% a las altas otorgadas por edad avanzada. La evolución de esta estructura a lo largo de la proyección se puede observar en el gráfico, del cual nos surge que no existen grandes variaciones. Así la causal invalidez se movilizaría en el entorno del 11%; la causal por vejez en el entorno del 85% y la de edad avanzada alrededor del 4%.

En el siguiente gráfico, que muestra la evolución de los egresos por altas de jubilaciones en términos de PBI, visualizamos que los egresos por jubilaciones pasarían de representar el 0.18% del PBI al 0.20% en el año 2050. Al visualizar la estimación de los montos por causal, encontramos que los montos que se pagarán por jubilación por invalidez se encontrarían en un entorno del 0.02% del PBI; los de jubilación por vejez representarían el 0.15% del PBI en el año 2010 para llegar al 0.17% en el 2050; y los montos que se pagarían por jubilación por edad avanzada se encontrarían en un entorno del 0.01% del PBI.

GRAFICO 2: Montos de altas de jubilados en términos de PBI

3.1.2 - Montos de altas de jubilados según sexo

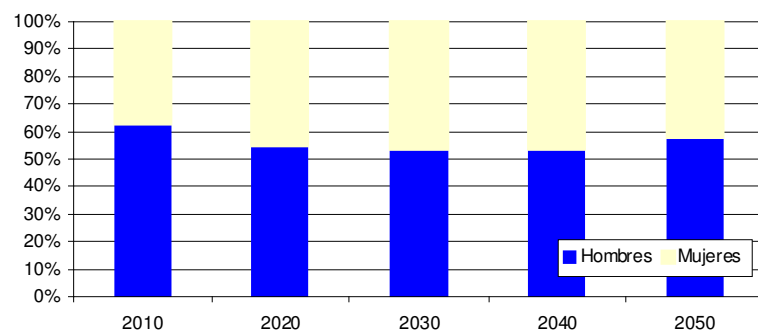
En el siguiente cuadro se visualiza la estimación de la evolución de los montos de las altas de jubilados teniendo en cuenta el sexo:

CUADRO 2: Evolución de los montos de altas de jubilados según sexo (en valores constantes, expresados en miles de dólares promedio de 2003)

	2010	2020	2030	2040	2050
Hombres	16,346	19,154	21,313	26,862	38,314
Mujeres	9,638	15,608	18,423	23,359	27,628

En el largo plazo se prevé que las erogaciones por altas de jubilaciones del sexo masculino crezcan en promedio un 2.15% anual y las del sexo femenino un 2.67%.

Sin embargo, cuando observamos la distribución de estos montos teniendo en cuenta el sexo, encontramos que al sexo masculino, que a lo largo de toda la proyección representa en promedio el 53% de los jubilados, se le destinaría en promedio el 57% del total de egresos por jubilaciones; y al sexo femenino que en promedio es el 47% del total de jubilados se le destinaría el 43% del total de egresos por jubilaciones.

GRAFICO 3: Estructura de los montos de altas de jubilados según sexo

Estudios realizados⁵ han demostrado que en términos absolutos la jubilación del sexo femenino es menor que la del sexo masculino. La diferente movilidad existente a lo largo de la vida laboral del trabajador hace que llegado el momento del retiro, teniendo los mismos años de trabajo, la mujer obtenga una jubilación menor que la del hombre, ya que para el cálculo de la misma se toma en cuenta el sueldo básico jubilatorio al que se le aplica la tasa de reemplazo correspondiente.

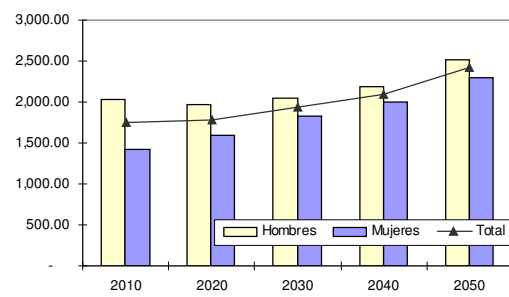
3.1.3 - Montos promedios de altas de jubilados

La evolución de los montos promedios de las altas depende de distintos variables que se han estimado.

Por un lado se verán afectados por el aumento de los salarios reales en el período, por la diferente movilidad salarial existente según el sexo y por la evolución estimada del número de jubilados.

⁵ANÁLISIS DE LOS NIVELES JUBILATORIOS DEL NUEVO REGIMEN PREVISIONAL MIXTO. Evaluación de resultados del "Programa de Jubilaciones Ley 16.713" para afiliados con ingresos menores al nivel 1

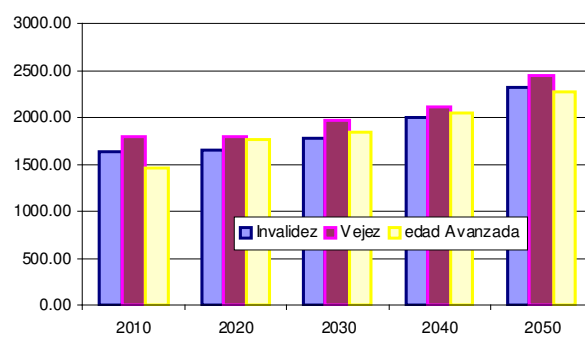
GRAFICO 4: Evolución de los montos promedio de altas de jubilados
(en valores constantes, expresados en miles de dólares promedio de 2003)



A lo largo de la proyección el monto promedio de las altas tendrá un crecimiento promedio del 0.81%. Este crecimiento es consecuencia del crecimiento estimado para las altas del sexo masculino que se ubicaría en el entorno del 0.54% frente al crecimiento del monto de las altas del sexo femenino que estaría en el entorno del 1.2%.

Si observamos la evolución del monto promedio de las altas teniendo en cuenta la causal jubilatoria encontramos que el mayor crecimiento sería del 1.12% correspondiente a los montos promedios de jubilados por edad avanzada, seguido por un crecimiento promedio en el período de 0.87% correspondiente a los montos de los jubilados por invalidez y de un 0.77% de los jubilados por causal vejez.

GRAFICO 5: Evolución de los montos promedio de altas de jubilados según causal
(en valores constantes, expresados en miles de dólares promedio de 2003)



3.2 - Monto de jubilaciones

Para obtener el egreso total de jubilaciones se introducen en el análisis los montos de bajas de jubilados por fallecimientos y los montos de altas acumuladas de jubilados, lo que nos dará como resultado la evolución del monto de jubilaciones.

3.2.1 - Montos de jubilaciones según causal

En el cuadro 3 se muestra la evolución del monto total de jubilaciones y la evolución por causal jubilatoria.

CUADRO 3: Evolución del monto de jubilaciones según causal
(en valores constantes, expresados en miles de dólares promedio de 2003)

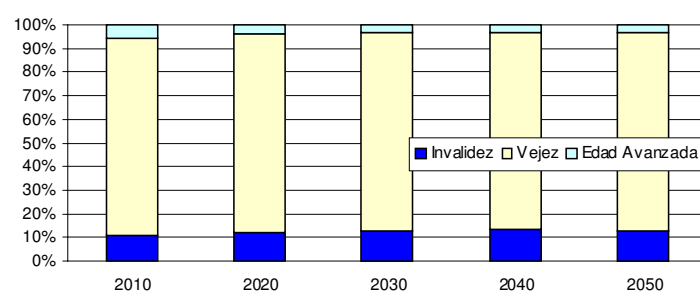
CAUSAL	2010	2020	2030	2040	2050
Invalidez	75,388	86,906	104,655	130,840	167,087
Vejez	580,172	586,407	680,442	830,459	1,097,406
Edad Avanzada	40,198	26,607	25,447	32,830	43,290
TOTAL	695,758	699,919	810,544	994,129	1,307,783

En el largo plazo se prevé que las erogaciones por concepto de jubilaciones crezcan en promedio un 1.59% anual. Este incremento viene dado fundamentalmente por el aumento de los salarios reales estimados.

Al observar el crecimiento estimado de las diferentes causales jubilatorias, encontramos que la jubilación por invalidez crecería un 2.01% en promedio anual, seguida por la causal por vejez con un crecimiento promedio en el entorno del 1.61% y de la causal por edad avanzada en el entorno del 0.19%.

En el gráfico siguiente podemos observar cual es la estructura de los montos de jubilaciones teniendo en cuenta la causal.

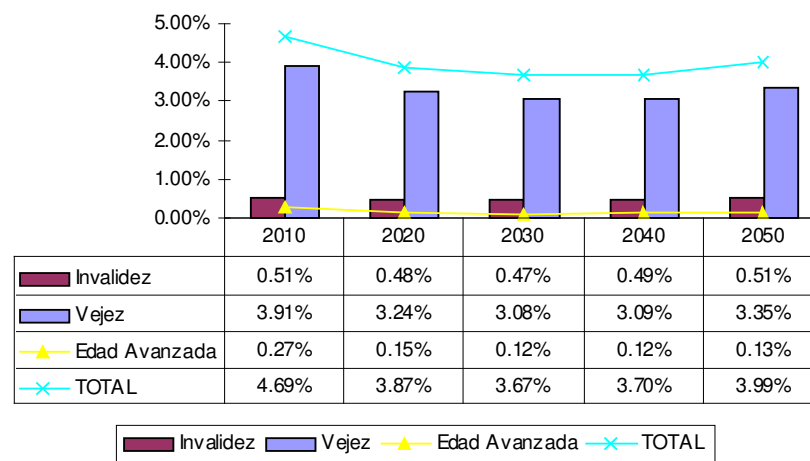
GRAFICO 6: Estructura de los montos de jubilaciones según causal



En el año 2010, la estructura de los montos de jubilaciones por causal estaría configurada por un 11% correspondiente a las erogaciones otorgadas por invalidez, un 83% correspondería a las de causal por vejez y un 6% a las otorgadas por edad avanzada. La evolución de esta estructura a lo largo de la proyección se puede observar en el gráfico, en el cual nos surge que no existen grandes variaciones. Así la causal invalidez se movilizaría en el entorno del 12%; la causal por vejez en el entorno del 84% y la de edad avanzada alrededor del 4%.

En el siguiente gráfico, que muestra la evolución de los egresos por jubilaciones en términos de PBI, se visualiza dos efectos; la contracción del sistema⁶ y el envejecimiento demográfico. Hasta el 2030 se aprecia una reducción continua, pero en los últimos años de la proyección aparece un nuevo factor que contrarresta la contracción y lleva a un nuevo crecimiento anual que se explica por las bajas en las tasas de mortalidad por edad que hace que cada pasividad tenga que servirse durante más años en promedio. Los egresos por jubilaciones pasan de representar 4.69% del PBI en el 2010 a 3.99% en el 2050.

GRAFICO 7: Montos de jubilaciones en términos de PBI



Al visualizar la estimación de los montos por causal, encontramos que los egresos por jubilación por invalidez se encontrarían en un entorno del 0.49% del PBI; los de jubilación por vejez representarían el 3.91% del PBI en el año 2010 para llegar al 3.35% en el 2050; y los montos que se pagarían por

⁶ Ver, L. Camacho, "Principales resultados del nuevo sistema previsional uruguayo", en Indicadores de la Seguridad Social AEA, N° 189, Agosto de 2002

jubilación por edad avanzada se encontrarían en un entorno del 4.00% del PBI.

3.2.2 - Montos de jubilaciones según sexo

En el siguiente cuadro se visualiza la estimación de la evolución de los egresos de jubilaciones teniendo en cuenta el sexo:

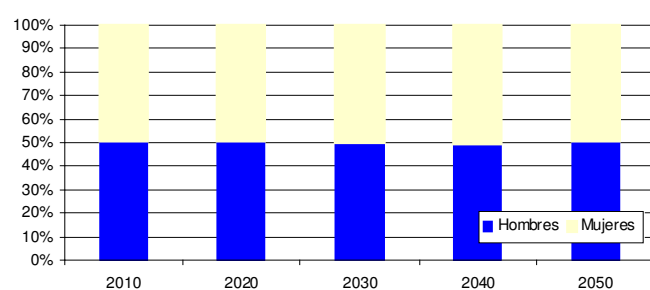
CUADRO 4: Evolución de los egresos de jubilaciones según sexo (en valores constantes, expresados en miles de dólares promedio de 2003)

	2010	2020	2030	2040	2050
Hombres	352,190	352,167	403,520	490,194	662,884
Mujeres	343,569	347,752	407,024	503,935	644,900

En el largo plazo se prevé que los egresos por jubilaciones crezcan en promedio un 1,59% anual sin distinción del sexo.

Sin embargo, cuando observamos la distribución de estos montos teniendo en cuenta el sexo, encontramos que al sexo masculino, que en el año 2010 representa el 46% de los jubilados, se le destinaría el 51% del total de egresos por jubilaciones; y el sexo femenino que es el 54% del total de jubilados se le destinaría el 49% del total de egresos por jubilaciones. Estos porcentajes de distribución de los montos por sexo, se mantendrán a lo largo de la proyección a pesar de la evolución de la distribución por sexo de la cantidad de jubilados⁷.

GRAFICO 8: Estructura de los montos de jubilaciones según sexo



3.2.3.- Montos de jubilaciones según régimen

Al realizar el análisis de la evolución de los egresos de jubilaciones, según el régimen jubilatorio, distinguiendo los montos de egresos otorgados solamente del régimen solidario(SS) de aquellos que reciben su prestación

⁷ "Proyección Financiera del Sistema Previsional Contributivo Administrado por el BPS – Análisis de la Evolución del Número de Jubilados" en AEA, Comentarios de Seguridad Social N° 8, Jul – Set 2005.

del régimen solidario y del régimen de ahorro (SA), los resultados son los siguientes.

CUADRO 5: Evolución de los egresos de jubilaciones según régimen jubilatorio
(en valores constantes, expresados en miles de dólares promedio de 2003)

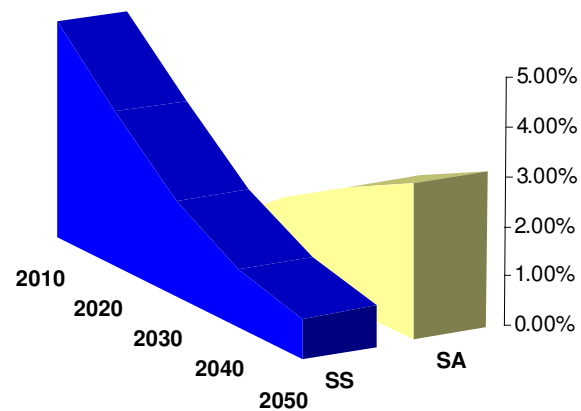
	2010	2020	2030	2040	2050
SS	680,631	586,275	432,298	318,670	267,089
SA	15,127	113,644	378,246	675,459	1,040,694
Total	695,758	699,919	810,544	994,129	1,307,783

En primer lugar observamos que los egresos por jubilaciones del régimen solidario solamente(SS), tendrán un decrecimiento lento pero constante hasta el final de la proyección. El decrecimiento promedio en las cuatro décadas consideradas estaría en el entorno de -2.31%. Esto es consecuencia de la disminución de la cantidad de jubilados que seguirán exclusivamente dentro del régimen solidario.

En contrapartida los montos de jubilaciones del régimen mixto (SA) tienen un crecimiento constante hasta el final de la proyección. Este crecimiento promedio en las cuatro décadas sería del 11.16%.

En el siguiente gráfico, que muestra la evolución de los egresos según régimen jubilatorio en términos de PBI, visualizamos el comportamiento descrito anteriormente. Así en el año 2010 los egresos por el régimen solidario (SS) que representarían el 4.58% del PBI evolucionarían en forma decreciente hasta llegar al 0.81% del mismo en el año 2050. En contrapartida, los egresos por el régimen mixto (SA) serían el 0.10% del PBI en el año 2010 y evolucionarían en forma creciente hasta llegar al 3.17% del PBI en el año 2050.

GRAFICO 9: Montos de jubilaciones según régimen en términos de PBI



3.2.4.- Monto promedio de jubilaciones

La evolución de los montos promedios depende, como en el caso de los montos de altas, de distintos variables que se han estimado.

Por un lado se verán afectados por el aumento de los salarios reales en el período, por la diferente movilidad salarial existente según el sexo, por la evolución estimada del número de jubilados y por los jubilados que quedaron en el régimen de transición, los cuales existirán hasta el año 2030 de la proyección.

CUADRO 6: Evolución de los montos promedio de jubilaciones según sexo (en valores constantes, expresados en miles de dólares promedio de 2003)

	2010	2020	2030	2040	2050
Hombres	2,254.01	2,284.59	2,296.16	2,383.52	2,577.20
Mujeres	1,817.31	1,826.15	1,920.97	2,114.01	2,374.26
Total	2,014.92	2,031.23	2,091.07	2,238.83	2,472.96

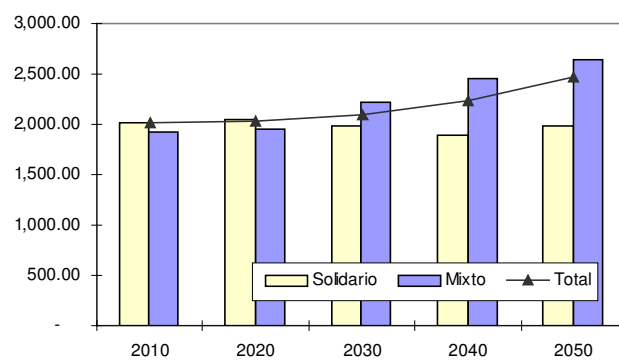
Los montos promedios de jubilaciones tendrán un crecimiento anual promedio en el entorno del 0.51%. Este crecimiento seguramente es la consecuencia del crecimiento del salario real estimado a lo largo de la proyección.

En el sexo masculino existiría un crecimiento promedio a lo largo de la proyección del 0.34%, frente al del sexo femenino que se ubicaría en el entorno del 0.67%. A pesar de este crecimiento, igualmente la jubilación promedio del sexo femenino seguirá siendo inferior, debido entre otras cosas, como ya se ha dicho, por la menor movilidad salarial del sexo femenino, lo que estaría afectando su salario básico jubilatorio.

El efecto de los montos de las jubilaciones del régimen de transición, se puede apreciar cuando estudiamos los montos promedios de jubilaciones teniendo en cuenta el régimen jubilatorio que el afiliado haya elegido.

Aclaremos nuevamente que cuando hablamos de solidario o mixto, estamos clasificando a los egresos en solamente solidario(SS) o solamente mixto(SA), pero siempre refiriéndonos a la prestación que otorga el Banco de Previsión Social.

GRAFICO 10: Evolución de los montos de jubilaciones según régimen
(en valores constantes, expresados en miles de dólares promedio de 2003)



En el largo plazo los montos promedios de jubilaciones otorgados por el régimen solidario tendrían un decrecimiento promedio anual del -0.03% frente a un crecimiento del 0.79% de los montos promedios de las jubilaciones del régimen mixto.

Al estudiar el decrecimiento del régimen solidario encontramos que en la década del 2010 al 2020 hay un crecimiento promedio del 0.16% para luego tener un decrecimiento del 0.31% y del 0.50% en las siguientes dos décadas.

Esto es la consecuencia del final del régimen de transición, en el cual la prestación promedio es mayor debido a que los salarios afectados al régimen de reparto son mayores que en el régimen mixto. En la última década de la proyección existiría un crecimiento del monto promedio de las jubilaciones otorgadas solamente por el régimen solidario del orden del 0.52%.

4 - RESUMEN Y ALGUNAS CONCLUSIONES

En este informe se presentan los principales resultados obtenidos en las proyecciones financieras del régimen IVS contributivo administrado por el BPS para el período 2003 – 2050, analizando en este caso la evolución del monto de jubilaciones.

Los cuadros y gráficos deben ser interpretados como indicativos, en el sentido que pretenden dar una idea de la trayectoria de la evolución de los egresos por jubilaciones otorgadas por el Banco de Previsión Social.

El análisis se realizó para el largo plazo y si bien el modelo informático produce datos anuales, se seleccionaron los datos cada diez años comprendidos entre 2010 y 2050.

Al realizar el análisis de los egresos por jubilaciones otorgadas por el Banco de Previsión Social, analizamos su evolución según la causal jubilatoria, según el sexo según el régimen jubilatorio y estimamos la evolución de los montos promedios de las jubilaciones.

Se efectuó por separado el análisis de los egresos por altas de jubilaciones del monto total egresado por el mismo concepto.

Al realizar el análisis de los montos de las **altas** de jubilaciones en el largo plazo se estima que las erogaciones por este concepto crecerían en promedio un 2.36% anual.

Al expresar estos egresos por jubilaciones en términos de PBI, visualizamos un crecimiento de los mismos, los cuales pasarían de representar el 0.18% del PBI en el año 2010 al 0.20% en el año 2050.

Al efectuar el análisis teniendo en cuenta el sexo, la estimación realizada prevé que los montos otorgados al sexo masculino crecerían en promedio un 2.15% anual y los del sexo femenino un 2.67%.

A lo largo de la proyección el monto promedio de las altas tendrá un crecimiento promedio del 0.81%. Este crecimiento sería consecuencia del crecimiento estimado para los egresos del sexo masculino que se ubicaría en el entorno del 0.54% frente al crecimiento de los egresos del sexo femenino que estaría en el entorno del 1.2%.

Sin embargo, a pesar de los crecimientos tanto de los montos promedios de las jubilaciones como de los egresos totales destinados al pago de las mismas, estudios realizados han demostrado que en términos absolutos la jubilación del sexo femenino es menor que la del sexo masculino. La diferente movilidad existente a lo largo de la vida laboral del trabajador hace que llegado el momento del retiro, teniendo los mismos años de trabajo, la mujer obtenga una jubilación menor que la del hombre, ya que para el cálculo de la misma se toma en cuenta el sueldo básico jubilatorio al que se le aplica la tasa de reemplazo correspondiente.

Al realizar el análisis de los **montos totales** de jubilaciones, en el largo plazo se prevé que las erogaciones por este concepto crezcan en promedio un 1.59% anual. Este incremento es consecuencia del aumento de los salarios reales estimados.

Al expresar estos egresos por jubilaciones en términos de PBI, se visualizan dos efectos; la contracción del sistema y el envejecimiento demográfico. Hasta el 2030 se aprecia una reducción continua, pero en los últimos años de la proyección aparece un nuevo factor que contrarresta la contracción y lleva a un nuevo crecimiento anual que se explica por las bajas en las tasas de mortalidad por edad que hace que cada pasividad tenga que servirse en promedio durante más años. Los egresos por jubilaciones pasan de representar 4.69% del PBI en el 2010 a 3.99% en el 2050.

Al realizar el análisis teniendo en cuenta el sexo, en el largo plazo se prevé que los egresos por jubilaciones crezcan en promedio un 1,59% anual para ambos sexos.

Al analizar la distribución de estos montos, encontramos que al sexo masculino, que en el año 2010 representa el 46% de lo jubilados, se le destinaría el 51% del total de egresos por jubilaciones; y el sexo femenino que es el 54% del total de jubilados se le destinaría el 49% del total de egresos por jubilaciones.

Al tener en cuenta el régimen jubilatorio en primer lugar observamos que los egresos por jubilaciones del régimen solidario, tendrán un decrecimiento lento pero constante hasta el final de la proyección. El decrecimiento promedio en las cuatro décadas consideradas estaría en el entorno de -2.31%. Esto es consecuencia de la disminución de la cantidad de jubilados que seguirán exclusivamente dentro del régimen solidario.

En contrapartida los montos de jubilaciones del régimen mixto tienen un crecimiento constante hasta el final de la proyección. Este crecimiento promedio en las cuatro décadas sería del 11.16%.

Al expresar los resultados en términos de PBI, visualizamos el comportamiento descrito anteriormente. Así en el año 2010 los egresos por el régimen solidario que representarían el 4.58% del PBI evolucionarían en forma decreciente hasta llegar al 0.81% del mismo en el año 2050.

Los montos promedios de jubilaciones tendrán un crecimiento anual promedio en el entorno del 0.51%. Si dentro de este análisis incluimos la variable "r" (régimen jubilatorio), encontramos que los montos de las prestaciones del régimen solidario tendrían un decrecimiento del -0.3% frente a un crecimiento esperado de las prestaciones otorgadas por el régimen mixto del 0.79%. El decrecimiento sería la consecuencia del final del régimen de transición, en el cual la prestación promedio es mayor debido a que los salarios afectados al régimen de reparto son mayores que en el régimen mixto; en cambio el crecimiento en las prestaciones promedio del régimen mixto sería consecuencia del crecimiento del salario real estimado a lo largo de la proyección.

ANEXO ESTADISTICO

Lista de cuadros

1. PROYECCION EN PESOS DE JUBILADOS DEL STOCK INICIAL
2. PROYECCION EN PESOS DE JUBILADOS DEL STOCK INICIAL POR EDAD AVANZADA
3. PROYECCION EN PESOS DE JUBILADOS DEL STOCK INICIAL POR VEJEZ
4. PROYECCION EN PESOS DE JUBILADOS DEL STOCK INICIAL POR INVALIDEZ
5. PROYECCION EN PESOS DE ALTAS DE NUEVOS JUBILADOS
6. PROYECCION EN PESOS DE ALTAS DE NUEVOS JUBILADOS POR EDAD AVANZADA
7. PROYECCION EN PESOS DE ALTAS DE NUEVOS JUBILADOS POR VEJEZ
8. PROYECCION EN PESOS DE ALTAS DE NUEVOS JUBILADOS POR INVALIDEZ

PROYECCION EN PESOS DE JUBILADOS DEL STOCK INICIAL
Expresado en Valores Constantes Base año 2003

TOTAL		AÑOS									
EDADES	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050		
Menos de 20	25358	26957	0	0	0	0	0	0	0	0	
20-24	0	0	28756	0	0	0	0	0	0	0	
25-29	152939	0	0	30802	0	0	0	0	0	0	
30-34	679306	161808	0	0	33129	0	0	0	0	0	
35-39	3931059	718222	171867	0	0	35731	0	0	0	0	
40-44	7536969	4144315	761504	182999	0	0	38594	0	0	0	
45-49	18295350	7901774	4371719	808159	194775	0	0	41678	0	0	
50-54	38275416	19023441	8263220	4603144	855925	206633	0	0	44905	0	
55-59	86802848	39352767	19678187	8596995	4822920	902019	217853	0	0	0	
60-64	455514395	87848756	40121938	20185353	8862687	5008912	942482	227319	0	0	
65-69	1413064969	451996956	87537959	40312047	20394155	8994038	5125346	970647	233199	0	
70-74	2832517802	1337482108	441291282	85695987	39743319	20186886	8919589	5131696	977711	0	
75-79	3739730050	2479775298	1179445951	397562566	76793112	36326082	18584664	8342158	4825058	0	
80-84	3268382046	2945253853	1991877741	966397825	334254108	65002693	30367941	15559954	7021726	0	
85-89	1851255668	2212672009	2074371615	1460715241	723602161	271152432	50273243	23333550	11466122	0	
90-94	752198473	901435324	1124530034	1087073874	795518411	398756320	160915855	28594388	13509976	0	
95 Y MÁS	147182420	214833985	260249000	335191908	316646733	237059829	101885044	46510987	7044918	0	
TOTALES	14.615.545.070	10.702.627.572	7.232.700.774	4.407.356.900	2.321.721.434	1.043.631.576	377.270.611	128.712.377	45.123.618	0	
Hombres		AÑOS									
EDADES	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050		
Menos de 20	25358	26957	0	0	0	0	0	0	0	0	
20-24	0	0	28756	0	0	0	0	0	0	0	
25-29	152939	0	0	30802	0	0	0	0	0	0	
30-34	568159	161808	0	0	33129	0	0	0	0	0	
35-39	3048269	600325	171867	0	0	35731	0	0	0	0	
40-44	5981272	3209601	636000	182999	0	0	38594	0	0	0	
45-49	12311354	6259534	3378954	674131	194775	0	0	41678	0	0	
50-54	22027298	12737185	6526490	3546467	712583	206633	0	0	44905	0	
55-59	41306067	22396048	13070372	6758634	3697648	748732	217853	0	0	0	
60-64	155204599	40920469	22462172	13251246	6920614	3813253	779017	227319	0	0	
65-69	637638851	147671983	39588887	22058273	13171005	6956946	3863318	797594	233199	0	
70-74	1390340828	569378967	135005107	36936004	20941787	12679008	6787929	3801712	795021	0	
75-79	1823547182	1156874522	483454438	118163991	33146701	19198652	11831907	6440090	3650137	0	
80-84	1535432746	1313201374	854741398	357696035	90703120	26200518	15551824	9723957	5389502	0	
85-89	785844191	864588222	744199121	490014327	200797495	52567709	15546062	9396883	5908984	0	
90-94	286661547	319680727	355676456	307981198	204889172	82516647	22217886	6708111	4118086	0	
95 Y MÁS	51400253	70955643	79716852	90157615	76566680	50984466	17540886	5325565	1715748	0	
TOTALES	6.751.490.913	4.528.663.363	2.738.656.868	1.447.451.720	651.774.709	255.908.296	94.375.275	42.462.909	21.855.582	0	
Mujeres		AÑOS									
EDADES	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050		
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
30-34	111147	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
35-39	882791	117897	0	0	0	0	0	0	0	0	
40-44	1555696	934714	125505	0	0	0	0	0	0	0	
45-49	5983996	1642241	992765	134029	0	0	0	0	0	0	
50-54	16248118	6286256	1736730	1056677	143342	0	0	0	0	0	
55-59	45496781	16956718	6607816	1838361	1125272	153287	0	0	0	0	
60-64	300309797	46928287	17659767	6934108	1942073	1195659	163465	0	0	0	
65-69	775426118	304324973	47949072	18253774	7223150	2037092	1262029	173054	0	0	
70-74	1442176974	768103141	306286175	48759983	18801532	7507878	2131660	1329984	182689	0	
75-79	1916182868	1322900776	695991513	279398575	43646411	17127429	6752757	1902068	1174921	0	
80-84	1732949301	1632052478	1137136344	608701790	243550988	38802175	14816117	5835997	1632224	0	
85-89	1065411478	1348063787	1330172494	970700914	522804665	218584723	34727182	13936668	5557138	0	
90-94	465536926	581754596	768853578	779092677	590629239	316239673	138697969	21886277	9391890	0	
95 Y MÁS	95782167	143878342	180532148	245034293	240080054	186075364	84344158	41185422	5329170	0	
TOTALES	7.864.054.156	6.173.964.209	4.494.043.906	2.959.905.180	1.689.946.725	787.723.280	282.895.336	86.249.468	23.268.033	0	

**PROYECCION EN PESOS DEL STOCK INICIAL DE JUBILADOS POR
EDAD AVANZADA
Expresado en valores constantes – Año 2003**

Total	AÑOS									
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50-54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65-69	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70-74	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
75-79	155309005	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80-84	304331983	124256212	0	0	0	0	0	0	0	0
85-89	213011530	212608381	86655078	0	0	0	0	0	0	0
90-94	94621442	107480516	111111119	43944548	0	0	0	0	0	0
95 Y MÁS	18931097	27994138	31030432	32927137	8273844	0	0	0	0	0
TOTALES	786,205,066	472,339,246	228,796,630	76,671,685	8,273,844	-	-	-	-	-

Hombres	AÑOS									
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50-54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65-69	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70-74	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
75-79	49568009	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80-84	106265601	33963654	0	0	0	0	0	0	0	0
85-89	58815765	59409555	17789031	0	0	0	0	0	0	0
90-94	20304980	24013833	24272191	6823727	0	0	0	0	0	0
95 Y MÁS	3640813	5025972	6079910	5966287	1020987	0	0	0	0	0
TOTALES	238,595,168	122,413,013	48,141,132	12,790,014	1,020,987	-	-	-	-	-

Mujeres	AÑOS									
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50-54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65-69	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70-74	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
75-79	105740996	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80-84	198066381	90292558	0	0	0	0	0	0	0	0
85-89	154195765	153198826	68966048	0	0	0	0	0	0	0
90-94	74316462	83466683	86638928	37120820	0	0	0	0	0	0
95 Y MÁS	15290284	22968166	24950522	26960851	7252857	0	0	0	0	0
TOTALES	547,609,888	349,926,233	180,655,498	64,081,671	7,252,857	-	-	-	-	-

PROYECCION EN PESOS DEL STOCK INICIAL DE JUBILADOS POR VEJEZ
Expresado en valores constantes – Año 2003

Total	AÑOS								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Menos de 20	25358.13	26956.5	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	28756	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	30802	0	0	0	0	0
30-34	35660	0	0	0	33129	0	0	0	0
35-39	74513	37714	0	0	0	35731	0	0	0
40-44	354913	78356	40018	0	0	0	38594	0	0
45-49	99779	373402	82293	42540	0	0	0	41678	0
50-54	2575136	103356	392655	86082	45153	0	0	0	44905
55-59	28055759	2658742	106234	411947	89331	47720	0	0	0
60-64	339720922	28503221	2726559	107932	429696	91540	50043	0	0
65-69	1163088562	338457435	28535920	2760685	107610	443213	91873	51829	0
70-74	2483911701	1101659767	332449918	28182451	2757836	104006	451540	89173	52588
75-79	3270250452	2175975918	970392585	300295962	24561090	2475005	97526	415757	84614
80-84	2748371767	2575444009	1749762591	796688374	253969477	21598653	2135120	81807	360758
85-89	1522862609	1855488682	1817076715	1287170446	596834857	210896796	16869282	1722337	50641
90-94	609996523	737595348	940764915	954581503	702910616	328415132	127341042	9330582	1011754
95 Y MÁS	118927267	173217897	212953573	280684774	281660898	208808769	80817595	37150430	1147825
TOTALES	12,288,350,921	8,989,620,804	6,055,312,730	3,651,043,497	1,863,399,693	772,916,565	227,892,614	48,883,594	2,753,085

PROYECCION EN PESOS DEL STOCK INICIAL DE JUBILADOS POR INVALIDEZ
Expresado en valores constantes – Año 2003

Total	AÑOS									
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
25-29	152939	0	0	0	0	0	0	0	0	
30-34	643646	161808	0	0	0	0	0	0	0	
35-39	3856547	680509	171867	0	0	0	0	0	0	
40-44	7182056	4065959	721487	182999	0	0	0	0	0	
45-49	18195570	7528372	4289426	765620	194775	0	0	0	0	
50-54	35700281	18920085	7870565	4517062	810772	206633	0	0	0	
55-59	58747089	36694025	19571954	8185048	4733589	854300	217853	0	0	
60-64	115793474	59345535	37395379	20077421	8432990	4917372	892438	227319	0	
65-69	249976407	113539520	59002039	37551362	20286545	8550825	5033473	918818	233199	
70-74	348606101	235822341	108841364	57513536	36985482	20082880	8468050	5042523	925123	
75-79	314170593	303799380	209053366	97266604	52232022	33851077	18487139	7926401	4740444	
80-84	215678297	245553632	242115150	169709451	80284630	43404040	28232821	15478147	6660968	
85-89	115381529	144574946	170639822	173544795	126767304	60255636	33403961	21611214	11415482	
90-94	47580508	56359460	72654000	88547824	92607795	70341188	33574813	19263806	12498223	
95 Y MÁS	9324057	13621950	16264995	21579997	26711992	28251060	21067449	9360557	5897092	
TOTALES	1,540,989,093	1,240,667,522	948,591,415	679,441,718	450,047,897	270,715,011	149,377,996	79,828,783	42,370,530	

PROYECCION EN PESOS DE ALTAS DE NUEVOSJUBILADOS
Expresado en Valores Constante . Base año 2003

TOTAL	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	617061	459325	508324	564200	598865	631728	705410	820133	996076
25-29	3096966	2870601	2580213	2924864	3227225	3401429	3642230	4141505	4911119
30-34	4125283	6235220	5821911	5509418	6268626	6885846	7277674	7872277	9046864
35-39	8226984	11099195	14513263	14397729	14031557	15979830	17522148	18597574	20327800
40-44	14622749	19221392	23547745	30122371	30156068	30025188	34196347	37502711	40044818
45-49	29744669	36672433	43860631	51897281	65349451	66825447	66813297	76259087	84056550
50-54	71024878	90465146	96638465	110232029	129996182	160972369	164626084	165556365	190481083
55-59	225850521	276172184	323765990	321931124	361901127	431813418	525772959	527856798	538747232
60-64	1516810413	1804593917	2019167885	2271836799	2218038893	2492600395	3002670653	3667122620	3675923723
65-69	1886097586	2929754198	3658464547	4139480262	4620385631	4573492534	5211834142	6305824885	7881996978
70-74	956342054	2284454120	3450880672	4387444898	5043839745	5638494249	5667576483	6546289516	7959409814
75-79	245396274	859139039	2050707750	3123529453	4027197601	4673179748	5246492748	5315604045	6175753921
80-84	54044593	192774048	680330778	1655186581	2556311746	3335972685	3909544898	4405760402	4475196315
85-89	3850834	35404526	131204141	474222664	1206697075	1896498459	2539625797	3091052439	3477423789
90-94	0	1970191	17393847	66889383	247045767	659868673	1056691765	1458081318	1847166553
95 Y MÁS	0	0	740940	5646896	22071975	81936916	223634275	342573115	481108561
TOTALES	5,919,850,865	8,551,285,536	12,520,127,102	16,661,815,950	20,553,117,534	24,068,578,913	27,678,626,905	31,970,914,790	36,862,591,194

Hombres	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	578484	429037	472196	522608	554951	586139	653965	760039	927901
25-29	2402988	2336522	2039013	2280986	2510606	2654690	2841876	3218058	3833959
30-34	3008972	4782622	4629050	4252472	4779696	5242677	5557308	6004510	6877383
35-39	5463571	7518653	10352239	10647048	10022737	11261372	12333649	13128954	14320652
40-44	9274356	12423372	15261514	20559734	21330740	20476560	22989848	25200069	26983080
45-49	18326559	22903270	27585676	32395918	42803984	45680033	43921537	49401717	54402556
50-54	36922328	49241962	53678798	61533933	71444487	93788056	100867215	97032878	109610481
55-59	112862508	123813719	150551120	152175969	171134299	200416782	261381311	280561063	270523217
60-64	926089887	1041868077	1011150198	1161216660	1140386420	1277995393	1519607556	1976427523	2102726518
65-69	1210251548	1776855298	2107051482	2091185755	2382713007	2377065069	2705665094	3242460482	4351731675
70-74	658797197	1431098125	2043948175	2472499548	2501891466	2859607900	2908967237	3365438260	4063785346
75-79	165490092	578055028	1250384212	1815394803	2245861896	2317725277	2693271741	2785754145	3268808943
80-84	36240544	124393551	440580548	972777495	1433526784	1813507168	1906300413	2242831862	2365131647
85-89	2145527	21068161	73128257	262824290	584694541	862576838	1105813802	1173192666	1385243953
90-94	0	948247	8924591	31253640	113579737	254178195	375565971	486974455	520491878
95 Y MÁS	0	0	309204	2554161	8970527	33258784	73938090	106516522	140373668
TOTALES	3,187,854,561	5,197,735,644	7,200,046,274	9,094,075,019	10,736,205,877	12,176,020,834	13,739,685,716	15,854,903,203	18,685,772,857

Mujeres	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	38577	30288	36128	41591	43914	45589	51445	60095	68175
25-29	693977	534079	541200	643878	716619	746739	800353	923447	1077160
30-34	1116311	1452597	1192862	1256946	1488931	1643169	1720366	1867767	2169481
35-39	2763413	3580542	4161024	3750681	4008821	4718458	5188500	5468620	6007148
40-44	5348393	6798020	8286231	9562636	8825328	9548628	11197399	12302642	13061738
45-49	11418110	13769163	16274955	19501363	22545467	21145414	22891761	26857370	29653994
50-54	34102550	41223184	42959667	48698096	58551696	67184313	63758869	68523487	80870602
55-59	112988014	152358466	173214870	169755156	190766828	231396637	264391647	247295735	268224015
60-64	590720526	762725840	1008017687	1110620139	1077652472	1214605002	1483063097	1690695097	1573197205
65-69	675846038	1152898900	1551413065	2048294507	2237672624	2196427465	2506169048	3063364403	3530265302
70-74	297544857	853355995	1406932497	1914945350	2541948279	2778886348	2758609247	3180851256	3895624468
75-79	79906182	281084011	800323539	1308134650	1781335705	2355454470	2553221007	2529849900	2906944978
80-84	17804049	68380497	239750229	682409086	1122784962	1522465517	2003244485	2162928539	2110064668
85-89	1705308	14336365	58075883	211398375	622002535	1033921621	1433811995	1917859773	2092179837
90-94	0	1021945	8469256	35635743	133466030	405690477	681125794	971106863	1326674675
95 Y MÁS	0	0	431736	3092735	13101448	48678131	149696186	236056593	340734893
TOTALES	1,831,996,304	3,353,549,892	5,320,080,828	7,567,740,931	9,816,911,657	11,892,357,979	13,938,941,198	16,116,011,587	18,178,818,338

**PROYECCION EN PESOS DE LAS ALTAS DE NUEVOS JUBILADOS
POR EDAD AVANZADA
Expresado en Valores Constante . Base año 2003**

Total	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50-54	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65-69	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70-74	174344870.7	144262749.6	164376862.7	205147097.3	243396609.5	271423965.1	272698853.1	316235816.9	390172221
75-79	140590987.2	166062351.8	138055551.4	156338918.3	198134419.2	235981595.8	263847592.3	267928995	313345899.8
80-84	31418035.1	111090966	131268510.9	111190254.4	128169500.3	164432584.2	197637537.2	221836536.3	225878014.4
85-89	1897323.14	21264259.04	77199882.96	90723712.87	80095039.88	95274105.77	125697246.3	156179353.2	175068941.2
90-94	0	981426.64	10809519.29	40140891.03	46751926.29	43206704.38	53147729.11	72446069.74	93284624.86
95 Y MÁS	0	0	372860.43	3633794.85	13330752.89	13749908.64	13481805.1	16987856.18	23964074.82
TOTALES	348,251,216	443,661,753	522,083,186	607,174,669	709,878,248	824,068,864	926,510,763	1,051,614,627	1,221,713,776

Hombres	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50-54	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65-69	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70-74	110050987	86219458.37	93297634.37	110876669.4	117533599.5	134221597.4	136647037.7	159038555.5	195620863.9
75-79	86723959.53	104024992.5	82258874.68	89045209.76	108605949.8	117061428.5	135419358.9	140677900.1	166582418.8
80-84	18381876.46	65019659.52	77899634.65	63182128.67	70275509.5	87903542.99	96447226.97	113009776.2	119717462.2
85-89	989842.52	10727146.04	38159258.9	45131975.89	37193935.32	42143879.55	53612367.86	59327120.4	69803438.85
90-94	0	436754.84	4559662.52	16270533.03	19031434.99	15904634.7	18303453.06	23613252.87	26311872.35
95 Y MÁS	0	0	142002	1320982.26	4654110.39	4992159.71	4272406.68	5121876.92	6813574.66
TOTALES	216,146,665	266,428,011	296,317,067	325,827,499	357,294,539	402,227,243	444,701,851	500,788,482	584,849,631

Mujeres	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50-54	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65-69	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70-74	64293883.73	58043291.26	71079228.32	94270427.92	125863010	137202367.7	136051815.4	157197261.4	194551357.1
75-79	53867027.62	62037359.29	55796676.74	67293708.51	89528469.38	118920167.3	128428233.4	127251094.9	146763481
80-84	13036158.64	46071306.44	53368876.26	48008125.74	57893990.76	76529041.16	101190310.3	108826760.1	106160552.3
85-89	907480.62	10537113	39040624.06	45591736.98	42901104.56	53130226.22	72084878.44	96852232.82	105265502.4
90-94	0	544671.8	6249856.77	23870358	27720491.3	27302069.68	34844276.05	48832816.87	66972752.51
95 Y MÁS	0	0	230858.43	2312812.59	8676642.5	8757748.93	9209398.42	11865979.26	17150500.16
TOTALES	132,104,551	177,233,742	225,766,121	281,347,170	352,583,709	421,841,621	481,808,912	550,826,145	636,864,145

**PROYECCION EN PESOS DE LAS ALTAS DE NUEVOS JUBILADOS
POR VEJEZ**
Expresado en valores constantes Año 2003

TOTAL	AÑOS									
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	56034	54191	64497	72743	69312	74916	87706	96451	102816	
45-49	809243	725370	799410	944031	1054348	1185787	1140964	1326977	1484981	
50-54	13176828	13965022	13474767	14791493	17663934	20187769	21239376	21153411	24775759	
55-59	89629641	101661330	114692396	109942909	122246773	147254471	171877045	172599176	177013656	
60-64	1330004146	1518703792	1678299086	1879103772	1823045304	2043990223	2467291603	2994797741	3017634911	
65-69	1776583994	2670463744	3276020209	3683701497	4099121568	4046492539	4607681698	5579860311	6963930836	
70-74	749604370	2022514222	3018845504	3785073155	4320263060	4815347308	4831007227	5577018369	6779468536	
75-79	100999849	664108466	1807011490	2724666628	3465353032	3993597741	4471088329	4520959983	5249198467	
80-84	22214242	78753455	525919426	1458113508	2228879015	2869832328	3340516685	3754245033	3806033222	
85-89	1953511	13892931	52044871	366788405	1062356951	1650370008	2181623628	2638534533	2960636352	
90-94	0	988765	6476745	25767730	191268974	580702199	917794980	1250815755	1575305017	
95 Y MÁS	0	0	368080	1979229	8421676	65034979	197627900	296617840	412194858	
TOTALES	4.085.031.858	7.085.831.287	10.494.016.482	14.050.945.098	17.339.743.948	20.234.070.267	23.208.977.138	26.808.025.581	30.967.779.410	

Hombres	AÑOS									
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45-49	282960	243029	268147	309564	357479	455182	411661	463020	514542	
50-54	3637217	3982117	3849685	4197880	4871273	5889779	7060210	6469972	7325204	
55-59	30974379	29034840	34156503	32790154	36226374	42720197	53257094	60876061	56755020	
60-64	811749178	873178320	832417837	950502470	926151900	1035005156	1233688439	1591935672	1709054518	
65-69	1144710013	1625344111	1892000492	1864545718	2116741317	2104709195	2393515499	2871985552	3846105754	
70-74	528359258	1276784503	1799939053	2146500776	2154835267	2453977778	2490431350	2879199788	3476433739	
75-79	76067917	456365952	1108948358	1592955542	1942905424	1989225835	2303637447	2376710315	2786399143	
80-84	17446351	57383907	349152197	863275241	1257227463	1568498135	1635764087	1918072092	2017554408	
85-89	1155684	10093680	33810103	209550356	519426905	756084574	956247729	1006552667	1184579108	
90-94	0	511492	4257346	14491912	91003860	225991460	329062090	421055786	446515566	
95 Y MÁS	0	0	167202	1199306	4179678	27199939	65988557	93130497	121288416	
TOTALES	2.614.382.958	4.332.921.950	6.058.966.925	7.680.318.919	9.053.926.941	10.209.757.229	11.469.064.164	13.226.451.421	15.652.525.419	

Mujeres	AÑOS									
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	56034	54191	64497	72743	69312	74916	87706	96451	102816	
45-49	526283	482340	531263	634467	696869	730604	729302	863958	970438	
50-54	9539611	9982905	9625082	10593613	12792661	14297991	14179166	14683439	17450556	
55-59	58655262	72626490	80535893	77152755	86020399	104534275	118619951	111723115	120258635	
60-64	518254968	645525472	845881248	928601302	896893403	1008985067	1233603164	1402862069	1308580393	
65-69	631873982	1045119634	1384019717	1819155778	1982380251	1941783344	2214166199	2707874760	3117825082	
70-74	221245111	745729719	1218906451	1638572379	2165427792	2361369530	2340575877	2697818581	3303034797	
75-79	24931932	207742514	698063132	1131711086	1522447608	2004371906	2167450882	2144249668	2462799324	
80-84	4767890	21369548	176767229	594838267	971651552	1301334193	1704752597	1836172941	1788478814	
85-89	797827	3799252	18234768	157238050	542930046	894285434	1225375898	1631981867	1776057244	
90-94	0	477273	2219399	11275818	100265114	354710739	588732890	829759969	1128789451	
95 Y MÁS	0	0	200877	779922	4241998	37835040	131639342	203487343	290906441	
TOTALES	1.470.648.900	2.752.909.337	4.435.049.557	6.370.626.179	8.285.817.007	10.024.313.038	11.739.912.975	13.581.574.160	15.315.253.991	

**PROYECCION EN PESOS DE LAS ALTAS DE NUEVOS JUBILADOS
POR INVALIDEZ
Expresado en valores constantes Año 2003**

Total	AÑOS									
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	617061	459325	508324	564200	598865	631728	705410	820133	996076	
25-29	3096966	2870601	2580213	2924864	3227225	3401429	3642230	4141505	4911119	
30-34	4125283	6235220	5821911	5509418	6268626	6885846	7277674	7872277	9046864	
35-39	8226984	11099195	14513263	14397729	14031557	15979830	17522148	18597574	20327800	
40-44	14566715	19167201	23483248	30049628	30086756	29950272	34108641	37406259	39942002	
45-49	28935426	35947063	43061221	50953249	64295102	65639661	65672334	74932110	82571570	
50-54	57848050	76500124	83163698	95440536	112332248	140784599	143386708	144402954	165705323	
55-59	136220880	174510854	209073594	211988216	239654354	284558947	353895914	355257623	361733576	
60-64	186806266	285890125	340868799	392733027	394993589	448610172	535379050	672324880	658288812	
65-69	109513592	259290454	382444338	455778765	521264064	526999996	604152444	725964574	918066142	
70-74	32392814	117677149	267658306	397224646	480180076	551722976	563870403	653035330	789769057	
75-79	3805438	28968222	105640708	242523907	363710150	443600411	511556827	526715067	613209554	
80-84	412316	2929627	23142840	85882819	199263231	301707773	371390676	429678833	443285079	
85-89	0	247336	1959386	16710546	64245084	150854345	232304923	296338552	341718496	
90-94	0	0	107583	980762	9024867	35959769	85749056	134819493	178576912	
95 Y MÁS	0	0	0	33872	319546	3152028	12524570	28967418	44949629	
TOTALES	586.567.791	1.021.792.496	1.504.027.432	2.003.696.183	2.503.495.339	3.010.439.782	3.543.139.007	4.111.274.582	4.673.098.008	
Hombres	AÑOS									
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	578484	429037	472196	522608	554951	586139	653965	760039	927901	
25-29	2402988	2336522	2039013	2280986	2510606	2654690	2841876	3218058	3833959	
30-34	3008972	4782622	4629050	4252472	4779696	5242677	5557308	6004510	6877383	
35-39	5463571	7518653	10352239	10647048	10022737	11261372	12333649	13128954	14320652	
40-44	9274356	12423372	15261514	20559734	21330740	20476560	22998948	25200069	26983080	
45-49	18043599	22660240	27317529	32086353	42446505	45224851	43509875	48938698	53888014	
50-54	33285111	45259845	49829113	57336053	66573214	87898277	93807005	90562906	102285277	
55-59	81888129	94778879	116394618	119385815	134907925	157696585	208124217	219685002	213768196	
60-64	114340709	168689756	178732361	210714190	214234520	242990237	285919117	384491851	393672000	
65-69	65541535	151511188	215050990	226640037	265971691	27235875	312149595	370474931	505625921	
70-74	20386951	68094164	150711487	215122103	229522599	271408525	281888849	327199916	391730743	
75-79	2698215	17664083	59176978	133394051	194350523	211438014	254214935	268365930	315827381	
80-84	412316	1989985	13528717	46320125	106023812	157105490	174089099	211749994	227859777	
85-89	0	247336	1158896	8141958	28073700	64348384	95953705	107312879	130861405	
90-94	0	0	107583	491196	3544442	12282101	28200428	42305416	47664440	
95 Y MÁS	0	0	0	33872	136738	1066685	3677125	8264148	12271677	
TOTALES	357.324.937	598.385.683	844.762.282	1.087.928.601	1.324.984.397	1.564.036.463	1.825.919.695	2.127.663.300	2.448.397.807	
Mujeres	AÑOS									
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	38577	30288	36128	41591	43914	45589	51445	60095	68175	
25-29	693977	534079	541200	643878	716619	746739	800353	923447	1077160	
30-34	1116311	1452597	1192862	1256946	1488931	1643169	1720366	1867767	2169481	
35-39	2763413	3580542	4161024	3750681	4008821	4718458	5188500	5468620	6007148	
40-44	5292359	6743829	8221733	9489894	8756016	9473712	11109693	12206190	12958922	
45-49	10891826	13286823	15743692	18866896	21848597	20414810	22162458	25993412	28683556	
50-54	24562939	31240279	33334585	38104483	45759034	52886322	49579703	53840049	63420046	
55-59	54332752	79731975	92678976	92602401	104746429	126862362	145771697	135572620	147965380	
60-64	72465558	117200368	162136438	182018837	180759069	205619935	249459933	287833028	264616812	
65-69	43972057	107779266	167393348	229138728	255292373	254644121	292002848	355489643	412440220	
70-74	12005862	49582985	116946818	182102543	250657476	280314450	281981555	325835414	398038314	
75-79	1107223	11304138	46463730	109129856	169359627	232162398	257341892	258349137	297382173	
80-84	0	939643	9614124	39562694	93239419	144602283	197301577	217928838	215425302	
85-89	0	0	800491	8568588	36171384	86505961	136351218	189025673	210857090	
90-94	0	0	0	489566	5480425	23677668	57548628	92514077	130912472	
95 Y MÁS	0	0	0	0	182808	2085342	8847445	20703270	32677952	
TOTALES	229.242.653	423.406.813	659.285.150	915.787.582	1.178.510.941	1.446.403.319	1.717.219.312	1.983.611.282	2.224.700.201	

**PROYECCION FINANCIERA DEL SISTEMA PROVISIONAL
CONTRIBUTIVO ADMINISTRADO POR EL
BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL**

**ANALISIS DE LA EVOLUCION DEL MONTO DE
PENSIONES**

Noviembre 2005

**PROYECCION FINANCIERA DEL SISTEMA PROVISIONAL
CONTRIBUTIVO ADMINISTRADO POR EL
BANCO DE PREVISION SOCIAL**

-ANALISIS DE LA EVOLUCION DEL MONTO DE PENSIONES-

1. Introducción

El análisis que se realizará a continuación constituye uno de los capítulos de las proyecciones financieras del Informe General sobre la Proyección del Sistema Previsional administrado por el instituto, y corresponde a las pensiones de sobrevivencia.

La pensión, a diferencia de las otras prestaciones, no es sólo una relación que definiríamos de "uno a uno", ya que el fallecimiento de un activo (o jubilado) genera "una pensión" que puede estar constituida por uno o varios "pensionistas". Es así que tenemos una "cédula pensionaria", generada por el fallecido, y constituida por la concurrencia de beneficiarios entre los que se distribuirá la asignación de pensión.

El presente estudio analiza específicamente las características de los pensionistas y de las cédulas pensionarias, considerando diferentes variables que se consideraron relevantes: su sexo, su edad, el tipo de beneficiario (de viudez o de orfandad).

2. Descripción general del cálculo pensionario

Las condiciones de acceso a las pensiones de sobrevivencia fueron descritas en el informe "Análisis de la evolución de pensionistas", publicado en Comentarios de Seguridad Social N° 8, pág. 113.

A dichos beneficiarios de pensión, se le calculará el sueldo básico de pensión (SBP), que será equivalente a la jubilación que le hubiere correspondido al causante a la fecha de su fallecimiento, con un mínimo equivalente a la asignación de la jubilación por incapacidad total. En caso de que el causante estuviera jubilado, o percibiendo un subsidio transitorio por incapacidad, el sueldo básico de pensión será la última asignación de pasividad o subsidio.

A este SBP se le aplicará una tasa de sustitución (tasa de pensión), la que será variable, de acuerdo al siguiente esquema:

- del 75% si se trata de personas viudas o divorciadas, cuando exista núcleo familiar, o concurrencia con hijos no integrantes del mismo o padres del causante del
- 66%, si se trata exclusivamente de la viuda o viudo, o hijos del causante, o de hijos en concurrencia con los padres del causante, o de la viuda/o en concurrencia con la divorciada/o sin núcleo familiar

- del 50% si se trata de las divorciadas o divorciados, o padres del causante

En caso de concurrencia de beneficiarios la distribución de la asignación resultante se efectuará de acuerdo a lo establecido en el art. 33 de la Ley 16.713, y siguientes.

En la proyección, sólo se modelizaron los casos 1 y 2, dado que de los estudios antecedentes surge la escasa magnitud del caso descrito en el punto 3.

3. Aspectos metodológicos

Se partió del "stock" de pensiones de sobrevivencia del año 2003, al que se incorporan las nuevas pensiones ocasionadas por un fallecimiento, de acuerdo a las categorías que la generan: activos, pasivos del stock actual de jubilaciones y pasivos de las nuevas jubilaciones. Las "altas" se determinan a partir de las probabilidades de generar pensión a diferentes edades y según la integración de la cédula pensionaria.

Hay tres condiciones del generante que intervienen en el cálculo: el nivel de ingreso, el sexo y el tipo de beneficiarios (viuda/o, con copartícipe hijo varón, con copartícipe hija mujer o con ambos). La dinámica es compleja porque estas probabilidades no solo difieren al momento de la causal pensionaria sino también porque varían con el cambio de la estructura de la cédula pensionaria en cada año posterior a la fecha de fallecimiento del causante.

3.1 Pensionistas iniciales del stock

Se parte de la información histórica con la información disponible sobre los pensionistas clasificados por edad simple y sexo, sin apertura por causante ni cédulas pensionarias.

A esta categoría de beneficiarios, para cada edad y sexo, las proyectamos aplicando las probabilidades de sobrevivencia anual que están asociadas a las tablas de mortalidad utilizadas en todo el horizonte de análisis.

$$STOCKPENS(x,e,t) = STOCKPENS(x,e-1,t-1) * (1-TM(x,e-1, t-1))$$

Donde

"x" es el sexo del beneficiario

"e" es la edad del beneficiario, comprendida entre 0 y 99 años

"t" es el año de proyección

TM es la tasa de mortalidad para la edad, sexo y año correspondiente

3.2. Importes de Altas de nuevas pensiones

Las altas monetarias asociadas a las pensiones de sobrevivencia, pueden tener múltiples beneficiarios (viudas/os, hijas/os, padres, etc) además de

provenir de múltiples tipos de causahabientes (jubilados en curso de pago, nuevas altas de jubilación, activos cotizantes)¹. Además en esta caso incide también en nivel monetario individual de las pensiones, el cual depende de si el causante fallece en actividad o cuando está en goce de su jubilación. Por tal motivo dividimos el análisis en estos casos específicos, uno correspondiente a fallecidos en actividad y dos a fallecidos jubilados.

3.2.1 Causantes Activos fallecidos en el año t

En este caso, es preciso "jubilarse" al fallecido, para ello se debe calcular su Sueldo Básico Jubilatorio SBJ², aplicar la tasa de reemplazo jubilatoria que corresponde y a ese resultado se le aplica el 75% o 66% según las características del grupo de beneficiarios supervivientes, tal cual se estableció precedentemente.

Por lo tanto, en el caso de pensiones generadas por fallecimientos de activos del sistema, en primera instancia se realizó la ficción de que se les jubilaba, encontrando el SBJ correspondiente y su asignación de jubilación, la cual fue la base para determinar su SBP y la asignación de pensión.

La expresión general para la determinación del costo del alta es la siguiente:

$$PA_{0}(x,e,n,r,c,t,y,z,w) = JS(x,e,n,r,c,t) * MC((x,e,n,r,t)) * TP_{0}(x,e,y,z,w) * P_{0}(x,e,y,z,w)$$

Donde

"x" es el sexo del causante

"e" es la edad del causante al momento del fallecimiento

"n" es el nivel de ingreso del causante

"r" es el régimen

"c" es la causal (en caso de fallecimiento de actividad se aplica la causal invalidez) que en este caso es igual a 1.

"t" es el año de proyección

"y,z,w" son variables binarias asociadas a la condición de tener derecho a la pensión de la/el viuda/o, hijo mayor e hija menor del/de la causante en condiciones de acceder a una pensión.

En cuanto los cuatro factores del segundo miembro de la expresión podemos establecer:

- a) $JS(x,e,n,r,c,t)$ es igual al importe del alta jubilatoria asociada a los causantes de sexo "x" y edad "e" en el año "t". Se aplican los mismos criterios que siguen en el análisis de las jubilaciones por causal invalidez. No obstante, en términos generales podemos establecer que el alta individual se calcula a partir de la determinación del Sueldo Básico Jubilatorio al cual se le aplica la tasa de reemplazo jubilatorio correspondiente.

¹ Ver "Análisis de la evolución de pensiones". Comentarios N° 8

² Ver "Análisis de la evolución monetaria de jubilaciones". Comentarios N° 9

- b) $MC(x,e,n,r,t)$ es igual al número de cotizantes fallecidos; expresión definida explícitamente en oportunidad del análisis de la evolución del número de cotizantes.
- c) $TP_0(x,e,y,z,w)$ en la proyección esta expresión representa el nivel de la tasa de pensión aplicable a la jubilación del causante. Los valores correspondientes depende de y, z y w, de la siguiente forma:

$$TP\{(1,1,1); (1,1,0); (1,0,1)\} = 0.75$$

$$TP\{(1,0,0); (0,1,1); (0,0,1); (0,1,0)\} = 0.66$$

$$TP\{(0,0,0)\} = 0$$

- d) $P_0(x,e,y,z,w)$ expresa la probabilidad de generar pensión a partir del fallecimiento de un afiliado. Esta función fue definida en oportunidad del análisis de la evolución física de los pensionistas.

3.2.2 Causantes de Jubilados fallecidos en el año t

Para el caso de las altas de pensiones provenientes de las jubilaciones en curso de pago, consideramos por edad simple y sexo los fallecidos del año, con el valor de su jubilación asociada, y obtenemos así el valor de las cédulas pensionarias generadas.

$$PSS_0(x,e,n,r,c,t,y,z,w) = MJ(x,e,n,r,t) * TP_0(x,e,y,z,w) * P_0(x,e,y,z,w)$$

Los dos últimos factores de la expresión fueron definidos anteriormente, mientras que el primero expresa, el importe del nivel de jubilaciones de los fallecidos en el año "t" a la edad "e" y de sexo "x", función definida en oportunidad del análisis del número de jubilados.

Existe una diferencia que no afecta el planteo general anterior, y es que cuando fallece un jubilado del stock inicial no interesa el régimen en que se encuentra puesto que la gran mayoría está comprendida en la leyes anteriores a la 16.713 en una categoría común. Cuando los generantes provienen de los nuevos jubilados, la diferencia con lo descrito consiste en que además de las variables ya mencionadas, contamos con el dato acerca del régimen que los amparaba (mixto o solidario).

3.3 Importes de pensiones en los siguientes años al alta.

La estimación del importe de pensiones de uno o más años siguiente al año de alta, no se calcula de igual forma de que el de las jubilaciones, donde basta aplicar tasas de mortalidad a los sobrevivientes para obtenerlas, y por ende los importes jubilatorios correspondientes. Ello es posible porque para el caso de jubilaciones hemos supuesto una sola causal de baja: la muerte.

Cuando consideramos las pensiones, al existir cambios en la estructura familiar que no depende de la mortalidad e inclusive como existen además probabilidades conjuntas de muerte de ese grupo, el tratamiento de los años siguientes es más complejo.

Para ello fue necesario recalculer la probabilidad de tener derecho a pensión en los años siguientes al fallecimiento. En el análisis realizado en oportunidad de evaluar el número de pensiones y pensionistas definimos la función $P_d(y,z,w)$ que indica la probabilidad deseada para el año "n" de la muerte del causante ante diversos valores de y,z,w.

Podemos ahora, calcular el importe de las pensiones, por fallecimiento de activos, generadas años anteriores de la siguiente forma, ante fallecimientos a la edad e en el año t:

$$PA\$_d(x,e+d,n,r,c,t+d,y,z,w) = J\$_d(x,e,n,r,c,t) * MC(x,e,n,r,t) * TP_d(x,w+sy,z,w) * P_d(x,e+d,y,z,w)$$

Con los pensionistas surgidos como consecuencia de fallecimiento de pasivos la expresión sería la siguiente:

$$PJ\$_d(x,e+d,n,r,c,t+d,y,z,w) = MJ\$_d(x,e,n,r,t) * TP_d(x,e+d,y,z,w) * P_d(x,e+d,y,z,w)$$

Estas expresiones se calculan para los diversos años de la proyección y por sexo, y según el afiliados estuviese en actividad o en goce de pasividad.

Se recalca que las expresiones anteriores indican los importes generados a partir del fallecimiento de un afiliado de edad "e" en el año "t", por lo que en el año "t+d" el causante hubiera tenido "e+d" años. Como desde el fallecimiento han transcurrido "d" años, TP y P deben reflejar en el año "t+d" tanto las probabilidades de pensión como las tasas de pensión correspondiente al grupo familiar.

3.4 Importes de Altas acumuladas de pensiones por edad

El cálculo de las altas acumuladas año a año en la proyección cuentan con una dificultad adicional: debemos considerar la acumulación de los diferentes estados en los que puede encontrarse cada pensionista en cada momento de la proyección.

Es así que, por ejemplo en el año 2, para una tipología dada (por ejemplo: pensión de viuda únicamente), deberemos considerar el valor del alta que se generó en el año anterior revaluado, al que le sumaremos el valor del alta que se generó en el año en curso, a valores de dicho año. Trataremos de ejemplificarlo, para que sea más simple de entender:

Esquema del Nivel de importes por edad del causante y año

	EDAD	Año t	Año t+1	Año t+2	Año t+3
Altas de año t	e	aa	bb	cc	dd
Altas de año t+1	e+1	--	a'a'	b'b'	c'c'
Altas de año t+3	e+2	--	--	a''a''	b''b''

Las expresiones aa son iguales a la definida para las altas en el año de fallecimiento del causante y las bb, cc y dd son iguales a los importes asociados a las pensiones correspondientes a los años siguientes de esas altas, cuyas expresiones las definimos en el punto anterior.

Por otra parte, en este ejemplo, las altas acumuladas del año t+1 para la edad e+1 del causante, se obtienen sumando (bb+a'a'), cada una al valor que corresponda de acuerdo a las definiciones dadas anteriormente.

En este caso la expresión resultante para el ejemplo sería, para el caso de pensionistas de activos fallecidos, igual a:

$$PA\$_0(x,e+1,n,r,c,t+1,y,z,w) + PA\$_1(x,e+1,n,r,c,t+1,y,z,w)$$

Genéricamente, podemos plantear los importes asociados a cédulas pensionarias para las diversas edades de los causantes de la siguiente forma:

$$SPA\$(x,e,n,r,c,t,y,z,w) = \sum_j (PA\$_j(x,e,n,r,c,t,y,z,w))$$

La suma de las expresiones PA\$ se realiza para j comprendido entre j=0 y J=f-e, donde f es el final de la tabla de mortalidad correspondiente.

Si consideramos a pensiones asociadas al fallecimiento de pasivos la expresión sería igual a:

$$SPJ\$(x,e,n,r,c,t,y,z,w) = \sum_j (PJ\$_j(x,e,n,r,c,t,y,z,w))$$

También la sumatoria se debe realizar para j comprendido entre j=0 y J=f-e, donde f es el final de la tabla de mortalidad correspondiente.

3.5 Importe total anual de pensiones con salarios constantes

El importe total anual de pensiones se obtiene sumando las expresiones anteriores para todas las combinaciones posibles de las diversas variables intervinientes, excepto "t" que indica el año de la proyección que estamos considerando.

$$SPT\$(t) = \text{SUMAS}(SPA\$(x,e,n,r,c,t,y,z,w) + SPJ\$(x,e,n,r,c,t,y,z,w))$$

La particularidad de la proyección es que todos los valores que internamente se manejan en los diversos algoritmos y relaciones de recurrencia están expresados en términos de salarios constantes. Esta propiedad es de aplicación puesto que tanto salarios de cotización como las jubilaciones y pensiones del sistema contributivo uruguayo se ajustan en términos generales de acuerdo a la variación del IMSN (Índice Medio de Salarios Nominal). Se opera de esta forma puesto que es posible integrar las altas de cotizantes y de prestaciones a los stocks sin mayores inconvenientes puesto que están expresados en idénticos términos de salarios.

3.6 Importe total anual de pensiones con precios constantes.

No obstante, para la presentación de los resultados de los importes se integran los crecimientos reales de salarios a todas las variables monetarias, teniendo en cuenta que en el análisis de los recursos proyectados se ha definido en tal sentido a la variable **SALRAC(t)**. Por lo tanto, los resultados totales cuando consideramos crecimiento real de salarios son los siguientes:

$$SPTR\$ (t) = SPT\$ (t) * SALRAC(t)$$

Estos valores tienen especial relevancia cuando se los expresan en términos del Producto Bruto Interno, el cual se supone creciente a precios constante al 2% anual.

4. Resultados

A continuación analizaremos algunos de los resultados que consideramos más relevantes, de todos los obtenidos en la proyección.

4.1. Stock Inicial de Pensionistas

La proyección demográfica partió de una cantidad de pensiones de sobrevivencia, correspondiente al año 2003, a la que llamaremos "stock inicial". De este stock, se contaba con la apertura por sexo y edad simple.

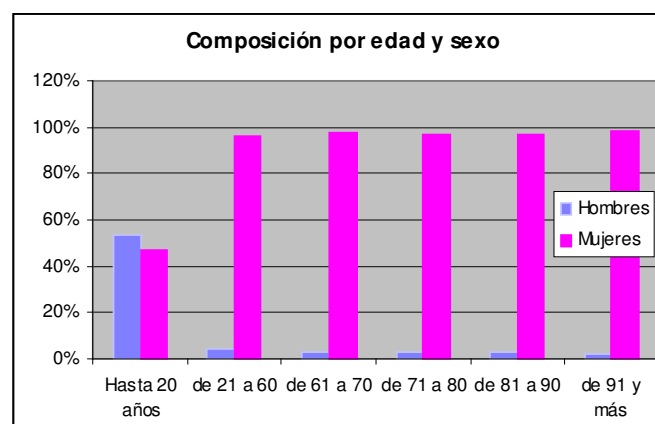
Cuadro 1. Composición del stock inicial de pensionistas
(en precios constantes base 2003 – expresado en USD)

	Hombres	Mujeres	Total
Hasta 20 años	1,704,935	1,495,677	3,200,611
ce 21 a 60	1,730,023	41,564,885	43,294,908
ce 61 a 70	1,123,539	41,251,229	42,374,768
ce 71 a 80	2,131,873	72,683,148	74,815,022
ce 81 a 90	1,593,900	49,572,464	51,166,364
ce 91 y más	190,231	9,137,619	9,327,850
	8,474,501	215,705,023	224,179,523

El total de pensiones abonadas durante el año 2003, ascendió a más de 224 millones de dólares, de los cuales el 96% corresponde a pensionistas femeninos.

Si adicionalmente analizamos la composición por tramos de edad, casi el 80% del total abonado se concentra en pensionistas mayores de 60 años. En el caso de los hombres el 40% corresponde a menores de 60, mientras que para las mujeres corresponde solamente el 20%.

Gráfico 1



Tomando en cuenta ambas variables (sexo y edad), vemos que hasta los 20 años, la composición por sexo es similar, correspondiendo el 47% a las mujeres. Esta situación cambia en los tramos siguientes, donde les corresponde el 97% del presupuesto.

4.2. Evolución de los importes asociados a los nuevos pensionistas

Analizaremos las altas de pensiones acumuladas en todo el horizonte de la proyección, teniendo en cuenta la categoría del causante (jubilado en curso de pago, nuevo jubilado o activo), así como el tipo de causahabiente generado (viudo/a, hijo/a, o núcleo familiar)

4.2.1. Por origen o tipo de generante

Los primeros resultados que mostraremos serán aquellos relacionados con la categoría del causante, u origen de la prestación.

Las categorías a considerar, tal como lo habíamos visto en el análisis demográfico, son variadas. Estas nuevas pensiones pueden provenir del stock de jubilados, de los activos o de los nuevos jubilados.

Todas estas categorías tienen comportamientos independientes entre ellas, y generan pensiones de viudez. Adicionalmente, cuando el origen son los activos, se generan pensiones de orfandad.

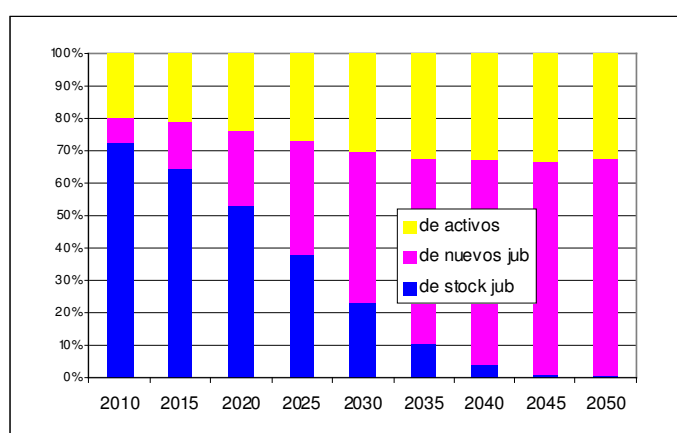
Cuadro 2. Participación de las altas de pensión acumuladas
(en precios constantes base 2003 – expresado en USD)

	2010	2020	2030	2040	2050
De jubilados	57.857	86.058	42.773	7.769	902
De nuevos pasivos	6.085	37.666	87.696	129.641	152.400
De activos	15.953	38.869	56.743	68.317	74.498
Totales	78.985	162.594	187.211	205.727	227.800

La participación de las altas según su origen va variando a medida que avanzamos en nuestro horizonte. Mientras que en el año 2010 las altas provenientes del stock de jubilados inicial eran el componente con mayor peso (72% del total), una década después eran solamente el 53% del total, en otra década más se transformaron en menos de la cuarta parte del total, para constituir sólo el 4% en el 2040 y perder toda significación en el año 2050.

Gráficamente lo podemos visualizar a continuación:

Gráfico 2. Composición de los Importes asociados a las nuevas pensiones, según origen

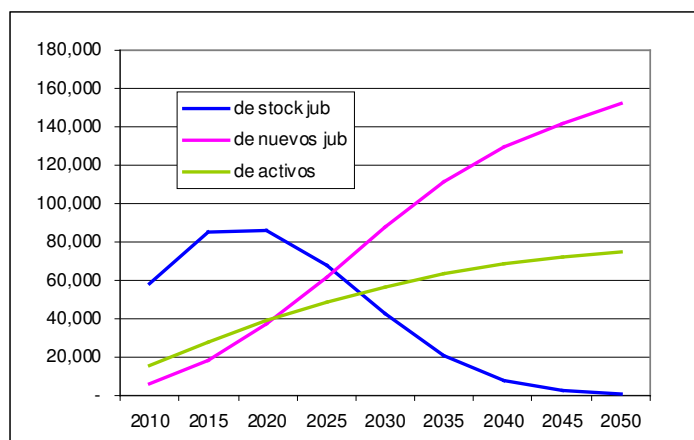


Si analizamos la evolución de cada uno de éstos componentes en términos absolutos en el tiempo, los comportamientos han sido dispares: mientras que las altas provenientes del stock de jubilados decrecen, las provenientes de activos y altas de jubilados se incrementan, aunque con mayor fuerza las últimas, consecuencia de la temporalidad de una gran cantidad de las altas

de pensiones de los activos: las correspondientes a los hijos/as, que pierden el derecho al llegar a los 21 años de edad.

El comportamiento que se visualiza en el gasto asociado a las altas generadas por los jubilados en curso de pago al momento de efectuarse la proyección era en un todo esperable, ya que es un grupo origen cerrado, que envejece con el tiempo y tiende a su extinción.

Gráfico 3 – Evolución de los importes asociados a las nuevas pensiones, según origen



El gasto generado por las nuevas pensiones provenientes de los activos se incrementa a una tasa anual promedio del 4%, mientras que aquel generado por las provenientes de los nuevos jubilados lo hicieron a más del 8%. En esta evolución no solo incidió la cantidad y tipo del alta considerado, sino también el valor promedio de cada uno.

Desde el punto de vista del valor unitario de las altas, atendiendo como variable principal el origen de las mismas, tenemos que:

Cuadro 3. Evolución del valor unitario promedio
(en precios constantes base 2003 – expresado en USD)

	2010	2020	2030	2040	2050
De jubilados	1.501	1.708	2.014	2.950	2.056
De nuevos pasivos	1.289	1.464	1.610	1.741	1.839
De activos	821	922	1.047	1.212	1.354

Las altas provenientes del stock de jubilados son las que tienen el valor unitario más alto, y evolucionan al alza, como consecuencia de que las bajas corresponden a los valores más bajos.

El valor correspondiente a las pensiones de las altas de los nuevos pasivos y de los activos son de menor valor que las otras, porque pertenecen al nuevo régimen, cuyos valores de altas son menores que el anterior, aunque muestran la misma tendencia que las anteriores.

4.2.2. Por tipo de beneficiario

Las pensiones de sobrevivencia tienen como característica distintiva de las demás prestaciones de vejez, que por cada generante (fallecido) puede existir más de un beneficiario. Los tipos de beneficiarios que hemos considerado en esta proyección son los cónyuges supérstites y los hijos, solos o conjuntamente.

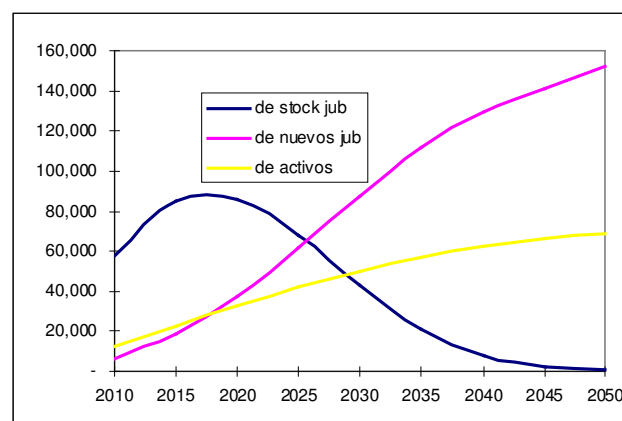
Si analizamos la composición de las altas acumuladas considerando esta clasificación, los viudos y viudas (considerados como únicos beneficiarios) son quienes participan en mayor proporción. Tanto en el caso de las altas provenientes del stock de jubilados como de los nuevos jubilados, los viudos y viudas representan el 99.8% y más del total.

Cuadro 4. Evolución de las altas de viudez acumuladas
(en precios constantes base 2003 – expresado en USD)

	2010	2020	2030	2040	2050
De jubilados	57.841	86.052	42.772	7.769	902
De nuevos pasivos	6.074	37.639	87.663	129.611	152.371
De activos	12.261	32.815	50.251	62.526	68.861
Totales	76.176	156.506	180.686	199.906	222.134

Analizando el cuadro anterior vemos que esta tipología de altas creció a un promedio de un 2.7% anual, consecuencia del incremento generado en las altas de los nuevos pasivos que fue superior al 8% anual promedio. Es indudable la preponderancia que tienen las altas de pensiones a favor de los viudos o viudas del causante, ya que el único caso en que se ve una disminución es como consecuencia directa de la extinción en el tiempo del stock inicial de jubilados.

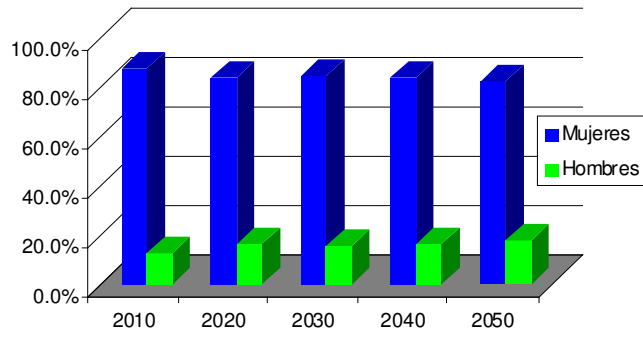
Gráfico 4- Importe de las altas acumuladas de viudez



Si consideramos la estructura del importe total de las altas acumuladas, independientemente del tipo de generante, los viudos o viudas representan el 95.3% en el 2010, el 96.5% en el 2030 y alcanzan el 97.5% al final de la proyección.

Consideramos que un dato interesante es su distribución por sexo, ya que la gran mayoría son beneficiarios de sexo femenino. Las pensiones de viudez de beneficiarios femeninos son el 87% en el año 2010 y comienzan a disminuir gradualmente, llegando al 82% en el año 2050. Por el contrario, los beneficiarios hombres tienen una tendencia alcista, consecuencia directa del cambio en la legislación en relación a los requisitos de exigibilidad para acceder a la prestación.

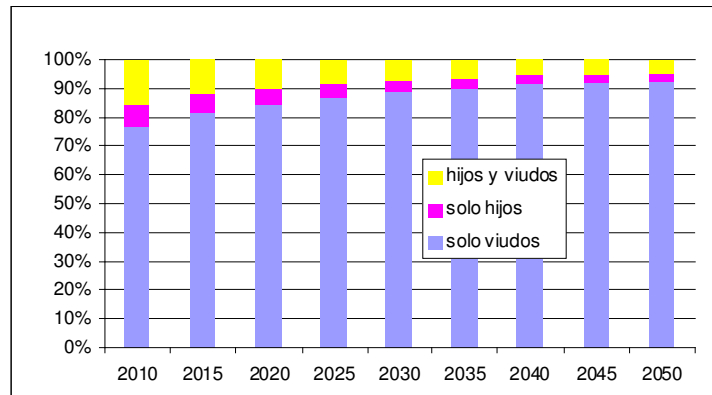
Gráfico 5 - Importe de las altas acumuladas de viudez, por sexo



Solamente en el caso de que el causante sea un activo, los hijos (en forma independiente) y los núcleos familiares tienen cierta relevancia.

Si consideramos estos tipos de beneficiarios conjuntamente, pasan de aproximadamente el 23% en el año 2010 a menos del 10% en el año 2050, tal cual se puede visualizar en el siguiente gráfico.

Gráfico 6 – Composición de los importes de altas acumuladas de activos

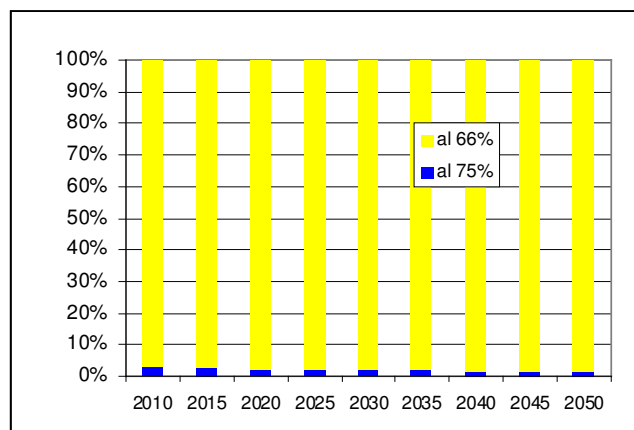


De este análisis por tipo de beneficiario, podríamos concluir que las pensiones de orfandad no tienen importancia, sin embargo debemos tener presente la principal característica que diferencia a estas pensiones: las pensiones de orfandad son a término (duran sólo hasta los 21 años), mientras que las de viudez son vitalicias.

4.2.3. Evolución de los importes por tipo de cédula pensionaria

Este tipo de distribución tiene una incidencia directa en el gasto total, ya que la tasa de pensión utilizada en cada tipo es diferente. La tasa de pensión es equivalente al 75% para el caso de concurrencia de hijos y cónyuges supervivientes (núcleo familiar), mientras que es solamente del 66% cuando los causahabientes son solamente hijos o cónyuges.

Gráfico 7 – Importe de las cédulas pensionarias



Si analizamos la evolución de las erogaciones agrupadas con base en estos dos tipos de pagos, tenemos que los pagos al 75% que en el año 2010 eran del orden del 3.1% del total, en el 2020 pasan al 2.4% y continúan descendiendo hasta alcanzar el 1.6% del total para el año 2050.

Cuadro 5. Evolución del gasto en altas, según la tasa de pensión (en precios constantes base 2003 – expresado en USD)

	2010	2020	2030	2040	2050
Pagos al 75%	2.498	3.859	4.162	3.749	3.687
Pagos al 66%	77.397	158.735	183.050	201.978	224.113
Totales	78.985	162.594	187.211	205.727	227.800

El gasto en núcleos familiares (cónyuges e hijos) es notoriamente inferior al gasto en prestaciones con beneficiarios independientes. Y dentro de estos últimos, tal como vimos, las viudas son las que participan con mayor fuerza.

4.3. Evolución de los egresos totales por pensiones

En este capítulo, analizaremos la evolución que tendrá el stock completo de pensiones, definiendo como tal el colectivo formado por el stock inicial de pensiones al que se le incorporan las altas de cada año, y se deducen los fallecimientos y las finalizaciones de derecho.

Cuadro 6. Evolución del gasto total en pensiones
(en precios constantes base 2003 – expresado en USD)

	2010	2020	2030	2040	2050
Altas	79.895	162.594	187.211	205.727	227.800
Stock inicial	176.751	116.440	68.312	38.559	21.338
Totales	256.646	279.034	255.523	244.286	249.137

Del análisis de los resultados expuestos en el cuadro 5 se puede observar un crecimiento del gasto hasta al año 2020 de aproximadamente un 9%, comenzando a partir de este momento una reducción del gasto total en pensiones, el que pasa de 279 millones de dólares en el año 2020 (el de mayor gasto) a 244 millones en el año 2040, lo que implica una disminución de casi un 12% en dicho período, mostrándose una leve recuperación sobre finales de la proyección.

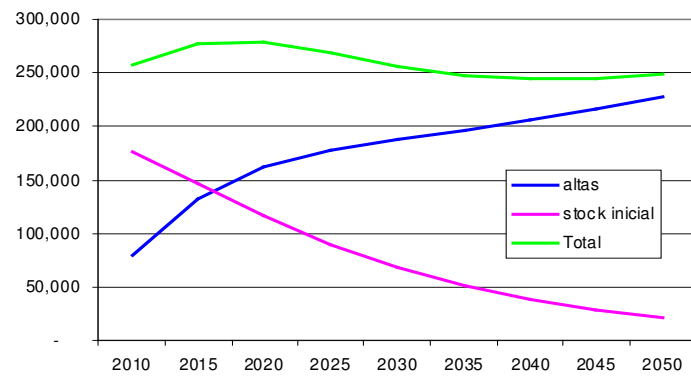
Esto es consecuencia de dos aspectos que debemos tener en cuenta:

1. la variación del número de pensionistas, cuyo análisis fue desarrollado en el trabajo anterior
2. la variación del valor promedio de las pensiones.

Por un lado, la cantidad de beneficiarios de pensión ha ido disminuyendo, mientras que el valor al que se han ido incorporando las altas ha sido superior a las existentes, produciéndose los resultados mostrados.

Si analizamos los dos componentes por separado, vemos que el stock inicial tuvo un descenso permanente, consecuencia de los fallecimientos y finalización de derechos.

Sin embargo, en los primeros años, dicho descenso fue menos agudo, alcanzando un 34%, mientras que en los períodos sucesivos la disminución superará el 40%.

Gráfico 8 – Evolución del gasto total en pensiones

Esta disminución incorpora la baja en el número de pensionistas iniciales, pero dado que la reducción en el gasto fue menor a éste, asimismo tiene implícita el aumento en el valor unitario promedio de dichas pensiones como consecuencia de bajas a niveles por debajo del promedio.

Por otro lado, las altas evolucionaron al alza, aunque también a diferente ritmo a lo largo de la proyección.

Asimismo, el importe promedio unitario, ha tenido una tendencia alcista permanente: en el año 2020 el valor promedio de las altas era un 8% superior al correspondiente en el 2010, mientras que en el 2040 el resultado es más de un 20% superior al inicial, sobre el final de la proyección el valor alcanza casi un 30% más que las iniciales.

Esto llevó a que durante los primeros años, el crecimiento de las altas logró más que neutralizar la disminución del stock inicial, generándose el crecimiento general mencionado.

Es también importante analizar este gasto en función del P.B.I.:

**Cuadro 7. Evolución del gasto total en pensiones s/PBI
(en precios constantes base 2003 – expresado en USD)**

	2010	2020	2030	2040	2050
Altas	0.54%	0.90%	0.85%	0.77%	0.69%
Stock inicial	1.19%	0.64%	0.31%	0.14%	0.07%
Totales	1.73%	1.54%	1.16%	0.91%	0.76%

En términos de PBI, el gasto en pensiones va disminuyendo a lo largo del horizonte de análisis. En el año 2010, representaban un 1.73% del PBI, mientras que a finales de la proyección sólo alcanzan un 0.76% del mismo, lo que representa una disminución del gasto de un 56%.

Una de las razones de esta baja es la disminución notoria de la cantidad de pensiones de sobrevivencia en más de un 40%, consecuencia del fallecimiento de las pensiones generadas bajo el régimen anterior al Acto 9, entre los que se encontraban hijos que habían generado el derecho pensionario en forma vitalicia. La otra razón detrás de este comportamiento descendente, sería la contracción del sistema por aplicación plena del nuevo régimen pensionario, donde no todas las viudas cobran en forma vitalicia, y hay condiciones de ingresos propios que limitan el acceso y los viudos también generan derecho bajo determinadas circunstancias.

5. Resumen y algunas conclusiones

En este informe se presentan los principales resultados obtenidos en las proyecciones financieras del régimen IVS contributivo administrado por el BPS para el período 2003-2050, analizando específicamente la evolución monetaria de las pensiones de sobrevivencia.

Los resultados que se muestran corresponden al escenario definido como "base", y son solamente indicativos de la evolución que se prevé tenga el gasto.

Como elemento importante, podemos afirmar que la composición de las altas va variando a medida que avanzamos en nuestro horizonte. Mientras que en el año 2010 las altas provenientes del stock de jubilados inicial eran el componente con mayor peso (72% del total), una década después eran solamente el 53% del total, en otra década más se transformaron en menos de la cuarta parte del total, para ser sólo el 4% en el 2040 y perder toda significación en el año 2050.

Si adicionalmente analizamos la composición de las altas acumuladas considerando los causahabientes, los viudos y viudas son quienes participan en mayor proporción. Tanto en el caso de las altas provenientes del stock de jubilados como de los nuevos jubilados, los viudos y viudas representan el 99.8% y más. Solamente en el caso de que el causante sea un activo, los hijos y los núcleos familiares tienen cierta relevancia, que pasa de aproximadamente el 23% en el año 2010 a menos del 10% en el año 2050.

Desde el punto de vista del valor unitario de las altas, atendiendo como variable principal el origen de las mismas, tenemos que Las altas provenientes del stock de jubilados son las que tienen el valor unitario más alto, y evolucionan al alza, como consecuencia de que las bajas corresponden a los valores más bajos.

Del análisis de los resultados generados al considerar el stock completo de las pensiones, se puede observar un crecimiento del mismo hasta al año 2020 de aproximadamente un 9%, comenzando a partir de este momento una reducción del gasto total en pensiones, el que pasa de 279 millones de

dólares en el año 2020 (el de mayor gasto) a 244 millones en el año 2040, lo que implica una disminución de casi un 12% en dicho período, mostrándose una leve recuperación sobre finales de la proyección.

Esto es consecuencia de dos aspectos que debemos tener en cuenta:

1. variación del número de pensionistas, cuyo análisis fue desarrollado en el trabajo anterior
2. variación del valor promedio de las pensiones.

Sin embargo, queremos recalcar que en términos de PBI, el gasto en pensiones va disminuyendo a lo largo del horizonte de análisis. En el año 2010, representaban un 1.73% del PBI, mientras que a finales de la proyección sólo alcanzan un 0.76% del mismo, lo que representa una disminución del gasto de un 56%.

Dos serían las razones de este resultado:

1. la disminución notoria de la cantidad de pensiones de sobrevivencia como consecuencia del fallecimiento de las pensiones generadas bajo el régimen anterior al Acto 9
2. la contracción del sistema por aplicación plena del nuevo régimen pensionario, donde las condiciones de exigibilidad son diferentes y, en muchos casos, más estrictas a las anteriores.

ANEXOS ESTADISTICOS

1. Importe de pensiones iniciales (en valores constantes con base 2003), por sexo y según tramos de edad
2. Importe de pensiones nuevas la 75% (en valores constantes con base 2003), por sexo, y según tramos de edad
3. Importe de pensiones nuevas al 66% (en valores constantes con base 2003), por sexo, y según tramos de edad

**IMPORTES PENSIONES NUEVAS AL 75%
Pesos Constantes - base 2003**

EIDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	549499	640733	484487	468956	438808	390899	353470	339429	339075
30-34	4889462	5120881	4720606	3921979	3859873	3666316	3372633	3182000	3194569
35-39	9332172	12530085	13472472	12461176	10725377	10722807	10372106	9771685	9485971
40-44	14556395	22126533	25641955	28461892	26797126	23461756	23712797	23262305	22325449
45-49	27265849	35553975	43261291	46314497	53191498	50274133	44581094	45349392	44981567
50-54	13911081	18733788	21319551	23627308	22433330	32662662	23402004	23282354	23735368
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65-69	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70-74	0	0	0	0	0	0	0	0	0
75-79	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80-84	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85-89	0	0	0	0	0	0	0	0	0
90-94	0	0	0	0	0	0	0	0	0
95 Y MÁS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	70504457	94705996	108900363	115255808	117446011	121178573	105794103	105187164	104062000

EIDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	399294.07	456878	322041	310293	293835.43	266962	244643	236645	240756
30-34	4423213.79	4386434	4051712	3318114	3265136.77	3120951	2896147	2749433	2775038
35-39	8580062.21	11060605	11682048	10950691	9338713.6	9347114	9098769	8639754	8435636
40-44	13290833.9	19672218	22263495	24789175	23764397.3	20658710	20923144	20664026	19987694
45-49	25641252.8	32674099	39304272	41712141	48299656	46567885	40957994	41748318	41627218
50-54	13911080.7	18733788	21319551	23627308	22433329.7	32662662	23402004	23282354	23735368
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65-69	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70-74	0	0	0	0	0	0	0	0	0
75-79	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80-84	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85-89	0	0	0	0	0	0	0	0	0
90-94	0	0	0	0	0	0	0	0	0
95 Y MÁS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	66245737	86984022	98943120	104707721	107395069	112624284	97522700	97320530	96801711

EIDADES	AÑOS								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	150204.8	183855	162446	158663	144972.39	123937	108827	102783	98320
30-34	466247.84	734447	668894	603865	594736.07	545365	476486	432567	419530
35-39	752109.32	1469480	1790424	1510486	1386663.82	1375694	1273337	1131931	1050335
40-44	1265561.05	2454315	3378460	3672717	3032728.41	2803046	2789653	2598278	2337755
45-49	1624596.57	2879876	3957020	4602356	4891841.71	3706248	3623100	3601074	3354349
50-54	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55-59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60-64	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65-69	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70-74	0	0	0	0	0	0	0	0	0
75-79	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80-84	0	0	0	0	0	0	0	0	0
85-89	0	0	0	0	0	0	0	0	0
90-94	0	0	0	0	0	0	0	0	0
95 Y MÁS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	4258720	7721973	9957243	10548086	10050942	8554290	8271403	7866634	7260289

**NIVEL DE LOS INDICADORES DEL SISTEMA DE
AFILIACION-DISTRIBUCION**

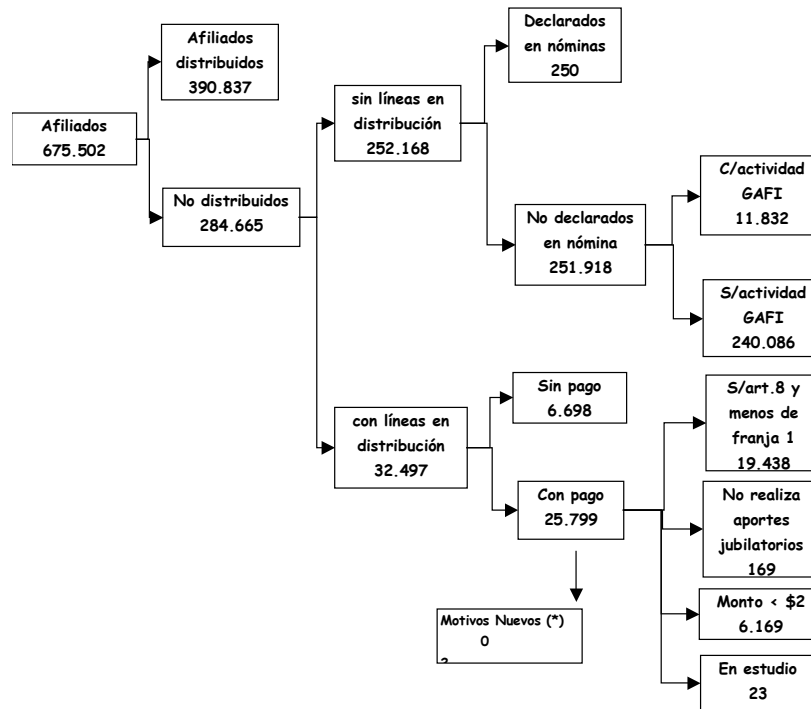
**Retribuciones de Marzo/05 con aportes asociados
distribuibles a las AFAP**

a partir de Mayo/05

**NIVEL DE LOS INDICADORES DEL SISTEMA DE AFILIACION -
DISTRIBUCION PARA AFILIADOS A LAS AFAP
A MARZO DE 2005**

De acuerdo con el informe recibido de ATYR sobre "Afiliados Afap vs. Distribuciones Efectivas" para el mes de cargo Marzo/2005 la situación de los afiliados sería:

ESQUEMA DE SITUACIONES DE AFILIADOS



(*) Corresponde a : Transferencias filtradas, transferencias generadas pero aun no enviadas y haberes generados pero aun no transferidos

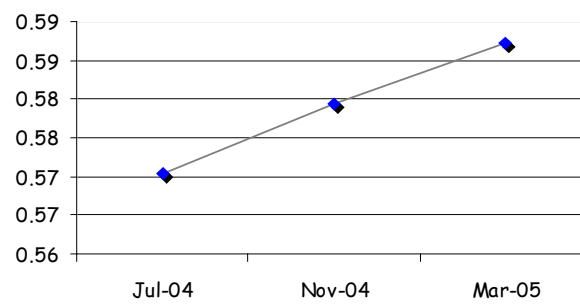
A partir de estos datos se confeccionaron los indicadores de comportamiento para el mes de cargo marzo/2005 y se efectuó el estudio de evolución de los mismos.

Resultado y evolución de los indicadores de comportamiento

	Mes de Cargo			Variaciones	
	07/04	11/04	03/05	Período (*)	Acum. (**)
I ₁ -Afiliados Con Distribución / Afiliados Totales a AFAP : Máximo Mínimo	0.5705 0.5666	0.5793 0.5774	0.5873 0.5836	1.38% 1.07%	2.95% 2.99%
I ₁₁ -Afiliados Con Distribución y con líneas de pagos / Afiliados Totales a AFAP: Máximo Mínimo	0.6060 0.6019	0.6133 0.6113	0.6260 0.6221	2.07% 1.76%	3.30% 3.35%
I ₂ -Afiliados Con Distribución / Activos Registrados en BPS	0.8938	0.8989	0.8976	-0.14%	0.43%
I ₂₁ -Afiliados Con Distribución y con líneas de pagos / Activos Registrados en BPS	0.9495	0.9517	0.9569	0.54%	0.78%
I ₃ -Afiliados Con Distribución/Activos Incluidos en Nóminas	0.9199	0.9243	0.9227	-0.17%	0.31%
I ₃₁ -Afiliados Con Distribución y con líneas de pagos / Activos Incluidos en Nómina	0.9772	0.9786	0.9836	0.51%	0.65%
I ₄ -Afiliados con Distribución/Activos con Cotización	0.9206	0.9254	0.9236	-0.19%	0.33%
I ₅ -Afiliados con Distribución / Activos con Aportes Distribuibles	0.9994	0.9990	0.9993	0.03%	-0.01%

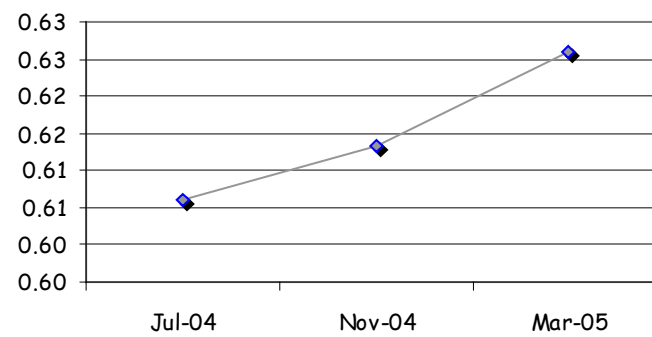
(*) Corresponde a la variación del período marzo/05 con respecto a noviembre/04

(**) Corresponde a la variación acumulada del período marzo/05 con respecto a julio/04

I1-Afiliados con distribución / Afiliados Totales a las AFAP

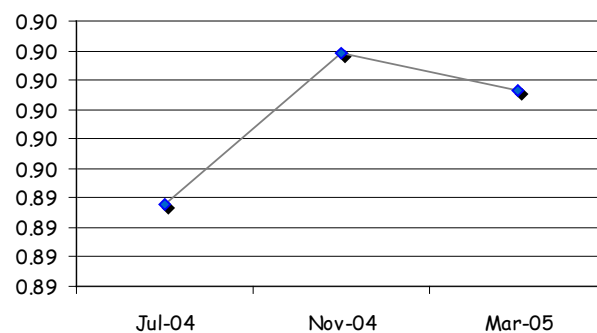
En el mes de cargo marzo/05 existe una variación positiva del indicador, tanto respecto al período anterior como en el acumulado. Dicha variación se encuentra en el entorno del 1.4% para el período anterior y del 3.0% en el período acumulado, y es prácticamente la misma tanto en la definición del máximo como del mínimo del indicador.

Este comportamiento se debe a que si bien tanto los "Afiliados con Distribución" como los "Afiliados Totales a las AFAP" aumentan en el período considerado y en el período acumulado, el crecimiento de los primeros es superior. Así los "Afiliados con Distribución" crecen en el entorno del 2.3% en el período marzo/05 – noviembre /04 y un 5.6% si se considera el período acumulado de marzo/05 respecto a julio/04; frente a un crecimiento de los "Afiliados Totales a las AFAP" que se encuentra en el entorno del 1.0% o del 2.6% según se considere el período en estudio o el acumulado.

I11-Afiliados Con Distribución y con líneas de pagos / Afiliados Totales a AFAP

Al ser este indicador un derivado del anterior, su comportamiento es similar. En el período estudiado como en el acumulado el indicador tiene un ascenso que se ubica en el entorno del 2.1% y en 3.3% respectivamente, tanto en la definición del mínimo como del máximo.

I2-Afiliados Con Distribución / Activos Registrados en BPS

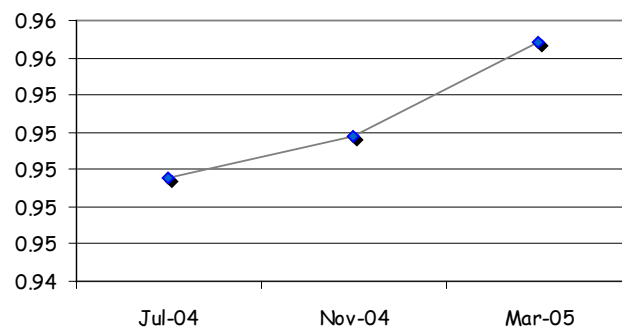


El total de personas afiliadas a las AFAP, que figuran con actividad abierta en el BPS, las cuales tuvieron distribución de aportes por el mes de cargo marzo/05 ha disminuido un -0.1% en relación con las existentes en noviembre/04 y ha aumentado un 0.4% si las comparamos con el mes de cargo julio/04.

La explicación del comportamiento del indicador se debe a la conducta de los componentes del mismo.

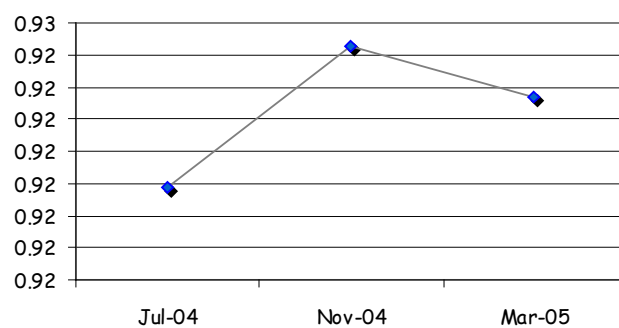
Al analizar el período marzo/05 respecto a noviembre /04 el decrecimiento del indicador se debe a que el numerador ("Afiliados con distribución") ha tenido un crecimiento menor que el denominador ("Activos registrados en el BPS"); mientras el crecimiento del primero se ubica en un entorno de 2.3% el del segundo es de 2.5%.

El crecimiento en el período acumulado (marzo/05 – julio/04) es consecuencia de que los "Afiliados con distribución" tienen un crecimiento que se encuentra en el entorno del 5.6% frente al aumento de los "Activos registrados en el BPS" en un entorno de 5.1%.

I21-Afiliados Con Distribución y con líneas de pagos / Activos Registrados en BPS

A pesar de ser este indicador un derivado del anterior no se comporta de forma similar ya que el numerador del mismo siempre tiene un crecimiento superior al denominador.

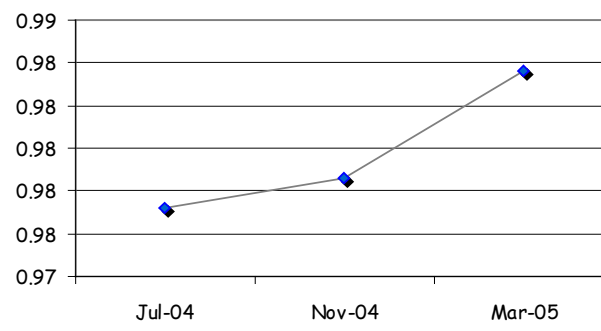
Así en ambos períodos en estudio el indicador tiene un crecimiento del orden del 0.5% y del 0.8% respectivamente.

I3-Afiliados Con Distribución/Activos Incluidos en Nóminas

El indicador, en el período marzo/05 respecto a noviembre/04, ha decrecido un -0.2%, en cambio en el período acumulado marzo/05 respecto a julio/04 ha crecido un 0.3%.

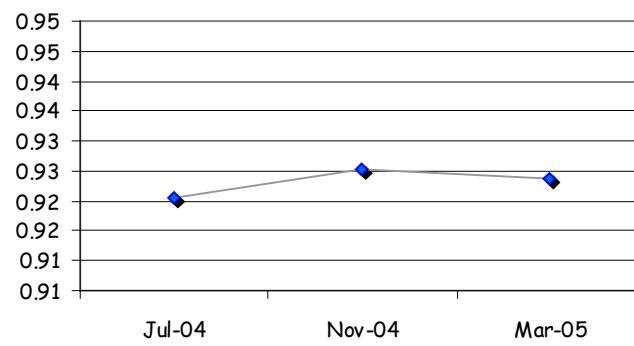
Este comportamiento se debe a que en el mes en estudio los "Afiliados con distribución" y los "Activos incluidos en nómina" tienen un crecimiento del 2.3% y del 2.5% respectivamente.

En cambio en el período acumulado los primeros crecen un 5.6% frente al crecimiento de 5.3% de los "Activos incluidos en nómina".

I31-Afiliados Con Distribución y con líneas de pagos / Activos Incluidos en Nómina

A pesar de ser este un indicador derivado del anterior, al cambiar el numerador, en ambos periodos en estudio, el indicador tiene un crecimiento en un entorno 0.5% y un 0.7% respectivamente.

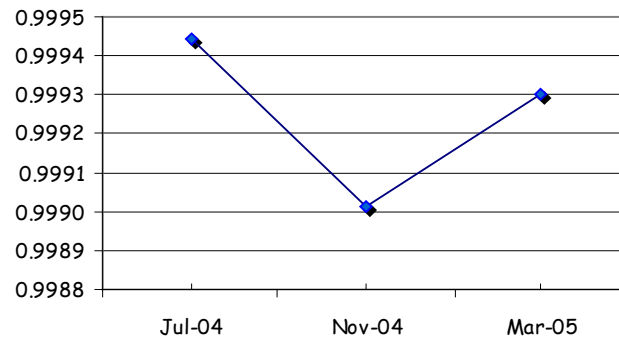
La explicación a este resultado se explica por el comportamiento de ambos componentes del indicador. En ambos periodos el numerador crece más que el denominador.

I4 -Afiliados con Distribución/Activos con Cotización

La distribución de aportes por parte del BPS de los afiliados a las AFAP por los cuales existieron aportes jubilatorios ha tenido una evolución del orden del -0.2% en el período marzo/05 – noviembre/04 y del 0.3% en el período marzo/05 – julio/04.

Esto se debe al comportamiento de los elementos del indicador. En el período en estudio el denominador tiene un crecimiento de 2.3% frente a un 2.5% del numerador; en cambio en el período acumulado el crecimiento de ambos se ubica en 5.6% frente a 5.3% respectivamente.

I5 - Afiliados con Distribución / Activos con Aportes Distribuibles



El porcentaje de afiliados que tuvieron aportes jubilatorios para el régimen de ahorro, a los cuales se les efectuó la distribución ha aumentado un 0.03% en el período marzo/05 – noviembre/04 y ha disminuído un -0.01% en el período acumulado. La causa de la evolución mencionada se debe a que tanto el numerador como el denominador del indicador han tenido un comportamiento similar en ambos períodos. Los “Afiliados con Distribución” y los “Activos con Aportes Distribuibles” han aumentado en el período en estudio un 2.3% y en el período acumulado ambos tuvieron un aumento del orden del 5.6%. Veamos esta evolución en el siguiente cuadro.

	Mes de Cargo			Variaciones	
	07/04	11/04	03/05	Período (*)	Acum. (**)
1. Afiliados Con Distribución	370.029	381.902	390.837	2.34%	5.62%
2. Activos con aportes distribuibles	370.236	382.279	391.110	2.31%	5.64%

Las pequeñas diferencias en las variaciones de ambos componentes son lo que explican el comportamiento del indicador.

ANEXO: Descripción de los indicadores

I₁-Afiliados Con Distribución / Afiliados Totales a AFAP:

Para la determinación específica del nivel de los indicadores de afiliación y distribución es necesario ajustar el número de afiliados a las AFAP a computar.

Como no es posible establecer, sin la realización de nuevos cruzamientos, el número exacto de afiliados con derecho a distribución de fondos, consideramos dos guarismos que permiten fijar el rango de variación de los indicadores correspondientes. Así obtendremos los valores máximos y mínimos del indicador.

Máximo – Se computan como afiliados al mes “n” a quienes figuran en el sistema de información como registrados en el mes “n”

Mínimo - Se computan como afiliados al mes “n” a quienes figuran en el sistema de información como registrados en el mes “n+2”.

Con estos dos valores obtendremos la proporción de afiliados que tienen distribución de aportes sobre el total de afiliados.

I₁₁-Afiliados Con Distribución y con líneas y pagos / Afiliados Totales a AFAP

Este es un derivado del anterior, en el que se incluye en el numerador no sólo a los afiliados con distribución sino aquellos que acreditan aportes pero que no corresponde su distribución (afiliados con líneas de distribución y con pagos)

Hay que tener en cuenta que no todas las personas que figuran como Afiliados a las AFAP son trabajadores o patrones con actividad amparada por el BPS, por lo que el indicador tiene un valor relativo. Una vez que la base de datos de Afiliaciones sea depurada de fallecidos, inactivos y con actividad no amparada por el BPS, el indicador será de suma importancia

I₂-Afiliados Con Distribución / Activos Registrados en BPS

Esta relación nos indica el porcentaje del total de personas afiliadas a las AFAP que figuran con actividad abierta en el BPS, que tuvieron distribución de aportes.

I₂₁-Afiliados Con Distribución y con líneas y pagos / Activos Registrados en BPS

Indicador derivado del anterior, en el que se incluye en el numerador a los afiliados con distribución y que acreditan aportes pero que no corresponde su distribución

I₃-Afiliados Con Distribución/Activos Incluidos en Nóminas

Esta relación nos indica el porcentaje de afiliados a las AFAP que tuvieron distribución y que fueron incluidos en las nóminas que las empresas debieron presentar respecto a las contribuciones devengadas.

I₃₁-Afiliados Con Distribución y con líneas y pagos / Activos Incluidos en Nómina

Indicador derivado del anterior en el que se incluye en el numerador no sólo a los afiliados con distribución sino aquellos que acreditan aportes pero que no corresponde su distribución (afiliados con líneas de distribución y con pagos)

Estos indicadores pretenden medir el comportamiento conjunto de los sistemas de recaudación y de distribución del BPS respecto al cumplimiento en la transferencia de aportes de quienes tienen registrada su actividad y contribuciones mensuales al sistema previsional.

I₄ -Afiliados con Distribución/Activos con Cotización

Esta relación nos indica el porcentaje de distribución de aportes por parte del BPS de los afiliados a las AFAP por los cuales existieron aportes jubilatorios.

I₅ -Afiliados con Distribución / Activos con Aportes Distribuibles

Porcentaje de afiliados que tuvieron aportes jubilatorios para régimen de ahorro, los cuales tuvieron distribución de aportes por parte del BPS.

**ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE
LA COBERTURA PREVISIONAL
EN LA VIDA ACTIVA DESDE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO**

Soc. Silvia Santos

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA COBERTURA PREVISIONAL EN LA VIDA ACTIVA DESDE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO

Introducción

En los últimos años se ha verificado en el Uruguay una creciente participación femenina en el mercado de trabajo; esta participación y su modalidad tiene repercusiones en la posterior participación de las mujeres en el sistema previsional de jubilaciones y pensiones. Las ventajas o desventajas que las mujeres hayan encontrado en el mercado de trabajo, como pueden ser los salarios, el acceso al sector formal, los años de contribución, etc, incidirán en el nivel y calidad de cobertura previsional en la vida pasiva de las mismas.

Por lo tanto se considera oportuno hacer algunas caracterizaciones sobre la modalidad de esta participación ya que la misma determinará el acceso de las mujeres al sistema previsional como causantes de jubilaciones o como beneficiarias de pensiones si corresponde. En el cuadro siguiente se muestra la cantidad de jubilaciones y pensiones discriminadas por sexo.

Cantidad de jubilaciones y pensiones según sexo

	Cantidad de jubilaciones	Cantidad de pensiones
Hombres	169,187 (45.7%)	11,256 (4.1%)
Mujeres	200,733 (54.3%)	265,829 (95.9%)
Totales	369,920 (100.0%)	277,085 (100.0%)

Fuente: Elaborado en base a Boletín Estadístico AEA 2004
Nota: valores a diciembre de 2004

Como se puede observar, las pensiones alcanzan casi el 96 % en el caso femenino, mientras que las jubilaciones se reparten en 45.7 % para los hombres y 54.3 % para las mujeres.

En el presente estudio se analizan algunas características de la cobertura previsional en la vida activa de las mujeres en comparación con la de los hombres. La intención del investigador es que éste sea un primer paso y en una segunda entrega se analizará la cobertura previsional en la vida pasiva de hombres y mujeres.

La metodología utilizada

Se procesaron los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares de 2004. Se tomó como universo de análisis la población ocupada, no obstante para algunos indicadores se trabajó sobre la población económicamente activa. Los procesos correspondientes a las características del empleo están referidos a la "ocupación principal" de la Encuesta.

Según el Boletín Estadístico de la Asesoría Económica y Actuarial del BPS, el total de jubilaciones a diciembre de 2004 es de 369.920. De este total el 45,7 % le corresponde a los hombres y el 54,3 %, a las mujeres. En el cuadro 1 se presenta la distribución de estas jubilaciones según tramo de Salario Mínimo Nacional.

Cuadro 1
Distribución de número de jubilaciones por sexo, según tramo de Salario Mínimo Nacional

	Hombres	Mujeres
menos de 1 SMN	4.2%	6.1%
de 1 a 2 SMN	22.8%	23.6%
de 2 a 5 SMN	41.1%	50.4%
de 5 a 15 SMN	30.3%	18.7%
más de 15 SMN	1.6%	1.1%
	100.0%	100.0%

Fuente: Elaborado en base a Boletín Estadístico AEA 2004

Nota: valores a diciembre de 2004

Se observa que las jubilaciones correspondientes al sexo femenino representan mayor proporción en los tres primeros tramos de ingreso más bajo (que van desde menos de 1 SMN a 5 SMN). En el tramo de 5 a 15 salarios la relación se invierte y a las mujeres le corresponde el 18.7 % mientras que los hombres representan el 30.3 %. En el último tramo la diferencia entre hombres y mujeres es menor pero igualmente las mujeres representan una menor proporción (1.1 %).

Veremos cuáles son las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a la inserción laboral.

Nivel de Participación laboral

El incremento de la participación laboral femenina que se ha producido en los últimos años en el Uruguay es algo superior con el promedio que se ha registrado en América Latina, el cual en 1998 alcanzaba el 44,7 %. No obstante este incremento, esta tasa de participación es inferior a la tasa de participación masculina en el Uruguay y a la tasa de participación femenina de los países desarrollados. En Estados Unidos y Canadá esta participación es cercana al 60 %.

En Uruguay para 2004, las mujeres representan el 45 % de la Población Económicamente Activa y los hombres el 55.0 % (cuadro 2).

La tasa de participación laboral femenina alcanza a 48.7 % en tanto que la participación masculina es de 70.0.% (cuadro 3).

Cuadro 2
Porcentaje de la Población Económicamente Activa según sexo

Hombres	Mujeres	Total
55.0	45.0	100.0

Fuente: Elaborado en base en Encuesta Continua de Hogares 2004

Cuadro 3**Tasa específica de participación laboral según sexo**

Hombres	Mujeres	Total
70.0 %	48.7 %	58,5 %

Fuente: Elaborado en base en Encuesta Continua de Hogares 2004

Desempleo

El desempleo femenino siempre ha sido superior al masculino al igual de lo que sucede en el resto de América Latina que para 1998 la tasa de desempleo femenina era un 47 % superior a la masculina(*).

Cuadro 4**Tasa de desempleo según sexo en el Uruguay.**

Hombres	Mujeres	Total
10,2%(43,1%)(1)	16,5%(56,9%)(1)	13,1%

Fuente: Elaborado en base en Encuesta Continua de Hogares 2004

1- Los datos entre paréntesis representan la proporción de hombres y mujeres sobre el total de desempleados.

El cuadro 4 muestra que la tasa de desempleo femenino en el Uruguay es de 16,5 % mientras que la tasa masculina es del 10,2 %.

A su vez, si tomamos como total el número de desempleados, vemos que también es la mujer la que registra mayor porcentaje (56,9 %).

Si consideramos en conjunto la mayor tasa de desempleo femenino con la menor tasa de participación laboral de las mujeres, esto acentúa los problemas de cobertura previsional en lo que tiene que ver con la densidad de cotización.

Segmentación del mercado laboral**Cuadro 5****Distribución y salario promedio del Mercado Laboral uruguayo según ocupación.**

Ocupación	hombres		mujeres		Total	
	Distrib. %	Salario promedio	Distrib. %	Salario promedio	Distrib. %	Salario promedio
Fuerzas Armadas	1.9	97.13	0.2	7.045	1.2	9.596
Poder ejecutivo y legislativo personal directivo de empresas administr. Pública y empresas	7.3	19.122	5.5	8.906	6.5	15.619
Profesionales, científicos e intelectuales	6.7	20.917	14.9	10.455	10.2	14.439
Técnicos y profesionales de nivel medio	6.8	11676	5.9	8.604	6.4	10.457
Empleados de oficina	9.8	11.074	18.2	8.120	13.4	9.348
Serv. y vended. de comercio y mercados	10.9	6.849	21.3	4.311	15.4	5.370
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	5.5	8.284	1.0	8.291	3.5	8.285
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios.	24.2	5.783	6.7	3.229	16.6	5.340
Operadores y montadores de instalaciones y maquinarias	9.6	8.123	1.4	5.523	6.1	7.880
Trabajadores no calificados	17.1	4.313	25.1	3.117	20.6	3.677
	100.0		100.0		100.0	

Fuente: Elaborado en base en Encuesta Continua de Hogares 2004.

El cuadro 5 muestra que el 64,6 % de las mujeres están ocupadas en oficios de trabajos no calificados, vendedoras y empleadas de oficina, en tanto que

los hombres tienen una distribución más uniforme. Asimismo se puede observar que el salario promedio de estas ocupaciones se encuentran dentro del grupo de menores salarios.

Composición del empleo

Cuadro 6 Distribución y salario promedio del Mercado Laboral uruguayo según rama de ocupación.

Rama de ocupación	hombres		mujeres		total	
	Distrib. %	Salario promedio	Distrib. %	Salario promedio	Distrib. %	Salario promedio
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	7.2	8.589	1.8	5.373	4.9	9.052
Explotación de minas y canteras	0.2	10.474	0.01	30.000	0.1	15.521
Industrias manufactureras	15.7	8.407	11.8	4.791	14.0	7.377
Electricidad, gas y agua	1.1	13.499	0.5	12.231	0.8	9.252
Construcción	11.3	5.628	0.4	8.268	6.6	5.990
Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles	24.0	7.626	19.7	4.608	22.2	6.897
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8.4	10.485	2.4	8.447	5.8	14.568
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	9.2	15.335	7.8	9.533	8.6	11.248
Servicios comunales, sociales y personales	22.7	10.330	55.6	5.995	37.0	7.130
Actividades no bien especificadas	0.03	8.500	0.0	----	0.01	8.500
	100.0		100.0		100.0	

Fuente: Elaborado en base en Encuesta Continua de Hogares 2004.

En el cuadro 6 se observa que más de la mitad del empleo femenino se concentra en el sector de servicios comunales, sociales y personales (55.6%) y le sigue el sector comercio con el 19,7 % si les agregamos el empleo femenino en los sectores financiero (7,8 %) y de transporte y de comunicaciones (2,4 %), se alcanza la cifra de 85.5 % del empleo femenino en el sector terciario. En cambio los hombres no presentan una concentración laboral tan pronunciada. El sector terciario también concentra la mayoría de la ocupación masculina (64.3 %) aunque en menor proporción que las mujeres.

Al igual que en el caso de la distribución por ocupación el salario promedio de las áreas económicas donde se concentran las mujeres son menores que el promedio salarial masculino.

El menor salario junto a la segmentación de las mujeres en ciertas ocupaciones y sectores de la actividad económica repercutirá negativamente en el monto de las jubilaciones futuras.

Jornada laboral parcial

En el cuadro 7 se observa el porcentaje de personas ocupadas según la cantidad de horas trabajadas.

En este ítem se toma como referencia la cantidad de horas trabajadas sin considerar si las personas que trabajan menos de 40 horas lo hacen voluntariamente o no (lo que constituiría subempleo), ya que lo que interesa a los efectos de este trabajo son las modalidades de trabajo que puedan incidir en una mejor o peor jubilación.

Cuadro 7
Porcentaje de ocupados por tramo de horas trabajadas según sexo

	Total	Hasta 9	10 a 19	20 a 29	30	31 a 39	40	41 a 47	48	49 a 59	60 o más
Hombres	100.0	2.2	3.6	6.7	5.0	4.1	18.4	8.3	19.6	11.1	20.9
Mujeres	100.0	6.2	7.8	12.9	8.9	8.7	18.3	8.4	11.7	6.8	10.5

Fuente: Encuesta Continua de Hogares 2004

Vemos que en los tramos entre 40 y 47 horas semanales se equilibran los porcentajes de hombres y mujeres. Mientras que las mujeres presentan mayores porcentajes en los trabajos de menos de 40 horas y los a la inversa, los hombres presentan mayor proporción en los empleos con 49 hs. y más.

Diferencia de ingresos entre hombres y mujeres

La brecha salarial entre hombres y mujeres puede ser explicada por distintos factores como por ejemplo el nivel de educación, la experiencia, el sector de la actividad económica en que se desempeña el trabajo, el tipo de ocupación y la eventual discriminación en detrimento de las mujeres.

Las mujeres en el Uruguay tienen un ingreso por su ocupación principal que representa el 67.5 % de lo que ganan los hombres, es decir que por cada \$1.000 recibidos por un hombre, una mujer recibiría \$ 675. En América Latina las mujeres ganan en promedio el 64 % de lo que ganan los hombres. Estas diferencias tendrán incidencia en la futura jubilación.

La diferencia de ingresos se acentúa algo más entre las mujeres ocupadas en el sector informal, que perciben el equivalente al 66.0 % de los ingresos masculinos.

Si observamos nuevamente el cuadro 4 vemos que en la casi totalidad de las ocupaciones, las mujeres perciben ingresos menores que los hombres. El tipo de ocupación con menores ingresos es "Trabajadores no calificados" aunque la brecha no es tan amplia entre hombres y mujeres. Las ocupaciones en donde se registra una mayor brecha de ingresos entre hombres y mujeres es "Poder ejecutivo y legislativo; personal directivo de empresas; administración pública y empresas" (las mujeres ganan el 46.6 % de los hombres) y Profesionales, científicos e intelectuales en donde las mujeres perciben el 50 % del ingreso de los hombres.

Con respecto a la rama de actividad sucede algo similar que con las ocupaciones (Cuadro5). La mayoría de las ramas registran promedios de ingresos menores para las mujeres que para los hombres. La rama en donde la brecha se hace más importante es "Servicios comunales, sociales y personales" en donde el ingreso que perciben las mujeres representa el 58.0 % del de los hombres.

Informalidad

El mercado informal generalmente está desprotegido de los beneficios de la seguridad social. Por lo que este tipo de inserción laboral afectará directamente al sistema de jubilaciones, disminuyendo el nivel de cobertura del sistema previsional entre los trabajadores.

La falta de cobertura previsional durante la vida activa del trabajador informal originará la carencia de ingreso proveniente de una jubilación durante la vejez o ante la eventualidad de un accidente que imposibilite al trabajador informal a seguir desempeñando su labor. Esto tendría importantes implicancias negativas en los niveles de pobreza de este grupo de trabajadores.

Con respecto a la cobertura ocupacional de las personas activas se observa que el 58,5 % le corresponde a las mujeres y un 59.9 % a los hombres. (Cuadro 8).

Cuadro 8

Tasa de cobertura ocupacional por sexo en el Uruguay

hombres	mujeres	Total
59.9 %	58.5 %	59.3 %

Fuente: elaborado en base a Encuesta Continua de Hogares 2004.

Para construir este cuadro se procesó la variable de la Encuesta de hogares "Derechos en el trabajo – jubilación" en la ocupación principal.

Si asumimos el supuesto de que el complemento de estos valores nos está indicando el nivel de informalidad, tenemos que dentro del sector femenino, las mujeres que se encuentran en el mercado informal representan un 41,5 %, mientras que los al interior de los hombres hay un 40,1 %, de trabajadores cuya actividad principal no tiene cobertura.

En el cuadro 9 se puede observar cómo es la estructura de afiliación por rama de actividad para cada sexo.

Cuadro 9
Porcentaje de ocupados por registro a la seguridad social según rama de actividad y sexo

Rama de ocupación	Hombres afiliados	Mujeres afiliadas
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	51.0	71.8
Explotación de minas y canteras	49.2	0.0
Industrias manufactureras	59.5	44.4
Electricidad, gas y agua	98.8	100.0
Construcción	33.1	72.3
Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles	46.9	49.8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	73.7	88.4
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	61.7	74.7
Servicios comunales, sociales y personales	82.5	60.1
Actividades no bien especificadas	100.0	0.0

Fuente: elaborado en base a Encuesta Continua de Hogares 2004.

Si comparamos el cuadro 8 con el cuadro 5 que nos muestra el peso que tiene cada rama por sexo, vemos que el sector primario (Agricultura, caza, silvicultura y pesca y Explotación de Minas y Canteras) con poco peso en el total, los hombres están afiliados en un 51.0 % y las mujeres 71.3 %. En cambio si miramos dentro de Servicios comunales, sociales y personales, vemos que representa el 22.7 % dentro de los hombres y el 55.6 % para las mujeres (cuadro 5), mientras que la afiliación representa un 82.5 % en el caso de los hombres y un 60.1 % para las mujeres.

En el cuadro 10 se presenta la estructura de la afiliación por ocupación según sexo.

Cuadro 10
Porcentaje de ocupados por registro a la seguridad social según ocupación y sexo

Tipo de ocupación	Hombres afiliados	Mujeres afiliadas
Fuerzas Armadas	99.7	100.0
Poder ejecutivo y legislativo, personal directivo de empresas, administración pública y empresas	61.3	46.7
Profesionales, científicos e intelectuales	84.3	85.8
Técnicos y profesionales de nivel medio	64.6	76.3
Empleados de oficina	89.8	89.1
Servicios y vendedores de comercio y mercados	67.5	44.9
Agricultores y trabajadores calificados agropec. y pesqueros	38.3	67.6
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios	40.1	25.0
Operadores y montadores de instalaciones y maquinarias	78.6	78.2
Trabajadores no calificados	46.2	37.3

Fuente: elaborado en base a Encuesta Continua de Hogares 2004.

Las ocupaciones con menor cantidad de afiliadas dentro de las mujeres es "trabajadores no calificados" (37.3 %) y "servicios y vendedores de comercio y mercados" (44.9 %). Si cotejamos con el cuadro 4 vemos que en estas ocupaciones es donde hay mayor concentración de empleos femeninos.

La ocupación con menor cantidad de afiliados dentro de los hombres es "agricultores y trabajadores calificados, agropecuarios y pesqueros" (38.3 %) y "oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios" (40.1 %). Al comparar con el cuadro 4 vemos que donde hay mayor concentración de actividad masculina es en esta última ocupación (24.2 %) mientras que "agricultores y trabajadores calificados" presenta una participación bastante baja en el total de hombres (5.5 %).

Conclusiones

A raíz de la creciente participación femenina en el mercado laboral en nuestro país, se consideró oportuno hacer algunas caracterizaciones sobre su modalidad, teniendo en cuenta que las distintas características que adopte el empleo femenino, incidirán luego en su participación en el sistema previsional.

A diciembre de 2004 las jubilaciones se componen con un 45.7 % de hombres y un 54.3 % de mujeres, mientras que las pensiones se reparten con 95.9 % para las mujeres y 4.1 % para los hombres. Las jubilaciones femeninas presentan mayor proporción en los tramos de menores ingresos mientras que las masculinas tienen mayor representación en el tramo de 5 a 15 salarios mínimos nacionales.

Es decir que las mujeres participan en el sistema previsional principalmente en forma indirecta, a través del cobro de pensiones. Cuando hacen efectivo su derecho de jubilación el nivel de ingresos que perciben es menor que el de los hombres.

En lo que tiene que ver directamente con el empleo y sus características, vemos que el desempleo femenino es mayor que el masculino (16.5 % y 13.1 % respectivamente)-

Las mujeres están ocupadas mayormente en "trabajos no calificados", "servicios, vendedores de comercio y mercados" y "empleados de oficina". Además, más de la mitad del empleo femenino se concentra en el sector de "servicios comunales, sociales y personales".

Las mujeres presentan mayores porcentajes en los trabajos de menos de 40 horas.

La brecha salarial se verifica principalmente en las ocupaciones correspondientes a "Poder ejecutivo y legislativo, personal directivo de empresas, administración pública y empresas".y en la rama correspondiente a "servicios comunales, sociales y personales".

La cobertura ocupacional por sexo muestra que en términos generales las mujeres participan en mayor medida que los hombres en el mercado informal (41,5 % y 40.1 % respectivamente).

Al interior de las distintas ramas de ocupación las mujeres presentan menor cobertura en "Industrias manufactureras" y concomitantemente en la ocupación "Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios".

En resumen, a pesar de la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, la tasa de participación es menor que la de los hombres. El empleo femenino se caracteriza por tener menor cobertura previsional, registrar mayor desempleo y jornadas de labor más cortas. Elementos que inciden negativamente a la hora de conmutar la densidad de cotización. Los salarios son en general más bajos, (elemento que incide directamente en el monto jubilatorio) y específicamente en ocupaciones menos calificadas.

Referencias bibliográficas:

OIT. Lima . Panorama Laboral 1999 . Temas Especiales
OIT- 2003. Protección Social, Pensiones y Género en Argentina, Brasil y Chile

**PRESTACIONES FAMILIARES
SUBSIDIO POR MATERNIDAD**

**REGIMEN LEGAL Y
EVOLUCION DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS**

Cra. Alicia M. Lazo

PRESTACIONES FAMILIARES SUBSIDIO POR MATERNIDAD

REGIMEN LEGAL Y EVOLUCION DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS

I. Régimen Legal

Esta prestación de carácter económico se creó a través de la Ley 12.572 del 23 de octubre de 1958, cuyo nombre original fue "salarios de maternidad". Además de dar origen a dicha prestación esta ley regula no solo el descanso maternal, seis semanas antes y después del parto, sino también el descanso pre-natal suplementario necesario en caso de enfermedad a causa del embarazo y la prolongación del descanso puerperal que sea necesario como consecuencia del parto, en estas dos situaciones de licencia extraordinaria por enfermedad, la duración de la misma es fijada por los servicios médicos del sistema, no pudiendo excederse de seis meses.

El Banco de Previsión Social a través de la Resolución N° 440/87 del 18 de febrero de 1987, dispuso la extensión del subsidio por maternidad postnatal en aquellos casos que existe legitimación adoptiva, debiendo acreditar para el cobro del subsidio el cumplimiento de ciertos requisitos.

II. Cobertura

La protección abarca a todas las trabajadoras de la actividad privada e incluso a aquellas cuya relación laboral se haya extinguido o suspendido por cualquier causa, exceptuando a aquellas que lo hayan hecho por voluntad propia durante el período de gravidez o de descanso post-parto, no exigiéndose un período de calificación mínimo para acceder al beneficio. También se incluyen a aquellas que se encuentran amparadas al Seguro por Desempleo, las que cobrarán la prestación económica hasta finalizar el descanso posterior al parto.

III. Financiamiento del Subsidio

Esta prestación no tiene aportación, es no contributiva, y se financia a través de impuestos afectados y contribuciones provenientes de Rentas Generales.

IV. Monto del Subsidio por Maternidad

Por el artículo 15 del Decreto – Ley 15.084, la trabajadora durante el período de licencia por maternidad percibirá *"el equivalente en efectivo a su sueldo o jornal"*, tomándose como base para el cálculo del subsidio *"la retribución resultante del tiempo trabajado y remuneraciones percibidas en los últimos*

seis meses”, fijándose un tope mínimo, no puede ser inferior a una Base de Prestaciones y Contribuciones (B.P.C.) equivalente a \$ 1.397, valor vigente julio – diciembre de 2005.

El monto del subsidio que la beneficiaria recibirá durante el periodo de doce semanas de licencia por maternidad, es equivalente al 100% del sueldo o jornal más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional que se generen por el periodo en que se encuentre amparada, éste se abonará en un solo pago. Además las beneficiarias reciben asistencia de embarazo, parto y puerperio.

A continuación se analizarán los egresos por esta prestación considerando el periodo 2002 – 2005, los que serán presentados desagregados según zona geográfica, por tramos del subsidio, por edad de la beneficiaria y por rama de actividad. El análisis se realizará en valores constantes. Para obtener los valores se utilizó como deflactor el Índice Medio de Salarios Privado.

V. Análisis de la evolución del gasto total del Subsidio por Maternidad según distintas variables

A continuación se realizará el análisis del gasto total de la prestación por maternidad según las siguientes variables: zona geográfica, tramos del subsidio, tramos de edad y rama de actividad. Los montos se presentan deflactados por el Índice Medio de Salarios Privado promedio del año 2005 y se expresan a dólares promedio de igual año.

V.1. Evolución del gasto total del Subsidio por Maternidad según Zona Geográfica

En el Cuadro 1 se expone el gasto total incurrido en el periodo 2002 – 2005, desagregado según éste se origine en Montevideo o en el interior del país.

Cuadro 1 - Evolución del Gasto Total del Subsidio por Maternidad según Zona Geográfica
Periodo: 2002 - 2005

En dólares (*)

	Subsidio por Maternidad				Variaciones		
	2002	2003	2004	2005	2003/2002	2004/2003	2005/2004
Montevideo	5,187,136	4,415,087	4,337,533	4,540,706	-14.9%	-1.8%	4.7%
Interior	2,605,117	2,480,925	2,551,214	2,757,518	-4.8%	2.8%	8.1%
Total del País	7,792,253	6,896,013	6,888,747	7,298,224	-11.5%	-0.1%	5.9%

(*) Deflactado por IMS Privado Promedio 2005 expresado a dólares promedio año 2005

Nota: Los datos incluyen reliquidaciones
Fuente: RING de Prestaciones

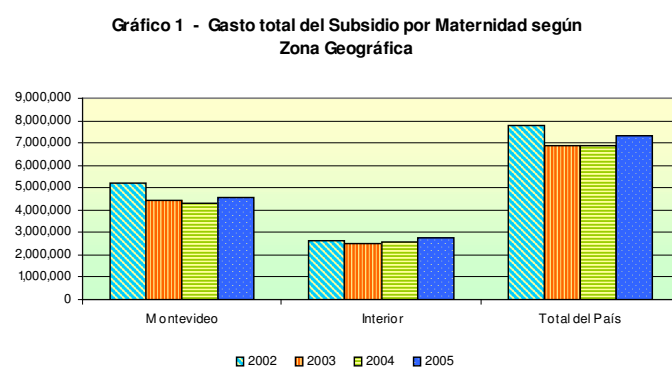
Al analizar el periodo en estudio se observa que los mayores egresos se verifican en Montevideo, constituyendo en promedio alrededor del 64% del

total pagado en el periodo, mientras que el interior constituye en promedio un 36% del gasto total por la prestación.

Si comparamos año con año, se verifica una disminución en Montevideo en los tres primeros años, siendo la más elevada la que surge de comparar los años 2002 – 2003 (-14,9%). Este decrecimiento aunque en menor magnitud, se reitera para los años 2003 y 2004 (-1,8%). En forma opuesta en los años 2005 - 2004 se verifica un incremento del 4,7%.

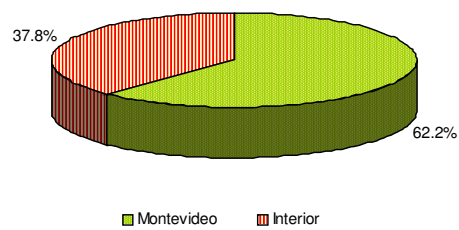
Al analizar las variaciones ocurridas en el interior del país, se verifica solamente en los dos primeros años un decrecimiento (-4,8%), para luego revertirse en los siguientes, siendo el más alto el que surge de comparar los años 2004 – 2005 (8,1%).

A continuación se muestra gráficamente la evolución de los importes pagados por el subsidio según zona geográfica.



Al analizar los egresos verificados en el periodo, observamos que la participación en el total del gasto del subsidio en Montevideo es de un 67% al comienzo del periodo para llegar a totalizar el 62%, mientras que en el interior es de un 33% llegando a totalizar en el año 2005 el 38%.

A continuación se visualiza a través del gráfico la estructura del gasto según éste se verifique en Montevideo o en el interior del país para el año 2005; año en que el egreso por la prestación se incrementó en un 5,9% en términos relativos, equivalente en términos absolutos a un poco más de 400 mil dólares.

Estructura del gasto según Zona Geográfica
Año 2005

V.2. Evolución del gasto total por tramos del subsidio

En el Cuadro 2 se analizará la evolución de los egresos por el subsidio según tramos del subsidio en el periodo 2002 – 2005. Se consideran los montos pagado por mes de pago y no de cargo, además debemos aclarar que los montos analizados incluyen reliquidaciones.

Cuadro 2 - Evolución del gasto total del Subsidio por Maternidad por Tramos del Subsidio
Periodo: 2002 - 2005

En dólares (*)

	Subsidio por Maternidad				Variaciones		
	2002	2003	2004	2005	2003/2002	2004/2003	2005/2004
Menos de 1	229,078	244,149	269,629	239,634	6.6%	10.4%	-11.1%
De 1 a 2	1,045,244	1,080,103	1,086,965	1,041,690	3.3%	0.6%	-4.2%
De 2 a 3	749,386	771,804	835,816	995,077	3.0%	8.3%	19.1%
De 3 a 4	682,759	620,789	611,067	700,775	-9.1%	-1.6%	14.7%
De 4 a 5	580,391	512,774	499,532	506,031	-11.7%	-2.6%	1.3%
De 5 a 6	460,135	413,393	424,267	440,575	-10.2%	2.6%	3.8%
De 6 a 7	444,197	362,365	367,418	372,444	-18.4%	1.4%	1.4%
De 7 a 8	350,578	292,655	300,054	304,390	-16.5%	2.5%	1.4%
De 8 a 9	344,932	259,754	264,490	274,062	-24.7%	1.8%	3.6%
De 9 a 10	270,447	224,689	218,097	200,265	-16.9%	-2.9%	-8.2%
De 10 a 11	264,623	186,252	183,167	212,810	-29.6%	-1.7%	16.2%
De 11 a 12	212,114	174,028	176,338	167,548	-18.0%	1.3%	-5.0%
De 12 a 13	194,394	136,874	144,742	176,445	-29.6%	5.7%	21.9%
De 13 a 14	179,282	130,086	123,162	134,632	-27.4%	-5.3%	9.3%
De 14 a 15	178,891	115,698	124,203	113,498	-35.3%	7.4%	-8.6%
Más de 15	1,605,803	1,370,599	1,259,801	1,418,348	-14.6%	-8.1%	12.6%
Total	7,792,253	6,896,013	6,888,747	7,298,224	-11.5%	-0.1%	5.9%

(*) Deflactado por IMS Privado Promedio de 2005 expresado a dólares promedio año 2005

Nota: Los datos incluyen reliquidaciones
Fuente: RING de Prestaciones

Como se observa los mayores egresos se verifican en el tramo correspondiente a aquellos subsidios mayores a quince BPC. Dentro del total de cada año dicho tramo representa un 20,6%, 1.606 millones de dólares constantes para el año 2002, en el 2003 un 19,9% equivalente a casi 1.371

millones de dólares, 1.260 millones de dólares (18,3%) para el año 2004 y un 19,4%, 1.418 millones de dólares para el último año en estudio.

El tramo correspondiente a aquellos subsidios iguales o mayores a tres y menores de cuatro BPC, equivalen dentro del total pagado durante el periodo en estudio a un 9,1% y aquellos incluidos dentro del tercer tramo (iguales o mayores de 2 y menores de 3 BPC) alrededor de casi un 12%.

Si comparamos año con año, surge al comparar los años 2003 – 2002 un decrecimiento en la mayoría de los tramos, verificándose el más importante en aquellos subsidios iguales o mayores de 14 y menores de 15 BPC (-35,3%). Este comportamiento no se mantiene revirtiéndose en los años 2003 y 2004, aumentando en un 7,4%, para luego disminuir en un -8,6% para los años 2004 – 2005. El incremento más importante se verifica en aquellos subsidios iguales o mayores de 3 y menores de 4 BPC, llegando a un 19,1% en los dos últimos años.

En el caso de aquellos subsidios menores de una B.P.C., el egreso correspondiente aumenta en un 6,6% al comienzo del periodo, aumentando también para los años 2003 y 2004 en un 10,4% para nuevamente disminuir en los dos últimos años en -11,1%.

V.3. Evolución del gasto total por intervalos de edad

Seguidamente en el Cuadro 3 se visualizará la evolución del gasto total, desagregando el mismo por intervalos de edad seleccionados: menos de 20, 20 – 29, 30 – 39, más de 40 años.

Cuadro 3- Evolución del gasto total del Subsidio por Maternidad por tramos de edad
Periodo: 2002 - 2005

En dólares (*)

	Subsidio por Maternidad				Variaciones		
	2002	2003	2004	2005	2003/2002	2004/2003	2005/2004
Menores de 20	101,238	79,026	89,221	119,285	-21.9%	12.9%	33.7%
De 20 a 29	3,248,776	2,876,552	2,792,001	2,862,717	-11.5%	-2.9%	2.5%
De 30 a 39	4,141,290	3,699,576	3,747,156	4,038,002	-10.7%	1.3%	7.8%
Más de 40	300,949	240,859	260,369	278,220	-20.0%	8.1%	6.9%
Total	7,792,253	6,896,013	6,888,747	7,298,224	-11.5%	-0.1%	5.9%

(*) Deflactado por IMS Privado Promedio 2005 expresado a dólares promedio año 2005

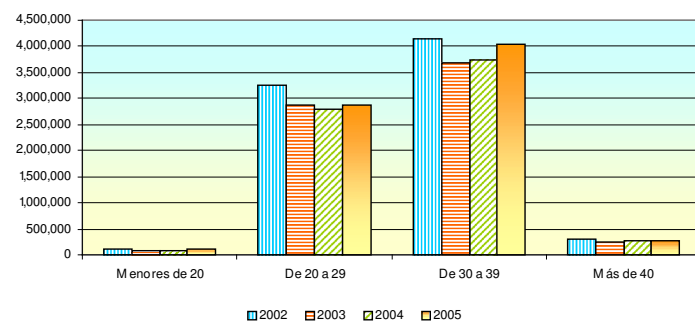
Nota: Los datos incluyen reliquidaciones
Fuente: RING de Prestaciones

A través del cuadro precedente podemos concluir que en los dos primeros años, se verifica un decrecimiento en todos los intervalos de edad, destacándose el verificado en el primer intervalo de edad, o sea el de aquellas beneficiarias menores de 20 años (-21,9%). Al considerar los años 2003 – 2004 existe un crecimiento del gasto en la mayoría de los intervalos a excepción del segundo intervalo (de 20 a 29 años) que verifica un leve

decrecimiento (-2,9%). En el último periodo considerado años existe un aumento del gasto en todos los intervalos de edad, destacándose el aumento ocurrido en las prestaciones otorgadas a aquellas beneficiarias menores de 20 años (33,7%). Si miramos al interior estos resultados son consecuencia del aumento del promedio pagado por persona.

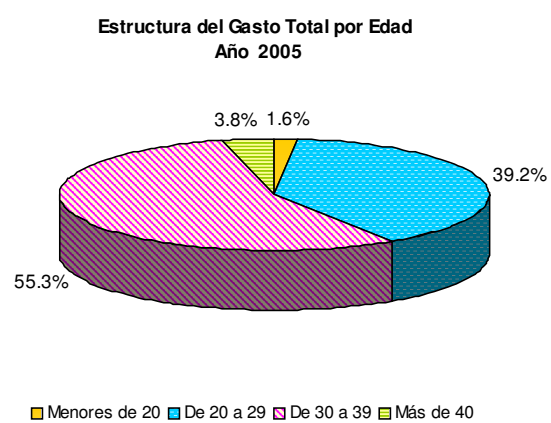
A continuación se visualizarán gráficamente los montos pagados por intervalos de edad en el periodo en estudio.

Gráfico 3 - Gasto total por Intervalos de Edad



Durante el periodo 2002 – 2005 la mayor concentración de egresos se encuentra en el intervalo de 30 a 39 años de edad, oscilando alrededor de un 54% en promedio, dentro del total pagado por el subsidio. El intervalo de 20 a 29 años representa en el total de lo pagado casi un 41%, seguido por el de más de 40 alrededor de un 4% y el intervalo de aquellas beneficiarias menores de 20 años un poco más de un 1%.

El aumento del gasto en las edades de 20 a 29 años y 30 a 39 años respectivamente, se relaciona con la existencia de una modificación en el comportamiento reproductivo en nuestro país derivado de un cambio en la distribución de la estructura etárea de la fecundidad. La cantidad de beneficiarias en el intervalo de edad de 20 a 29 años representan en el periodo en estudio en promedio un 52,2% del total de beneficiarias promedio y de un 41,4% para el intervalo de 30 a 39 años de edad.



V.4. Evolución del gasto total por Rama de Actividad

En el Cuadro 4 se presenta la evolución de los egresos por dicho subsidio por rama de actividad, esta presentación se realiza de acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme considerando la apertura a un dígito de todas las actividades económicas.

Cuadro 4 - Evolución del gasto total del Subsidio por Maternidad por Rama de Actividad
Período: 2002 - 2005

En dólares (*)

	Subsidio por Maternidad				Variaciones		
	2002	2003	2004	2005	2003/2002	2004/2003	2005/2004
(1)	2,628	1,285	3,887	108	-51.1%	202.6%	-97.2%
(2)	1,521,136	1,505,452	1,373,787	1,537,347	-1.0%	-8.7%	11.9%
(3)	289,870	349,829	384,085	424,753	20.7%	9.8%	10.6%
(4)	9,893	1,729	12,176	1,075	-82.5%	604.1%	-91.2%
(5)	760,961	723,014	862,526	824,411	-5.0%	19.3%	-4.4%
(6)	4,973	5,928	9,588	5,918	19.2%	61.8%	-38.3%
(7)	79,354	39,595	60,910	68,187	-50.1%	53.8%	11.9%
(8)	855,457	839,294	922,571	999,582	-1.9%	9.9%	8.3%
(9)	4,034,941	3,201,212	2,936,397	3,087,135	-20.7%	-8.3%	5.1%
(10)	233,042	228,676	322,818	349,707	-1.9%	41.2%	8.3%
Total	7,792,253	6,896,013	6,888,747	7,298,224	-11.5%	-0.1%	5.9%

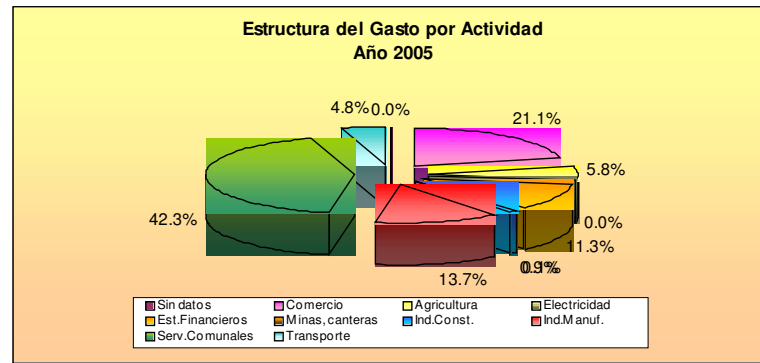
(*) Deflactado por IMS Privado Promedio del primer semestre del año 2005 expresado a dólares promedio del primer semestre del año 2005

Nota: Los datos incluyen reliquidaciones
Fuente: RING de Prestaciones

- (1) Sin datos
- (2) Comercio, restaurantes y hoteles
- (3) Agricultura, caza, silvicultura y pesca
- (4) Electricidad, gas y agua
- (5) Establecimientos financieros, seguros, inmobiliarias
- (6) Explotación de minas y canteras
- (7) Industria de la construcción
- (8) Industrias manufactureras
- (9) Servicios comunales, sociales y personales
- (10) Transporte, almacenamiento y comunicaciones

Al analizar el cuadro precedente y al realizar la comparación de los diferentes años, concluimos que para los años 2003 – 2002 se verifica un decrecimiento de los importes en casi la totalidad de las actividades, destacándose las siguientes: Electricidad, gas y agua en un -82,5% equivalentes en términos absolutos a 8 mil dólares menos; la Industria de la Construcción verifica una disminución en -50,1% equivalente aproximadamente 40.000 dólares menos; Servicios comunales, sociales y personales (-20,7%) siendo esta última la de mayor magnitud absoluta, casi 834 mil dólares menos. En cambio, en la actividad correspondientes a la Agricultura se produce un aumento del egreso en 20,7% equivalente en términos absolutos a casi 60 mil dólares más. En el resto de las actividades se producen aumentos y disminuciones mínimas, lo que deriva en una disminución total de los egresos en un -11,5% equivalente a 896.240 dólares menos. En cambio al efectuar igual comparación pero ahora para los años 2004 –2003, se revierte la situación existiendo un aumento de los importes en casi todas las actividades, siendo los más altos en términos relativos los que se verifican en: electricidad, gas y agua (604,1%); explotación de minas y canteras (61,8%), industria de la construcción (53,8%) y en transporte, almacenamiento y comunicaciones (41,2%). Para los años 2005 – 2004, se verifica un incremento del gasto total en un 5,9% casi 409.500 dólares más, como consecuencia de aumentos y disminuciones, destacándose como disminuciones las acontecidas en: electricidad, gas y agua (-91,2%) y explotación de minas y canteras (-38,3%) y como incrementos del gasto las verificadas en la industria de la construcción y en el comercio, restaurantes y hoteles en casi un 12%, de estas dos variaciones positivas la más importante en términos absolutos es la que se verifica en el comercio, restaurantes y hoteles, un poco más de 163 mil dólares .

En la siguiente gráfica se muestra para el año 2005, año en el que se produce un incremento del gasto, la magnitud que representa el egreso de cada actividad dentro del total de los egresos verificados.



A través de la gráfica precedente concluimos que las actividades que tiene una mayor incidencia dentro del total del gasto por dicho subsidio son las siguientes: servicios comunales, sociales y personales 42,3% equivalentes a

casi 3.087 millones de dólares, Comercio, restaurantes y hoteles con un 21,1%, 1.537 millones de dólares, Industria Manufacturera 13,7% equivalentes a 999.6 mil dólares y Establecimientos financieros, seguros e inmobiliarias 11,3% un poco más de 824 mil dólares.

V.4.1. Subsidio promedio pagado por Rama de Actividad

A continuación en el Cuadro 4.1 se visualiza el subsidio por maternidad promedio por rama de actividad para los dos últimos años.

Como se expuso anteriormente al analizar el egreso correspondiente a los tres primeros años, se verificó un decrecimiento del total del gasto del orden del -11,5% y -0,5%, dicho comportamiento varió al realizar la comparación para los años 2004 y 2005, verificándose un aumento del 5,9%. En virtud de esto se consideró oportuno analizar el subsidio promedio por rama de actividad y efectuar la comparación de los años 2004 y 2005.

Cuadro 4.1 - Análisis del Subsidio por Maternidad Promedio según Rama de Actividad
Periodo: 2004 - 2005

En dólares (*)

Rama de Actividad	2004	2005	Variación 2005/2004
Sin datos	389	8	-98.0%
Comercio, restaurantes y hoteles	596	623	4.6%
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	373	446	19.4%
Electricidad, gas y agua	6,088	538	-91.2%
Establecimientos Financieros, Seguros, Inmobiliarias	1,043	898	-13.9%
Explotación de minas y canteras	1,370	2,959	116.0%
Industria de la construcción	791	749	-5.3%
Industrias manufactureras	701	697	-0.6%
Servicios comunales, sociales y personales	483	513	6.1%
Transporte, almac. y comunicaciones	1,048	1,029	-1.9%

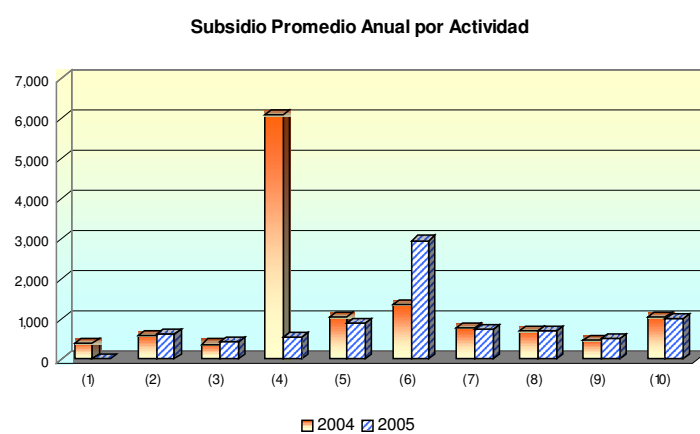
(*) Deflactado por IMS Privado Promedio de 2005 expresado a dólares promedio del primer semestre del 2005

Nota: Los datos incluyen reliquidaciones
Fuente: RING de Prestaciones

Al efectuar la misma concluimos que se verifica en un 40% de los sectores un incremento, siendo el más relevantes en términos relativos el verificado en el sector agrícola, 19,4%. A su vez se destacó por su disminución el sector de actividad correspondiente a Establecimientos financieros, seguros e inmobiliarias en -13,9%.

El aumento en términos relativos de 116,0 verificado en la actividad de Explotación de minas y canteras y la disminución en -91,2% correspondiente al sector Electricidad, gas y agua, no son considerados como relevantes por haberse generado en el pago de la prestación a una beneficiaria cuyo nivel salarial es superior al promedio de salarios que se perciben en dicha actividad.

En la siguiente gráfica se visualiza para los años 2004 y 2005 el subsidio promedio por rama de actividad.



VI. Conclusiones

Los egresos presentados corresponden al periodo 2002 - 2005 y los mismos son presentados en términos constantes, utilizando como deflactor el Índice Medio de Salarios Privado promedio del año 2005 expresándose a su vez los mismos a dólares promedio del mismo año. Los importes incluyen reliquidaciones y se consideran por mes de pago y no de cargo.

Del análisis de la evolución del gasto total del Subsidio por Maternidad en el periodo 2002 – 2005, se observó que en los primeros años, se produjo una disminución del orden del $-11,5\%$ y $-0,5\%$ respectivamente, para luego en el 2005 verificarse un aumento del mismo en un $5,9\%$.

Las variables utilizadas para el análisis fueron las siguientes: zona geográfica, tramos del subsidio, intervalos de edad y rama de actividad.

Al considerar los egresos totales del periodo y tomando como variable de análisis la zona geográfica es en Montevideo donde se verifica el mayor gasto, constituyendo en promedio durante el periodo en estudio alrededor del 64% mientras que el interior representó el 36% .

En relación al gasto tomando como variable de análisis los tramos del subsidio, los mayores importes pagados se encuentran dentro del tramo de aquellos subsidios iguales o mayores a 15 Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC) constituyendo el $19,6\%$ del total del gasto en el periodo analizado, seguido por aquellos incluidos dentro del tramo de subsidios iguales o mayores de una BPC y menores de dos BPC los que

representan un 14,7% del total del gasto y los correspondientes al tramo de aquellos iguales o mayores a dos BPC y menores de 3 BPC 11,6% del total del gasto.

Al realizar el análisis considerando los intervalos de edad de las beneficiarias, se verificó un aumento del gasto en los dos últimos años en la totalidad de los intervalos, siendo el más importante el que se verifica en aquellas beneficiarias menores de 20 años (33,7%) y las que están incluidas en el intervalo de 30 a 39 años (7,8%).

Dentro del periodo analizado se verifica en promedio el egreso más importante en los siguientes intervalos: de 30 a 39 años (54%) y de 20 a 29 años (41%), lo que se relaciona directamente con el comportamiento reproductivo existente en nuestro país derivado de un cambio en la distribución de la estructura etárea de la fecundidad. La cantidad de beneficiarias existentes en dicho intervalo representan en el periodo en estudio en promedio un 52,2% y un 41,4% respectivamente.

Al considerar como variable relevante la rama de actividad, dentro del periodo analizado las actividades en las cuales se produjeron los mayores egresos en promedio fueron las siguientes: Servicios comunales y personales (46%), Comercio, restaurantes y hoteles (20,6%), Industria manufacturera (12,5%) y Establecimientos financieros, seguros e inmobiliarias (11,0%).

Tomando luego como base de comparación el subsidio promedio por actividad para los años 2004 y 2005 se observaron aumentos y disminuciones, verificándose aumentos en las actividades correspondientes al sector agrícola en un 19,4%, Servicios comunales, sociales y personales en 6,1% y Comercio, restaurantes y hoteles en 4,6%. Se destacó por su disminución el sector de actividad correspondiente a Establecimientos financieros, seguros e inmobiliarias en -13,9%.