



Comentarios de Seguridad Social

Primer Trimestre 2018 – N° 59

Asesoría General en Seguridad Social
Banco de Previsión Social
Montevideo, Uruguay



Índice

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO. Características principales en base a información de la Encuesta Longitudinal de Protección Social.

Soc. Silvia Santos	7
1. Introducción.....	9
2. Características socio-demográficas	10
2.1 Edad	10
2.2 Ascendencia.....	11
2.3 Educación formal	12
2.4 Tipo de hogar	13
2.5 Lugar de residencia (Departamento donde vive)	14
3. Beneficios otorgados por el estado	15
4. Ubicación y tenencia de la vivienda	18
5. Trabajo y Seguridad social.....	19
5.1 Carga horaria.....	19
5.2 Movilidad geográfica.....	20
5.3 Hogares contratantes de trabajo doméstico	20
5.4 Aportación a la Seguridad Social	21
6. Atención de salud	21
7. Resumen	22
ANEXO.....	25

UNA APROXIMACIÓN A LA MOVILIDAD EDUCATIVA Y LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL. Análisis utilizando datos de la Encuesta Longitudinal de Protección Social. 2012-2013 Uruguay

Ec. Felix Bellomo	27
1. Introducción.....	29
2. Objetivo e importancia del estudio	32
3. Metodología	32
4. Análisis de datos.....	33
4.1. Estructura educativa entre generaciones	34
4.2. Análisis de correlación educativa entre padres e hijos	34
4.3. Indicadores de movilidad.....	35
4.3.1. Por sexo:	36
4.3.2. Por edad del entrevistado:	36
4.3.3. Por zona geográfica:	37
4.4. Estimación de la movilidad:	39
4.5. Cotización y movilidad	42
5. Síntesis de resultados	47
6. Comentarios finales	48

7. Bibliografía	48
8. Anexo Metodológico	
8.1. M1:	50
8.2. M2:	50
8.3. M3:	51
9. Anexo estadístico.....	52

ACCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL.

Actualización 2017	63
1. Introducción.....	65
2. Mercado de Trabajo	65
2.1 Trabajo Dependiente	67
2.2 Trabajo No Dependiente	69
2.3 Cotizantes monotributistas	70
3. Subsidios de actividad	72
3.1 Subsidio por desempleo.....	72
3.2 Subsidio por enfermedad	73
3.3 Subsidio por maternidad, paternidad y cuidados parentales	73
3.4. Asignaciones Familiares	76
4. Prestaciones a pasivos.....	77
4.1 Jubilaciones.....	77
4.2. Aumento de montos mínimos de pasividades	79
4.3. Pensiones de sobrevivencia	80
5. Otras acciones con perspectiva de género en la protección social	81
5.1 Incorporación de cónyuges y concubinos/as al Sistema Nacional Integrado de	81
Salud.....	81
5.2 Programa piloto de screening para el primer trimestre del embarazo.....	82
5.3 Programa Apoyo a Madres Adolescentes y Jóvenes	83
5.4. Pensión para huérfanos/as por Violencia Doméstica	84
5.5. Ley para asegurar el cumplimiento del servicio de pensiones alimenticias	85
6. Resumen	86
Referencias bibliográficas.....	88

MONOTRIBUTO. Descripción y análisis de su evolución.

Actualización	89
1. Introducción.....	91
2. Análisis del concepto.....	91
2.1 Monotributo	92
2.2. Evolución del Monotributo	93
2.3 Monotributo social	95
3. Empresas y personas monotributistas.....	95
3.1 Discriminación por sexo	100
3.2 Discriminación por tipo de actividad económica	102
3.3 Discriminación por departamento.....	107

4. Conclusiones.....	108
ANEXO.....	110

PRINCIPALES TERMINOS UTILIZADOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Actualización.....	113
---------------------------	------------

ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL Y PRESTACIONES DE PROTECCIÓN SOCIAL EN PAÍSES QUE APLICAN LA ENCUESTA LONGITUDINAL DE PROTECCIÓN SOCIAL

Lic T.S Inés Núñez	155
Introducción	157
1. Evolución del envejecimiento en América Latina y el Caribe	158
2. Programas de protección social para las personas mayores comprendidas en la región.....	162
3. Personas mayores y características de sus hogares	165
4. Consideraciones generales.....	169
Bibliografía.....	170

PENSIONES GRACIABLES EN EL URUGUAY.

Actualización	171
1. Características generales	173
2. Normativa vigente	174
3. Algunas estadísticas sobre pensiones graciables.....	176
4. Resumen y consideraciones generales	183

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL SISTEMA PREVISIONAL DE URUGUAY Y LOS PAÍSES DE LA REGIÓN QUE APLICAN LA ENCUESTA LONGITUDINAL DE PROTECCIÓN SOCIAL

Ec. Felix Bellomo	187
1. Introducción.....	189
2. Tratamiento de los datos	190
3. Principales indicadores.....	190
4. Características de los sistemas de pensiones de los países con ELPS	191
5. Resultados de la nota técnica regional y análisis de datos	193
5.1. Posibles explicaciones de las brechas de género	195
5.2 Otros factores que inciden en las explicaciones.....	196
5.3 Distribución de la fuerza laboral en la ELPS por quintiles de ingreso.	200
5.4 Análisis de las brechas en función de una aproximación del salario por hora	201
6. Reflexiones finales	202
Referencias.....	203
Anexo estadístico	204

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO.

**Características principales en base a
información de la Encuesta Longitudinal
de Protección Social**

Soc. Silvia Santos

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO. Características principales en base a información de la Encuesta Longitudinal de Protección Social

Soc. Silvia Santos
Asesoría en Políticas de Seguridad Social
Enero 2018

Resumen

Estudio descriptivo de las principales características sociodemográficas de las trabajadoras domésticas en comparación con el total de la población ocupada a partir de la información relevada por la Encuesta Longitudinal de Protección Social (ELPS), años 2012-2013. Se realiza una selección de variables teniendo en cuenta aquellas que pueden indicar condiciones de vulnerabilidad socioeconómica.

Palabras clave: *trabajadoras domésticas, indicadores de vulnerabilidad, Encuesta Longitudinal de Protección Social.*

1. Introducción

El presente trabajo explora la información que proporciona la Encuesta Longitudinal de Protección Social (ELPS) sobre quienes se emplean en el sector doméstico en Uruguay.

Sobre el trabajo doméstico remunerado en Uruguay, se viene realizando actualizaciones periódicas¹ que incluyen información estadística de evolución de la cantidad de cotizantes y su remuneración, las prestaciones de actividad y pasividad que son utilizadas por este sector, así como una descripción del perfil de las trabajadoras domésticas a partir de los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares. Asimismo se ha detallado la normativa correspondiente (Ley 18065), por la cual se regula el trabajo doméstico a partir de su promulgación el 27 de noviembre de 2006, y se ha hecho referencia a las circunstancias particulares del surgimiento de la normativa.

En esta oportunidad se realiza una descripción del perfil de las personas trabajadoras domésticas, a partir de la información que proporciona la ELPS en los años 2012-2013. Se indaga en un abanico de variables que abarca características básicas de la persona como por ejemplo, edad, sexo, nivel educativo, ascendencia, tipo de hogar de pertenencia, hasta aquellas que tienen que ver con el uso de beneficios otorgados por el estado, la atención de la salud, características de la vivienda y tipo de tenencia de la misma, entre otras. Se observa esta batería de variables comparándolas con el resto de las personas ocupadas. En un futuro

¹ Última publicación: *Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay, actualización de informe*. En Comentarios de Seguridad Social N°53, tercer trimestre de 2016.

trabajo, se espera medir cambios en alguna de las variables estudiadas a partir de la información de la segunda ola de la Encuesta (años 2015-2016).

De acuerdo al artículo 1° del Decreto N° 224/007 de 25/06/2007 que reglamenta la Ley 18065, "Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa". El artículo 2° excluye el trabajo realizado por porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casa de apartamentos o escritorios, ni los choferes particulares, ni el personal de servicio doméstico rural.

A partir de la ELPS se estima que quienes están ocupados o tienen un trabajo al cual volverán, conforman una cifra cercana a 1.550.000 individuos. De este número, quienes realizan tareas domésticas remuneradas se acercan a las 78.000 personas²; de las cuales el 98,6% son mujeres, por lo cual en el presente trabajo se nombra a este colectivo como "trabajadoras domésticas". Asimismo, este sector representa el 12% de las mujeres ocupadas.

2. Características socio-demográficas

Se consideran las variables relativas a edad, ascendencia, educación, tipo de hogar de origen y lugar de residencia.

2.1 Edad

Cuadro 1.

Distribución de ocupados y personas trabajadoras domésticas por tramo de edad (en %).

Tramo de edad	Personas ocupadas		
	Total	Mujeres	Trabajo doméstico
14 a 19	5,1	4,4	1,8
20 a 29	21,7	20,7	11,7
30 a 49	46,5	48,6	52,7
50 a 59	18,3	18,5	26,3
60 a 64	4,6	4,4	4,5
65 a 69	2,4	2,0	1,6
70 a 74	0,9	0,9	0,9
75 y más	0,5	0,5	0,7
Total	100,0	100,0	100,0

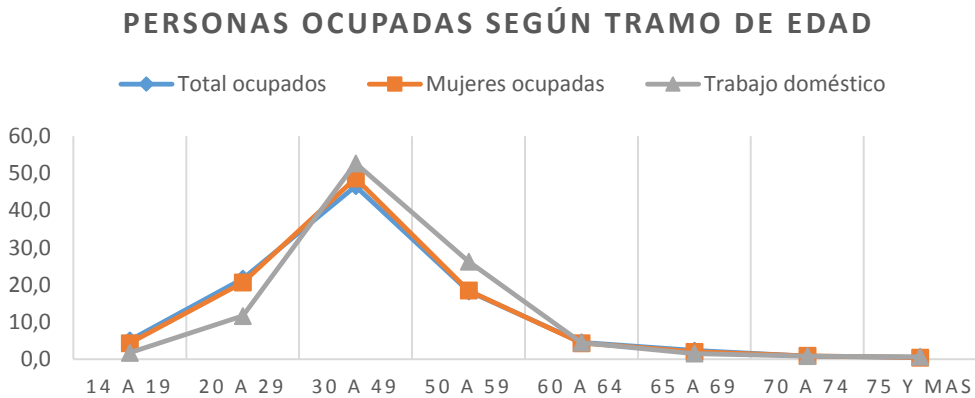
Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

El cuadro muestra que el empleo en general es mayor en la franja de 30 a 49 años; esta franja representa aproximadamente el 50% del total de tramos de edades. En las mujeres y especialmente en el trabajo doméstico, se observa una mayor concentración en estas edades medias (48,6% y 52,7% respectivamente).

² No se incluye trabajo de cuidados.

En el gráfico 1 se visualiza que las trabajadoras domésticas entran más tardíamente al mercado laboral y a su vez tienen presencia en edades mayores (el tramo de 50 a 59 años representa el 26%).

Gráfico 1.



2.2 Ascendencia

En la encuesta se pregunta por la principal ascendencia que el entrevistado considera tener.

Con respecto a las personas ocupadas, el 77% estiman que su ascendencia es blanca, el 11% considera que es afro y el 6,4% que es indígena. En el caso de las mujeres ocupadas la ascendencia afro aumenta casi un punto porcentual (11,8%). Por su parte, el 71% de las trabajadoras domésticas se consideran de ascendencia blanca, el 14,5% se considera afro y el 9%, indígena. (Cuadro en Anexo 1).

Cuadro 2.

Distribución de personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas por principal ascendencia (en %)

Principal ascendencia	Personas ocupadas		
	Total	Mujeres	Trabajo doméstico
Afro o negra	10,9	11,8	14,5
Blanca	77,4	76,1	71,2
Indígena	6,4	7,2	9,0
Otra	1,2	1,0	0,5
No contesta	4,0	3,9	4,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

Las proporciones de trabajadoras domésticas se ven influidas por las proporciones étnicas que tiene el país, por lo cual se seleccionaron de las personas afro ocupadas, aquellas que son trabajadoras domésticas, lo que dio como resultado un porcentaje de 6,7%. Y al enfocarnos en las mujeres ocupadas afrodescendientes nos encontramos con un porcentaje que se eleva al 14%.

2.3 Educación formal

En los cuadros siguientes se aborda el nivel educativo de las personas desde la perspectiva de la educación formal y motivos de abandono.

Cuadro 3.

Distribución de personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas por nivel educativo (en %)

Educación formal	Personas ocupadas		
	Total	Mujeres	Trabajo doméstico
Sin educación formal o primaria incompleta	5,3	3,8	9,7
Primaria completa o primer ciclo incompleto	29,8	25,1	53,2
Primer ciclo completo o segundo ciclo incompleto	27,0	25,4	26,9
Segundo ciclo completo o terciaria incompleta	22,6	25,1	10,0
Terciaria no universitaria completa	4,2	4,7	0,0
Terciaria universitaria completa o post grado incompleto	9,0	13,5	0,2
Posgrado completo	2,0	2,4	0,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

Del total de las personas ocupadas el 30% han completado enseñanza primaria o tienen primer ciclo incompleto de secundaria son el 30% y el 27% tienen primer ciclo completo o segundo ciclo incompleto. Dentro de éste total, las mujeres presentan mayor educación. Por el contrario, más de la mitad de las trabajadoras domésticas tienen educación primaria solamente (53%).

En el siguiente cuadro se presentan las razones de abandono de los estudios para los niveles de primaria y secundaria (primer y segundo ciclo). Se muestran los porcentajes de mayor peso³.

³ Se agruparon en "otras razones" una gran diversidad de respuestas con bajo peso porcentual cada una.

Cuadro 4

Principales razones de abandono de la educación formal según tipo de ocupación (en %)

Principales razones de abandono	Primaria		Secundaria Ciclo básico		Secundaria Bachillerato	
	Total ocupados	Trabajo doméstico	Total ocupados	Trabajo doméstico	Total ocupados	Trabajo doméstico
No contaba con el apoyo familiar	9,0	12,2	4,4	16,0	---	---
No le gustaba estudiar	20,0	18,8	32,2	26,9	20,8	16,4
Tenía que salir a trabajar	52,9	36,7	42,4	32,3	44,9	49,4
Debía cuidar a sus hermanos	2,5	10,5	---	---	---	---
Carecía de los medios económicos	---	---	3,3	12,0	4,3	5,3
Para cuidar a sus hijos	---	---	---	---	2,0	6,9
Otras razones	15,5	21,8	17,8	12,8	28,0	22,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

La razón de abandono de mayor peso es “salir a trabajar”. Tanto para el total de ocupados como para el caso de las trabajadoras domésticas, esta es la principal razón de abandono en todos los niveles de estudio. La siguiente razón en magnitud es “no le gustaba estudiar”. También en este caso se dan importantes guarismos tanto para ocupados como para trabajadoras domésticas. Sería interesante seguir indagando en esta respuesta ya que podría ocultar un desinterés provocado por dificultades en el estudio, lo que podría atenderse con la debida asistencia y teniendo en cuenta que la enseñanza en nuestro país es obligatoria⁴.

2.4 Tipo de hogar

En el siguiente cuadro se presenta la distribución de ocupados y trabajadoras domésticas según tipo de hogar al cual pertenecen.

⁴ Ley 18437 artículo 7° (Ley General de Educación), de 12 de diciembre de 2008. “Es obligatoria la educación inicial para los niños y niñas de cuatro y cinco años de edad, la educación primaria y la educación media básica y superior.”

Cuadro 5

Distribución de personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas por tipo de hogar de origen (en %)

Tipo de hogar	Personas ocupadas	
	Total	Trabajo doméstico
Unipersonal	6,2	5,1
Biparental con hijos	46,9	34,9
Biparental sin hijos	11,3	9,2
Monoparental	10,8	19,8
Extendido o compuesto	17,6	28,2
Sin núcleo conyugal	7,2	2,8
Total	100	100

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

Las personas ocupadas se concentran en hogares biparentales con hijos (46,9%). Sucede igual con las personas dedicadas al trabajo doméstico aunque el porcentaje no es tan alto (34,9%). En el caso de las trabajadoras domésticas cobra importancia los hogares extendidos o compuestos (28,2%) y los hogares monoparentales (19,8%).

2.5 Lugar de residencia (Departamento donde vive)

En el cuadro siguiente se presenta el lugar de residencia de personas ocupadas y trabajadoras domésticas por departamentos.

Cuadro 6

Distribución de personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas según lugar de residencia (en %)

	personas ocupadas		
	Total	Mujeres	Trabajo doméstico
Montevideo	42,4	45,6	33,4
Artigas	2,0	1,8	2,4
Canelones	16,7	16,4	19,0
Cerro Largo	2,4	2,1	3,5
Colonia	4,0	3,8	3,1
Durazno	1,7	1,7	1,8
Flores	0,7	0,6	1,6
Florida	1,6	1,4	1,5
Lavalleja	1,7	1,7	1,7
Maldonado	5,7	5,3	6,3
Paysandú	3,0	2,7	3,2
Rio Negro	1,6	1,5	1,9
Rivera	2,8	2,4	4,2
Rocha	2,1	2,0	2,6
Salto	3,1	2,8	3,6
San José	3,0	3,0	2,9
Soriano	2,3	2,2	4,3
Tacuarembó	1,8	1,7	1,9
Treinta y Tres	1,3	1,2	1,1
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

El 42,4% del total de personas ocupadas tiene su lugar de residencia en Montevideo, el 16,7% en Canelones y el 5,7% vive en Maldonado. La lectura por sexo muestra que las mujeres presentan un porcentaje algo mayor en Montevideo (45,6%). Las trabajadoras domésticas están menos representadas en Montevideo (33%) ya que se reparten entre la Capital y Canelones (19,0%). Asimismo se observan algunos departamentos en donde su distribución es mayor que la del resto de los trabajadores ocupados: Artigas, Cerro Largo, Flores, Maldonado, Rivera y Soriano.

3. Beneficios otorgados por el estado

En los cuadros siguientes se indaga por la utilización de beneficios que otorga el Estado como responsable de políticas de desarrollo social para la ciudadanía. Con la excepción de la Asignación Familiar Común, se trata de beneficios cuyo uso denota una situación cercana a la vulnerabilidad social. Por ejemplo la tarjeta alimentaria Uruguay Social del Ministerio de Desarrollo Social (Mides), se entrega a hogares en situación de vulnerabilidad socio

económica, así como el Plan de Asistencia Nacional a la Emergencia Social (PANES), estuvo asociado además de a bajos ingresos, a un índice de carencias críticas⁵.

Cuadro 7.

Porcentaje de beneficios entregados por el Estado a personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas

Tipo de beneficio	Total trabajadores ocupados				Trabajadoras domésticas			
	s/d.	Si	No	Total	s/d	Si	No	Total
Cobrava PANES*	0,4	7,7	91,9	100,0	0,3	14,2	85,5	100,0
Tarjeta BPS prestaciones	0,2	3,4	96,4	100,0	0,1	8,5	91,4	100,0
Tarjeta alimentaria actual	0,2	5,9	93,9	100,0	0,1	13,5	86,4	100,0
Tarjeta alimentaria anterior	0,2	2,5	97,3	100,0	0	5,7	94,3	100,0
Canasta alimentaria	0,0	2,1	97,9	100,0	0,2	5,5	94,4	100,0
Uso de comedor o merendero	0,0	0,2	99,8	100,0	0,5	0,5	99	100,0

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

*entre los años 2005 y 2007

El PANES estuvo compuesto de un conjunto de intervenciones⁶, entre ellas una transferencia monetaria mínima a hogares "excluidos". El plan fue recibido por el 7,7% de algún integrante del hogar de los actuales trabajadores ocupados y el 14,2% de las trabajadoras domésticas. Con respecto a la tarjeta alimentaria actual, el 5,9% de los ocupados y el 13,5% de las trabajadoras domésticas pertenecen a hogares que utilizan dicha tarjeta⁷. También es importante el uso de la Tarjeta BPS Prestaciones por parte de las trabajadoras domésticas (8,5%). Esta tarjeta de débito permite, además de cobrar la asignación familiar, realizar compras en comercios adheridos, ahorrando la totalidad del IVA. En general se observa que los hogares donde hay trabajadoras domésticas, son beneficiarios en mayor medida de programas dirigidos a mitigar situaciones de vulnerabilidad socioeconómica

En los cuadros siguientes se presenta la distribución de ocupados y trabajadoras domésticas según los hogares respectivos cobren Asignaciones Familiares (Común) o Plan de Equidad. La Asignación Familiar por Ley 15.084 es una prestación económica bimestral que BPS brinda a los hijos o menores a cargo de los trabajadores formales⁸. La Asignación Familiar

⁵ El PANES fue creado mediante la ley 17.869 del 20 de mayo de 2005. El plan consistió en un conjunto de políticas sociales dirigidas a hogares de muy bajos ingresos.

⁶ 1. Ingreso Ciudadano (IC) 2. Rutas de Salida 3. Trabajo por Uruguay (TxU) 4. Asistencia Alimentaria (AA) 5. Intervención de Hábitat (HAB) 6. Intervenciones específicas en términos de educación (ED) 7. Intervenciones en Salud Pública (SP) 8. Plan de Apoyo a los "Sin Techo" (ST).

⁷ El sistema de compras por la tarjeta alimentaria, que funciona desde mayo de 2006, permite que las personas más desprotegidas accedan a los productos de la canasta básica y tengan la posibilidad de seleccionarlos de acuerdo a sus necesidades y a las características de su núcleo familiar.

⁸ Los padres o encargados de beneficiarios de asignaciones familiares deben integrar alguno de los siguientes grupos o ramas de actividad:

-trabajadores dependientes del sector privado (rural, industria y comercio, servicio doméstico y construcción) tanto en actividad como en seguro de desempleo.

-jubilados o pensionistas (rural, industria y comercio, servicio doméstico y construcción).

por Plan de Equidad es una prestación mensual en dinero que otorga BPS a familias en situación de vulnerabilidad socioeconómica con niños o adolescentes a cargo⁹.

Cuadro 8.

Personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas según cobro de asignaciones familiares en el hogar (en %)

	Personas ocupadas	
	Total	Trabajo doméstico
no sabe, no contesta	0,3	0,1
Hogar cobra Asignación Familiar	30,3	48,0
Hogar no cobra Asignación Familiar	69,4	51,9
Total	100,0	100,0

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

Del total de personas ocupadas el 30,2% viven en hogares que cobran algún tipo de asignación, en tanto que quienes trabajan en el sector doméstico casi la mitad (el 48%) viven en hogares que reciben esta prestación. El cuadro siguiente muestra la distribución de estas prestaciones según sean Asignación Ley 15.084 o por Plan de Equidad.

Cuadro 9.

Personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas según tipo de asignación familiar que cobra el hogar (en %)

Tipo de Asignación	Personas ocupadas	
	Total	Trabajo doméstico
no sabe, no contesta	2,7	1,3
Asignación Plan de Equidad	69,8	72,4
Asignación Común	27,5	26,3
Total	100,0	100

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

Los hogares de las personas ocupadas que cobran Asignación Familiar Plan de Equidad representan el 69,8%, en tanto que los hogares de trabajadoras domésticas que cobran Asignación por este Plan, representa el 72,4%.

-pequeños productores rurales de hasta 200 hectáreas.
 -trabajadores a domicilio.
 -Personas en subsidios transitorios

⁹ Los beneficiarios son:

-Niños y adolescentes que integran hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica.
 -Niños y adolescentes internados en régimen de tiempo completo en establecimientos del Instituto del Niño y el Adolescente Uruguayo (INAU) o en instituciones con convenio.

4. Ubicación y tenencia de la vivienda

En el siguiente cuadro se presenta la distribución de los ocupados y de las trabajadoras domésticas, según sea la tenencia de la vivienda que detentan los hogares.

Cuadro 10.

Distribución de personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas por tipo de tenencia de vivienda (en %)

Tenencia de la vivienda	personas ocupadas	
	Total	Trabajo Doméstico
no sabe, no recuerda	0,6	0,5
no contesta	1,0	1,0
Propietario de la vivienda y terreno y está pagando	10,7	9,1
Propietario de la vivienda y terreno y ya pagó	38,0	31,5
Propietario de la vivienda solamente y está pagando	2,3	1,5
Propietario de la vivienda solamente y ya pagó	5,8	5,7
Propiedad por herencia o regalo	6,6	10,2
Inquilino o arrendatario de la vivienda	19,5	17,7
Inquilino con subsidio de alquiler BPS	5,6	7,6
Ocupante con relación de dependencia*	8,4	13,3
Ocupante gratuito, préstamo	0,2	0,1
Ocupante, vivienda otorgada por BPS	0,2	0,2
Ocupante sin permiso del propietario	1,1	1,4
Total	100,0	100,0

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

*Hogar que ocupa la vivienda como pago en especie por parte del empleador de algún miembro del hogar.

El 63% de los trabajadores ocupados viven en hogares que son propietarios del terreno y vivienda o solamente de la vivienda (que ya han pago o que están pagando o por algún tipo de transferencia), en tanto que en la misma situación están el 58% de las trabajadoras domésticas. Quienes viven en hogares cuyas viviendas son alquiladas o arrendadas, son el 19,5% de los trabajadores ocupados y el 17,7% de las trabajadoras domésticas. Quienes viven en hogares cuyas viviendas están ocupadas bajo diferentes modalidades (se incluye inquilino con subsidio de alquiler BPS), son el 15,5% de los ocupados y el 22,7% de las trabajadoras domésticas.

Una situación asociada a la vulnerabilidad socio-económica se relaciona con la ubicación de la vivienda en asentamientos. Teniendo esto en cuenta, se constata que el 6% de las personas ocupadas viven en asentamientos en tanto que el 9% de quienes realizan trabajo doméstico están en esta situación (cuadro 11). Si bien el hecho de ser propietario de una vivienda puede ser un factor de autonomía económica, esta circunstancia no se estaría verificando si dicha propiedad se encuentra en zona de asentamiento.

En el cuadro siguiente se presenta porcentaje de ocupados y de trabajadoras domésticas que viven en asentamientos según tipo de tenencia de la vivienda.

Cuadro 11.

Tenencia de la vivienda y ubicación de la misma en asentamiento para total de ocupados y trabajadoras domésticas (en %)

Tenencia de la vivienda	Personas que viven en asentamientos	
	Total ocupados	Trabajo Doméstico
no sabe, no recuerda	27,1	0,0
no contesta	9,9	7,8
Propietario de la vivienda y terreno y está pagando	3,0	4,4
Propietario de la vivienda y terreno y ya pagó	3,4	7,9
Propietario de la vivienda solamente y está pagando	9,6	21,0
Propietario de la vivienda solamente y ya pagó	32,9	51,9
Propiedad por herencia o regalo	1,9	0,9
Inquilino o arrendatario de la vivienda	1,4	3,4
Inquilino con subsidio de alquiler BPS	9,6	5,4
Ocupante con relación de dependencia*	4,8	6,5
Ocupante gratuito, préstamo	7,5	0,0
Ocupante, vivienda otorgada por BPS	0,0	0,0
Ocupante sin permiso del propietario	57,9	49,8
Total	5,9	8,9

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

En la columna de personas ocupadas vemos que el 58% de los “ocupantes sin permiso del propietario”, viven en asentamientos, pero también se puede observar que viven en estas condiciones “propietarios de la vivienda que pagaron o están pagando” y representan el 42,5%. En el caso de las trabajadoras domésticas este porcentaje aumenta al 73%.

5. Trabajo y Seguridad social

En relación al trabajo, se indaga la carga horaria, la movilidad geográfica por razones laborales, el tipo de hogar que contrata trabajadoras domésticas y la cotización a la seguridad social.

5.1 Carga horaria

Con respecto a las horas que las personas dedican al trabajo remunerado, se elaboró el promedio de horas trabajadas en la semana en la ocupación principal de las personas ocupadas¹⁰, y se obtuvo un total de 39 horas; en tanto que las trabajadoras domésticas trabajan un promedio de 23 horas semanales.

¹⁰ Quienes manifiestan haber trabajado al menos una hora en la semana anterior a la entrevista.

5.2 Movilidad geográfica

En los cuadros del Anexo se puede apreciar que la mayoría de los trabajadores viven y trabajan en el mismo departamento de país. Sin embargo se dan situaciones en las que el lugar de residencia y el lugar donde se trabaja la mayor parte del tiempo, no coinciden, produciéndose cierta movilidad.

Los departamentos con mayor movilidad en cuanto al total de ocupados (donde la proporción de personas ocupadas que trabajan y viven en el mismo departamento es menor), son Montevideo (86,7%), San José (90,0%), Canelones (91,0%), Colonia (92,0%) y Lavalleja (92,2%).

Con respecto a las trabajadoras domésticas, del total de quienes trabajan en Montevideo, el 81% vive en el mismo departamento y el 18,3% vive en Canelones, lo que podría considerarse como área metropolitana. De quienes trabajan en Maldonado, el 94,4% vive en Maldonado y un 4,8% vive en Montevideo. De las domésticas que trabajan en Canelones, el 94,4% vive en el mismo departamento, un 4,1% vive en Montevideo y un 1,1% vive en Maldonado. En Colonia las trabajadoras residen mayoritariamente en ese departamento (97%) y un 3% reside en Soriano.

5.3 Hogares contratantes de trabajo doméstico

Con respecto a los hogares que contratan trabajo doméstico, en nuestro país, éstos son aproximadamente 72.000 y representan el 6% del total de hogares. En el cuadro siguiente se presenta una distribución de acuerdo al tipo de hogar, para el total de hogares y para aquellos que contratan trabajo doméstico.

Cuadro 12.

Total de hogares y hogares con personal doméstico según tipo de hogar (en %)

Tipo de hogar	Total de hogares	Hogares con personal doméstico
Unipersonal	20,0	22,4
Biparental con hijos	31,8	35,7
Biparental sin hijos	16,9	17,5
Monoparental	12,5	10,0
Extendido o compuesto	1,8	9,3
Sin núcleo conyugal	12,9	5,1
Total	100,0	100,0

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

En el total de hogares, el mayor porcentaje le corresponde a aquellos que son biparentales con hijos (31,8%), le sigue los hogares unipersonales (20%) y los biparentales sin hijos (16,9%). Los hogares con un solo progenitor (madre o padre) son el 12,5% y los que no tienen núcleo conyugal son el 12,9%.

En el caso de los hogares con personal doméstico, los que son biparentales con hijos alcanzan al 35,7% y los unipersonales al 22,4%. En tanto que los hogares monoparentales representan el 10% y cobran peso los hogares extendidos o compuestos (9,3%).

5.4 Aportación a la Seguridad Social

En el cuadro siguiente se observa trabajadores ocupados y trabajadoras domésticas según aportación a la seguridad social.

Cuadro 13.

Distribución de personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas según aportación a la seguridad social (en %)

Aporta a la seguridad social	Personas ocupadas		
	Total	Mujeres	Trabajo doméstico
No sabe, no recuerda, no contesta	0,4	0,3	0,2
si	74,7	73,9	54,7
no	24,9	25,8	45,1
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

Las tres cuartas partes de las personas ocupadas responden estar afiliadas a alguna caja de jubilaciones, dentro de éstas las mujeres están un punto porcentual por debajo de los hombres. En tanto que las trabajadoras domésticas que responden aportar al BPS representan el 55 %.

6. Atención de salud

En el siguiente cuadro se presenta la distribución de ocupados y trabajadoras domésticas de acuerdo a la elección de la atención de la salud.

Cuadro 14.

Distribución de personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas según dónde se atienden la salud (en %)

Atención de la salud	Personas ocupadas		
	Total	Mujeres	Trabajo doméstico
no sabe, no contesta	0,8	0,8	0,4
MSP-ASSE (Hospital de Clínicas -Ministerio de Salud Pública)	25,4	25,6	52,8
Mutualista - IAMC	65,2	64,9	39,6
Seguro Privado de Salud Integral	1,8	1,9	0,2
Sanidad Policial	1,4	1,6	0,6
Sanidad Militar	2,1	1,8	2,6
Policlínica Municipal	1,3	1,7	3,0
Área de salud del BPS	0,0	0,0	0,0
Seguro Privado de Salud Parcial Médico	0,2	0,2	0,0
Consultorio privado	0,0	0,0	0,0
Emergencia Móvil	0,8	0,7	0,5
No se atiende	1,0	0,8	0,2
Servicio de salud del exterior	0,1	0,1	0,1
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

Un importante porcentaje de las personas ocupadas (65,2%), atienden su salud en Instituciones de Asistencia Médica Colectiva (IAMC). El 25,4% se atienden en dependencias del Ministerio de Salud Pública, u Hospital de Clínicas. Las mujeres ocupadas mantienen la misma distribución del total de ocupados. En tanto que más de la mitad de las trabajadoras domésticas atienden su salud en dependencias de Salud Pública (52,8%), y el 39,6% se atiende en mutualistas. Situación que puede deberse a los costos asociados de la salud (tickets y órdenes) de las mutualistas.

7. Resumen

De acuerdo a la ELPS, las personas que se reportan como personal doméstico (sin considerar quienes realizan tareas de cuidados), son en su casi totalidad mujeres; representan el 5% de las personas ocupadas y el 12% de las mujeres ocupadas.

Las edades de estas trabajadoras se concentran principalmente el tramo de 30 a 49 años (52,7%), 6 puntos porcentuales por encima del total de ocupados. En comparación con el total de ocupados hay una tendencia a mayor edad en las trabajadoras domésticas.

De acuerdo a la ascendencia que se considera tener, las personas ocupadas que responden tener ascendencia blanca son el 77,4% y un 11% responde tener ascendencia afro o negra. Las trabajadoras domésticas responden con un 71% por ascendencia blanca y un 14,5% por afro o negra.

El nivel educativo del total de ocupados es mayoritario en los niveles de primer ciclo completo o segundo ciclo incompleto, en tanto que en el sector doméstico hay un porcentaje mayor de personas con educación primaria completa o primer ciclo incompleto.

La razón de abandono de los estudios de mayor peso en todos los niveles y tanto para trabajadores ocupados como para trabajadoras domésticas, es la necesidad de “salir a trabajar”. Es decir que prima una necesidad económica inmediata.

Las personas ocupadas pertenecen a hogares biparentales con hijos en un 47%, en tanto que las trabajadoras domésticas provienen de estos hogares en un 35% y un 28,2% a hogares extendidos o compuestos.

Las personas ocupadas tienen su residencia principalmente en Montevideo (42%) En tanto que las trabajadoras domésticas se reparten en Montevideo (33%) y Canelones (19,0%), siendo muy escasa la movilidad de estas trabajadoras en el resto de país.

De los beneficios entregados por el Estado a los hogares, el PANES y la tarjeta alimentaria actual han sido los más utilizados tanto por los ocupados como por las trabajadoras domésticas, pero en estas últimas lo han utilizado en mayor medida, lo que denota una condición de vulnerabilidad. De las personas ocupadas que cobran Asignaciones Familiares, el 70% lo hace a través del Plan de Equidad proporción que es algo mayor para las trabajadoras domésticas (72%).

El 9% de las trabajadoras domésticas viven en asentamientos; 3 puntos porcentuales más que el total de los trabajadores ocupados.

Del total de personas ocupadas, el 63% detentan su vivienda en calidad de propiedad a través de alguna modalidad de compra o herencia (de vivienda y terreno o solamente vivienda). En el caso de las trabajadoras domésticas estos tipos de contratos descienden al 58%. Por otra parte de las trabajadoras domésticas que son propietarias de sus viviendas, un importante porcentaje vive en asentamientos (73%).

En cuanto a la movilidad que se produce cuando el lugar de residencia y de trabajo no coincide, en el total de ocupados esto sucede en mayor proporción en los departamentos de Montevideo, San José, Canelones y Colonia. En el caso de las trabajadoras domésticas, la movilidad es muy escasa y se da principalmente en Montevideo, donde el 18,3% de las que trabajan en la capital, viven en Canelones, lo que se puede considerar como un área metropolitana.

Con respecto a los hogares que contratan trabajo doméstico, estos representan 6,1% del total. La composición de estos hogares según tipología de hogar, observa algunas diferencias con respecto al total de hogares. Los hogares biparentales con hijos que contratan personal doméstico son el 35,7% frente a un 31,8% del total de hogares y la mayor diferencia se da en el tipo de hogar extendido o compuesto que representa el 9,3% en los hogares con personal doméstico y el 1,8% en el total de hogares.

En relación a estar afiliado a la seguridad social en el caso de las trabajadoras domésticas, el 55% responden estar aportando, frente al 74,7% del total del quienes están ocupados. Esto muestra una mayor evasión en el sector doméstico que implica mayor desprotección en la vida activa y también para el futuro, la imposibilidad de acceder a una jubilación.

Por último, las personas ocupadas acuden mayoritariamente a Mutualistas (IAMC) para atender su salud (65%), mientras que las trabajadoras domésticas se atienden principalmente a través de dependencias de Ministerio de Salud Pública (53%), lo que puede estar asociado a otros costos de atención de salud.

A través de la exploración realizada surgen algunos aspectos relacionados con una situación de vulnerabilidad socio-económica que se observa principalmente en las trabajadoras domésticas. Dentro de estos se destaca el no registro a la seguridad social, el bajo nivel educativo, el cobro de beneficios otorgados por el Estado, residencia en hogares extendidos o compuestos, entre otros. Se espera contrastar los eventuales cambios de estas variables a partir de la información que proporciona la segunda ola de la ELPS.

ANEXO

Cuadro 1.

Distribución de trabajadores ocupados según departamento donde trabaja y lugar de residencia (en %)

Departamento donde vive	Departamento donde trabaja la mayor parte del tiempo																			
	Montevideo	Artigas	Canelones	Cerro Largo	Colonia	Durazno	Flores	Florida	Lavalleja	Maldonado	Paysandú	Río Negro	Rivera	Rocha	Salto	San José	Soriano	Tacuarembó	Treinta y Tres	Exterior
Montevideo	86,7	0,0	6,9	1,6	2,1	3,2	1,1	2,2	3,6	1,3	0,6	0,0	0,8	2,7	0,3	3,5	1,3	1,3	0,4	18,5
Artigas	0,0	97,6	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,5	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	6,1
Canelones	11,7	0,1	91,0	0,0	0,8	1,0	0,0	0,4	4,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	4,0	0,5	0,0	0,8	4,1
Cerro Largo	0,1	0,0	0,0	95,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	3,9
Colonia	0,0	0,0	0,0	0,0	92,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	1,6
Durazno	0,1	0,0	0,2	0,0	0,0	93,7	1,2	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Flores	0,0	0,0	0,2	0,0	0,9	0,8	97,6	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Florida	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	95,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Lavalleja	0,1	0,0	0,1	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	92,2	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0
Maldonado	0,2	0,0	0,3	1,1	0,3	0,0	0,0	1,1	0,0	94,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Paysandú	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	98,1	2,2	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	4,7
Río Negro	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	95,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rivera	0,0	0,0	0,0	0,1	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,6	0,0	97,0	0,0	0,4	0,9	0,0	0,5	0,0	37,9
Rocha	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	0,6	95,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	18,7
Salto	0,1	2,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,4	0,0	0,5	0,0	97,3	0,4	0,0	0,0	0,0	4,6
San José	0,7	0,0	0,8	0,0	0,2	0,4	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	90,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Soriano	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,1	0,0	0,0	0,0	97,4	0,8	0,0	0,0
Tacuarembó	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,3	0,0	0,0	96,8	0,0	0,0
Treinta y Tres	0,1	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	97,5	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

Cuadro 2

Distribución de trabajadoras domésticas según departamento donde trabaja y lugar de residencia (en %)

Departamento donde vive	Departamento donde trabaja la mayor parte del tiempo																			
	Montevideo	Artigas	Canelones	Cerro Largo	Colonia	Durazno	Flores	Florida	Lavalleja	Maldonado	Paysandú	Río Negro	Rivera	Rocha	Salto	San José	Soriano	Tacuarembó	Treinta y Tres	Exterior
Montevideo	80,9	0,0	4,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Artigas	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Canelones	18,3	0,0	94,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cerro Largo	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Colonia	0,0	0,0	0,0	0,0	96,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Durazno	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Flores	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Florida	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lavalleja	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maldonado	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	94,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Paysandú	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Río Negro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rivera	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rocha	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Salto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
San José	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Soriano	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Tacuarembó	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Treinta y Tres	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaborado en base a la ELPS 2012-2013

UNA APROXIMACIÓN A LA MOVILIDAD EDUCATIVA Y LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

**Análisis utilizando datos de la Encuesta
Longitudinal de Protección Social
2012-2013 Uruguay.**

Ec. Felix Bellomo

UNA APROXIMACIÓN A LA MOVILIDAD EDUCATIVA Y LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Análisis utilizando datos de la Encuesta Longitudinal de Protección Social 2012-2013 Uruguay.

Ec. Felix Bellomo
Asesoría en Políticas de Seguridad Social
Enero 2018

Resumen

El presente ensayo analiza la movilidad educativa de las personas considerando factores clave como ser el sexo, la residencia geográfica, la raza, la edad y el inicio de la vida laboral, y estudia si existe algún tipo de correlación entre la afiliación al sistema de seguridad social con la movilidad analizada.

Para estimar la movilidad intergeneracional se parte de una función lineal que relaciona el nivel educativo de los entrevistados en la primera ronda de la Encuesta Longitudinal de Protección Social (ELPS) de Uruguay 2012-2013 con el máximo nivel educativo alcanzado por sus padres.

Entre los principales resultados se constata que existe una leve pero mayor movilidad en los hombres entrevistados respecto a las mujeres, que la mayor movilidad se observa en Montevideo respecto a Interior y que la movilidad para los afrodescendientes es sensiblemente menor respecto a los no afrodescendientes.

Por otra parte, la cotización al sistema de seguridad social es mayor a medida que el nivel educativo de los entrevistados también lo es, y puede asociarse un mayor nivel de cotización a un mayor nivel de movilidad.

Palabras clave: *movilidad educativa, cotización a la Seguridad Social, educación, ELPS Uruguay.*

Clasificación JEL: *I29; J62*

1. Introducción

Hacia el inicio de la última década varios países latinoamericanos habían mejorado los valores de los índices comúnmente utilizados para medir la desigualdad de ingresos - en comparación con los datos a inicios del 2000- pero los diferentes análisis y estudios indican que a pesar de la leve mejora la región latinoamericana continúa siendo la más desigual del mundo (Duryea y Robles, 2016).

Las causas que generan la desigualdad son varias, pero existe cierto consenso en que algunos de los factores que tienen mayor incidencia comprenden:

- la desigual distribución de la educación (tanto en calidad como en cantidad)
- la mayor remuneración percibida por los trabajadores calificados (con más educación)
- la baja (menor) fecundidad de las personas con ingresos y educación más altas
- el bajo nivel de redistribución de los ingresos de los ricos hacia los pobres.

En tanto, la manifestación de la desigualdad implica no sólo disimilitudes en niveles de ingreso de las personas sino también desproporción en la propiedad de las tierras o dificultades en el acceso a diferentes políticas públicas (sistema educativo, sanitario, etc.) o a tareas remuneradas enmarcadas bajo el concepto de “trabajo decente”¹.

El trabajo -además de ser un medio para percibir ingresos- es una fuente de acceso a la protección y a la seguridad social, un elemento de integración social y de autoestima, formando parte de la calidad de vida. En especial esto es así para el denominado “trabajo decente”. Dentro de los componentes fundamentales de la definición de trabajo decente algunos se vinculan con la disponibilidad y aceptación del mismo; las oportunidades y la elección. Con el grado de “decencia” se vinculan otras características como son la productividad, equidad, seguridad y dignidad. (Santos, 2007)

A su vez, el déficit de trabajo decente para una población determinada puede medirse a través de un conjunto de indicadores que refieren a ingresos, duración de la jornada laboral, desempleo juvenil, entre otros. En particular, algunos de estos indicadores observan la baja remuneración por hora y la cantidad de niños sin escolarizar, este último como una medida sustitutiva del trabajo infantil.

Dado el propósito de nuestro ensayo cabe preguntarnos entonces, ¿cómo incide la educación en los indicadores de trabajo decente?

Para poder respondernos debemos tener en cuenta la existencia de inequidades y la ineficiencia que se genera por el diferente acceso a las oportunidades. Si bien se entiende que una educación de calidad permite acortar brechas, la diferente oportunidad de acceso a la misma puede hacer reproducir las inequidades. Es decir, que si los antecedentes familiares de las personas cuando fueron niños determinan la obtención de sus futuros recursos socioeconómicos, es razonable esperar que la desigualdad implique más persistencia intergeneracional.

Por lo tanto, a mayor nivel educativo más posibilidades se tienen de acceder a un “mejor” trabajo –como Trabajo Decente- en cuanto a calidad y remuneración, por lo que se tiene más posibilidades de acceder entonces a los beneficios de los diferentes

¹ El concepto de “trabajo decente” fue utilizado por primera vez en la 87° Conferencia de la OIT (Barreto, 2001).

programas que otorga la Seguridad Social. Sin embargo, la relación entre el origen social y los logros educativos y/u ocupacionales de las personas sigue siendo fuerte (en detrimento al acceso de las posibilidades mencionadas).

Qué entendemos por movilidad? La Movilidad social es el proceso mediante el cual las personas pasan de un estrato social a otro. Se entiende que la movilidad es una buena herramienta para medir la posibilidad que tiene una determinada población para modificar su estatus (de ingresos, educativo, ocupacional) en relación a la generación que le precede. Se puede estimar mediante las formas de movilidad ocupacional, movilidad educativa, movilidad geográfica, entre otras. Cuanto mayor es la movilidad mayor es la posibilidad de acceso a las oportunidades y menor la desigualdad generada (y viceversa).

Para este estudio de la movilidad intergeneracional se utilizan los datos recogidos en la primera ronda de la ELPS Uruguay 2012-2013. Se analizan los factores que a priori se supone que tienen incidencia sobre el logro educativo de las personas (como el sexo, la ascendencia étnica-racial de los entrevistados, la zona geográfica de residencia, entre otros) y la movilidad intergeneracional que se genera, luego se intenta establecer si existe algún vínculo entre esta movilidad intergeneracional y el estado de afiliación a la seguridad social que poseen los entrevistados que trabajan.

En primer lugar se realiza un análisis de las correlaciones de las variables referentes al máximo nivel educativo alcanzado por los padres de los entrevistados y al máximo nivel educativo alcanzado por los entrevistados. Se generan las matrices de transición construidas en base a dichas variables y se obtienen los índices de movilidad correspondientes al total de la población analizada -distinguiendo también por rango etario- y finalmente se estima un modelo autoregresivo de primer orden en el que se incluyen variables (y sus interacciones) que refieren a la educación de los padres, al sexo del entrevistado, a la zona geográfica, al rango etario, a la ascendencia étnica-racial y a la edad en que el entrevistado comenzó a trabajar.

Es de notar que para el análisis hubiese sido interesante contar con información histórica de los entrevistados en referencia a la composición del hogar al que perteneció y en donde creció, pero esta información no se recoge en la ELPS.

Luego, para analizar la incidencia de las variables estudiadas sobre la probabilidad de pertenecer o no al sistema de seguridad social, estimamos un modelo probit con interacciones para la variable cotiza en función de los factores tenidos en cuenta previamente.

Para las tres formas de análisis se obtiene que existe una correlación media-alta entre el nivel educativo de los padres y el nivel educativo del entrevistado (resultado que podría suponerse dentro de lo “esperable” teniendo en cuenta los resultados de los últimos estudios para Uruguay) y es mayor respecto a la madre que al padre, excepto

para los entrevistados con 61 y más años donde la correlación con la educación del padre es mayor. Por otro lado se observa una mayor movilidad para el rango etario entre 41 y 60 años, para quienes viven en Montevideo y una menor movilidad para la población de ascendencia afro-negra. Por último se nota que entre quienes trabajan, los que obtienen una mayor movilidad tienen afiliación a alguna caja de jubilación y en particular tienen una mayor movilidad ascendente.

2. Objetivo e importancia del estudio

La posibilidad de contar con una amplia fuente de datos como lo es la ELPS Uruguay 2012-2013 permite generar una gran cantidad de información relativa a los programas de seguridad social implementados en nuestro país por el Banco de Previsión Social.²

La oportunidad de realizar un análisis sobre movilidad intergeneracional nos genera un desafío importante ya que no es un tema para el que haya demasiada literatura empírica disponible, por lo que puede suponerse que servirá de aporte y se espera además seguir acumulando conocimiento sobre el panel de la encuesta.

El presente análisis tiene dos finalidades, por un lado pretende conocer el impacto de algunos factores característicos de las poblaciones respecto a la movilidad educativa, y por otro lado busca identificar el comportamiento de los mismos factores –incluido el nivel educativo del entrevistado- sobre la variable “cotiza” (que indica la probabilidad de pertenecer o no al sistema de seguridad social).

3. Metodología

Utilizaremos las estrategias habitualmente empleadas para los análisis de movilidad educativa intergeneracional. Estudiaremos la correlación no condicional entre la educación de los entrevistados y sus padres, analizaremos la movilidad intergeneracional educativa mediante matrices de transición (cadenas de Markov) y finalmente estimaremos la movilidad (analizando según sea ascendente o descendente) para la variable dependiente educación de los entrevistados en función de la educación de los padres a través de un proceso autoregresivo de primer orden³. Mediante el uso de coeficientes de correlación podemos analizar cuan asociadas se encuentran las variables referidas a la educación de entrevistados y sus padres, correspondiendo una alta correlación a una baja movilidad (y viceversa).

² Para conocer más acerca de la ELPS puede visitarse www.elps.org.uy y acceder a los diferentes Documentos generados (por ej. Presentación general y primeros tabulados).

³ Un modelo autoregresivo es aquel en el que el valor de la variable para un período t es calculado mediante las observaciones de la variable correspondientes a períodos anteriores (es la parte sistemática) más un término de error modelado mediante un ruido blanco. Para nuestro análisis y dada la estrecha vinculación entre la educación de padres e hijos –aunque de hecho no es la misma variable- se pretende captar cuanto de esa educación recibida por los padres en un período anterior se replica en la educación de los hijos en el período actual.

Generando matrices de transición puede observarse cuál es el máximo nivel educativo alcanzado por el entrevistado según cuál fue el máximo nivel educativo alcanzado por sus padres. Por lo que el valor de cada una de las celdas de la matriz representará la probabilidad de que los entrevistados accedan a algún nivel educativo dependiendo del nivel educativo que hayan alcanzado sus padres. El índice de movilidad será representado por la diferencia entre la suma de la probabilidad total de la matriz y la suma de la probabilidad de la diagonal principal de la misma (ver anexo metodológico M1).

La estimación de la movilidad la realizaremos siguiendo a Mediavilla⁴ (2006) y Behrman et al. (2001) (ver anexo metodológico M2) –comúnmente citados en este tipo de estudios sobre movilidad intergeneracional educativa- para la que utilizaremos un modelo del tipo

$$S_{i,t} = \alpha + \beta S_{i,t-1} + \varepsilon$$

donde $S_{i,t}$ representa el máximo nivel educativo alcanzado por el entrevistado, t y $t-1$ representan la generación del entrevistado y la generación anterior del mismo respectivamente, α es la constante de la regresión, β representa la relación de los resultados de las generaciones (elasticidad intergeneracional) y ε es el término de error. Lo que representa una medida de la movilidad es el complemento $(1-\beta)$, por lo que cuanto más fuerte sea la relación entre los logros educativos de las generaciones, menor será la movilidad (Si $\beta=1$ no existe movilidad, si $\beta=0$ la movilidad es perfecta).⁵ Posteriormente agregaremos otros factores en la regresión (zona geográfica de residencia, ascendencia, inicio laboral a temprana edad, etc.) para analizar de qué manera afectan a la relación del logro educativo intergeneracional incluyéndolas en el parámetro X en la ecuación

$$S_{i,t} = \alpha + \beta S_{i,t-1} + \gamma X_{i,t} + \varepsilon$$

donde el resto de los componentes de la ecuación tienen la misma interpretación dada anteriormente.

Por último analizaremos brevemente cuál es la incidencia que tienen los factores con los que trabajamos en este ensayo sobre la probabilidad de cotizar o no al sistema de seguridad social. Para ello emplearemos un modelo probit con el que obtendremos los efectos marginales (y las direcciones de esos efectos) de las variables consideradas sobre la probabilidad de cotizar.

Las variables explicativas que emplearemos en el probit serán las mismas que las utilizadas para estimar la movilidad, el modelo vendrá representado por

⁴ Mediavilla cita a Solon (1992).

⁵ $\beta=-1$ tiene poca relevancia en la práctica ya que es poco común.

$$C_{i,t} = \delta + \phi S_{i,t} + \mu X_{i,t} + \nu$$

donde $C_{i,t}$ representa la probabilidad que tiene el entrevistado de cotizar a la seguridad social, δ es la constante del probit, ϕ representa el vínculo entre los resultados educativos de los entrevistados ($S_{i,t}$) y la probabilidad de cotizar, μ representa el vínculo entre el resto de factores del probit (ascendencia étnica, sexo, etc) y la probabilidad de cotizar y ν es el término de error.

4. Análisis de datos

Se trabajó con los datos de la primera ronda de la ELPS Uruguay con un conjunto de 14.231 casos de entrevistados con 25 años de edad o más para los que se pudo clasificar el máximo nivel educativo que alcanzaron estos y al menos uno de sus padres (en caso de no tener la información necesaria para ambos) y que además hayan declarado algún tipo de ascendencia étnica (ver anexo metodológico M3).

4.1. Estructura educativa entre generaciones

Comparamos el nivel educativo del entrevistado con el máximo nivel alcanzado por el padre o la madre (es decir, el máximo entre ambos niveles), con lo que estaremos subestimando en cierta medida la magnitud de la movilidad que pudiera generarse si se compara sólo con la educación del padre o sólo con la educación de la madre. Para el análisis generamos tres cohortes (“25 a 40” -4335 casos-, “41 a 60” -4826 casos- y “61 y más” -5070 casos-).

El Cuadro 1 brinda un resumen de cómo ha ido variando la estructura educativa entre las generaciones:

Cuadro 1_ Comparación del nivel educativo de padres e hijos.

Nivel Educativo	Padres Max	Hijo (entrevistado)			
	total %	total %	>= 61 años	41 a 60	25 a 40
Sin educación formal	33,15	10,19	21,99	7,30	4,50
Con educación primaria completa	37,06	34,54	39,90	34,61	30,42
Con educación media ciclo básico completo	11,77	22,98	14,69	24,61	27,42
Con educación media ciclo superior completo	9,96	18,70	13,20	17,96	23,67
Con educación terciaria no univ. completa	4,20	6,58	5,46	6,99	6,97
Con educación universitaria completa	3,46	5,19	3,06	6,10	5,79
Con posgrado universitario	0,41	1,82	1,70	2,43	1,23
total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Lo primero que puede notarse es que en general se han incrementado los niveles educativos de los entrevistados con respecto al máximo que había conseguido su generación previa.

Luego si nos concentramos en el primer nivel educativo encontramos que el peso de los entrevistados sin educación formal se reduce en más de 20 puntos respecto a su generación anterior, mientras que si agrupamos los niveles de educación superior (con educación media ciclo superior completo y más) el peso de los entrevistados aumenta en más de 14 puntos, lo que confirma el cambio en la estructura educativa de la población (más aún si nos centramos en los entrevistados más jóvenes). Incluso entre los rangos de 25 a 40 y de 41 a 60 se nota un leve corrimiento ascendente en los niveles educativos de los menores, pero sólo hasta el nivel “universitaria completa” (debe tenerse en cuenta que la finalización de los niveles educativos más altos generalmente sobreviene la edad de 30 años).

4.2. Análisis de correlación educativa entre padres e hijos

Mediante la utilización de los coeficientes de correlación de Spearman y Kendall (tauB) se puede obtener una medida del vínculo entre la educación del entrevistado y la de sus padres, como una primera aproximación para una medida de la movilidad. Se obtiene que la correlación existente entre los logros educacionales de los entrevistados y sus padres es moderada, del orden de 0.50 y 0.43 respectivamente para cada coeficiente.

Cuadro 2_ Coeficientes de correlación entre niveles educativos de los entrevistados y de los padres.

	coeficientes	Correlación con		
		Máx. Padres	edu. padre	edu. madre
Educación del Entrevistado	spearman	0,5041*	0,4490*	0,4617*
	taub kendall	0,4315*	0,3817*	0,3931*
	pearson	0,5210*	0,4675*	0,4815*

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Nota: el * indica una confianza del 95%.

Si se distingue entre la educación del padre o la madre se obtiene que la correlación es levemente mayor al considerar la educación de la madre –para todos los coeficientes utilizados-, lo que indicaría una mayor movilidad de los entrevistados con respecto a sus padres que a sus madres (excepto para el rango de 61 y más).

Además, analizando según las cohortes se encuentra que la mayor correlación se presenta para los más jóvenes, mientras que para la cohorte de adultos mayores se encuentra la menor correlación.

Cuadro 3_ Correlación entre educación del entrevistado y de los padres, por rango etario.

Correlaciones		25 a 40		41 a 60		61 y más	
		edu. padre	edu. madre	edu. padre	edu. madre	edu. padre	edu. madre
Educación del Entrevistado	coeficientes spearman	0,4390*	0,4803*	0,4226*	0,4387*	0,4024*	0,3728*
	taub kendall	0,3634*	0,3963*	0,3586*	0,3714*	0,3510*	0,3295*
	pearson	0,4741*	0,4995*	0,4701*	0,4833*	0,4111*	0,3993*

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Esta evidencia indicaría que -manteniendo constantes el resto de variables que puedan tomarse en cuenta a los efectos de analizar la movilidad- el grupo de entrevistados de 61 y más años son los que alcanzarían una mayor diferenciación respecto a la educación máxima lograda por sus padres. Aunque esa interpretación surge de la lectura de los resultados, debe tenerse en cuenta que la generación que antecede a este grupo de entrevistados recibió niveles mínimos de instrucción (personas nacidas en general entre 1910 y 1930 aproximadamente).

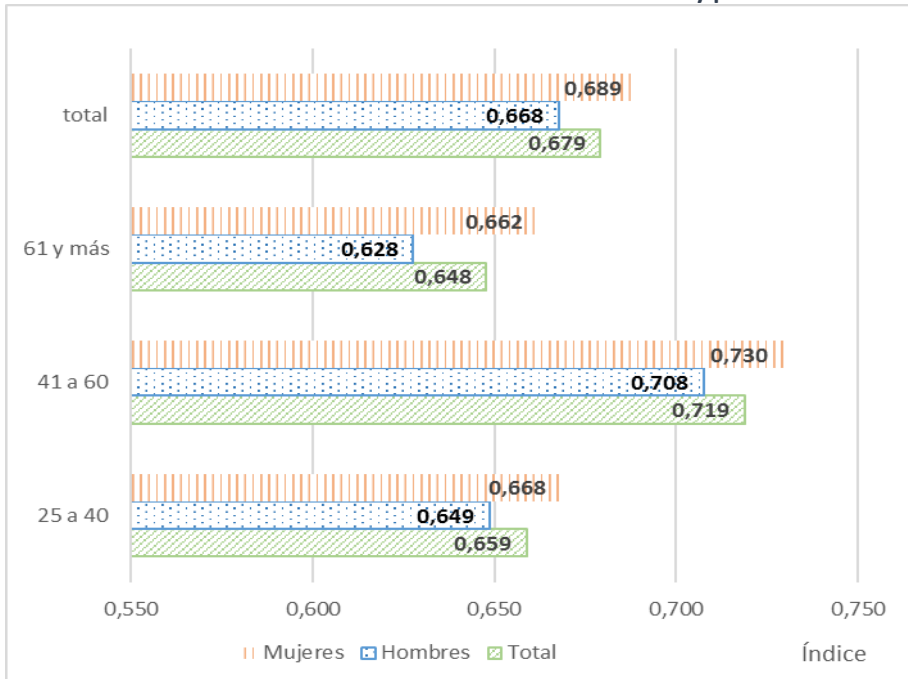
4.3. Indicadores de movilidad

Para la construcción de un indicador de movilidad se emplean matrices de transición que permiten captar la probabilidad de que el entrevistado alcance un cierto nivel educativo dado el máximo nivel educativo alcanzado previamente por sus padres. En el anexo estadístico se presentan algunas de estas matrices (Cuadros A1 y A1.1).

4.3.1. Por sexo

Empleando esta herramienta y teniendo en cuenta las diferencias relativas al sexo se identifica una mayor movilidad para las entrevistadas mujeres independientemente del rango etario, tal como se muestra en la siguiente figura.

Gráfico 1
Indicadores de movilidad de los entrevistados. Total y por sexo.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

El valor obtenido para el índice de movilidad total es de 0.679 (Gráfico 1) y como puede observarse la cohorte con el mayor nivel de movilidad es la de 41 a 60 años. Puede interpretarse entonces que la movilidad es media-alta para la población en general y que el valor de la movilidad sea mayor para la cohorte de 41 a 60 puede vincularse también –entre otras cosas- con la mayor profesionalización que el mercado laboral ha exigido de manera constante desde la década del 80’ respecto a las generaciones anteriores. Es por esto entonces que para la cohorte de 25 a 40 años aumenta la dificultad de diferenciarse (positivamente) respecto al nivel educativo logrado por sus padres (muchos de ellos son los que componen el rango de 41 a 60).

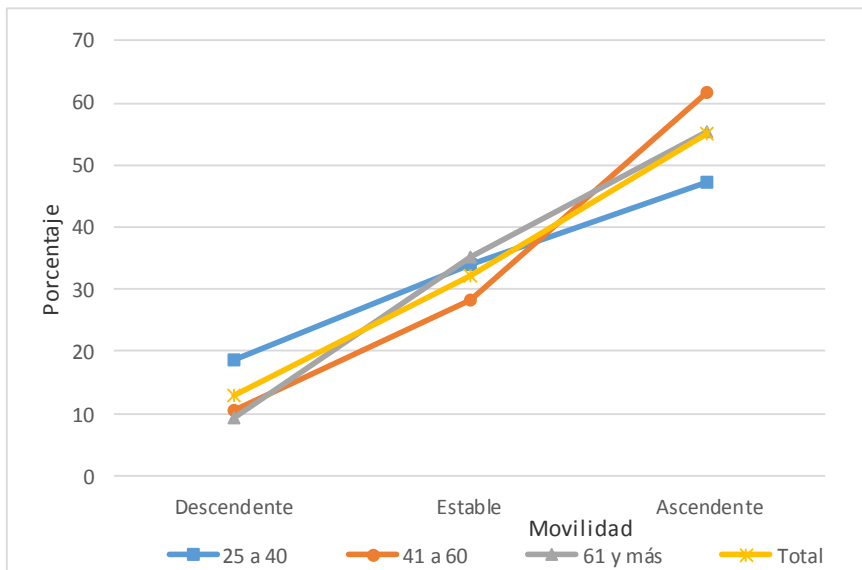
4.3.2. Por edad del entrevistado

Podemos identificar tres estados de la movilidad que conforman la composición de la misma. La movilidad puede ser descendente (si el entrevistado tiene menor nivel educativo que el máximo logrado por su padre o madre), ascendente (si el entrevistado tiene mayor nivel educativo que el máximo logrado por su padre o madre) o puede mantenerse sin cambios (ser estable, cuando los niveles educativos del entrevistado y su padre/madre coinciden). A su vez, se entiende que un conjunto de entrevistados con mayor movilidad ascendente –y menor o igual movilidad

descendente- en relación a algún otro conjunto, obtiene un mejor desempeño en la movilidad.

Dicho lo anterior, en el gráfico 2 se presenta la manera en que se compone la movilidad según los entrevistados hayan alcanzado un mayor nivel educativo que sus padres, igual o menor. La tasa de movilidad establece la relación entre el número de entrevistados con movilidad (ascendente o descendente) y el total de entrevistados.

Gráfico 2
Tasas absolutas de estabilidad y movilidad educativa. Total y por cohortes.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Habíamos visto que la cohorte de 41 a 60 es la que tiene mayor movilidad (Gráfico 1), pero además del gráfico 2 puede notarse que es la que muestra la mayor movilidad ascendente, es decir que obtiene un mejor desempeño en el logro educativo en comparación con las otras cohortes. A su vez, los más jóvenes son los que presentan una mayor movilidad descendente, producto en parte también del mejor desempeño observado en la cohorte de 41 a 60 (así como tampoco debe obviarse el efecto de la crisis socio-económica sufrida a inicios de la década pasada). Aunque lo anterior sea cierto, debe notarse que se está subestimando el nivel educativo que alcanzan los más jóvenes ya que los máximos niveles de educación se alcanzan en el entorno de los 30 a 35 años.

4.3.3. Por zona geográfica

En cuanto a la zona territorial de residencia de los entrevistados, se distingue entre Montevideo e Interior. Esta distinción podemos justificarla al menos por tres razones, la primera se asocia a la centralización institucional histórica que tiene el Uruguay, la

segunda tiene que ver con la composición de los niveles de educación de los entrevistados para los 19 departamentos donde únicamente se observan diferencias notorias para los extremos de dichas distribuciones entre Montevideo y cualquier otro departamento (anexo cuadro A2), y la tercera se corresponde con que a pesar de que en la actualidad es visible un cierto intento de descentralización educativa - fundamentalmente debido a los centros regionales universitarios- esta intención se comienza a concretar en la década pasada y todavía no se podrían recoger los resultados a nivel de la población total⁶.

Cuadro 4_ Estados de la movilidad según zona geográfica.

Zona geográfica	Movilidad del entrevistado			Total
	Descendente	Estable	Ascendente	
Interior	10,64	33,25	56,12	100
Montevideo	16,01	30,50	53,49	100
total	12,92	32,08	55,00	100

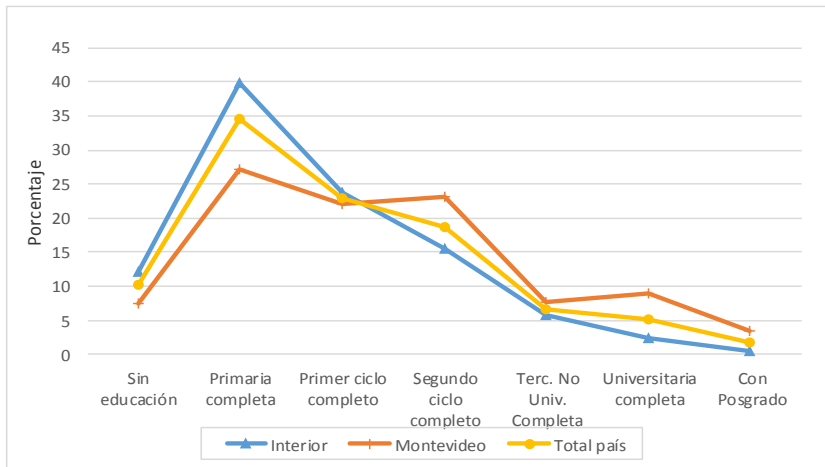
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Interior agrupa a todos los departamentos del país (excepto Montevideo).

Aunque es una diferencia leve, se nota un mejor desempeño en Movilidad para Interior respecto a Montevideo, pero debe tenerse en cuenta -como se observa en el cuadro A3 del Anexo estadístico y en el gráfico 3- que existe una mayor proporción de entrevistados con nivel educativo más alto en Montevideo respecto al Interior.

⁶ Luego del año 2000 fundamentalmente se crean en varios departamentos del Interior algunos Institutos de educación terciaria/superior y si bien existen desde hace muchos años las facultades en el Interior, la oferta de carreras universitarias no es completa (entre otras pueden visitarse las web del Ministerio de Educación y Cultura en la que se detallan las principales carreras de educación superior en las distintas universidades en el país y su reconocimiento, así como la de la Universidad de la República que también informa sobre los centros regionales de educación y su funcionamiento: <http://educacion.mec.gub.uy/innovaportal/v/1626/5/mecweb/instituciones-autorizadas-y-carreras-reconocidas?3colid=583&breadid=583>; http://www.universidad.edu.uy/renderPage/index/pageld/71#heading_194; así como también <http://universitariouruguayo.blogspot.com.uy/2011/07/reforma-y-descentralizacion.html>).

Gráfico 3
Distribución de los niveles educativos de los entrevistados. Total y por zona.

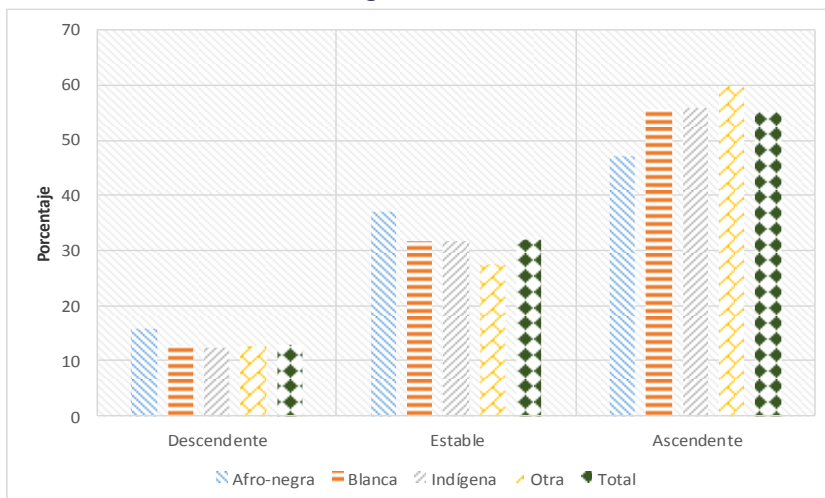


Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

4.3.4. Por etnia

Cuando incorporamos a nuestro análisis la variable que clasifica a los entrevistados según su ascendencia obtenemos resultados que en principio estarían dentro de lo esperado e irían en línea dada la evidencia empírica (Sanromán 2010). Los entrevistados que declaran tener ascendencia afro-negra son quienes poseen el menor valor del Índice de movilidad y además quienes muestran un peor desempeño en cuanto a composición de la movilidad observada.

Gráfico 4
Movilidad según ascendencia étnica



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Incluso al considerar las cohortes (Cuadro A4 Anexo estadístico) se observa que a pesar que para el grupo de los más jóvenes el comportamiento, en lo que refiere a movilidad descendente, es bastante similar para cualquier grupo étnico, los entrevistados considerados afro-negros son los que tienen menor movilidad ascendente. Esto implicaría una disminución notoria en términos de oportunidades para este colectivo, agravado por la evidencia de la menor escolaridad en promedio que ostentan (Gonzalez y Sanromán, 2010). Para el resto del análisis realizaremos la distinción solamente entre “Afro” y “No Afro”.

4.4. Estimación de la movilidad

La estimación de la movilidad cuando empleamos un modelo autoregresivo de primer orden arrojó resultados estadísticamente significativos con un nivel de confianza de 99%. Estos resultados pueden utilizarse como proxy de la movilidad educativa para la población con 25 años de edad o más.

Las variables de control utilizadas en las diferentes especificaciones fueron aquellas que consideramos a priori pueden tener un mayor poder explicativo sobre el nivel educativo alcanzado por el entrevistado. La variable “padresmax” contiene la información sobre el máximo nivel educativo logrado por el padre o la madre del entrevistado (toma el máximo entre ambos padres), “rango_e” distingue en que rango de edad se encuentra el entrevistado, “Mdeo” es una dummy que vale 0 cuando el entrevistado reside en el Interior del país y 1 cuando reside en Montevideo, “Afro” es una dummy que vale 1 cuando el entrevistado declara ascendencia afro-negra y 0 cuando declara otra ascendencia y “mujer” es una dummy que vale 0 cuando el entrevistado es hombre y 1 cuando es mujer. Para mejorar el análisis de la movilidad educativa en esta parte del informe, añadimos al estudio una variable que indica cuales fueron los entrevistados que comenzaron a trabajar a edades tempranas. En nuestro caso “i_la” es una dummy que vale 1 si el entrevistado comenzó a trabajar entre los 5 y 16 años y vale 0 en otro caso (si no trabajó o comenzó a hacerlo con posterioridad). A nuestros efectos consideramos los 16 años como edad de corte⁷, identificando entonces a quienes declararon haberse vinculado con el mercado laboral –formal o informal- con 16 años o menos.

⁷ Para la consideración de trabajo decente, el indicador de trabajo infantil se basa en general en los niños matriculados entre 10 y 14 años que asisten o no a la escuela. Como en este trabajo no se cuenta con la información necesaria para realizar dicha clasificación, se consideran los casos en que los entrevistados declaran haber iniciado su actividad laboral entre los 5 y 16 años.

Cuadro 5_ Extracto de tablas de estimación.

Educación del entrevistado	selección de algunos modelos					
	0	4	9	10	6_i	7_i
padresmax	0,5462*** (0,0095)	0,4992*** (0,0101)	0,5013*** (0,0101)	0,4705*** (0,0106)	0,4714*** (0,0105)	0,4683*** (0,0106)
Mdeo		0,3239*** (0,0242)	0,3168*** (0,0242)	0,3050*** (0,0252)	0,1303*** (0,0399)	0,1720*** (0,0428)
rango_e						
41 a 60		0,1604*** (0,0278)	0,1623*** (0,0277)	0,1550*** (0,0285)	0,019 (0,0445)	0,0253 (0,0349)
61 y más		-0,1893*** (0,0292)	-0,1985*** (0,0292)	-0,1531*** (0,0313)	-0,1930*** (0,0483)	-0,2599*** (0,0382)
Afro		-0,4045*** (0,0411)	-0,4111*** (0,0411)	-0,3896*** (0,0437)	-0,3856*** (0,0435)	-0,4510*** (0,0550)
mujer			0,1768*** (0,0227)	0,1277*** (0,0243)	0,1789*** (0,0415)	0,1256*** (0,0243)
i_la				-0,5364*** (0,0254)	-0,4928*** (0,0348)	-0,4929*** (0,0308)
mujer##rango_e						
1#41 a 60					0,0163 (0,0557)	
1#61 y más					-0,1174* (0,0598)	
Mdeo##rango_e						
Montevideo#41 a 60					0,2989*** (0,0573)	0,3032*** (0,0571)
Montevideo#61 y más					0,2372*** (0,0597)	0,2431*** (0,0599)
mujer##i_la						
1#1					-0,1086* (0,0493)	
Mdeo##i_la						
Montevideo#1						-0,1565** (0,0511)
i_la##Afro						
1#Afro						0,1850* (0,0885)
constante	1,3042*** (0,0148)	1,2439*** (0,0254)	1,1520*** (0,0278)	1,4138*** (0,0316)	1,4614*** (0,0383)	1,4798*** (0,0340)

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

La tabla A1 completa de los modelos con interacciones se encuentra en el Anexo Estadístico.

Errores estandar entre paréntesis

Modelos sin interacciones:

0: padresmax

4: padresmax Mdeo rango_e Afro

9: padresmax Mdeo rango_e Afro mujer

10: padresmax Mdeo rango_e Afro mujer i_la

Modelos con interacciones:

6_i: padresmax Mdeo##i.rango_e mujer##i.rango_e Afro mujer##i_la

7_i: padresmax Mdeo##i.rango_e mujer Mdeo##i_la i_la##Afro

El Indicador de movilidad ($1-\beta$) muestra un valor de aproximadamente 0,454 cuando especificamos un modelo en el que el nivel educativo del entrevistado viene explicado solamente por el máximo alcanzado por sus padres (modelo 0 en el Cuadro 5). A medida que vamos incorporando las variables a los diferentes modelos trabajados -y teniendo en cuenta los resultados de los test de especificación de los mismos- optamos por trabajar con aquellos modelos que presenten interacciones entre las variables y que nos permitan explicar de una mejor manera a la variable dependiente.

Cuando especificamos un modelo general (el 7_i en el Cuadro 5, modelo con casi todas las variables e interacciones significativas al 99% -excepto “i_la##Afro” al 95% y el “rango de 41 a 60” que no resulta ser significativo-) el indicador de Movilidad alcanza un valor aproximado de 0,532. Teniendo en cuenta los resultados de otros análisis similares realizados sobre este tema, estos valores estarían indicando una moderada movilidad educativa de los entrevistados en general (es decir que aproximadamente la mitad de los entrevistados tendría un nivel educativo diferente – mayor o menor- al máximo logrado por sus padres)⁸.

Respecto al sexo del entrevistado la diferencia en medias del nivel educativo es significativa mostrando que en media las mujeres son más educadas que los hombres, dado el máximo nivel educativo de sus padres y el resto de las variables de control. En la salida el coeficiente asociado a la dummy “mujer” es positiva y significativa, lo que indica un mayor nivel educativo asociado a las mujeres respecto a los hombres.

En el modelo se parte de un individuo con 25 a 40 años, el coeficiente asociado al rango de 41 a 60 si bien es positivo no es significativo. Este hecho estaría influenciado por la similitud en la distribución educativa para ambos rangos (como se notó en el cuadro 1).

Luego, la movilidad que obtienen los hombres es levemente mayor a la que obtienen las mujeres ya que a pesar de ser las mujeres más educadas su nivel educativo es más parecido al de sus padres en comparación al nivel educativo de los hombres con el de sus padres (Tabla A2 del anexo estadístico). Recordemos que este resultado es contrario al que se obtiene al cuantificar la movilidad que surge de las matrices de transición por sexo (la movilidad para las mujeres era levemente mayor a la de los hombres), por lo tanto, más allá de que entendamos que la estimación de la movilidad mediante las regresiones aporta resultados más ajustados a la transición debemos ser cautelosos con la afirmación de este resultado.

En cuanto al impacto que tiene el lugar geográfico de residencia de los entrevistados sobre el nivel educativo alcanzado, residir en Montevideo resulta positivo y

⁸ Debe tenerse en cuenta que la movilidad se ve afectada por la cantidad de categorías que decida utilizarse para el análisis. En nuestro caso utilizamos 7 categorías como niveles educativos.

significativo (en comparación con residir en el Interior) lo que acompaña la idea de mayores posibilidades en la capital respecto al interior del país.

En tanto, haber iniciado la vida laboral a tempranas edades repercute negativamente en el nivel educativo que el entrevistado obtiene, y una influencia análoga la tiene el hecho de tener ascendencia afro-negra. Estos resultados no hacen más que verificar la desventaja que estos grupos sociales enfrentan para desarrollar sus proyectos de vida.

Las especificaciones con interacciones nos permiten observar el efecto combinado que tienen las variables sobre el nivel educativo. Para los modelos incluidos en el cuadro 5 (6_i y 7_i) la influencia que tiene que el entrevistado resida en Montevideo y pertenezca al rango de 41 a 60 (o de 61 y más) es positivo sobre el nivel educativo que puede lograr el mismo con respecto al caso en que sea joven y del Interior.

Es de notar el signo de la interacción entre las variables “Mdeo” e “i_la” y puede llamar la atención en un primer momento, pero la interpretación que debe darse es la siguiente; debe leerse como un factor de corrección por el hecho de residir en Montevideo, lo que además estaría indicando el peso que realmente tiene la variable “i_la” (indicadora de un inicio temprano en la vida laboral, lo que repercute sin dudas en mayores dificultades para conseguir altos niveles en educación). En tanto, aunque individualmente “Afro” e “i_la” tienen efectos negativos sobre la estimación de la educación de los entrevistados, la interacción entre ellas produce un resultado positivo y significativo, y de manera análoga, la interpretación que debe hacerse es que se trata de corregir el gran impacto negativo que tienen ambas variables por separado.

4.5. Cotización y movilidad

En este apartado incorporaremos el hecho de que los individuos pertenezcan o no al sistema de seguridad social a través de sus empleos. Consideraremos la Movilidad distinguiendo si los entrevistados tienen o no afiliación y finalmente analizaremos el comportamiento que tienen algunas de las variables de las que ya hemos venido trabajando sobre la probabilidad de cotizar o no a la seguridad social.

Al incorporar la variable relativa a la pertenencia al sistema de seguridad social para los entrevistados que declararon estar trabajando se encuentra que el Índice de Movilidad es mayor entre quienes pertenecen al Sistema en relación a los que no pertenecen y además presentan un mejor desempeño en cuanto a la composición de dicha movilidad.

Cuadro 6_ Estados de la movilidad por condición de afiliación a la Seguridad Social.

Movilidad	Afiliación Caja Jubilatoria		
	SI	NO	Total
Descendente	13,94	14,40	14,04
Estable	27,56	34,14	29,03
Ascendente	58,50	51,46	56,93
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013. El total difiere del Cuadro 4 porque este cuadro considera solo a las personas que trabajan (7.846 casos).

Como puede verse en el siguiente cuadro existe una mayor tendencia a pertenecer al sistema de seguridad social cuando se reside en Montevideo, resultado que no extraña teniendo en cuenta la menor educación que tiene el Interior y lo que eso influye en materia de conocimientos sobre los beneficios que conlleva pertenecer al sector formal del mercado laboral. En cuanto a la composición de la Movilidad –e independientemente de la zona geográfica- cuando los entrevistados sí cotizan en el sistema de seguridad social es que se observa un mejor desempeño en la misma (como puede verse en el Gráfico A1 del anexo, una mayor movilidad ascendente y menor movilidad descendente).

Cuadro 7_ Afiliación por zona geográfica.

Zona geográfica	Afiliación Caja Jubilatoria		
	SI	NO	Total
Interior	73,56	26,44	100
Montevideo	83,15	16,85	100
Total	77,71	22,29	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Cuando diferenciamos por sexo (cuadro A5 del anexo), la media del nivel educativo para las mujeres que cotizan es mayor a la que presentan los hombres que cotizan y es además para el grupo que se observa la mayor diferencia de medias. En contraste, para los que no cotizan a la seguridad social pero sí trabajan, la diferencia en medias entre hombres y mujeres es la menor de las observadas.

Al analizar la probabilidad de cotizar al sistema de seguridad social de las personas que trabajan, de forma análoga a la estimación del logro educativo de los entrevistados, avanzamos de un modelo probit genérico a otros con interacciones. La intención que se tiene en este trabajo no es encontrar el modelo óptimo, sino uno que sea estadísticamente satisfactorio. El modelo de referencia se basa en un entrevistado varón residente en el Interior del país sin ningún nivel educativo de ascendencia No afro y de entre 25 a 40 años de edad que no comenzó a trabajar con menos de 16 años. Tomando el modelo 5_i de la Tabla A3 del anexo como el mejor de los modelos analizados- se desprende que tienen mayor probabilidad de cotizar (tiene efectos positivos y significativos sobre la variable cotiza) quienes son de Montevideo y

tienen mayores niveles educativos, quienes no comenzaron a trabajar a tempranas edades, los menores a 60 que no tienen ascendencia Afro y los entrevistados de sexo masculino. Lo que se observa es que a medida que aumenta el nivel educativo aumenta también la probabilidad de cotizar, incluso para los niveles educativos más bajos la probabilidad de cotizar es mayor para los hombres que para las mujeres y para los niveles educativos superiores se invierte esta relación.

Cuadro 8_ Extracto de tablas de estimación del probit.

Probit	regression		
5_i : probit cotiza H_nmax1#mujer Mdeo i.rango_e#Afro i_la			
cotiza	Coef.	z	P>z
H_nmax1#mujer			
nivel 0 # mujer	-.3036209	-27.45	0.000
nivel 1 # 0	.3121621	44.92	0.000
nivel 1 # mujer	-.0397952	-5.46	0.000
.....
nivel 6 # 0	1.367213	67.74	0.000
nivel 6 # mujer	1.985128	67.58	0.000
Mdeo	.2038971	71.38	0.000
rango_e#Afro			
25 a 40 # Afro	-.2885416	-43.38	0.000
41 a 60 # NOafro	-.0279848	-9.28	0.000
41 a 60 # Afro	-.0839352	-11.34	0.000
61 y más # NOafro	-.6079651	-121.08	0.000
61 y más # Afro	-.9813657	-47.54	0.000
i_la	-.093614	-30.22	0.000
_cons	.3330525	48.05	0.000

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

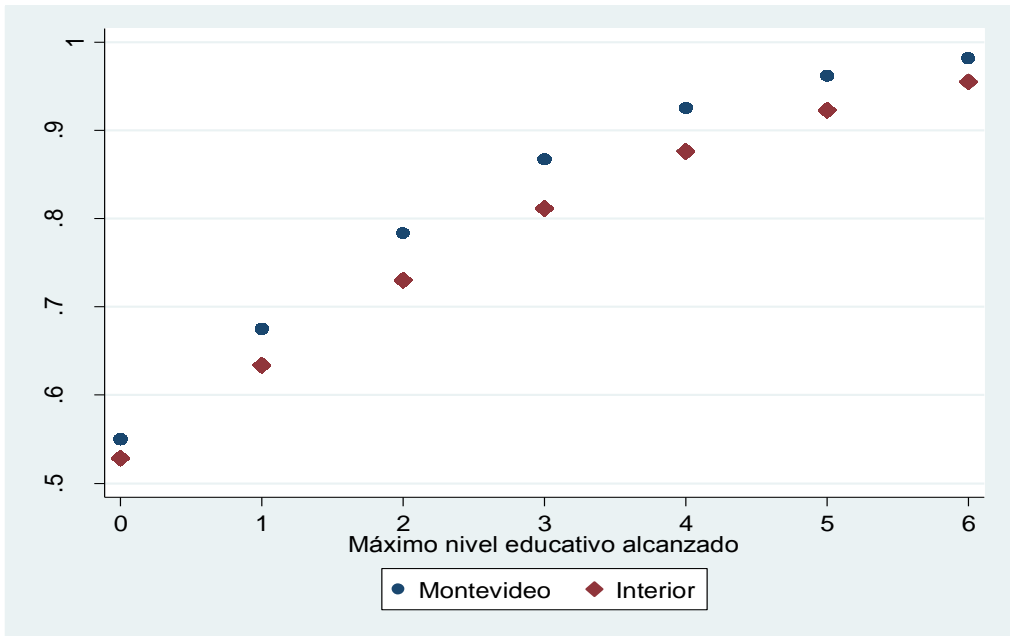
Son 7 niveles educativos (desde 0 hasta 6)

Un dato que llama la atención en la salida es el signo del coeficiente para los individuos entre 41 a 60 que no tienen ascendencia Afro, porque a priori se supone que debería ser positivo. Teniendo en cuenta que no se recoge en dicho resultado la residencia del entrevistado, y considerando la distribución de los trabajadores según la afiliación, la ascendencia y el rango etario (cuadro A6 del anexo), puede conformar lo que termina arrojando la salida.

A continuación se presentan los gráficos asociados a la predicción de la probabilidad de cotizar dado el máximo nivel educativo de los entrevistados en función de la zona geográfica de residencia, del rango etario y de la ascendencia étnica. Se parte de un modelo en el que se calcula la probabilidad de cotizar evaluando a las variables independientes en su media⁹.

⁹ Por ejemplo, para la probabilidad de cotizar según la zona geográfica, se obtienen los valores medios de las variables Nivel Educativo, mujer, rango etario, Afro, i_la para Montevideo e Interior. Luego se genera un probit de

Gráfico 5
Probabilidad de cotizar según el nivel educativo, por zona geográfica.

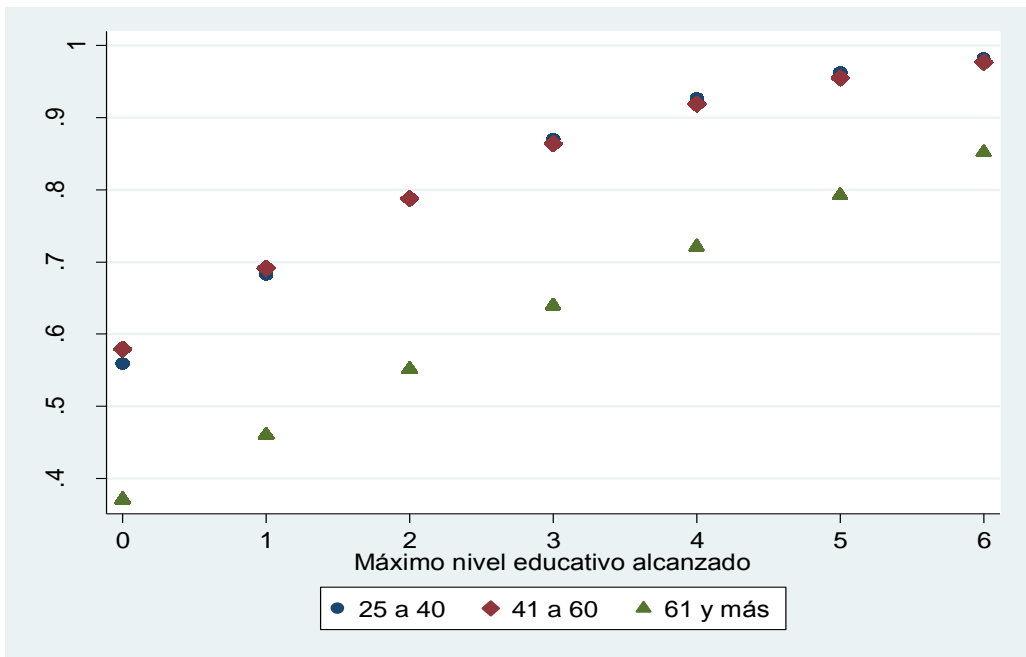


Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Son 7 los niveles educativos (0: sin educación formal; ascendiendo hasta 6: Con Posgrado Universitario)

Entonces –evaluados respecto a los valores medios- se predice que los entrevistados que residen en Montevideo tienen mayor probabilidad de cotizar frente a los que residen en el Interior a medida que aumenta el nivel educativo (y para cualquier nivel educativo, aunque se observa que la brecha en favor de los montevideanos es algo menor para los niveles educativos mínimo y máximo).

Grafico 6
Probabilidad de cotizar según el nivel educativo, por rango de edad.

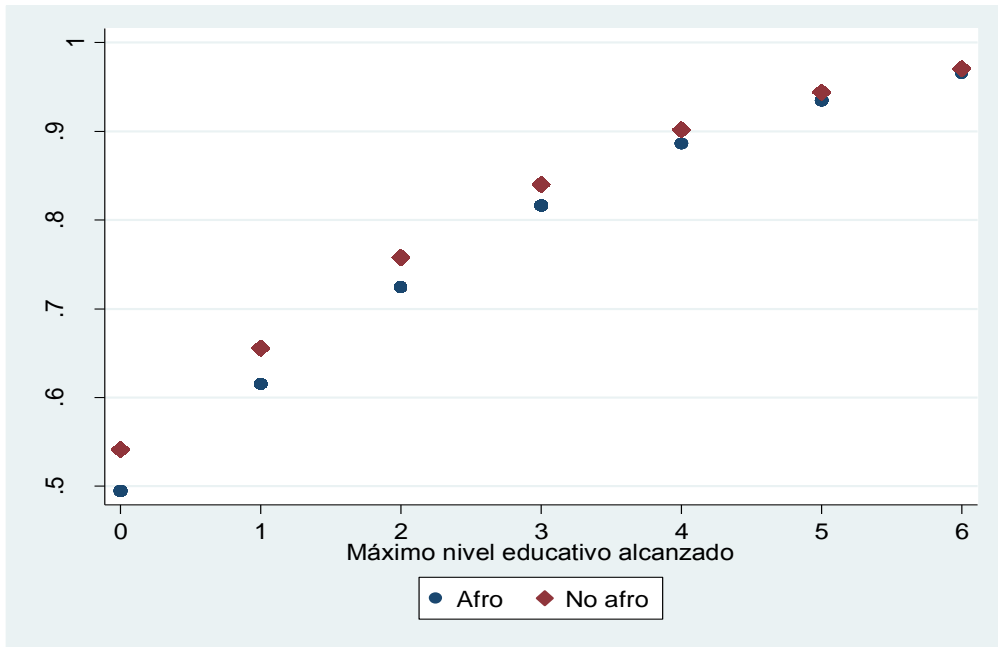


Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Son 7 los niveles educativos (0: sin educación formal; ascendiendo hasta 6: Con Posgrado Universitario)

Los entrevistados que pertenecen al rango de '25 a 40' y de '41 a 60', prácticamente no presentan diferencias, sólo en el nivel educativo mínimo los del rango '41 a 60' aventajan a los menores en la probabilidad de cotizar, aunque a medida que aumenta el nivel educativo esto se revierte y a partir del tercer nivel (educación media ciclo superior completo) son los menores los que toman la delantera mínimamente. El grupo de '61 y más' queda notoriamente por debajo, lo que es lógico cuando se tiene en cuenta la dinámica laboral y el ciclo de vida del trabajador (de todos modos se observa un aumento en la probabilidad a mayor nivel educativo).

Gráfico 7
Probabilidad de cotizar según el nivel educativo, por ascendencia étnica.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Son 7 los niveles educativos (0: sin educación formal; ascendiendo hasta 6: Con Posgrado Universitario)

Por último, quienes tienen ascendencia afro-negra presentan menor probabilidad de cotizar frente a quienes no tienen dicha ascendencia, aunque se observa que para los mayores niveles educativos (universitario y posgrado) esta diferencia –aunque existe– se reduce significativamente, lo que reforzaría la idea de que una mayor educación puede llegar a mitigar ciertos obstáculos que presentan algunos grupos sociales.

Del análisis de los otros modelos estimados se denotan las mismas ideas acerca de la incidencia que tienen las variables de sexo, el rango etario, la ascendencia étnica, la zona geográfica de residencia y el inicio de la vida laboral a tempranas edades sobre el logro educativo de los entrevistados como sobre la probabilidad de cotizar. A su vez, como ya se observó, a mayor nivel educativo mayor probabilidad de acceder al mercado formal de trabajo (mayor probabilidad de acceder a fuentes de trabajo decente), lo que nos permite suponer en una retroalimentación entre movilidad, nivel educativo y cotización (nuevamente, cabe la idea como trabajo decente). En efecto, cuando nos centramos en los niveles educativos más altos, la caída de la brecha por ascendencia étnica es contundente, aunque es de notar que dentro de los grupos desfavorecidos, los que logran reducir esa brecha son la minoría porque a su vez estos grupos desfavorecidos tienen menores oportunidades de movilidad.

Cuando realizamos el ejercicio de regresar la variable “cotiza” sobre el nivel educativo del entrevistado y el resto de las variables de análisis encontramos evidencia de que cuanto mayor sea el nivel educativo del entrevistado, mayor será la probabilidad de que el mismo realice aportes a la seguridad social.

5. Síntesis de resultados

Dado que nuestro mayor interés está en poder analizar la movilidad educativa y su relación con la condición de afiliación a la seguridad social, nos concentraremos entonces en estos resultados.

Ya habíamos notado que en media las mujeres son más educadas que los hombres, pero cuando consideramos al grupo de trabajadores -que además cuentan con afiliación a la seguridad social- la brecha de esta diferencia aumenta notoriamente a favor de las mujeres (cuadro A4 anexo estadístico).

Independientemente de la zona geográfica, para los trabajadores que cotizan a la seguridad social se observa una mayor movilidad ascendente respecto a los que no cotizan. El índice de movilidad para los afiliados a la seguridad social es de 0.724 mientras que para los no afiliados es de 0.656 (Gráfico A1 anexo, Total con y sin Afiliación). Puede vislumbrarse que al haber aumentado la movilidad (el cambio en la estructura educativa es un reflejo de ello) y resultar en mayores niveles educativos, quienes lo consiguen procuran en mayor medida beneficiarse de las prestaciones de seguridad social.

Los resultados de las estimaciones realizadas acompañan el supuesto precepto existente sobre que residir en Montevideo es más favorable a residir en el Interior, ya que en la capital se alcanza el mayor valor del índice de movilidad (además de que comparativamente Montevideo es “más educada” que el Interior), lo que implica una mayor probabilidad de acceso a las oportunidades en busca de una mayor realización personal.

Otra consideración que se desprende de las estimaciones es que cuando se toma en cuenta el grupo etario de “41 a 60” puede apreciarse que el mismo hace un aporte positivo y significativo (para todos los modelos empleados) en la estimación de la movilidad educativa.

Además, los resultados permiten afirmar que las personas con ascendencia afro-negra tienen un menor nivel de movilidad independientemente del resto de las variables que se contemplan (rango etario, zona, cotiza), aunque no hay casi diferencias en la probabilidad de cotizar cuando estas mismas personas logran los más altos niveles educativos.

El hecho de haber comenzado a trabajar a tempranas edades (el límite adoptado para el estudio fue 16 años) repercute negativamente en la probabilidad de lograr altos niveles educativos (y en menor medida en la probabilidad de cotizar como efecto colateral, pero en ambos casos tiene una influencia negativa y significativa para cualquier modelo).

En cuanto a las estimaciones realizadas para la variable “cotiza” (la probabilidad de cotizar a la seguridad social) se observa que a mayor nivel educativo del entrevistado, mayor es la probabilidad de que trabajando cotice, y para el resto de las variables (sin incluir el nivel educativo de los padres de los entrevistados) se observa un comportamiento análogo al que adoptan en las estimaciones del logro educativo de los entrevistados, por lo que cobra un especial interés estudiar los motivos que conllevan a una mayor movilidad ascendente para poder actuar sobre ellos.

6. Comentarios finales:

La brecha educativa favorable a las mujeres que resulta de analizar a las personas que trabajan y que cotizan a la seguridad social permite plantearnos una interrogante a futuro: ¿son las mujeres más calificadas porque encontraron la manera de acceder a trabajos más valorados y mejor remunerados que a los que accedían anteriormente – a la vista de la oferta de un mercado laboral cada vez más exigente-? ¿Acaso “precisan” diferenciarse en el nivel educativo para obtener una mejor inserción laboral y alcanzar los mismos puestos (cargos) que los hombres? De constatarse la segunda interrogante estaríamos en presencia de discriminación laboral de género. Pero también debería analizarse la posibilidad de que exista una cierta “discriminación educativa” hacia los varones, priorizando la inserción en el mercado laboral a tempranas edades, desvinculándose del sistema educativo formal en muchos casos.

En cuanto a la centralización que tiene Uruguay respecto a la mayoría de sus sistemas (político, sanitario, educativo, etc.) en la capital Montevideo, es que se generan en esta zona y su entorno inmediato la mayoría de opciones y posibilidades para desarrollar los diferentes intereses que tengan las personas. Por ello mismo es que además Montevideo posee un nivel educativo más alto respecto al Interior, mostrando mayor movilidad y facilitando una mayor posibilidad de acceso a oportunidades.

El resultado que obtienen los entrevistados de ascendencia afro-negra en las estimaciones realizadas (y en los análisis previos utilizando las matrices de transición) redundan en una menor movilidad relativa frente al resto de las etnias, implicando menor posibilidad de acceso a oportunidades de progreso económico y social.

Por último, dentro del grupo de entrevistados que trabajan se encuentra correlación positiva entre el nivel educativo y la condición de afiliación a la seguridad social.

Quienes cotizan –además de ser levemente más educados que quienes no lo hacen– no solo tienen una mayor movilidad en relación a quienes no cotizan, sino que también tienen una mayor movilidad ascendente.

7. Bibliografía:

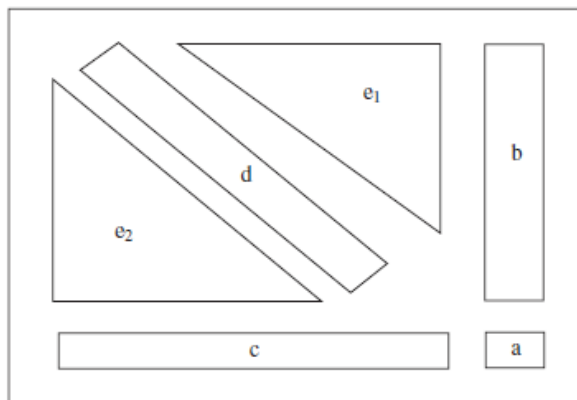
- Fedora Carbajal, Caterina Colombo y Helena Rovner “Desigualdad y movilidad intergeneracional en la educación universitaria. Uruguay 1999-2014.”, PNUD Uruguay, abril 2017.
- Fedora Carbajal, “Movilidad Intergeneracional en la Educación Universitaria. Un estudio para Uruguay.”, noviembre 2013.
- Cecilia Gonzalez y Graciela Sanromán, “Movilidad intergeneracional y raza en Uruguay”, DECON, octubre 2010.
- Graciela Sanroman, “Returns to schooling in Uruguay”, DECON, noviembre 2006.
- Graciela Sanroman, “Intergenerational Educational Mobility. Brazil, Chile, Uruguay and USA. 1995-2006”, DECON, febrero 2010.
- Behrman, J., Gaviria, A. y Székely, M., “Intergenerational Mobility in Latin America”, BID, junio 2001.
- Mauro Mediavilla, “Movilidad Intergeneracional educativa. Análisis del caso brasileño”, XIII Encuentro de Economía Pública, Almería, 2006.
- Conconi A., Cruces G., Olivieri S. y Sánchez R., “E pur si muove? Movilidad, Pobreza y Desigualdad en América Latina”, CEDLAS N°62, diciembre 2007.
- Florencia Torche y Guillermo Wormald, “Estratificación y movilidad social en Chile: entre la adscripción y el logro”, Cepal N° 98, octubre 2004.
- Guillermo Díaz, “Estratificación y movilidad social en Guatemala”, Cepal N° 107, 2011.
- Carlos Filgueira, “La actualidad de viejas temáticas: sobre los estudios de clase, estratificación y movilidad social en América Latina”, Cepal N° 51, agosto 2001.
- Francisco H.G. Ferreira y Michael Walton, “La desigualdad en América Latina, ¿rompiendo con la historia?”, Banco Mundial, 2004.
- Silvia Santos, “Trabajo Decente: una aproximación a su medición en el Uruguay”, BPS Comentarios de Seguridad Social - N° 6, enero-marzo 2005.
- Silvia Santos, “Trabajo Decente: Construcción de un índice para su medición en el Uruguay”, BPS Comentarios de Seguridad Social - N° 15, abril-junio 2007.
- David Bravo, Javiera Vásquez, “Microeconometría con Stata”, Departamento de Economía, Universidad de Chile, agosto 2008.
- Suzzane Duryea, Marcos Robles, “Legado familiar ¿rompemos el molde o repetimos patrones?”, Pulso social en América Latina y el Caribe, BID, 201

8. Anexo metodológico:

8.1. M1:

Las cadenas de Markov tienen como objetivo la estimación de la ocurrencia de un evento en el futuro. El uso de matrices de transición permite cuantificar la transición educativa entre los entrevistados y sus padres. Este tipo de matriz es cuadrada –para nuestro caso son 7 estados posibles del nivel educativo, tanto filas como columnas- y cada elemento de la misma ($M_{y,x}$) representa la probabilidad de que un entrevistado acceda al nivel educativo x dado que el máximo nivel logrado por sus padres fue y .

Composición de la matriz de transición



Fuente: L. Cachón, *¿Movilidad social o trayectoria de clase?*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 2001.

Interpretación de la matriz: “a” es el total de los entrevistados, “b” es el total de “individuos” en la categoría de origen (#padresmax en nuestro caso), “c” el total de entrevistados en la categoría de destino, “d” total de entrevistados que mantienen el mismo nivel educativo de origen (que sus padres), “e₁” es el total de entrevistados que alcanzan un nivel educativo superior al de sus padres (es la movilidad ascendente) y “e₂” es el total de entrevistados que alcanzan un nivel educativo inferior al de sus padres (es la movilidad descendente). La movilidad total en definitiva es la suma de “e₁” y “e₂”.

8.2. M2:

La metodología aplicada para realizar las estimaciones se asemeja a la utilizada por Mediavilla (2006) la que a su vez se basa en el desarrollo propuesto por Solon (1992) para medir la movilidad a través del ingreso entre padres e hijos en Estados Unidos, y que luego fue adaptada también por Behrman et al. (2001) para analizar la movilidad de algunos países de la región latinoamericana y compararla con la de EEUU.

Mediavilla (2006) utiliza la misma estructura funcional incluyendo a la variable de educación como el nivel máximo logrado formalmente.

Nuestro análisis mantiene la idea de medir la movilidad de acuerdo al logro educativo y además consideramos incluir algunos aspectos tales como la ascendencia, las cohortes etarias, la zona de residencia geográfica del entrevistado y la vinculación con el sistema de seguridad social, con el objetivo de observar la implicancia de las mismas en nuestro fin de estudio.

8.3. M3:

Para la elaboración del análisis se consideran las personas con 25 años o más, entendiendo que a esa edad los individuos ya pueden concluir en general los estudios superiores (con excepción de algunas carreras universitarias) y permitiendo una mejor comparación entre los niveles obtenidos por los padres y los encuestados. A su vez se distinguen 3 cohortes que van de 25 a 40 años, 41 a 60 años y la última a partir de los 61 años.

Una de las ventajas que tiene la elección de la educación para intentar medir la movilidad intergeneracional frente al ingreso es que en general el ingreso cuenta con subdeclaración (y mayor ocurrencia de no respuesta) y dado que entre estas poseen una fuerte relación causal, se opta entonces por trabajar con los máximos logros alcanzados en cuanto a niveles educativos.

Se distinguen 7 niveles educativos –como logros máximos educativos- con la intención de obtener una mayor desagregación que permita identificar mejor si existen niveles en los que se dé una mayor variabilidad en los resultados. La distinción en 7 niveles se realiza en función de la clasificación internacional normalizada de la educación (CINE 2011 de la UNESCO). Los niveles que se utilizan para el análisis son: “Sin educación formal”, “Con educación primaria completa”, “Con educación media ciclo básico completo”, “Con educación media ciclo superior completo”, “Con educación terciaria no universitaria completa”, “Con educación universitaria completa” y “Con posgrado universitario”.

Además por las condiciones en que fue llevada a cabo la ELPS no se estaría incurriendo en este caso en problemas como el de sesgo de selección muestral, por ejemplo.

9. Anexo estadístico:

Cuadro A1_ Matriz de transición intergeneracional entre padres e hijos entrevistados.

Máximo nivel educativo de los padres (1)	Máximo nivel educativo del hijo entrevistado							total
	Sin Ed. Formal	Primaria compl.	Ed. Media cbc	Ed. Media csc	Terc. No Univ. C	Edu. Univ. C	Posgrado Univ.	
Sin educación formal	21,66	46,17	18,5	9,27	2,61	1,27	0,52	100
Con educación primaria completa	6,86	42,23	27,7	15,04	5,06	2,43	0,67	100
Con educación media ciclo básico completo	1,86	17,89	30,83	30,51	9,45	7,16	2,29	100
Con educación media ciclo superior completo	1,46	11	20,36	37,99	13,72	12,06	3,4	100
Con educación terciaria no univ. completa	1,38	7,59	14,71	33,47	18,92	17,02	6,9	100
Con educación universitaria completa	1,1	1,85	7,95	33	15,03	28,43	12,64	100
Con posgrado universitario	1,72	0	8,48	32,66	11,07	31,16	14,91	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

(1) El máximo nivel educativo logrado por los padres (padre o madre)

Cuadro A1.1_ Distribución de probabilidad total en la Matriz de transición. Nivel educativo del hijo/a según el máximo nivel educativo del padre.

Nivel Educativo del hijo/a según el máximo nivel educativo del padre. Distribución de probabilidades.

Máximo nivel educativo de los padres	Máximo nivel educativo del hijo/a entrevistado							Total
	Sin Educación Formal	Primaria completa	Ed. Media ciclo básico completo	Ed. Media ciclo super. completo	Terc. No Universitari a Completa	Edu. Universitari a Completa	Posgrado Universitario	
Sin educación formal	0,071805	0,153047	0,061321	0,030745	0,008647	0,004213	0,001721	0,331500
Con educación primaria completa	0,025418	0,156516	0,102666	0,055736	0,018763	0,009022	0,002491	0,370611
Con educación media ciclo básico completo	0,002193	0,021054	0,036281	0,035899	0,011125	0,008428	0,002700	0,117680
Con educación media ciclo superior completo	0,001457	0,010955	0,020274	0,037828	0,013661	0,012005	0,003383	0,099564
Con educación terciaria no univ. completa	0,000580	0,003189	0,006183	0,014064	0,007949	0,007152	0,002898	0,042016
Con educación universitaria completa	0,000382	0,000640	0,002747	0,011409	0,005197	0,009831	0,004369	0,034575
Con posgrado universitario	0,000070	0,000000	0,000344	0,001324	0,000449	0,001263	0,000605	0,004054
	0,101905	0,345402	0,229814	0,187005	0,065791	0,051915	0,018167	1

traza	0,3208159
movilidad	0,6791841
ascendente	0,54999176
descendente	0,12919233

refiere a entrevistados que igualaron el nivel educativo de sus padres

refiere a entrevistados que superaron el nivel educativo de sus padres

refiere a entrevistados que no alcanzaron el nivel educativo de sus padres

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Cuadro A2_
Niveles educativos de entrevistados y sus padres, distribución en cada departamento.

Departamentos	Máximo nivel educativo logrado. Comparación Entrevistado vs. Máximo padres													
	Sin educación formal		Con educación primaria completa		Con educación media ciclo básico completo		Con educación media ciclo superior completo		Con educación terciaria no univ. completa		Con educación universitaria completa		Con posgrado universitario	
	Entrevistado	Padres Max.	Entrevistado	Padres Max.	Entrevistado	Padres Max.	Entrevistado	Padres Max.	Entrevistado	Padres Max.	Entrevistado	Padres Max.	Entrevistado	Padres Max.
Montevideo	7,42	22,59	27,22	36,15	22,01	13,95	23,04	14,47	7,73	5,21	9,03	6,78	3,55	0,85
Artigas	12,53	40,52	41,94	38,24	18,74	7,26	18,22	8,23	6,92	5,48	1,18	0,28	0,48	0
Canelones	12,01	37,75	37,85	39,88	25,59	10,16	15,05	7,97	5,59	2,78	3,59	1,37	0,32	0,1
Cerro Largo	16,75	49,01	36,93	31,62	22,19	9,56	14,49	5,72	6,7	3,4	2,59	0,25	0,37	0,44
Colonia	8,65	36,32	42,9	41,29	21,51	10,23	17,47	8,2	6,6	3,57	1,61	0,39	1,25	0
Durazno	8,24	40,87	27,76	33,58	24,01	15,41	31,78	4,41	7,05	3,67	0,77	2,06	0,39	0
Flores	15,69	53,67	38,64	24,64	23,93	16,73	14,3	3,61	3,86	1,35	2,27	0	1,31	0
Florida	7,85	41,54	49,03	38,65	20,25	8,6	11,91	4,14	8,31	6,48	2,07	0,58	0,58	0
Lavalleja	11,47	43,85	37,47	39,13	20,31	6,16	19,92	7,02	9,45	2,92	0,77	0,92	0,6	0
Maldonado	9,64	31,73	36,77	39,68	29,9	13,64	17,11	9,64	5,23	4,03	1,1	1,29	0,25	0
Paysandú	15,74	47,03	45,12	38,82	21,35	5,39	9,54	4,51	4,39	3,33	2,94	0,67	0,9	0,25
Río Negro	12,88	49,8	42,12	31,01	24,03	10,33	15,88	4,47	3,75	4,39	0,57	0	0,78	0
Rivera	15,85	38,44	42,8	40,19	22,55	10,25	12,83	6,73	5,02	3,05	0,95	1,11	0	0,23
Rocha	13,89	40,42	35,91	39,81	23,97	9,99	16,25	5,26	4,81	3,08	4,73	1,43	0,43	0
Salto	14,15	39,3	33,61	38,04	25,16	10,79	18,31	7,16	5,27	3,48	2,66	1,12	0,86	0,11
San José	11,22	40,51	46,68	42,65	24,16	11,16	12,51	1,93	3,89	3,14	0,89	0,62	0,65	0
Soriano	12,07	42,78	38,97	33,29	21,53	10,8	15,47	6,48	8,45	5,29	3,1	1,36	0,4	0
Tacuarembó	14,16	65,77	54,25	22,3	17,24	4,88	8,6	3,47	3,51	2,46	1,73	1,12	0,51	0
Treinta y Tres	13,89	45,45	41,73	31,55	18,72	13,74	15,05	5,54	6,29	2,84	2,8	0,88	1,53	0

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Cuadro A3
Nivel educativo del entrevistado según zona geográfica.

Máximo nivel educativo del entrevistado	Zona geográfica		total
	Interior	Montevideo	
Sin educación formal	69,07	30,93	100
Con educación primaria completa	66,54	33,46	100
Con educación media ciclo básico completo	59,33	40,67	100
Con educación media ciclo superior completo	47,68	52,32	100
Con educación terciaria no univ. completa	50,12	49,88	100
Con educación universitaria completa	26,16	73,84	100
Con posgrado universitario	17,15	82,85	100
total	57,54	42,46	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Cuadro A4
Movilidad por rango etario y ascendencia.

		Movilidad del entrevistado		
grupo étnico	25 a 40			
	Descendente	Estable	Ascendente	
afro-negro	18,41	38,09	43,50	
blanco	18,58	33,68	47,74	
indígena	20,50	32,81	46,69	
otro	6,67	38,14	55,18	
		41 a 60		
afro-negro	12,89	32,00	55,10	
blanco	10,25	27,71	62,03	
indígena	6,58	30,95	62,47	
otro	16,98	19,05	63,98	
		61 y más		
afro-negro	14,81	47,63	37,55	
blanco	9,00	34,93	56,07	
indígena	8,11	31,92	59,97	
otro	14,82	24,39	60,79	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Cuadro A5
Diferencia en medias del nivel educativo entre hombres y mujeres según Afiliación a la Seguridad Social.

sexo	Afiliados			No afiliados		
	observaciones	media	error estandar	observaciones	media	error estandar
Hombre	2.914	2,2612	0,0256	880	1,4625	0,0366
Mujer	3.045	2,7681	0,026	1.007	1,6375	0,0337
total	5.959	2,5202	0,0185	1.887	1,5559	0,0249
diff		-0,507	0,0365		-0,175	0,0497

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

1_ Son 7 niveles educativos (desde 0 hasta 6)

2_ En media, los hombres afiliados (2,2612) apenas sobrepasan la “educación media ciclo básico completo” (“2” en la clasificación), mientras que las mujeres afiliadas (2,7681) casi llegan a alcanzar la “educación media ciclo superior completo” (“3” en la clasificación).

Cuadro A6

Distribución de los trabajadores por rango, ascendencia y cotización.

rango_e	No cotiza		Cotiza		Total
	Noafro	Afro	Noafro	Afro	
25 a 40	7,6%	1,3%	32,6%	2,7%	44,2%
41 a 60	9,1%	0,9%	35,1%	2,5%	47,6%
61 y más	3,2%	0,2%	4,6%	0,1%	8,2%
Total	19,9%	2,4%	72,4%	5,3%	100,0%

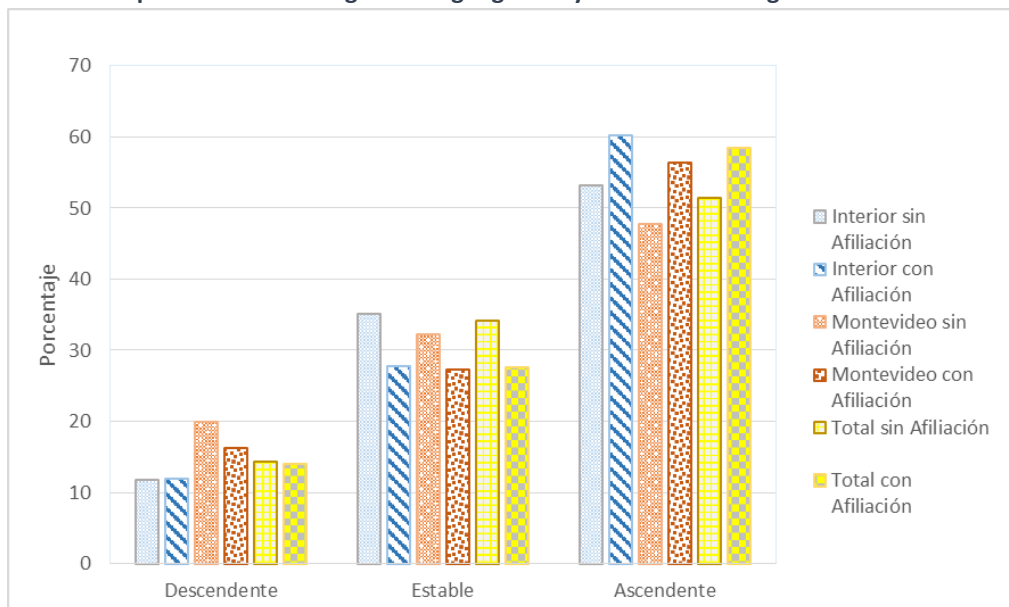
ratio Noafro	No cotiza	Cotiza
25 a 40	17,2%	73,9%
41 a 60	19,1%	73,8%
61 y más	39,3%	56,3%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Nota: el ratio refiere al peso que tienen los No afro (cotizantes y no cotizantes) por rango etario. Se observa un mayor peso en el rango 41 a 60 de los No afro que no cotizan con respecto a los del rango 25 a 40.

Gráficos

Gráfico A1
Tipo de movilidad según zona geográfica y afiliación a la seguridad social.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Tablas

Tabla A1_ Modelos autoregresivos con interacciones.

Modelos con interacciones							
Educación del entrevistado	1_i	2_i	3_i	4_i	5_i	6_i	7_i
padresmax	0,4707*** (0,0106)	0,4713*** (0,0105)	0,4714*** (0,0105)	0,4714*** (0,0105)	0,4713*** (0,0105)	0,4714*** (0,0105)	0,4683*** (0,0106)
Mdeo	0,3063*** (0,0253)	0,1295** (0,0399)	0,1294** (0,0467)	0,1294** (0,0399)	0,1348** (0,0399)	0,1303*** (0,0399)	0,1720*** (0,0428)
rango_e							
41 a 60	0,1423*** (0,0408)	0,019 (0,0445)	0,0185 (0,0445)	0,0185 (0,0445)	0,0421 (0,0516)	0,019 (0,0445)	0,0253 (0,0349)
61 y más	-0,0884 (0,0447)	-0,1850*** (0,0482)	-0,1862*** (0,0481)	-0,1862*** (0,0482)	-0,1258* (0,0584)	-0,1930*** (0,0483)	-0,2599*** (0,0382)
Afro	-0,3889*** (0,0438)	-0,3635*** (0,0697)	-0,3868*** (0,0437)	-0,3868*** (0,0437)	-0,3885*** (0,0436)	-0,3856*** (0,0435)	-0,4510*** (0,0550)
mujer	0,1455*** (0,0389)	0,1547*** (0,0400)	0,1506** (0,0438)	0,1506*** (0,0387)	0,1593*** (0,0392)	0,1789*** (0,0415)	0,1256*** (0,0243)
i_la	-0,5365*** (0,0254)	-0,5409*** (0,0253)	-0,5409*** (0,0253)	-0,5409*** (0,0253)	-0,4790*** (0,0425)	-0,4928*** (0,0348)	-0,4929*** (0,0308)
Afro##mujer							
Afro#1		-0,0428 (0,0886)					
mujer##rango_e							
1#41 a 60	0,0266 (0,0557)	0,0146 (0,0558)	0,0154 (0,0557)	0,0154 (0,0557)	0,0066 (0,0566)	0,0163 (0,0557)	
1#61 y más	-0,1196* (0,0589)	-0,1337* (0,0594)	-0,1314* (0,0590)	-0,1314* (0,0591)	-0,1510* (0,0604)	-0,1174* (0,0598)	
Mdeo##rango_e							
Montevideo#41 a 60		0,3003*** (0,0573)	0,3007*** (0,0572)	0,3007*** (0,0573)	0,2953*** (0,0574)	0,2989*** (0,0573)	0,3032*** (0,0571)
Montevideo#61 y más		0,2364*** (0,0597)	-0,2363*** (0,0598)	0,2363*** (0,0597)	0,2268*** (0,0597)	0,2372*** (0,0597)	0,2431*** (0,0599)
Mdeo##mujer							
Montevideo#1			-0,00001 (0,0490)				
i_la##rango_e							
1##41 a 60					-0,0630 (0,0596)		
1##61 y más					-0,1362* (0,0611)		
mujer##i_la							

1#1						-0,1086*	
						(0,0493)	
Mdeo##i_la							
Montevideo#1							-0,1565**
							(0,0511)
i_la##Afro							
1#Afro							0,1850*
							(0,0885)
constante	1,4038***	1,4762***	1,4783***	1,4783***	1,4552***	1,4614***	1,4798***
	(0,0356)	(0,0374)	(0,0386)	(0,0370)	(0,0397)	(0,0383)	(0,0340)
F	502,50	384,65	384,57	419,24	361,80	386,89	421,32
R-squared	0,3339	0,3361	0,3361	0,3361	0,3364	0,3364	0,3365

Errores estandar entre paréntesis

*** p<0,001 | ** p<0,01 | *

p<0,05

Modelos

1_i : reg H_nmax1 padresmax Mdeo mujer##i.rango_e Afro

i_la

2_i : reg H_nmax1 padresmax Mdeo##i.rango_e mujer##i.rango_e Afro##mujer i_la

3_i : reg H_nmax1 padresmax Mdeo##i.rango_e mujer##i.rango_e Mdeo##mujer Afro

i_la

4_i : reg H_nmax1 padresmax Mdeo##i.rango_e mujer##i.rango_e Afro i_la

5_i : reg H_nmax1 padresmax Mdeo##i.rango_e mujer##i.rango_e Afro i_la##rango_e

6_i : reg H_nmax1 padresmax Mdeo##i.rango_e mujer##i.rango_e Afro mujer##i_la

7_i : reg H_nmax1 padresmax Mdeo##i.rango_e mujer Mdeo##i_la

i_la##Afro

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Tabla A2_ Modelo autoregresivo 7_i por sexo

Educación del entrevistado	Hombres	Mujeres
padresmax	0,4612*** (0,0153)	0,4759*** (0,0147)
Mdeo	0,2030*** (0,0626)	0,1369* (0,0589)
rango_e		
41 a 60	0,0504 (0,0491)	0,0041 (0,0497)
61 y más	-0,2107*** (0,0543)	-0,3104*** (0,0538)
Afro	-0,5560*** (0,0898)	-0,3804*** (0,0684)
i_la	-0,4835*** (0,0419)	-0,5059*** (0,0457)
Mdeo##rango_e		
Montevideo#41 a 60	0,2215** (0,0838)	0,3766*** (0,0778)
Montevideo#61 y más	0,2680** (0,0912)	0,2560** (0,0806)
Mdeo##i_la		
Montevideo#1	-0,1127 (0,0738)	-0,2020** (0,0724)
i_la##Afro		
1#Afro	0,4364** (0,1351)	0,0394 (0,1113)
constante	1,4567*** (0,0464)	1,6263*** (0,0418)

Errores estandar entre paréntesis

*** p<0,001 | ** p<0,01 | * p<0,05

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

Tabla A3_ Probit con interacciones.

3_i : probit cotiza H_nmax1#i.rango_e mujer Mdeo Afro i_la

Probit regression No. Obs = 1186840
Wald chi2(24) = 106759,77
Prob > chi2 = 0.0000

Log pseudolikelihood = -560442.29 Pseudo R2 = 0.1035

cotiza	Coef.	Robust		P>z	[95% Conf.	Interval]
		Std. Err.	z			
H_nmax1#rango_e						
nivel 0 # 41 a 60	.2162442	.0124344	17.39	0.000	.1918731	.2406152
nivel 0 # 61 y más	-.2654561	.0143946	-18.44	0.000	-.2936691	-.2372431
nivel 1 # 25 a 40	.4717926	.0107725	43.80	0.000	.4506788	.4929064
nivel 1 # 41 a 60	.4795701	.0106548	45.01	0.000	.4586871	.5004531
nivel 1 # 61 y más	-.1088916	.012318	-8.84	0.000	-.1330345	-.0847487
nivel 2 # 25 a 40	.7499137	.0108375	69.20	0.000	.7286726	.7711547
nivel 2 # 41 a 60	.764488	.0108836	70.24	0.000	.7431565	.7858195
nivel 2 # 61 y más	.3476744	.0142655	24.37	0.000	.3197145	.3756342
nivel 3 # 25 a 40	1.111496	.0111704	99.50	0.000	1.089603	1.13339
nivel 3 # 41 a 60	1.009584	.0112975	89.36	0.000	.987441	1.031726
nivel 3 # 61 y más	.1564347	.0144164	10.85	0.000	.1281791	.1846903
nivel 4 # 25 a 40	1.459902	.0139592	104.58	0.000	1.432543	1.487262
nivel 4 # 41 a 60	1.556306	.0141859	109.71	0.000	1.528502	1.58411
nivel 4 # 61 y más	.7234691	.0213383	33.90	0.000	.6816467	.7652915
nivel 5 # 25 a 40	1.840594	.017128	107.46	0.000	1.807023	1.874164
nivel 5 # 41 a 60	1.722799	.0158727	108.54	0.000	1.691689	1.753908
nivel 5 # 61 y más	.9958088	.024153	41.23	0.000	.9484698	1.043148
nivel 6 # 25 a 40	1.897828	.0341573	55.56	0.000	1.830881	1.964776
nivel 6 # 41 a 60	1.803722	.0225044	80.15	0.000	1.759614	1.84783
nivel 6 # 61 y más	1.603763	.0361822	44.32	0.000	1.532847	1.674679
mujer	-.2144673	.0028234	-75.96	0.000	-.2200011	-.2089335
Mdeo	.19891	.0028529	69.72	0.000	.1933184	.2045015
Afro	-.1844359	.0047835	-38.56	0.000	-.1938113	-.1750605
i_la	-.0850555	.0031089	-27.36	0.000	-.0911489	-.0789621
_cons	.0964142	.0104125	9.26	0.000	.0760061	.1168224

4_i : probit cotiza H_nmax1#Mdeo i.rango_e#i_la mujer Afro

Probit regression No. Obs = 1186840
Wald chi2(20) = 108498,48
Prob > chi2 = 0.0000

Log pseudolikelihood = -559367.58 Pseudo R2 = 0.1052

cotiza	Coef.	Robust		P>z	[95% Conf.	Interval]
		Std. Err.	z			
H_nmax1#Mdeo						
nivel 0 # Montevideo	-.3671826	.0110136	-33.34	0.000	-.3887689	-.3455963

nivel 1 # Interior	.1172461	.006875	17.05	0.000	.1037714	.1307208
nivel 1 # Montevideo	.2680839	.0075161	35.67	0.000	.2533527	.2828152
nivel 2 # Interior	.357693	.0071357	50.13	0.000	.3437073	.3716787
nivel 2 # Montevideo	.6558761	.007699	85.19	0.000	.6407864	.6709658
nivel 3 # Interior	.5912549	.0076273	77.52	0.000	.5763055	.6062042
nivel 3 # Montevideo	.9423506	.0078833	119.54	0.000	.9268995	.9578016
nivel 4 # Interior	1,136919	.0106901	106.35	0.000	1.115966	1.157871
nivel 4 # Montevideo	1,278176	.0113306	112.81	0.000	1.255969	1.300384
nivel 5 # Interior	1,558764	.0185484	84.04	0.000	1.522409	1.595118
nivel 5 # Montevideo	1,507348	.0113525	132.78	0.000	1.485098	1.529599
nivel 6 # Interior	1,312444	.0306153	42.87	0.000	1.252439	1.372449
nivel 6 # Montevideo	1,815707	.019756	91.91	0.000	1.776986	1.854428
rango_e#i_la						
25 a 40 # 1	-.1303343	.0046049	-28.30	0.000	-.1393597	-.1213089
41 a 60 # 0	-.0364032	.0034138	-10.66	0.000	-.043094	-.0297123
41 a 60 # 1	-.0574453	.0046006	-12.49	0.000	-.0664623	-.0484283
61 y más # 0	-.5645231	.0060277	-93.66	0.000	-.5763372	-.5527091
61 y más # 1	-.770752	.0078317	-98.41	0.000	-.7861019	-.7554021
mujer						
Afro	-.2139964	.002828	-75.67	0.000	-.2195393	-.2084536
_cons	-.1704776	.0047876	-35.61	0.000	-.179861	-.1610941
_cons	.4859073	.0070441	68.98	0.000	.4721012	.4997134

5_i : probit cotiza H_nmax1#mujer Mdeo i.rango_e#Afro i_la

Probit regression = No. Obs = 1186840
Wald chi2(20) = 114123,95
Prob > chi2 = 0.0000

Log pseudolikelihood = -558907.18 Pseudo R2 = 0.1059

cotiza	Coef.	Robust			[95% Conf. Interval]	
		Std. Err.	z	P>z		
H_nmax1#mujer						
nivel 0 # mujer	-.3036209	.0110597	-27.45	0.000	-.3252975	-.2819444
nivel 1 # 0	.3121621	.0069496	44.92	0.000	.2985411	.3257831
nivel 1 # mujer	-.0397952	.0072932	-5.46	0.000	-.0540897	-.0255007
nivel 2 # 0	.5599905	.0072418	77.33	0.000	.5457969	.5741842
nivel 2 # mujer	.3209364	.0074772	42.92	0.000	.3062814	.3355913
nivel 3 # 0	.7579648	.0077199	98.18	0.000	.742834	.7730956
nivel 3 # mujer	.6534211	.0077783	84.01	0.000	.6381759	.6686663
nivel 4 # 0	.8805352	.0110507	79.68	0.000	.8588762	.9021942
nivel 4 # mujer	1.322429	.010844	121.95	0.000	1.301175	1.343683
nivel 5 # 0	1.45486	.0140381	103.64	0.000	1.427345	1.482374
nivel 5 # mujer	1.363958	.0127266	107.17	0.000	1.339015	1.388902
nivel 6 # 0	1.367213	.0201836	67.74	0.000	1.327654	1.406772
nivel 6 # mujer	1.985128	.0293761	67.58	0.000	1.927551	2.042704

Mdeo	.2038971	.0028566	71.38	0.000	.1982983	.209496
rango_e#Afro						
25 a 40 # Afro	-.2885416	.0066515	-43.38	0.000	-.3015783	-.2755048
41 a 60 # NOafro	-.0279848	.0030164	-9.28	0.000	-.0338969	-.0220726
41 a 60 # Afro	-.0839352	.0074027	-11.34	0.000	-.0984442	-.0694262
61 y más # NOafro	-.6079651	.0050213	-121.08	0.000	-.6178066	-.5981235
61 y más # Afro	-.9813657	.0206428	-47.54	0.000	-1.021825	-.9409066
i_la	-.093614	.0030974	-30.22	0.000	-.0996848	-.0875432
_cons	.3330525	.0069312	48.05	0.000	.3194675	.3466374

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la ELPS Uruguay 2012-2013.

ACCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Actualización 2017

ACCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Actualización 2017

Asesoría en Políticas de Seguridad Social
Enero 2018

Resumen

Análisis de información vinculada a la Seguridad y Protección Social desde una perspectiva de género. Se presenta evolución y estructura por sexo de datos de Mercado de Trabajo, prestaciones de Seguridad Social, y programas y normativas que facilitan el acceso a la Protección Social.

Palabras clave. *Perspectiva de género, mercado de trabajo, seguridad social, protección social.*

1. Introducción

En el presente trabajo se actualiza el informe con datos relativos a la Seguridad Social desde una perspectiva de género¹. Por un lado se presenta información del mercado laboral: evolución de cotizantes y sus remuneraciones, así como el comportamiento de algunos colectivos de trabajadores en donde las mujeres están sobrerrepresentadas, (trabajadoras domésticas y monotributistas). Por otro se presenta la evolución de las principales prestaciones a activos, así como la evolución de las jubilaciones y pensiones de sobrevivencia. Por último se muestran acciones, normativa y programas correspondientes a la Protección Social que tienen un enfoque de género.

2. Mercado de Trabajo

El comportamiento que las personas presenten en el mercado de trabajo (entradas y salidas del mercado laboral, aportación a la seguridad social, nivel de remuneración, etc.), tiene sus consecuencias en el acceso a prestaciones tanto de actividad (subsídios de desempleo, enfermedad, etc.), como de pasividad (jubilaciones).

En el siguiente cuadro se describe la evolución de los puestos cotizantes por sexo. En el total de puestos cotizantes al BPS se aprecia un incremento sostenido hasta 2014. A partir de ese año los puestos femeninos se mantienen casi constantes y los de hombres observan un leve descenso (cuadro 1).

¹ *Acciones con perspectiva de género en la Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social N° 55 primer trimestre 2017.*

Cuadro1.

Puestos cotizantes por sexo, promedios anuales*.

Año	Hombres	Mujeres	Variación respecto al año anterior (en%)		Variación con respecto a 2004 (en%)		% puestos de mujeres
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2004	505.990	414.998	---	---	---	---	45,1
2005	547.364	442.204	8,2	6,6	8,2	6,6	44,7
2006	589.808	468.883	7,8	6,0	16,6	13,0	44,3
2007	624.701	496.468	5,9	5,9	23,5	19,6	44,3
2008	662.395	528.585	6,0	6,5	30,9	27,4	44,4
2009	670.194	550.910	1,2	4,2	32,5	32,8	45,1
2010	702.250	583.745	4,8	6,0	38,8	40,7	45,4
2011	735.113	611.992	4,7	4,8	45,3	47,5	45,4
2012	763.997	642.587	3,9	5,0	51,0	54,8	45,7
2013	779.839	666.023	2,1	3,6	54,1	60,5	46,1
2014	780.794	679.708	0,1	2,1	54,3	63,8	46,5
2015	766.246	686.037	-1,9	0,9	51,4	65,3	47,2
2016	750.858	686.149	-2,0	0,0	48,4	65,3	47,7
2017**	740.675	686.780	-1,4	0,1	46,4	65,5	48,1

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

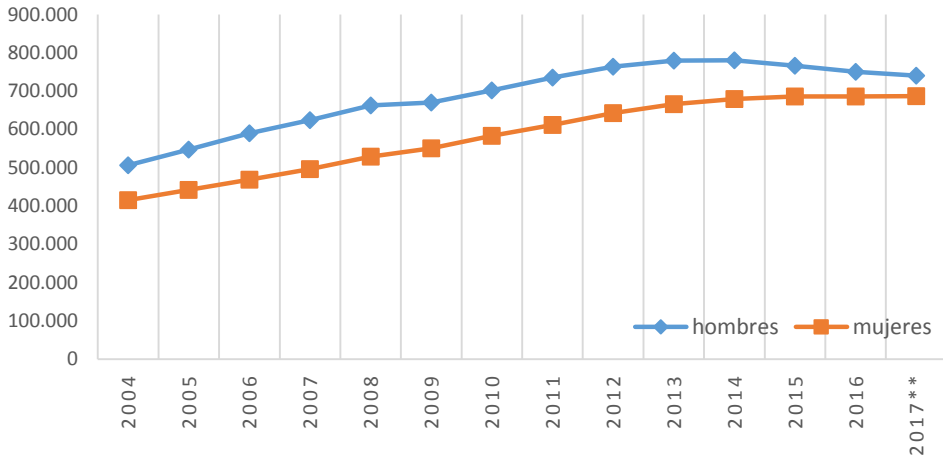
* Se excluye a los patronos sin remuneración.

** Datos preliminares

Datos según Nomina

Gráfico 1

PUESTOS COTIZANTES



En general el promedio de los puestos cotizantes de hombres ha sido históricamente mayor que el de mujeres, lo que se acompaña con la brecha por sexo en la tasa de actividad en el Uruguay². La participación de puestos cotizantes de mujeres se ha modificado en tres puntos porcentuales: del 45,1% en el año 2004, al 48,1% al final del período.

El incremento de períodos sucesivos de puestos de mujeres comienza siendo algo inferior al de hombres pero a partir del año 2008, esta situación se revierte, siendo las mujeres quienes presentan mayor incremento de puestos cotizantes. Termina el período en 2017 con un promedio anual de 740.675 puestos cotizantes hombres y 686.780 puestos cotizantes de mujeres; lo que implica una variación acumulada de 46,4% en los hombres y 65,5% en las mujeres.

2.1 Trabajo Dependiente

En el cuadro siguiente se muestran los niveles de remuneración que perciben hombres y mujeres en Industria y Comercio, con relación laboral de dependencia. Se selecciona esta aportación por ser la de mayor presencia en el total de sectores de aportación.

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

Cuadro 2.

Remuneración promedio de dependientes de la actividad Industria y Comercio. Valores constes. Base IPC Dic. 2017.

			Variación respecto al año anterior (en%)		Variación respecto a 2004 (en%)		% de rem. De mujeres
	hombres	Mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
2004	21.588	15.271	---	---	---	---	70,7
2005	21.910	15.752	1,5	3,2	1,5	3,2	71,9
2006	23.301	16.814	6,3	6,7	7,9	10,1	72,2
2007	24.434	17.561	4,9	4,4	13,2	15,0	71,9
2008	25.734	18.439	5,3	5,0	19,2	20,7	71,7
2009	27.256	19.522	5,9	5,9	26,3	27,8	71,6
2010	28.164	20.155	3,3	3,2	30,5	32,0	71,6
2011	29.825	21.405	5,9	6,2	38,2	40,2	71,8
2012	31.576	22.492	5,9	5,1	46,3	47,3	71,2
2013	32.336	23.273	2,4	3,5	49,8	52,4	72,0
2014	33.966	24.488	5,0	5,2	57,3	60,4	72,1
2015	35.012	25.301	3,1	3,3	62,2	65,7	72,3
2016	35.546	26.067	1,5	3,0	64,7	70,7	73,3
2017*	36.902	27.601	3,8	5,9	70,9	80,7	74,8

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

* Datos preliminares

Datos según Nomina

En el período seleccionado se observa que la remuneración de las mujeres empleadas en Industria y Comercio representa el 72% de la remuneración de varones. En el año 2017 la remuneración promedio de mujeres dependientes de Industria y Comercio fue \$ 27.601 frente a \$ 36.902 correspondiente a hombres.

Otra aportación de especial interés dentro de la actividad privada, es la concerniente a “trabajadoras domésticas”, por emplear principalmente a mujeres. De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas, el 99% de quienes se desempeñan en la rama “trabajo doméstico para los hogares” son mujeres y representan el 13% del total de mujeres ocupadas³.

Se trata de un sector que ha logrado contar con una normativa que regula aspectos laborales y de seguridad social a partir de la Ley 18065 de diciembre de 2006, que las equipara con el resto de los trabajadores. Aun así, presenta dificultades en relación a su cobertura de seguridad social, con mayor nivel de evasión que otras ramas de actividad⁴. En el cuadro siguiente se presenta la evolución de puestos cotizantes de la Actividad Privada y de la Afiliación Doméstica.

³ Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay. Actualización de Informe en Comentarios de Seguridad Social N° 57 tercer trimestre 2017.

⁴ De acuerdo al informe de AGSS Evasión en puestos de trabajo año 2016, la evasión del sector de afiliación doméstico fue de 37,27% en el año 2016 frente a 18,0% del total de sectores de afiliación.

Cuadro 3.

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

	Privados (1)	Variación acumulada (en%)	Servicio Doméstico	Variación acumulada (en%)	% Serv.Dom. en Cotizantes Privados
2004	738.402	---	38.380	---	5,2
2005	806.179	9,2	40.317	5,0	5,0
2006	873.911	18,4	43.641	13,7	5,0
2007	936.931	26,9	47.171	22,9	5,0
2008	1.002.885	35,8	51.004	32,9	5,1
2009	1.028.440	39,3	54.281	41,4	5,3
2010	1.079.589	46,2	57.210	49,1	5,3
2011	1.139.214	54,3	60.717	58,2	5,3
2012	1.189.095	61,0	63.992	66,7	5,4
2013	1.221.446	65,4	66.006	72,0	5,4
2014	1.227.212	66,2	68.552	78,6	5,6
2015	1.216.840	64,8	71.900	87,3	5,9
2016	1.200.325	62,6	73.406	91,3	6,1
2017**	1.195.034	61,8	75.592	97,0	6,3

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

* Se excluye a los patronos sin remuneración.

** Datos preliminares

Datos según Nomina

Los puestos cotizantes privados presentan en el año 2017 un incremento acumulado del 61,8%, llegando a la cantidad de 1.195.034 puestos. En el mismo año los puestos cotizantes de Servicio Doméstico son 75.592, con un incremento acumulado de 97,0% con respecto al comienzo del período. Los puestos de afiliación doméstica representan 5% del total de puestos cotizantes privados en promedio de todo el período, alcanzando un 6,3% en el último año.

2.2 Trabajo No Dependiente

En el siguiente cuadro se presenta la evolución de los puestos de trabajo no dependientes de la aportación Industria y Comercio.

Cuadro 4.

Puestos de no dependientes de Industria y Comercio* por sexo. Promedios anuales.

			Variación respecto al año anterior (en%)		Variación respecto a 2004 (en%)		% de mujeres no dependientes
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2004	58.182	32.229	---	---	---	---	35,6
2005	60.267	34.213	3,6	6,2	3,6	6,2	36,2
2006	63.940	37.070	6,1	8,4	9,9	15,0	36,7
2007	65.522	38.514	2,5	3,9	12,6	19,5	37,0
2008	67.690	40.828	3,3	6,0	16,3	26,7	37,6
2009	69.475	42.947	2,6	5,2	19,4	33,3	38,2
2010	71.134	45.085	2,4	5,0	22,3	39,9	38,8
2011	73.729	47.236	3,6	4,8	26,7	46,6	39,0
2012	76.734	49.585	4,1	5,0	31,9	53,9	39,3
2013	79.081	51.586	3,1	4,0	35,9	60,1	39,5
2014	79.961	52.173	1,1	1,1	37,4	61,9	39,5
2015	81.253	53.685	1,6	2,9	39,7	66,6	39,8
2016	81.514	54.074	0,3	0,7	40,1	67,8	39,9
2017**	84.944	55.397	4,2	2,4	46,0	71,9	39,5

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

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

** Datos preliminares

El promedio anual de puestos de hombres y mujeres no dependientes se incrementó a lo largo de todo el período. Las mujeres presentaron un crecimiento mayor que los hombres en la variación acumulada y en general en períodos sucesivos. El período finaliza con 84.944 puestos no dependientes de varones y 55.397 puestos de mujeres, destacándose el crecimiento acumulado femenino, el cual fue de 71,9% en el año 2017 frente a un 46% masculino.

La proporción de mujeres no dependientes fue del 35,6% en 2004 y alcanzó el 39,5% en el año 2017.

2.3 Cotizantes monotributistas

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

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

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

Cuadro 5.

Puestos cotizantes monotributistas según domicilio fiscal

		Cantidad puestos dependientes		% de mujeres	Cantidad puestos no dependientes		% de mujeres
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
'12/2010	Montevideo	133	181	57,6	2.661	3.379	55,9
	Interior	195	420	68,3	4.062	6.033	59,8
	Totales	328	601	64,7	6.723	9.412	58,3
'08/2013	Montevideo	158	245	60,8	3.439	4.598	57,2
	Interior	301	569	65,4	5.833	8.243	58,6
	Totales	459	814	63,9	9.272	12.841	58,1
'09/2014	Montevideo	143	226	61,2	3.522	4.877	58,1
	Interior	305	632	67,4	6.424	9.172	58,8
	Totales	448	858	65,7	9.946	14.049	58,5
'09/2015	Montevideo	149	212	58,7	3.768	5.142	57,7
	Interior	336	657	66,2	7.172	10.226	58,8
	Totales	485	869	64,2	10.940	15.368	58,4
'08/2016	Montevideo	137	229	62,6	3.915	5.225	57,2
	Interior	339	619	64,6	7.717	10.886	58,5
	Totales	476	848	64,0	11.632	16.111	58,1
'08/2017	Montevideo	121	208	63,2	4.087	5.388	56,9
	Interior	360	646	64,2	8.668	11.726	57,5
	Totales	481	854	64,0	12.755	17.114	57,3

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

Variación acumulada de puestos cotizantes monotributistas 2017/2010 (en %)

	Cantidad puestos dependientes		Cantidad puestos no dependientes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Montevideo	-9,0	14,9	53,6	59,5
Interior	84,6	53,8	113,4	94,4
Totales	46,6	42,1	89,7	81,8

En los seis años considerados, los registros de aportes con la modalidad de monotributo (tanto dependientes como no dependientes) presentan una mayor proporción en el Interior del país así como en puestos femeninos. En agosto de 2017 los puestos correspondientes

a mujeres dependientes representaron el 64,0% en el total país y los puestos no dependientes femeninos representaron el 57,3%.

Considerando la variación del año 2017 con respecto a 2010, se observan incrementos para monotributistas de ambos sexos en el total del país. Los puestos dependientes correspondientes a varones se incrementaron en 46,6% y los de mujeres lo hicieron en un 42,1%. Con respecto a los puestos de no dependientes, el incremento correspondiente a varones fue del 89,7% y el de mujeres fue de 81,8%.

3. Subsidios de actividad

Se analiza la evolución de los subsidios para personas que se encuentran en actividad: subsidio por desempleo, subsidio por enfermedad, subsidio de maternidad, paternidad y cuidados parentales y prestaciones de asignaciones familiares.

3.1 Subsidio por desempleo

En el siguiente cuadro se presenta la evolución de las altas⁵ del subsidio por desempleo que se registran por año.

Cuadro 6

Altas anuales de Seguro por Desempleo por sexo

Años	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres
2004	13.278	22.581	37,0	63,0
2005	14.657	27.365	34,9	65,1
2006	16.004	32.298	33,1	66,9
2007	15.743	36.900	29,9	70,1
2008	18.172	42.612	29,9	70,1
2009	21.972	51.165	30,0	70,0
2010	21.605	49.771	30,3	69,7
2011	22.916	53.042	30,2	69,8
2012	28.188	63.523	30,7	69,3
2013	30.231	71.603	29,7	70,3
2014	30.343	67.227	31,1	68,9
2015	36.803	86.739	29,8	70,2
2016	40.050	82.707	32,6	67,4
2017	37.579	78.706	32,3	67,7

Fuente: Ring de Prestaciones. Datos sin reliquidaciones.

⁵ Se designa como alta, la primera liquidación de una prestación en curso de pago.

Se puede apreciar que las altas de subsidios por desempleo correspondientes a mujeres son aproximadamente un tercio del total en todo el período de estudio. El porcentaje comienza siendo el 37%, disminuye en algunos años y representa el 32,3% en 2017.

3.2 Subsidio por enfermedad

En el siguiente cuadro se presenta la evolución de los beneficiarios del subsidio por enfermedad en cada año.

Cuadro 7

Beneficiarios anuales del Subsidio por Enfermedad por sexo (*)

Años	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres
2004	4.798	3.508	57,8	42,2
2005	5.467	3.921	58,2	41,8
2006	6.162	4.551	57,5	42,5
2007	7.228	5.349	57,5	42,5
2008	7.937	5.665	58,4	41,6
2009	9.471	6.507	59,3	40,7
2010	11.048	7.590	59,3	40,7
2011	14.472	10.005	59,1	40,9
2012	18.121	12.544	59,1	40,9
2013	20.380	13.918	59,4	40,6
2014	20.627	14.068	59,5	40,5
2015	21.005	14.390	59,3	40,7
2016	19.983	13.802	59,1	40,9
2017	18.579	12.994	58,8	41,2

Fuente: Ring de Prestaciones. Datos sin reliquidaciones.

(*) No incluye accidentes de trabajo

Los subsidios por enfermedad correspondientes a mujeres representan aproximadamente el 59% del total; esta proporción se mantiene con muy pocos cambios en todo el período de estudio.

3.3 Subsidio por maternidad, paternidad y cuidados parentales

Con respecto al subsidio por maternidad, a partir del 1° de noviembre de 2013 la Ley 19.161 introduce cambios con respecto al régimen anterior: se establecen modificaciones al subsidio por maternidad, se instaura un subsidio por paternidad para trabajadores de la actividad privada y se regula un subsidio para cuidados del recién nacido con reducción de la jornada laboral.

La ley incorpora al subsidio por maternidad⁶, las trabajadoras no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el BPS con hasta un trabajador subordinado, las titulares de empresas monotributistas, y las titulares de empresas unipersonales rurales. Asimismo se amplía el período de amparo de este subsidio de 12 a 14 semanas.

El subsidio por inactividad compensada incorpora (en forma gradual), licencia por paternidad que se suma a los tres días ya establecidos por ley, a cargo del empleador⁷. El período de descanso es de un máximo de tres días continuos a partir de la vigencia de la nueva ley, siete días continuos, a partir del 1° de enero de 2015 y un máximo de diez días continuos a partir del 1° de enero de 2016. En el subsidio por paternidad, los trabajadores dependientes deben hacer uso de dicha licencia a continuación de la licencia de tres días ya existente y los trabajadores por su cuenta, desde el día del parto.

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

La Ley 19.161 implica un importante avance, no solamente en cuanto al ajuste con los convenios internacionales⁸, sino también en lo que tiene que ver en el ámbito de los cuidados, ya que consagra el reconocimiento y promoción de la responsabilidad compartida en el cuidado de hijas e hijos; en este caso, tratándose de niños/as pequeños/as, ayudando a fortalecer el vínculo, en las primeras etapas de vida con sus padres.

Se presenta la evolución de las altas de maternidad, paternidad y cuidados parentales, desde el mes de setiembre del año 2014 hasta diciembre de 2017. Asimismo, se incluye la licencia por adopción de acuerdo a la Ley 17.292⁹, así como la reducción de horario según la Ley 18.436.

⁶ Este subsidio se otorgaba a las trabajadoras dependientes a la actividad privada.

⁷ La Ley 18.345 de 11 de diciembre de 2008, establece licencias especiales con goce de sueldo para los trabajadores de la actividad privada en determinados casos. El artículo 5° establece una licencia de tres días por paternidad, adopción o legitimación adoptiva.

⁸ El Convenio 163 de la Organización Internacional de Trabajo establece 14 semanas de licencia plena por maternidad. El mismo aún no ha sido ratificado por nuestro país.

⁹ La ley 17.292 en su artículo 33 expresa que los y las trabajadoras del sector público o privado que reciban niños en adopción o legitimación adoptiva, podrán hacer uso de una licencia especial con goce de sueldo, de seis semanas continuas de duración. Por ley 18.436 se agrega a continuación de la misma, una reducción a la mitad del horario de trabajo, por un plazo de seis meses.

Cuadro 8

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

	Maternidad	Paternidad	Licencia por Adopción Ley 17.292		Cuidados Parentales			Cuidados por Adopción Ley 18.436	
			Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
set-14	1457	784	3	3	557	537	20	3	0
oct-14	1384	836	2	1	533	522	11	3	0
nov-14	1275	706	3	2	515	501	14	1	0
dic-14	1487	848	4	2	562	549	13	1	0
ene-15	1463	507	3	2	382	376	6	1	0
feb-15	1255	949	2	2	560	547	13	3	1
mar-15	1414	944	3	1	520	513	7	3	0
abr-15	1175	809	2	2	441	434	7	2	0
may-15	1760	1769	2	2	891	885	6	3	1
jun-15	1244	1074	1	4	607	598	9	0	1
jul-15	1363	1243	5	5	714	705	9	4	1
ago-15	1309	1394	1	1	746	736	10	3	0
set-15	1537	1390	4	3	815	803	12	0	0
oct-15	1341	1242	0	0	688	680	8	1	1
nov-15	1329	1252	4	5	704	698	6	3	0
dic-15	1330	1156	4	1	708	701	7	2	0
ene-16	1679	1162	6	6	743	731	12	0	1
feb-16	1355	1233	3	2	659	648	11	5	2
mar-16	1254	1287	1	0	750	736	14	3	1
abr-16	1582	1498	2	1	875	860	15	0	0
may-16	1161	1111	2	1	791	780	11	1	0
jun-16	1435	1573	2	1	880	863	17	4	0
jul-16	1415	1339	1	2	822	805	17	1	0
ago-16	1424	1596	2	2	895	877	18	3	1
set-16	1236	1295	4	3	746	730	16	0	0
oct-16	1262	1224	1	2	856	840	16	2	0
nov-16	1206	1085	0	2	723	711	12	2	1
dic-16	1366	1382	2	3	877	864	13	0	0
ene-17	1.269	1.135	3	7	675	656	19	0	1
feb-17	1.383	1.402	3	2	874	863	11	2	0
mar-17	1.071	855	0	0	513	502	11	1	1
abr-17	1.395	1.545	1	1	949	937	12	2	0
may-17	1.339	1.074	1	0	636	621	15	0	0
jun-17	1.238	1.502	0	0	842	833	9	2	0
jul-17	1.246	1.435	2	2	836	824	12	1	0
ago-17	1.184	1.250	4	2	815	800	15	1	0
set-17	1.290	1.294	0	1	831	826	5	2	0
oct-17	1.229	1.323	4	4	782	770	12	0	0
nov-17	1.180	1.220	3	3	718	707	11	0	0
dic-17	1.180	1.334	1	2	777	765	12	1	0

Fuente: DW de Prestaciones.

(1) Datos Sin Reliquidaciones.

(2) A partir de enero/2017 incluye motivo especial

Los beneficios por maternidad oscilan entre 1.071 y 1.760, resultando en un promedio de 1.337 altas mensuales en todo el período analizado. En tanto que, los beneficios por paternidad si bien comienzan el período con bajos guarismos, logran ubicarse al final del mismo, en valores que a se acompasan con los beneficios maternales (1.334 altas en diciembre de 2017).

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

Por el contrario las altas de beneficios para cuidados se mantienen con valores bajos, por lo que no se corresponden con los beneficios maternales. En el total del período se registra un

promedio de 720 altas mensuales. De la lectura por sexo surge que quienes utilizan este beneficio son casi exclusivamente las madres, mientras que los varones representan solo el 1,7%.

3.4. Asignaciones Familiares

Hasta diciembre de 2007 las Asignaciones Familiares se regían por el Decreto Ley 15.084 de noviembre de 1980 (para quienes contribuyen a la Seguridad Social¹⁰), y por un programa para Hogares de Menores Recursos enmarcado en las leyes 17.139 de julio de 1999 y 17.758 de mayo de 2004, (sin exigencia de cotización a la Seguridad Social). A partir de enero de 2008 se cierra el programa de Menores Recursos y se crea el nuevo sistema de Plan de Equidad por lo que, en la actualidad las asignaciones se rigen por Ley 15.084 (común) y Ley 18.227 (PE).

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

En el cuadro siguiente se presentan los resultados de las personas habilitadas para el cobro por Asignación Común y por Plan de Equidad en el período 2009 a 2017 en diciembre de cada año.

Cuadro 9.

Cantidad de generantes de AF por Ley 15.084 (común) y Ley 18.227 (PE) en dic. de cada año

	Ley 15.084		Ley 18.227	
	% de mujeres	Totales	% de mujeres	totales
2009	50,0	119.943	93,0	183.664
2010	51,9	108.577	93,3	198.113
2011	54,4	93.893	93,7	202.341
2012	57,2	88.275	94,1	199.261
2013	58,2	86.596	94,6	186.998
2014	60,3	81.429	94,8	193.595
2015	61,1	81.028	95,1	194.654
2016	61,8	76.504	95,2	202.515
2017	58,8	66.578*	95,4	201.780

Fuente: Centro de Servicios Informáticos de Desarrollo de Prestaciones.

* Datos preliminares

En diciembre de 2017 se registró un total de 66.578 generantes de acuerdo a la Ley 15.084. Las mujeres pasaron de representar el 50% en el año 2009, a tener un peso del 59% en el

¹⁰ Los atributarios de las AF de la Ley 15.084 son los trabajadores privados cotizantes a la Seguridad Social con ingresos por debajo de determinados topes, con menores a cargo. Asimismo pueden ser atributarios los trabajadores amparados al Seguro de Desempleo, y jubilados y pensionistas con menores a cargo.

año 2017. Esta mayor participación es relevante ya que la ley no asigna preferencia de cobro según sexo. Probablemente este incremento pueda estar relacionado con la mayor participación femenina en el mercado laboral, como por ejemplo hemos visto más arriba con respecto al monotributo o a la aportación doméstica.

Por Ley 18.227, las mujeres generantes del beneficio representan el 95% al final de período, lo cual concuerda con la discriminación positiva que realiza dicha ley al dar preferencia a la mujer para el cobro del beneficio. Por esta normativa se registró un total de 201.780 generantes en diciembre de 2017.

4. Prestaciones a pasivos

4.1 Jubilaciones

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

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

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

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

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

Los resultados de esta normativa se pueden observar en la evolución de las altas jubilatorias entre los años 2007 y 2017 y las altas por Ley 18.395 que comienzan a registrarse a partir del año 2009. Asimismo se muestra la cantidad de mujeres que se han podido jubilar gracias al cómputo ficto por hijos/as nacidos vivos.

Cuadro 10

Altas totales de jubilación (sin reforma)

	Hombres	Variación (en%)	Mujeres	Variación (en %)	% de mujeres
2007	7.533	---	5.057	---	40,2
2008	7.966	5,7	5.751	13,7	41,9
2009	11.710	47,0	12.908	124,4	52,4
2010	15.126	29,2	17.988	39,4	54,3
2011	14.846	-1,9	16.057	-10,7	52,0
2012	15.143	2,0	14.360	-10,6	48,7
2013	12.797	-15,5	12.069	-16,0	48,5
2014	13.462	5,2	13.613	12,8	50,3
2015	14.917	10,8	14.830	8,9	49,9
2016	15.315	13,8	14.328	5,3	48,3
2017	14.041	-8,3	13.332	-7,0	48,7

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

La participación de mujeres en las altas jubilatorias adquiere su mayor expresión en el año 2010 (54,3%). A partir de este año disminuye esta proporción y el período finaliza con una participación del 48,7%, lo que implica ocho puntos más que el año 2007.

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

Cuadro 11

Altas de jubilaciones por Ley 18.395

	Hombres	Variación (en%)	Mujeres	Variación (en%)	% de mujeres
2009	6.575	---	6.937	---	51,3
2010	10.388	58,0	11.442	64,9	52,4
2011	6.371	-38,7	7.736	-32,4	54,8
2012	5.694	-10,6	6960	-10,0	55,0
2013	4.395	-22,8	5.878	-15,5	57,2
2014	4.439	1,0	5.012	-14,7	53,0
2015	5.319	19,8	5.684	13,4	51,7
2016	5.205	17,3	5.405	7,8	50,9
2017	5.136	-1,3	5.627	4,1	52,3

Fuente: Listado de Altas CDES Prestaciones.

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

La participación de mujeres en el total de jubilaciones otorgadas por la ley de flexibilización de acceso jubilatorio, pasó de ser el 51,3% en 2009 al 57% en 2013. Luego desciende a 52% en 2017. Aun así, los datos muestran que esta ley ha favorecido principalmente el acceso a las jubilaciones femeninas.

En lo referente al cómputo ficto por hijo, el mismo significó para muchas mujeres la posibilidad de acceder al beneficio jubilatorio que de otra forma no hubieran podido obtener. En el siguiente cuadro se presentan las altas de jubilación de mujeres que utilizaron el cómputo ficto por hijo, por aplicación del art. 14 de la Ley 18.395, y dentro de éstas, las que pudieron obtener causal gracias al dicho cómputo.

Cuadro 12.

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

	Total por cómputo ficto	Obtención de causal	% altas con obtención de causal
2009	6.089	2.290	37,6
2010	11.531	5.029	43,6
2011	10.109	4.343	43,0
2012	8.255	3.491	42,3
2013	7.030	2.762	39,3
2014	7.189	2.801	39,0
2015	8.633	3.121	36,2
2016	8.708	3.011	34,6
2017	8.530	3.246	38,1

Fuente: Algunas características de la altas con aplicación del Art. 14 de la Ley 18.395. A partir de 2013: listado de Altas CDES Prestaciones.

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

4.2. Aumento de montos mínimos de pasividades

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

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

Los montos mínimos jubilatorios y de las pensiones de sobrevivencia están regulados por el régimen general de pasividades y el sistema de ajuste de las pasividades dispuesto por el art. 67 de la Constitución de la República. El Poder Ejecutivo haciendo uso de sus facultades

legales para establecer el monto mínimo de jubilación y pensión, a partir del año 2007, dispuso el incremento gradual del mismo. Estos mínimos se aplican a las jubilaciones y pensiones de sobrevivencia del BPS cuyos beneficiarios cumplen con determinados requisitos de edad.

Se presentan datos correspondientes al último incremento, establecido por Decreto N° 217/2017 del Poder Ejecutivo correspondiente a un mínimo de 2,85 BPC¹¹, con vigencia desde el 1° de julio de 2017.

Cuadro 13

Cantidad de pasivos beneficiarios con el monto mínimo 2,85 BPC año 2017

	Hombres	Mujeres	total	% de mujeres
Jubilados	51.704	67.849	119.553	56,8%
Pensión de Sobrevivencia	157	11.417	11.574	98,6%
Total	51.861	79.266	131.127	60,4%

Fuente: Proceso especial RING de Prestaciones.

Se observa que las mujeres representan el 56,8% de jubilados beneficiarios del incremento del monto mínimo y el 98,6% de pensionistas de sobrevivencia mayores de 64 años beneficiarios del incremento.

4.3. Pensiones de sobrevivencia

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

Los resultados los podemos observar en las variaciones de las altas de pensión por sobrevivencia de hombres y mujeres en el período del año 2008 a 2017.

¹¹ Base de Prestaciones y Contribuciones.

Cuadro 14

Altas de pensiones de sobrevivencia acumuladas por año

	Hombres	Mujeres	Variación de años sucesivos (en %)		% de mujeres
			Hombres	Mujeres	
2008	1.904	8.909	---	---	82,4
2009	1.965	9.101	3,2	2,2	82,2
2010	1.959	9.673	-0,3	6,3	83,2
2011	2.090	9.610	6,7	-0,7	82,1
2012	2.079	9.438	-0,5	-1,8	81,9
2013	2.149	8.785	3,4	-6,9	80,3
2014	2.134	8.822	-0,7	0,4	80,5
2015	2.152	8.831	0,8	0,1	80,4
2016	2.370	9.160	10,1	3,7	79,4
2017	2.387	9.050	0,7	-1,2	79,1

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

El promedio de altas de pensiones de sobrevivencia de hombres en el año 2017 fue de 2.387, en tanto que el promedio correspondiente a altas de mujeres fue de 9.050 en el mismo período.

Si bien los viudos y concubinos tienen derecho a pensión por fallecimiento bajo ciertas condiciones, las principales beneficiarias siguen siendo las mujeres. A lo largo del período, las variaciones de altas de pensiones de varones y mujeres han oscilado aumentando y disminuyendo en magnitudes moderadas. En el año 2017, las altas correspondientes a pensiones de hombres se mantuvieron con muy poca variación con respecto al año anterior, y las de mujeres descendieron un -1,2%. En el período estudiado, la proporción de pensiones de sobrevivencia de mujeres observa una leve disminución situándose en el 80% a partir del año 2013 y 79% en 2017.

5. Otras acciones con perspectiva de género en la protección social

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

El Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS)¹² otorga cobertura médica obligatoria a través del Seguro Nacional de Salud (SNS) a trabajadores del sector público y privado y a jubilados y pensionistas. A partir del 2010, y siguiendo un cronograma gradual hasta el año 2013, se incorporan al SNS, cónyuges o concubinos/as de trabajadores/as beneficiarios/as del sistema. La cobertura se efectiviza a través de su afiliación a un prestador integral de salud al que el Fondo Nacional de Salud (FONASA), abona la cuota mutual.

Esta normativa ha constituido una forma de facilitar el acceso de las mujeres a las prestaciones de la seguridad social.

¹² Ley 18.211 de 5/12/2007.

La incorporación fue planificada en forma gradual, atendiendo a la cantidad de hijos/as a cargo. Antes del 31 de diciembre de 2010 se incorporaron cónyuges o concubinos de aportantes con tres o más hijos/as a cargo, antes del 31 de diciembre de 2011 para quienes tienen dos hijos/as a cargo, antes del 31 de diciembre de 2012 para quienes tienen un hijo/a cargo, y antes del 31 de diciembre de 2013 para quienes no tienen hijos/as a cargo.

El siguiente cuadro muestra el resultado de las incorporaciones de cónyuges y concubinos/as para meses seleccionados, desde el año 2011 a 2017.

Cuadro15

Cónyuges y concubinos/as con SNIS por sexo

	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
nov-11	5.366	24.652	30.018	82,1
ene-12	7.307	36.796	44.103	83,4
dic-13	3.358	99.809	103.167	96,7
dic-14	49.997	134.164	184.161	72,9
dic-15	54.555	135.973	190.528	71,4
dic-16	59.472	143.295	202.767	70,7
dic-17	66.535	150.756	217.291	69,4

Fuente: Proceso especial RING de Prestaciones.

El año 2013 se registró la mayor proporción de mujeres (96,7%). De acuerdo a la normativa, en ese año ingresan al sistema los y las cónyuges y concubinas sin hijos. En diciembre del año 2017, se registraron 217.291 personas beneficiarias, de las cuales el 69,4 % fueron mujeres.

5.2 Programa piloto de screening para el primer trimestre del embarazo

La Unidad de Medicina Embrio-Fetal y Perinatal (UMEFEPE)¹³ del BPS, lleva adelante un programa piloto de screening del primer trimestre del embarazo. Consiste en la realización de una ecografía (Translucencia Nucal - TN) y un estudio de sangre materna.

Son beneficiarias las usuarias de los Servicios Públicos de los Efectores Públicos de Salud (ASSE, Sanidad Policial-Sanidad Militar-IMM-BPS), del área metropolitana que estén cursando entre 11 y 13 semanas de embarazo.

El estudio procura la detección de riesgo de las alteraciones cromosómicas más frecuentes en el feto. La búsqueda temprana de alteraciones, permiten un diagnóstico precoz así como una intervención que hace la diferencia a la hora de desarrollar o no, una patología.

¹³ La Ordenanza del MSP No. 629 de octubre 2014 autoriza la incorporación de la Unidad de Medicina Embrio-fetal y Perinatal (UMEFEPE) del BPS al CRENADECER y autoriza el comienzo de las actividades de la Red Integrada de Efectores Públicos (RIEPS).

5.3 Programa Apoyo a Madres Adolescentes y Jóvenes

El Programa de Madres Adolescentes y Jóvenes¹⁴ está dirigido a jóvenes que por su maternidad y el contexto de vulnerabilidad del que provienen muestran grandes dificultades para continuar o retomar su trayectoria educativa.

El objetivo específico del Programa es: a) posibilitar la captación de madres adolescentes y jóvenes, menores de 23 años, beneficiarias del BPS¹⁵ y del Programa Uruguay Crece Contigo (UCC)¹⁶ interesadas en continuar estudiando, de manera de facilitar el ingreso al mercado laboral formal y especializado; b) Promover en las madres adolescentes y jóvenes la adquisición de habilidades sociales y el aumento de su autonomía económica, física y en la toma de decisiones tanto en la vida pública como en la privada.

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

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

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

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

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

A la fecha existen 74 cupos: 44 corresponden al área de la Salud del BPS y área Activos (Montevideo y área metropolitana), 30 cupos corresponden a UCC (Acuerdo BPS – UCC), de los cuales 20 son de Montevideo y Área Metropolitana y 10 de Maldonado. Los cupos pueden ser usufructuados por un lapso de hasta de 3 años, variando dicho período de acuerdo al proyecto de cada madre.

¹⁴ Extracto de la ponencia presentada por equipo de Trabajadoras Sociales del BPS en el VII Congreso Internacional de Trabajo Social, IX Congreso Nacional de Trabajadores Sociales de la Salud, III Congreso Nacional e Internacional de Rehabilitación Social y Ocupacional, celebrado en La Habana, Cuba del 25 al 30 de mayo de 2015.

¹⁵ Trabajadoras, hijas o parejas de trabajadores que realizan aportes a la Seguridad Social (BPS).

¹⁶ El UCC es un programa dependiente de la Presidencia de la República que tiene como objetivo "Consolidar un sistema de protección integral a la primera infancia a través de una política pública que garantice los cuidados y protección de las mujeres embarazadas y el desarrollo de niños y niñas menores de 4 años, para un desarrollo integral, desde una perspectiva de derechos".

5.4. Pensión para huérfanos/as por Violencia Doméstica

La ley 18.850 de 16/12/2011, establece una pensión no contributiva y asignación familiar especial a hijos/as de personas fallecidas como consecuencia de hechos de violencia doméstica.

En el año 1995 la legislación uruguaya incorporó el delito de violencia doméstica al Código Penal con la aprobación de la Ley N° 16.707 de Seguridad Ciudadana (Art. 321 bis). En el ámbito de la prevención, en julio del año 2002, se promulgó la Ley 17.514 (Ley de Violencia Doméstica) la cual expresa: “Declárese de interés general las actividades orientadas a la prevención, detección temprana, atención y erradicación de la violencia doméstica.” Esta ley toma un concepto de violencia doméstica que abarca el conjunto de las relaciones familiares, afectivas y de convivencia, entre cualquiera de sus miembros.

Uruguay comparte junto con El Salvador la tasa más alta de mujeres asesinadas por su pareja o ex pareja, en comparación con doce países de América Latina¹⁷. De acuerdo a datos del Observatorio Nacional Sobre Violencia y Criminalidad del Ministerio del Interior¹⁸, las mujeres víctimas de homicidios perpetrados por parejas, ex parejas o familiares fueron 29 en el año 2017. Se presentan datos publicados en el Observatorio.

Cuadro 16

Mujeres víctimas de homicidios perpetrados por parejas y familiares por año- Todo el país, 1° de enero al 31 de diciembre

	2014	2015	2016	2017
Pareja/expareja	13	26	16	23
Familiar	13	3	8	6
Total	26	29	24	29

Fuente: Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad. Ministerio del Interior. División Estadísticas y Análisis Estratégico. 2014 a 2016 (tabla 13), 2017 (tabla 12)

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

¹⁷ En: Evaluación final de proyecto:

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

¹⁸ Disponible en páginas web: https://www.minterior.gub.uy/observatorio/images/pdf/homicidio_sem2017.pdf

Cuadro 17

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

	Asignaciones	Pensiones	Total Beneficios
2013	63	143	206
2014	81	169	250
2015	77	182	259
2016	86	206	292
2017	86	179	265

Fuente: Proceso especial Ring de Prestaciones

La cantidad de beneficiarios/as de Asignación Familiar Especial en diciembre de 2017 fueron 86 personas, en tanto que se registraron 179 beneficiarios/as de Pensiones por Violencia Doméstica.

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

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

El 5 de enero de 2017 se promulgó la Ley N°19.480¹⁹ la cual dispone la creación a cargo del BPS, de un Registro de Personas Obligadas al pago de Pensiones Alimenticias con retención de haberes.

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

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

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

¹⁹ Actualmente en proceso de instrumentación.

6. Resumen

Aproximadamente el 52% de los puestos cotizantes promedio del período analizado corresponden a varones; aun así, los puestos correspondientes a mujeres han tenido mayores incrementos, lo que disminuye la brecha entre ambos sexos. En el año 2017 los puestos de mujeres se incrementaron el 65,5% con respecto al 2004 y se han mantenido estables con respecto al año anterior.

La remuneración promedio en valores constantes de las mujeres empleadas en Industria y Comercio, representa el 75% de la remuneración de hombres en diciembre de 2017. A pesar que en el período estudiado las mujeres han experimentado incrementos algo superiores al de los hombres, no ha sido suficiente para lograr superar esta brecha salarial. En el último año la remuneración de mujeres se incrementó en casi 6% con respecto al año anterior y 80,7% con respecto al inicio del período.

En el período estudiado se han incrementado los puestos cotizantes privados en general (61,8%) y dentro de estos, los del Servicio Doméstico (97%), sector mayoritariamente femenino.

En relación a los no dependientes de Industria y Comercio, también los puestos de varones son mayoría (aproximadamente el 71% en todo el período). No obstante, si se analiza la tendencia se observa que los incrementos de no dependientes mujeres son más significativos. En el año 2017 los puestos de mujeres no dependientes se incrementaron un 72% con respecto al 2004 y 2,4% con respecto al año anterior.

El régimen de monotributo para actividades empresariales de reducida dimensión económica, ha sido más utilizado por mujeres. En agosto de 2017, la participación de mujeres en la aportación monotributista fue del 64% como dependientes y 57,3% como no dependientes.

Con respecto a la participación de hombres y mujeres en los subsidios otorgados a las personas activas, las mujeres tienen escasa participación en el subsidio por desempleo (32%). En cambio en el subsidio por enfermedad las mujeres participan con el 58,8%. El subsidio por maternidad y paternidad es utilizado en forma similar por varones y mujeres; en cambio quienes utilizan el medio horario para cuidados son principalmente mujeres.

Es interesante observar la evolución de la participación femenina en el cobro de la asignación familiar por Ley 15.084, ya que esta normativa está ligada a la exigencia de cotizar y no asigna prioridad por sexo. Las mujeres generantes representaron el 50% en el año 2009 y alcanzaron el 62% en diciembre de 2017. La asignación familiar del Plan de Equidad, da preferencia en el pago a la madre. Esto promueve un importante incremento en el porcentaje de cobros femeninos, representando el 95% del total de generantes en diciembre de 2017.

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

Los resultados se pueden apreciar en la participación de las altas de jubilaciones por vejez y edad avanzada femeninas que alcanzó el 54% en el año 2010 y la participación de altas femeninas correspondientes a la ley 18.395, que alcanzó el 57% en el año 2013 y registró el 52% en el año 2017. Asimismo es importante destacar que desde la aplicación de la Ley 18.395 hasta el año 2017 se jubilaron por aplicación del artículo 14 de dicha ley, 30.094 mujeres que de otra forma no hubieran podido hacerlo.

Con respecto a los montos mínimos de jubilaciones y pensiones, los mismos se han ido incrementando a partir del año 2007. Al 2017 las mujeres representan el 56,8% de los jubilados con montos mínimos.

La Ley 18.246 de Unión Concubinaria tiene importantes consecuencias en las prestaciones de Seguridad Social. Entre otras, incluye a los concubinos y concubinas como beneficiarios/as de las pensiones por viudez. Asimismo a partir del año 2010, se incorporan al SNIS los/as conyugues y concubinos/as de trabajadores/as, jubilados/as o pensionistas beneficiarios/as del sistema. En diciembre de 2017 accedieron a este beneficio 217.291 personas de las cuales el 69,4% son mujeres.

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

En el año 2017 se registró un total de 15.004 altas de subsidios por maternidad en tanto que en el mismo período fueron otorgadas 15.369 altas de subsidios por paternidad. Las altas de subsidios para cuidados en dicho período fueron 9.348, utilizados casi exclusivamente por las madres. Estos resultados revelan que la nueva normativa no está siendo utilizada en aras de la corresponsabilidad entre varones y mujeres y que muchos comportamientos están fuertemente instalados en nuestra sociedad siendo los cuidados una tarea asumida mayoritariamente por mujeres, con consecuencias para el pleno ejercicio de derechos.

El Programa de apoyo a Madres Adolescentes y Jóvenes, que funciona en el BPS desde el año 2002, ha experimentado algunos cambios a partir del año 2013, ampliando la población objetivo, en base a la situación de vulnerabilidad socio – económica de la misma. Al año 2017 el programa ofrece 74 cupos con alcance en Montevideo, zona metropolitana y Maldonado.

La pensión y asignación familiar especial a hijos/as de personas fallecidas como consecuencia de hechos de violencia doméstica, constituyen medidas de protección social tendientes a prevenir consecuencias dañosas para los huérfanos y huérfanas de dichas víctimas. En diciembre de 2017 se registraron 179 beneficios de Pensiones por Violencia Doméstica y 86 beneficios de Asignación Familiar Especial.

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

Las acciones y normativas de seguridad social que se han venido implementando en los últimos años, algunas de las cuales se han enumerado en este trabajo, no constituyen hechos aislados sino que son parte de políticas públicas orientadas al logro de la igualdad

de género, en el entendido, que la discriminación por razones de género representa un freno al desarrollo del país así como un obstáculo al ejercicio efectivo de derechos.

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

Referencias bibliográficas

- Scardino, A. (2013) "Algunas características de las altas con aplicación del art. 14 de la Ley 18.395." en *Comentarios de la Seguridad Social* N°41. BPS. Montevideo.
- "Mamá, te ayudamos a estudiar" Ponencia presentada por grupo de Trabajadoras Sociales del BPS, en el VII Congreso Internacional de Trabajo Social, IX Congreso Nacional de Trabajadores Sociales de la Salud, III Congreso Nacional e Internacional de Rehabilitación Social y Ocupacional, celebrado La Habana, Cuba del 25 al 30 de mayo de 2015. Inédita.

MONOTRIBUTO.

Descripción y análisis de su evolución

Actualización

MONOTRIBUTO

Descripción y análisis de su evolución. Actualización.

Asesoría en Políticas de Seguridad Social Febrero 2018

Resumen

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve el trabajo decente para todos los ciudadanos. La finalidad del trabajo decente es generar bienestar en las personas a través del trabajo con un ingreso digno; de esta forma lograr para el individuo un progreso económico y social, que a su vez repercuta en la comunidad en la que vive.

En el marco de consolidar el trabajo decente, Uruguay ha creado nuevas formas de tributación con el fin de captar sectores empresariales medianos y pequeños para que puedan aportar e incorporarse al sistema de seguridad social.

Palabras claves: Trabajo decente, forma de tributación, mejorar informalidad, Monotributo.

1. Introducción

Este trabajo actualiza el documento “Monotributo. Descripción y análisis de su evolución”¹ en el que se describe y analiza una forma de tributación especial vigente a partir del año 2001, el Monotributo, pensado para facilitar el acceso a la seguridad social de pequeños emprendimientos de la actividad económica.

Primero se verá dentro de que marco institucional fue creado este tributo y se explicará en qué consiste el mismo. Posteriormente al Monotributo llamado régimen general, se implementó el Monotributo social, se hablará de ambos. Luego, se presentarán datos de empresas y personas que tributan bajo estos sistemas. Finalmente, se expondrán algunas conclusiones.

2. Análisis del concepto

La realidad económica muestra que existen ciertos sectores de la sociedad que eluden o evaden los aportes que se exigen a la seguridad social. A pesar de los esfuerzos por revertir esta situación mediante fiscalización, la misma persiste. Una forma de atacar este problema es buscar formas de tributación acordes a estos sectores y sus realidades. Estos cambios están enmarcados en postulados del llamado “trabajo decente”.

¹ Monotributo. Descripción y análisis de su evolución, Ec. Martín Naranja Sotelo en Comentarios de Seguridad Social, Asesoría General en Seguridad Social – Banco de Previsión Social, N° 45 Tercer trimestre de 2014.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve el trabajo decente para todos los ciudadanos. La finalidad del mismo es generar bienestar en las personas a través del trabajo con un ingreso digno; de esta forma lograr para el individuo un progreso económico y social, que a su vez repercute en la comunidad en la que vive.

La OIT ha elaborado el Programa de Trabajo Decente que se basa en cuatro pilares:

- ✓ crear trabajo,
- ✓ garantizar los derechos de los trabajadores,
- ✓ extender la protección social y
- ✓ promover el diálogo social.

La política económica de un país debería fomentar las inversiones, asegurar el emprendimiento por parte de los empresarios, generar nuevos puestos de trabajo, buscando la calificación de los mismos. Las políticas de los Estados tendrán la finalidad de lograr el respeto de los derechos de los trabajadores, en particular de los más desamparados. Los sistemas de seguridad social deben actuar para asegurar el descanso de los trabajadores, un ingreso adecuado a los mismos luego de su retiro y compensaciones en caso de enfermedad, discapacidad transitoria o desempleo. Las organizaciones de trabajadores y empresarios conformarán un diálogo social, con el objetivo de aumentar la productividad, mejorar la economía en su conjunto y lograr una mejor cohesión social.²

En el marco de consolidar el trabajo decente, Uruguay ha creado nuevas formas de tributación con el fin de captar sectores empresariales medianos y pequeños para que puedan aportar e incorporarse al sistema de seguridad social. Estas formas de tributación no sólo apuntan al monto de los aportes sino también a la simplificación en su forma de pago. La finalidad de este sistema es dejar de lado la informalidad, para que trabajadores y empresarios tengan derecho a la seguridad social.

2.1 Monotributo

El Monotributo es un tributo único que sustituye las contribuciones al Banco de Previsión Social (BPS) y a la Dirección General Impositiva (DGI) y cualquier otro impuesto nacional vigente (excluido el de las importaciones), cuyo objetivo es que los empresarios que cumplen con ciertas características (empresas de reducida dimensión económica) tributen al Estado, y se encuentren amparados a la seguridad social.

La Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001, estableció en sus artículos 590 a 601 el denominado "Monotributo" para la actividad comercial que se desarrolla en la vía pública. El decreto 203/001, de 31 de mayo de 2001, reglamentó las disposiciones referidas. Posteriormente, la Ley N° 18.083 de diciembre de 2006 deroga los citados artículos y en junio de 2007 se establece el Decreto reglamentario No. 199/007.

Luego existieron modificaciones a través del Decreto N° 306 de agosto de 2007 y Decreto N° 365 de agosto de 2009. Finalmente el Decreto N° 66 de febrero de 2011, amplió el número de actividades incluidas en este régimen.

Tienen derecho a aportar como Monotributistas, las empresas unipersonales, incluidas aquellas en las que el titular ejerza la actividad con su cónyuge o concubino colaborador, siempre que tales empresas no tengan más de un dependiente. También son Monotributistas

² Fuente: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>

las sociedades de hecho integradas por un máximo de dos socios, sin dependientes, o integradas exclusivamente por familiares, con hasta un cuarto grado de consanguinidad o un segundo de afinidad, siempre que el número de socios no supere a tres y la sociedad no tenga dependientes.

Los jubilados, también pueden ser Monotributistas, siempre y cuando la actividad no sea la que dio origen a su jubilación.

A su vez, estas personas jurídicas tienen que cumplir ciertas condiciones. En primer lugar los ingresos derivados de la actividad no pueden superar en el ejercicio el 60% (sesenta por ciento) del límite establecido en el literal E) del artículo 52 del Título 4 del Texto Ordenado 1996, para los sujetos comprendidos en el literal A) del artículo anterior. Para los restantes sujetos, el límite ascenderá al 100% (cien por ciento) del monto establecido en el referido literal.

Otro requisito es que desarrollen actividades de reducida dimensión económica, no realizando la explotación de más de un puesto o de un pequeño local, simultáneamente.

Además deben ejercer una única actividad sujeta a afiliación patronal; salvo en el caso de los productores rurales, en la hipótesis en que complementen los ingresos derivados de la producción de bienes en estado natural de su establecimiento, con la enajenación en forma accesoria de otros bienes agropecuarios, en estado natural o sometidos a algún proceso artesanal.

Los Monotributistas tienen que enajenar bienes y prestar servicios exclusivamente a consumidores finales; aunque el Poder Ejecutivo podrá establecer excepciones a esta condición, teniendo en cuenta la naturaleza de los bienes enajenados y de los servicios prestados.

Una gama de actividades podrían incluirse en el régimen de Monotributo siempre que cumplan con los requerimientos antes expuestos. En el Anexo se indican grupos de actividades, detallando a vía de ejemplo algunos casos particulares. Es bueno aclarar que pueden ser pasibles de ser incluidas en este régimen otras actividades de similar naturaleza a las indicadas.

2.2. Evolución del Monotributo

Este impuesto fue paulatinamente adecuándose a la realidad social y económica del país. El objetivo inicial de este impuesto, con su creación en el año 2001, fue incluir dentro del sistema formal a las personas que trabajan en la venta callejera. En el período enero a octubre de 2004 la cantidad de empresas promedio que aportaron como Monotributistas fue de 2.403³.

Por la exclusión de sectores de actividad y situaciones específicas que ocurrían en la sociedad, el BPS en el año 2006 solicita modificaciones en la legislación, y a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) se envía un proyecto de ley, que queda incorporado en la reforma tributaria, en concordancia con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

Lo que planteó el BPS fue lo siguiente:

³ (Fuente: ATyR).

- Eliminación del requerimiento de desarrollo de la actividad comercial en la vía pública y/o espacios públicos, admitiendo que la misma se desarrolle en pequeños locales;
- Inclusión en la posibilidad de opción por el régimen de “Monotributo” de empresas unipersonales, aún con cónyuge colaborador, que no tengan más de un dependiente; estimando que su existencia denota pequeños emprendimientos comerciales;
- Incluir en este régimen, las sociedades de hecho de hasta dos integrantes y las sociedades de hecho familiares de hasta cuatro integrantes, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, siempre que el número de socios no supere a tres y la sociedad no tenga dependientes;
- Opción por el régimen de “Monotributo” por una actividad de Industria y Comercio accesoria, aunque exista ya una aportación rural de afiliación patronal como empresa unipersonal o sociedad de hecho;
- Amparar en este régimen alternativo a quienes, cumpliendo los demás requisitos establecidos, se encuentren en uso de una pasividad al amparo de Industria y Comercio, siempre que la misma sea menor o igual a tres Bases de Prestaciones y Contribuciones (BPC), e integren hogares cuyo ingreso per cápita tenga las mismas condiciones;
- Posibilitar diferenciaciones con escalas de obligaciones según los distintos emprendimientos empresariales (actividades, dimensiones, etc.);
- Posibilidad del reconocimiento de actividades similares anteriores mediante normas que posibiliten razonablemente su pago e inclusión;
- La eliminación del requisito de venta de productos o prestación de servicios exclusivamente al contado;
- Se solicita que el cálculo de la aportación se realice en función de la Base Ficta de Contribución (BFC);
- Si se cumplen los requisitos necesarios los contribuyentes tengan derecho a la Asignación Familiar.

Entonces a partir del año 2007 (Ley N° 18.083) concomitantemente con la reforma tributaria se buscó ampliar la cobertura del Monotributo, incorporando sectores de bajos ingresos, pequeños empresarios o trabajadores independientes dentro del mismo. Fue así que la cantidad de Monotributistas pasó de 2.566 en el año 2006 a 6.217 en el año 2007 llegando a 10.259 en el año 2008, datos a diciembre.⁴ Empresas y trabajadores que no podían pagar los impuestos necesarios para ser una empresa unipersonal, ahora pudieron incorporarse al sistema con este nuevo tributo y sus sucesivas modificaciones.

Posteriormente, en el año 2011, otro cambio ocurrió cuando se amplió el número de actividades incluidas en este régimen a partir del Decreto del Poder Ejecutivo N° 66/011, al incorporarse los siguientes sectores de actividad: cuidadores de bicicletas, automóviles y motos; limpiavidrios de inmuebles y automotores; guías de turismo; paradas de taxis;

⁴ Ver cuadro 1.

paseadores y entrenadores de mascotas; servicios de utilización de espacios radiales en radioemisoras del interior; servicios de apoyo a los pescadores artesanales, tales como lavado de embarcaciones y arreglos de artes de pesca; servicios sexuales y producción de ladrillos y bloques. Desde ese momento hasta la actualidad la cantidad de empresas monotributistas ha ido aumentando llegando a las 24.651 en agosto de 2017.

2.3 Monotributo social

En el año 2011 el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) propone la creación de un tributo complementario, Es así que surge el llamado **Monotributo Social o Monotributo MIDES**, creado a partir de la Ley N° 18.874 de 23 de diciembre de 2011. El mismo es un tributo único que pagan las personas que integran hogares por debajo de la línea de pobreza, o están en situación de vulnerabilidad social, que producen y/o comercializan cualquier tipo de bienes o prestan cualquier tipo de servicios. El Monotributo social sustituye las contribuciones a BPS y DGI y cualquier otro impuesto nacional vigente (excluido el de las importaciones).

El objetivo del Monotributo Social es que personas que cumplen con las características antes mencionadas tributen al Estado, y se encuentren amparados a la seguridad social. Tienen derecho a aportar por el régimen de monotributista social, quienes cumplen ciertos requisitos. Uno de ellos es vivir en hogares que estén en situación que se encuentren por debajo de la línea de pobreza (lo determina el Instituto Nacional de Estadística) o integren hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica en los términos a los que refiere la Ley N° 18.227. Otros requisitos son producir o comercializar bienes o prestar servicios, de cualquier tipo (excepto servicio doméstico y construcción); no tener empleados; no trabajar en más de un puesto de venta simultáneamente. Además los emprendimientos pueden ser individuales o asociativos, en este último caso, integrados por un máximo de cuatro socios y los emprendimientos asociativos integrados exclusivamente por familiares con hasta un cuarto grado de consanguinidad o un segundo de afinidad, siempre que el número de socios no supere los cinco integrantes.

La persona puede tener un empleo, cobrar una pensión o jubilación. Pero si la persona tiene otra actividad empresarial deberá clausurarla previo a la inscripción para cambiar a este régimen tributario. La persona no pierde el derecho a la Asignación Familiar del Plan de Equidad por el hecho de registrarse como Monotributista social.

Por su parte el MIDES exige a los inscriptos en este régimen, en carácter de vulnerables, cumplir con ciertas contraprestaciones, entre otras, concurrencia asidua a la escuela u otros centros de estudios habilitados de los hijos menores a cargo, controles de salud periódicos, asistencia a instancias de capacitación sin costo. De esta forma el Ministerio de Desarrollo Social revisa la calificación de vulnerabilidad en cualquier momento, pudiendo dar lugar a la pérdida de los derechos y obligaciones previstos en la Ley N° 18.874.

3. Empresas y personas monotributistas

A continuación se presentan algunas estadísticas sobre la evolución de las empresas y personas que tributan bajo el régimen de Monotributo.

Cuadro 1.

Cantidad de empresas Monotributistas con nómina a diciembre de cada año.

Año	Régimen general	Monotributo Social	Total
2006	2.566	0	2.566
2007	6.217	0	6.217
2008	10.259	0	10.259
2009	13.061	0	13.061
2010	15.625	0	15.625
2011	19.108	0	19.108
2012	20.998	393	21.391
2013	22.825	709	23.534
2014	23.878	1.252	25.130
2015	25.046	2.194	27.240
2016	25.076	3.223	28.299
2017(*)	24.651	3.823	28.474

(*) Dato a agosto

Fuente: Sistemas de Información, ATyR. Consulta CSDA sol 3881.

El crecimiento de las empresas Monotributistas en el periodo 2006 - 2017 fue muy alto, pasó de 2.566 a 24.651 empresas, teniendo un escalón en el año 2008, para luego seguir creciendo. Ese crecimiento, en el año 2008, se puede atribuir a la aplicación de la Ley N° 18.083. A partir del año 2012 se incorporan las empresas del Monotributo MIDES o Social, siendo unas 3.823 empresas en agosto de 2017.

Cuadro 2.

Cantidad de personas del Monotributo a diciembre de cada año.

Año	Régimen general	Monotributo Social	Total
2006	2.925	-	2.925
2007	6.753	-	6.753
2008	11.320	-	11.320
2009	14.347	-	14.347
2010	17.356	-	17.356
2011	21.132	-	21.132
2012	23.145	460	23.605
2013	25.139	788	25.927
2014	26.213	1.389	27.602
2015	27.470	2.426	29.896
2016	27.516	3.515	31.031
2017(*)	27.067	4.137	31.204

(*) Dato a agosto

Fuente: Sistemas de Información, ATyR. Consulta CSDA sol 3881.

La cantidad de personas, dependientes y no dependientes, relacionadas al Monotributo Social en diciembre de 2012 fue de 460 personas. Esta cantidad se fue incrementando hasta llegar a agosto de 2017 a 4.137 personas.

La cantidad de personas, relacionadas con el Monotributo general, en el período 2006-2017, ha aumentado de 2.925 a 27.067. Si se comparan dos años, 2007 y 2006, el aumento es de

más del doble. A partir del año 2008 el crecimiento es a tasas decrecientes, y se podría pensar que se ha llegado a estabilizar el número de personas en Monotributo dado el comportamiento observado en los dos últimos años.

Cuadro 3.

Cantidad de personas del Monotributo por tipo de relación laboral a diciembre de cada año

Año	Dependientes	No dependientes	Total
2006	258	2.667	2.925
2007	280	6.473	6.753
2008	537	10.783	11.320
2009	777	13.570	14.347
2010	934	16.422	17.356
2011	1.162	19.970	21.132
2012	1.235	22.370	23.605
2013	1.322	24.605	25.927
2014	1.382	26.220	27.602
2015	1.401	28.495	29.896
2016	1.375	29.656	31.031
2017(*)	1.335	29.869	31.204

(*) Dato a agosto

Fuente: Sistemas de Información, ATyR.

En el período de estudio, si comparamos los no dependientes y los dependientes de cada año entre sí, se observa que los no dependientes oscilan entre 17 y 22 veces más que los dependientes, con excepción del año 2006 en el que esta proporción era de 10.

En el año 2017 los no dependientes aumentaron un 0,7% respecto al año anterior, pasaron de 29.656 a 29.869 y los dependientes disminuyeron en un 2.9% (llegando a 1.335 dependientes).

El siguiente cuadro muestra la recaudación mensual promedio de las empresas Monotributistas con nómina, a valores corrientes y constantes de diciembre de 2006. Se observa que si bien la cantidad de empresas se multiplicó por diez, la recaudación promedio de las empresas Monotributistas disminuyó en un 5%, a valores del año 2006, en el período 2006-2017.

Cuadro 4.

**Promedio de monto mensual recaudado por empresas Monotributistas con nómina.
Datos a diciembre de cada año. Valores constantes a diciembre de 2006**

Año	Cantidad de empresas con pagos	Importe total pago	Promedio de monto recaudado por empresa	
			Valores corrientes	Valores constantes Base IPC = 12/2006
2006	2.417	2.481.527	1.027	1.027
2007	5.931	5.341.261	901	830
2008	9.712	10.601.756	1.092	922
2009	11.170	13.947.992	1.249	995
2010	14.960	19.908.413	1.331	992
2011	17.508	24.891.749	1.422	976
2012	20.143	31.009.463	1.539	983
2013	22.139	37.014.315	1.672	984
2014	23.736	42.681.893	1.798	977
2015	25.684	49.547.307	1.929	958
2016	26.379	54.570.617	2.069	951
2017(*)	25.095	56.084.569	2.235	974

(*) Dato a agosto

Fuente: Sistemas de Información, ATyR.

A continuación se muestra la evolución de las empresas unipersonales (rural e industria y comercio), las sociedades familiares, y las sociedades de hecho, todas ellas sin dependientes, a partir del año 2006. La finalidad del siguiente cuadro, es comparar a las empresas Monotributistas con otro tipo de empresas; analizando si el surgimiento de esta nueva modalidad de tributación afectó a otras empresas de distinta naturaleza jurídica ya existentes. Si bien las empresas Monotributistas, pueden ser unipersonales o sociedades de hecho; y las unipersonales pueden tener hasta un dependiente y las sociedades de hecho no tienen dependientes (pero los socios puede ser dos o tres siendo familiares los mismos), la comparación es valiosa.

Cuadro 5.
Empresas unipersonales, familiares y sociedades de hecho, sin dependientes.
Datos a diciembre de cada año.

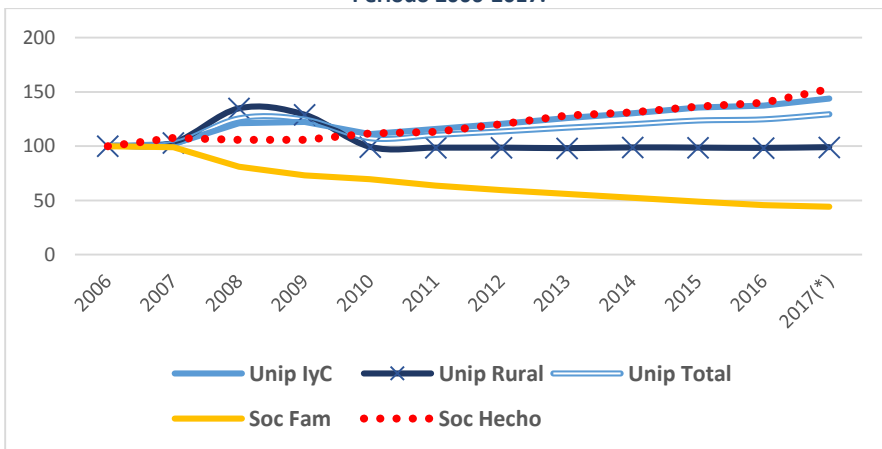
Año	Unipersonales			Sociedades familiares	Sociedad de hecho
	Industria y comercio	Rural	Total		
2006	47.964	22.988	70.952	6.125	4.688
2007	48.861	23.670	72.531	6.056	5.047
2008	58.041	30.969	89.010	4.954	4.954
2009	58.610	29.621	88.231	4.473	4.965
2010	53.224	22.803	76.027	4.248	5.239
2011	55.555	22.637	78.192	3.888	5.308
2012	57.828	22.641	80.469	3.650	5.634
2013	60.417	22.528	82.945	3.419	6.003
2014	62.501	22.688	85.190	3.200	6.150
2015	64.995	22.644	87.639	2.989	6.394
2016	65.808	22.586	88.394	2.793	6.562
2017(*)	68.969	22.744	91.713	2.695	7.154

(*) Dato a agosto

Fuente: Sistemas de Información, ATyR.

Se observa que las sociedades familiares, sin dependientes, disminuyeron a más de la mitad luego del surgimiento de las empresas Monotributistas, en el período 2006-2017.

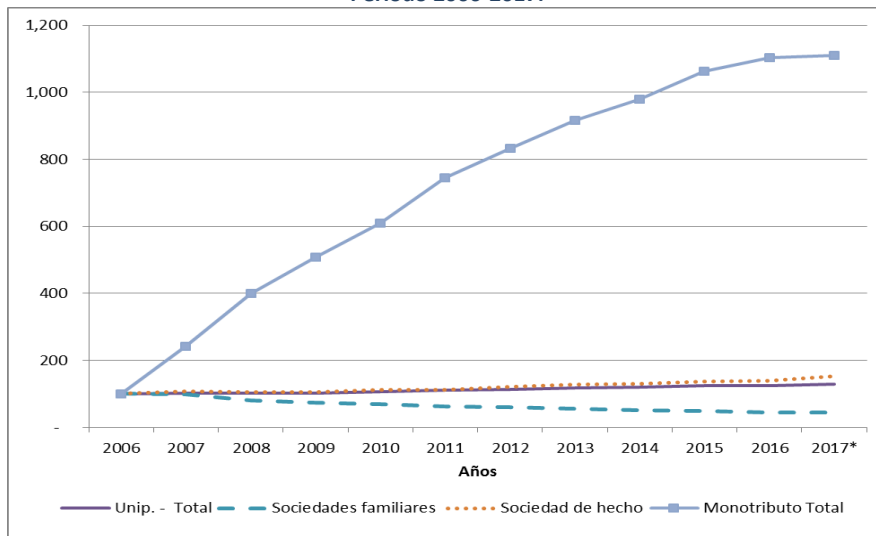
Gráfica 1.
Comparativo de la evolución entre las empresas unipersonales (industria y comercio, rural y total), empresas familiares y sociedades de hecho (sin dependientes). (Índice base 2006=100)
Período 2006-2017.



En este gráfico se observa la tendencia descendente de las sociedades familiares en el período. En cambio las empresas unipersonales del sector rural apenas disminuyeron si el análisis se hace de punta a punta en el período. Las empresas unipersonales en su conjunto crecen debido a que así sucedió con las unipersonales de industria y comercio.

En la gráfica 2, se incluye en el análisis a las empresas Monotributistas. Así se observa una relación inversa entre el crecimiento acelerado de las empresas Monotributistas y la caída de las sociedades familiares sin dependientes.

Gráfica 2.
Comparativo de la evolución entre las empresas unipersonales, familiares y sociedades de hecho (sin dependientes) y las empresas Monotributistas (índice base 2006=100).
Período 2006-2017.



3.1 Discriminación por sexo

A continuación se presentan el cuadro 6. que muestran la cantidad de personas afectadas al Monotributo total, divididos en dependientes y no dependientes, discriminados por sexo, para el período 2010 – 2017.

La discriminación por sexo expone la gravitación de la mujer en esta actividad, tanto en el caso de que la misma se encuentre ocupada como dependientes o como no dependiente.

Cuadro 6.

Personas del Monotributo, dependientes y no dependientes por sexo a diciembre de cada año

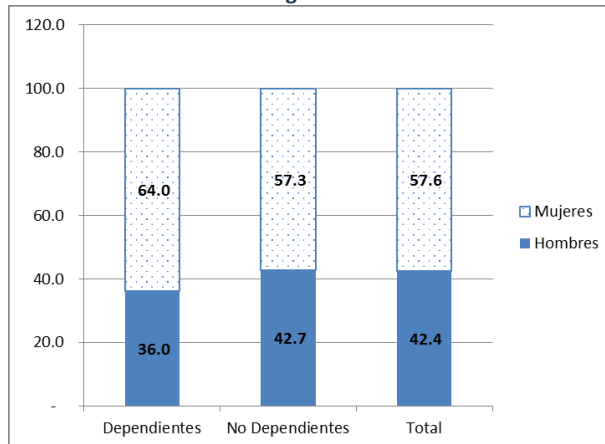
Año	Dependientes		No dependientes		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cantidades						
2010	330	604	6.843	9.579	7.173	10.183
2011	387	775	8.280	11.690	8.666	12.466
2012	429	806	9.280	13.090	9.709	13.896
2013	453	869	10.268	14.337	10.720	15.207
2014	474	908	10.868	15.352	11.342	16.260
2015	495	906	11.886	16.609	12.381	17.515
2016	477	898	12.485	17.171	12.962	18.069
2017(*)	481	854	12.755	17.114	13.236	17.968
Estructura por sexo						
2010	35,3	64,7	41,7	58,3	41,3	58,7
2011(**)	33,3	66,7	41,5	58,5	41,0	59,0
2012	34,7	65,3	41,5	58,5	41,1	58,9
2013	34,2	65,8	41,7	58,3	41,3	58,7
2014	34,3	65,7	41,5	58,5	41,0	58,9
2015	35,3	64,7	41,7	58,3	41,4	58,6
2016	34,7	65,3	42,1	57,9	41,8	58,2
2017(*)	36,0	64,0	42,7	57,3	42,4	57,6

Fuente: Sistemas de Información, ATyR.

(*) Datos a agosto

En el siguiente gráfico se muestra para agosto del último año de estudio la proporción por sexo de dependientes, no dependientes y total de personas del Monotributo. Se observa la supremacía de la mujer en los trabajadores dependientes (64,0%). Esta tendencia se mantiene al analizar los no dependientes, pero disminuye en magnitud (57,3%).

Gráfico 3.
Proporción por sexo de dependientes, no dependientes y total de personas del Monotributo
Agosto 2017



3.2 Discriminación por tipo de actividad económica

La actividad económica se puede clasificar según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU, Rev. 4) según sección. Utilizamos dicha clasificación para mostrar las empresas activas incorporadas al régimen de Monotributo. El cuadro 7 muestra la cantidad de dichas empresas según sección de la actividad económica en el período 2009-2017, del mes diciembre. A su vez el cuadro 8 expone el número de monotributistas por rama de actividad. Para los últimos años de análisis los datos que se poseen discriminados por sección corresponden al Régimen general, excluyéndose el Monotributo Social.

El sector “Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y de las motocicletas” fue el de mayor peso en la economía dentro de las empresas Monotributistas, y su evolución en el período fue de un crecimiento del 58%, alcanzando en agosto de 2017 a 11.518 empresas. Le siguen en importancia “Otras actividades de servicio” con 4.585 empresas, “Industrias manufactureras” con 2.496 empresas y “Actividades administrativas y de servicios de apoyo” con 1.475 empresas; las empresas Monotributistas del sector “Construcción” fueron 1.035 en agosto 2017.

Cuadro 7.
Cantidad de empresas Monotributistas (*) en nómina por sección a diciembre de cada año

Sección	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 ₁
Producción agropecuaria, forestación y pesca	146	166	104	129	167	351	284	273	261
Explotación de minas y canteras	0	0	2	4	3	4	5	5	5
Industrias manufactureras	1.510	1.752	1.928	2.128	2.295	2.366	2.458	2519	2.496
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1	0	0	2	2	2	2	1	2
Suministro de agua, alcantarillado, gestión de desechos y activ. de saneamiento	43	43	43	37	32	32	33	29	31
Construcción	686	636	712	756	805	837	933	998	1.035
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y de las motocicletas	7.294	8.754	10.880	11.621	12.136	12.284	12.635	12.272	11.518
Transporte y almacenamiento	111	148	167	204	232	267	298	285	288
Alojamiento y servicios de comida	374	469	517	564	618	693	745	774	747
Información y comunicación	109	115	153	171	195	190	189	178	177
Actividades financieras y de seguros	2	2	3	3	3	2	3	2	1
Actividades inmobiliarias	0	1	1	0	3	3	4	4	5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	202	246	269	370	400	428	449	454	464
Actividades administrativas y de servicios de apoyo	265	348	464	589	966	1.139	1.245	1.353	1.475
Administración pública y defensa	4	5	3	4	4	4	2	2	2
Enseñanza	266	350	455	510	550	656	742	832	916
Servicios sociales y relacionados con la salud humana	114	148	176	189	213	230	242	253	255
Arte, entretenimiento y recreación	76	111	153	202	228	237	252	271	276
Otras actividades de servicio	1.850	2.319	2.939	3.361	3.817	4.137	4.396	4.452	4.585
Actividades de los hogares en calidad de empleadores, etc.	7	9	8	9	10	10	12	12	13
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0	0	141	140	0	111	100	89
Sin codificar	1	3	131	4	6	6	6	7	10
Total	13.061	15.625	19.108	20.998	22.825	23.878	25.046	25.076	24.651

Fuente: Sistemas de Información, ATyR.

* Incluye solo Régimen general.

(1) datos a agosto

Las actividades que brindan mayor ocupación a los Monotributistas son “comercio y reparación de vehículos” (a agosto de 2017 la cantidad de personas ascendía a 12.766 personas), otras actividades de servicios (4.975 personas), industrias manufactureras (2.723 personas) y actividades administrativas y de apoyo (1.619 personas).

Cuadro 8.
Cantidad de personas del Monotributo (*) por sección a diciembre de cada año

Sección:	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 ¹
Producción agropecuaria, forestación y pesca	153	188	118	139	175	371	304	297	279
Explotación de minas y canteras	0	0	3	5	3	4	6	6	6
Industrias manufactureras	1.648	1.911	2.113	2.333	2.510	2.572	2.680	2.753	2.723
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1	0	0	2	2	2	2	1	2
Suministro de agua, alcantarillado, gestión de desechos y activ. de saneamiento	46	47	46	51	37	35	37	33	34
Construcción	567	671	758	810	851	881	977	1.051	1.088
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y de las motocicletas	8.163	9.778	12.037	12.800	13.420	13.543	13.945	13.555	12.766
Transporte y almacenamiento	114	157	181	219	246	278	312	298	300
Alojamiento y servicios de comida	460	567	648	709	763	861	904	944	917
Información y comunicación	123	133	175	188	218	202	206	195	197
Actividades financieras y de seguros	2	2	3	3	4	3	3	2	1
Actividades inmobiliarias	0	1	1	0	3	3	4	4	5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	213	258	285	399	431	458	474	482	490
Actividades administrativas y de servicios de apoyo	299	394	510	656	1.064	1.260	1.378	1.489	1.619
Administración pública y defensa	4	5	3	4	4	4	2	2	2
Enseñanza	284	377	489	553	592	700	787	881	976
Servicios sociales y relacionados con la salud humana	121	157	185	198	217	239	252	261	268
Arte, entretenimiento y recreación	80	116	167	216	244	253	267	284	293
Otras actividades de servicio	2.060	2.581	3.258	3.693	4.188	4.525	4.787	4.845	4.975
Act. de los hogares en calidad de empleadores, etc.	8	10	10	9	11	13	15	15	18
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0	0	153	150	0	120	109	95
Sin codificar	1	3	142	5	6	6	8	9	13
Total	14.347	17.356	21.132	23.145	25.139	26.213	27.470	27.516	27.067

Fuente: Sistemas de Información, ATyR.

* Incluye solo Régimen general.

(1) datos a agosto

El mayor crecimiento de las personas, dependientes y no dependientes, de empresas Monotributistas lo encontramos en los sectores de “Actividades administrativas y de servicios de apoyo” quintuplicándose la cantidad de las mismas y cuadruplicándose en “Arte, entretenimiento y recreación” en el período 2009 – 2017.

Las personas vinculadas a los sectores “Transporte y almacenamiento” y “Enseñanza” se triplicaron en el período.

La forma de tributación “Monotributo” da trabajo a muchas personas, dependientes y no, estas personas forman parte de lo que se define como “ocupados” dentro del mercado laboral.⁵ Alrededor del 1,8% de los ocupados de la economía son personas ocupadas en empresas Monotributistas. En el cuadro 9 se compara la distribución de personas dependientes y no dependientes que trabajan en empresas afiliadas al sistema de Monotributo y la distribución de personas ocupadas en toda la economía por actividad económica.

⁵ Los ocupados son todas aquellas personas en edad de trabajar, de catorce años y más, que trabajan en forma remunerada o no. Los ocupados se pueden clasificar en: asalariados privados, asalariados públicos, miembros de cooperativa de producción, patrón con personal a su cargo, trabajador por cuenta propia (con o sin local) y trabajador no remunerado. Los asalariados trabajan en relación de dependencia, y reciben una remuneración por su trabajo (en dinero o en especie). Los trabajadores por cuenta propia son las personas que, sin depender de un patrón, explotan su propia empresa sin ocupar a ningún trabajador remunerado. Los trabajadores por cuenta propia pueden tener local o no, llamados trabajadores por cuenta propia con local en el primer caso, y vendedores ambulantes, en el segundo caso.

Cuadro 9.

Distribución de personas del Monotributo y Ocupados de la economía por sector de actividad Agosto de 2017 (en porcentajes)

	Ocupados Monotributo 1/	Total de ocupados 2/
A, B	1,1	8,3
C	10,1	11,2
D,E	0,1	1,4
F	4,0	6,7
G	47,2	17,6
H	1,1	5,3
I	3,4	4,0
J	0,7	2,5
K	0,0	1,9
L, N	6,0	4,7
M	1,8	3,8
O	0,0	6,5
P	3,6	6,2
Q	1,0	8,6
R, U, S	19,8	4,6
T	0,1	6,9
Total	100,0	100,0

Fuentes: Sistemas de Información, ATyR e INE (Cuadro: Distribución de la población ocupada, por sector de actividad y trimestre. Total país).

1/ Incluye solo Régimen general.

2/ Agosto 2017.

Sectores de actividad: Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) Revisión 4 (adaptada a Uruguay)

A: Producción agropecuaria, forestación y pesca

B: Explotación de minas y canteras

C: Industrias Manufactureras

D: Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado

E: Suministro de agua, alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento

F: Construcción

G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas

H: Transporte y Almacenamiento

I: Alojamiento y servicios de comidas

J: Información y Comunicación

K: Actividades financieras y de seguros

L: Actividades inmobiliarias

N: Actividades administrativas y servicios de apoyo

M: Actividades profesionales

O: Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria

P: Enseñanza

Q: Servicios sociales y relacionados con la salud humana

R: Artes, entretenimiento, y recreación

U: Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

S: Otras actividades de servicio

T: Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.

El 47.2% de los ocupados Monotributistas se desempeñaron en la actividad “Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y de las motocicletas” en agosto de 2017, en cambio esa actividad ocupa el 17.6% del total de trabajadores de toda la economía. El 19.8% de los ocupados de las empresas Monotributistas trabajaron en las actividades, R, U y S, (“Arte, entretenimiento y recreación” y “Otras actividades de servicio” respectivamente), siendo solamente el 4,6% del total de los ocupados de la economía los que se desempeñan en esas actividades. El 11.2% de los ocupados de la economía trabajan

en industrias manufactureras un porcentaje menor (10.1%) son los que se desempeñan en este sector de actividad dentro de las empresas Monotributistas.

3.3 Discriminación por departamento

En los cuadros 10 y 11 se desagrega la cantidad de empresas y de personas vinculadas a empresas Monotributistas por departamento. En este caso se posee la información de ambas formas de Monotributos, régimen general y social agrupado para los años 2012 a 2017. El período de estudio va desde el año 2006 al 2017.

Montevideo, Canelones y Maldonado son los departamentos que tuvieron mayor número de empresas Monotributistas en agosto 2017. La preponderancia es de Montevideo con 33.5%, luego Canelones con 15.2% y finalmente Maldonado representa un 7.2% del total. Los restantes departamentos tienen guarismos inferiores o iguales (Paysandú, San José) al 5%.

Cuadro 10.

Cantidad de empresas Monotributistas (*) con nóminas por departamento a diciembre de cada año

Departamento:	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 ¹
Montevideo	1.322	2.324	3.917	4.743	5.808	8.031	8.582	8.916	8.877	8.918	8.815	8.249
Artigas	28	120	215	246	328	364	392	443	451	480	449	452
Canelones	358	877	1373	1735	2065	2354	2594	2956	3212	3507	3.631	3.736
Cerro Largo	29	103	184	222	306	338	365	399	461	555	533	534
Colonia	50	260	452	633	717	844	976	1086	1136	1202	1.207	1.177
Durazno	31	138	244	332	377	390	431	494	516	520	530	566
Flores	31	58	167	236	248	263	238	242	250	277	270	266
Florida	137	257	357	439	492	539	600	614	640	672	682	682
Lavalleja	35	96	173	209	212	238	271	313	338	349	370	389
Maldonado	133	390	645	828	939	1.072	1.226	1.507	1.590	1.691	1.814	1.765
Paysandú	53	262	451	580	689	772	862	938	1071	1.193	1.188	1.205
Río Negro	33	111	178	228	292	351	391	411	415	436	434	452
Rivera	59	200	290	364	404	463	587	629	680	718	676	668
Rocha	41	111	212	323	416	449	519	583	650	750	788	744
Salto	25	122	208	283	364	457	528	599	715	774	769	786
San José	34	237	399	535	664	788	939	1.056	1.124	1.178	1.174	1.228
Soriano	34	163	298	477	530	553	579	647	696	703	700	716
Tacuarembó	70	245	328	442	541	577	628	660	704	733	698	693
Treinta y Tres	63	143	168	206	233	265	290	332	351	390	347	342
Sin codificar	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Total	2.566	6.217	10.259	13.061	15.625	19.108	20.998	22.825	23.878	25.046	25.076	24.651

Fuente: Sistemas de Información, ATyR.

(1) datos a agosto

* Incluye solo Régimen general

Si miramos la evolución de las empresas, el departamento en el cual creció más el Monotributo en el período 2006 - 2017 fue San José, seguido de Salto y luego Colonia.

En el departamento de Montevideo, en el año 2007 las empresas crecieron un 75,8% respecto al año 2006, a su vez; en el año 2017, crecieron alrededor de seis veces respecto al año 2006, y decrecieron con respecto al año anterior en 6.4% (566 empresas menos). Los departamentos en el cual aumentaron más la cantidad de las personas; dependientes y no dependientes; en las empresas de Monotributistas en el período 2006- 2017, fueron San José, Salto, Paysandú y Colonia, en ese orden.

Cuadro 11.
Cantidad de personas del Monotributo (*) por departamento a diciembre de cada año

Departamento:	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	20171
Montevideo	1.562	2.572	4.320	5.185	6.439	8.770	9.349	9.707	9.604	9.639	9.536	8.963
Artigas	29	131	236	268	367	409	436	498	509	536	500	504
Canelones	395	928	1.488	1.868	2.266	2.596	2.845	3.232	3.500	3.842	3.948	4.080
Cerro Largo	33	108	196	242	341	373	399	442	506	604	585	583
Colonia	56	285	503	714	816	958	1.094	1.205	1.249	1.330	1.321	1.289
Durazno	37	151	278	376	418	445	495	567	586	576	597	637
Flores	31	60	179	247	267	284	258	265	270	297	293	292
Florida	144	272	391	486	541	593	675	693	724	771	771	779
Lavalleja	37	100	181	220	231	260	300	339	371	383	409	426
Maldonado	151	421	729	922	1.074	1.230	1.376	1.692	1.768	1.872	2.023	1.925
Paysandú	57	280	498	644	768	853	964	1.057	1.198	1.337	1.343	1.363
Río Negro	45	123	202	253	329	401	434	464	461	493	489	510
Rivera	64	215	321	396	446	518	636	679	744	786	742	727
Rocha	43	125	244	366	468	497	579	644	734	839	882	818
Salto	28	136	232	316	401	504	586	661	795	852	857	876
San José	36	255	447	600	746	893	1.066	1.177	1.256	1.306	1.299	1.361
Soriano	36	171	319	520	584	617	642	721	767	768	765	783
Tacuarembó	75	269	369	494	592	634	686	724	777	808	773	768
Treinta y Tres	66	151	187	230	262	297	325	372	393	431	382	382
Sin codificar	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Total	2.925	6.753	11.320	14.347	17.356	21.132	23.145	25.139	26.213	27.470	27.516	27.067

Fuente: Sistemas de Información, ATyR.

(1) datos a agosto

* Incluye solo Régimen general

En el departamento de Montevideo en el año 2017, los ocupados en empresas Monotributistas crecieron seis veces; y en Canelones diez veces, respecto al inicio del período de estudio.

4. Conclusiones

Una de las formas del apartamiento de la protección social es el trabajo en pequeños emprendimientos en ciertas actividades económicas. El enfoque del Trabajo Decente apunta a contemplar estos sectores y realidades. El Monotributo es una forma de tributación que facilita su cumplimiento simplificando la forma de pago, con lo que se logra una mayor extensión de la seguridad social.

En el año 2001 se crea una nueva forma de tributación, el Monotributo, con la finalidad de captar a sectores de la actividad que antes estaban en la informalidad al sistema formal, principalmente trabajadores callejeros. Es un tributo único y fácil de tramitar. Desde su creación este tributo ha tenido cambios con la finalidad de que se amparen al mismo nuevos sectores. En el año 2011 se instituye el “Monotributo Social” con el objetivo de captar a sectores de bajos recursos, para que se incorporen al sistema.

Con los cambios que este tributo ha experimentado a lo largo del tiempo se puede decir que se ha logrado el objetivo del mismo. En el año 2006 unas 2.566 empresas aportaban al mismo y en agosto 2017 lo hicieron 28.474 (de las cuales 3.823 correspondieron al Monotributo Social). Por su parte, las personas vinculadas a empresas amparadas en este régimen, dependientes y no dependientes, fueron 2.925 y 31.204, en los años 2006 y 2017 respectivamente. En agosto de 2017 el 58% de estas personas fueron mujeres. En todo el período 2006 – 2017 fue superior, en gran proporción, la cantidad de no dependientes en relación a los dependientes.

El documento señala que por un lado la cantidad de empresas Monotributistas aumentó en forma considerable, por otro, la recaudación mensual promedio en términos reales de dichas empresas se mantuvo constante, en el período de análisis.

El surgimiento de esta nueva modalidad de tributación podría asociarse a la disminución de otro tipo de empresas, tales como las sociedades familiares sin dependientes.

El 47% de las empresas Monotributistas desarrollan sus tareas en la actividad “Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y de las motocicletas”.

Los departamentos de mayor preponderancia de este tipo de empresas fueron Montevideo y Canelones. En agosto 2017, en Montevideo, se concentraron un 33.5% de las empresas Monotributistas y crecieron cinco veces respecto al año 2006.

Aproximadamente el 1,8% de los ocupados de la economía en el año 2017 fueron personas vinculadas a empresas Monotributistas, dependientes y no dependientes.

ANEXO

ACTIVIDADES COMPRENDIDAS

Artesanías

Producción y venta de artesanías en madera, cuero, telares, bijouterie, tapices.

Elaboración de bienes artesanales no comprendidos en el numeral anterior mediante la utilización de:

- pastas modeladas, tales como cerámica, yeso, resina y cementos.
- materias primas de origen vegetal, como calabaza, fibras vegetales y papel.
- materias primas de origen animal, como lana, cuero, guampa y hueso.
- madera
- metales y joyería
- piedras semipreciosas
- técnicas mixtas de los rubros precedentemente indicados

Clases particulares

Apoyo a exámenes, deberes vigilados, profesor de idiomas, profesor de música, profesor de canto, profesor de manualidades. No se incluye en Monotributo: clases particulares a domicilio del alumno.

Corte, confección y tejidos

Costurera, crochetera, bordadora artesanal, bordadora a máquina, tejedora artesanal, tejedora a máquina, sastre, modista, planchadora.

Cosmética y maquillaje

Cosmetóloga, estilista, manicura, peluquera, podóloga, maquilladora, depiladora y salón de belleza.

Cuidado de vehículos

Cuidado de automóviles, motos, bicicletas.

Dosificadores

Vacunadores de la Comisión Nacional de Hidatidosis (Zoonosis)

Elaboración artesanal de alimentos

Elaboración de comidas, de tortas y postres artesanales, de licores, de mermeladas y dulces.

Feriantes

Ferias vecinales, expo-ferias (excluida la venta de vestimenta), ferias permanentes.

Guía de Turismo

Ladrilleros y bloqueros

Producción artesanal de ladrillos y bloques

Marroquinería

Masajes

Masajista, drenaje linfático, estético. No se incluye en Monotributo reiki ni yoga

Mensajería

No incluye servicios a empresas.

Oficios

Cerrajero, carpintero, afilador, encuadernador, colchonero, tapicero, empapelador, fotógrafo, herrero, soldador y lustrador de zapatos.

Paseadores y entrenadores de mascotas

Pequeños negocios

Paradas de taxi, alquiler de videos y DVD, cybers, santería, etc.

Pesca artesanal, servicios de apoyo y venta del producto

Servicios de apoyo a pescadores artesanales: lavado de embarcaciones y arreglo de artes de pesca.

Pintor de letras

Propaganda con altoparlante

Remallado de medias

Serigrafía

Estampado de telas por planchado de imágenes

Services

Service en refrigeración, en televisión, en equipos de audio, de control remoto, de computadoras y electrodomésticos.

Servicios de limpieza

Lavaderos, lavanderas, lavado de vehículos, limpieza de vidrios de inmuebles y automotores, tintorerías, limpieza de moquetas, cortinados.

Servicios de lustrado

Lustrador de muebles y lustrador de zapatos

Servicio de utilización de espacios radiales

En radioemisoras del interior del país con un máximo de 5 horas semanales

Servicios Sexuales

Personas sin distinción de género, autorizadas a ejercer trabajo sexual Ley 17.515 de julio de 2002.

Taller de reparaciones

Reparación de bicicletas, motos y calzado

Tatuaje y piercing

Textiles

Tejidos, telares, confección de mantas, frazadas, ponchos, etc.

Trabajadores del Mercado Modelo (changadores)

Venta ambulante de comestibles

Caramelero, garrapiñero, manicero, heladero.

Venta ambulante en espectáculos públicos

Café, pop, golosinas, juguetes, etc.

Venta de artículos varios

Artículos para celulares, diarios y revistas, flores, inciensos y velas, bolsos y carteras, artículos de maquillaje, lentes de sol, libros, regatones y artículos de goma, perfumes, herramientas, artículos en desuso, antigüedades de escaso valor, pilas, relojes, peines, leña.

Venta de comestibles, frutas, verduras y flores

Almacén, puesto de frutas y verduras, autoservice, minimarket, florerías.

Venta de comida

Carritos, venta de chorizos, hamburguesas y panchos, parrilladas, pescaderías, puestos de tortas fritas, empanadas y pasteles, venta de ración para animales en ferias.

Venta de golosinas, arts. escolares, fotocopias, etc.

Quioscos, quioscos en playas, salón. No se incluyen en Monotributo: quioscos que lleven juegos de azar

Yesero

PRINCIPALES TERMINOS UTILIZADOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Actualización

PRINCIPALES TERMINOS UTILIZADOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Actualización

A

ACCIDENTE DE TRABAJO

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. En el trabajo por cuenta propia de los Regímenes Especiales Agrario, de trabajadores autónomos y de trabajadores del mar, se entenderá como accidente de trabajo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación del régimen especial. La ley establece, además, diversas consideraciones y presunciones para determinar el concepto de accidente de trabajo.

ACCIDENTE NO LABORAL

Lesión o alteración de la salud derivada de accidente siempre que éste no sea consecuencia del trabajo realizado. Le corresponde la acción protectora en la misma forma que en la enfermedad común, sin exigencia de periodo previo de cotización, salvo para acceder a pensiones de incapacidad permanente absoluta o invalidez, o de muerte y supervivencia.

ACTA DE LIQUIDACIÓN

Documento redactado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que inicia la tramitación de expedientes liquidatorios por deudas de Seguridad Social (faltas de afiliación y alta, diferencias de cotización, etc.).

ACTIVO

Todo aquello que una persona o empresa poseen o le deben. Conjunto de bienes y derechos que integran el patrimonio de una empresa.

ACTUARIAL

Pertenciente o relativo a la teoría matemática del seguro y sus operaciones estadísticas y, más concretamente, a aquellas operaciones que se realizan para establecer la relación cuantitativa entre las aportaciones y prestaciones de un plan de pensiones teniendo en cuenta variables como la edad de los partícipes, probabilidad de supervivencia y fallecimiento, etc.

ACTUARIO

Profesional titulado versado en cálculos matemáticos y conocimientos estadísticos, económicos, jurídicos y financieros, cuya función primordial es el asesoramiento a las entidades aseguradoras y promotoras de un plan de pensiones en todas aquellas materias de índole técnica, esenciales para la determinación de las tarifas, primas de seguros, cálculo de reservas, etcétera, así como en la gestión económica y financiera. Persona versada en cálculos matemáticos y en los conocimientos estadísticos, jurídicos y financieros concernientes a los seguros y a su régimen.

ADHESIÓN, CONTRATO DE

Contrato en el que una de las partes fijará las cláusulas y condiciones para que éstas sean aceptadas por la otra parte, sin que ésta discuta o manifieste su parecer sobre su contenido.

ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE AHORRO PREVISIONAL (AFAP)

Entidades receptoras de los aportes de los afiliados activos destinados al régimen de ahorro individual, encargadas de administrar los fondos de ahorro de los trabajadores afiliados. Serán personas jurídicas de derecho privado, organizadas mediante la modalidad de sociedades anónimas.

AFILIACIÓN

Inscripción del trabajador en el Registro de la Seguridad Social, obligatorio para las personas incluidas en su campo de aplicación y único para la vida de las mismas para todo el sistema, sin perjuicio de las altas y las bajas en los distintos regímenes que la integran.

AFILIADO

Persona identificada con un número de Seguridad Social que ha iniciado una actividad encuadrable en un régimen del Sistema de la Seguridad Social.

AHORRO EN AFAP

Saldo total acreditado en la cuenta personal del afiliado. Este dato es proporcionado por la AFAP.

ALTA DE OFICIO

La que se produce como consecuencia de una actuación inspectora.

ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL

Comunicación obligatoria que debe hacer el empresario, respecto de los trabajadores a su servicio o en su caso el trabajador, ante la Seguridad Social cuando un trabajador ingresa en la empresa, o inicia el trabajo por cuenta propia, respectivamente.

ALTA INICIAL

La que establece la primera relación del trabajador con el Sistema de la Seguridad Social.

ALTA MÉDICA

Declaración médica, mediante el parte médico de alta, en las situaciones de incapacidad temporal, tras el reconocimiento del trabajador, que establece la plena aptitud para el trabajo. También se producen altas médicas de asistencia sanitaria o al agotamiento del plazo máximo de duración de la incapacidad temporal, a los efectos de iniciar la instrucción de un procedimiento de incapacidad permanente.

ANUALIDAD

Promesa de pago anual de una cantidad determinada que se efectúa a cambio de una suma dada en el presente. También se llama anualidad al pago anual que se da para amortizar una deuda.

AÑOS CON SERVICIOS BONIFICADOS ANTERIORES

Son los años de actividad reconocidos por el Banco de Previsión Social en actividades con servicios bonificados.

AÑOS TOTALES DE ACTIVIDAD/AÑOS DE SERVICIOS ANTERIORES

Son los años efectivos de actividad, es decir los años reales que puedan ser reconocidos por el Banco de Previsión Social (incluyen los bonificados).

APORTACIÓN

Participación económica, por parte del partícipe, a un plan de pensiones con el fin de capitalizar dicha cantidad y obtener su prestación cuando se dé la situación contemplada en el contrato.

APORTACIÓN DEFINIDA, PLAN DE:

Aquel plan de pensiones en el que se establece a priori la tasa de aportación económica que determinará, después, junto con su futuro rendimiento, la prestación.

APORTES CONVENIDOS

Es un aporte único o periódico que el empleador o cualquier persona física o jurídica realiza a la cuenta de ahorro individual del trabajador, previo acuerdo entre ambos. La finalidad de estos depósitos es incrementar el ahorro acumulado en la cuenta personal del trabajador.

APORTES OBLIGATORIOS

Son aquellos que con la característica de obligatoriedad marca la Ley.

APORTES VOLUNTARIOS

Son aquellos aportes adicionales que puede realizar el trabajador a su cuenta de ahorro individual con el objetivo de mejorar su futura jubilación. Cada trabajador puede elegir la cantidad de dinero que desea aportar y la frecuencia con que desea hacerlo.

ASEGURADORA

Empresa que se encarga de pagar los seguros, las jubilaciones y las pensiones de los afiliados a las AFAP. Actualmente la única empresa aseguradora que brinda estos servicios es el Banco de Seguros del Estado.

ASIGNACIONES COMPUTABLES

Son aquellos ingresos individuales que, provenientes de actividades comprendidas por el Banco de Previsión Social, constituyen materia gravada por las contribuciones especiales de seguridad social.

ASIGNACION DE JUBILACION

Es el monto de la jubilación que surge de aplicar al sueldo básico jubilatorio la correspondiente tasa de reemplazo.

ASIGNACION DE PENSION

Es el monto de la pensión, que resulta de aplicarle al sueldo básico de pensión el correspondiente porcentaje según la característica del beneficiario de esa pensión.

ASIGNACION DE RECURSOS

Distribución de los recursos económicos existentes entre diversos usos.

ASIGNACION FAMILIAR

Es toda prestación en dinero o en especie, cuyo objeto sea favorecer la constitución o el desarrollo de las familias, ya sea aportando una contribución regular y permanente para el sostenimiento de las personas a cargo del cabeza de familia, o bien proporcionando una ayuda especial en determinados momentos de la vida de las familias.

ASISTENCIA SOCIAL

Elemento protector del que se vale la sociedad para remediar y proteger la indigencia, que es el estado de necesidad en que incurre la persona a quien faltan, total o parcialmente, los medios indispensables para satisfacer las necesidades más esenciales de subsistencia.

ATRIBUTARIO

Es todo empleado de la actividad privada que preste servicios remunerados a terceros, jubilados o pensionistas que tengan hijos o menores a cargo en tanto los ingresos del núcleo familiar no supere el tope fijado por ley. Persona física o jurídica en cuyas manos se entregan las prestaciones familiares.

AUDITORÍA

Inspección mediante el examen y revisión de las actividades financieras, administrativas y de cualquier otro tipo para comprobar la identidad de la situación real con la que se desprende de la documentación contable, administrativa, etc.

Fuente: Banco Central de la República Argentina.

AYUDAS ASISTENCIALES

Auxilios económicos en atención a estados o situaciones de necesidad.

AYUDAS EXTRAORDINARIAS (AYEX)

Contribución económica brindada por el Banco de Previsión Social destinada a favorecer la inserción social, educativa y cultural, así como la rehabilitación de niños y adultos con discapacidad y/o alteraciones en el desarrollo, brindando servicios tales como locomoción, fonoaudiología, fisioterapia y psicología.

AVAL

Garantía mediante la cual una persona, natural o jurídica, responde por las obligaciones asumidas por el avalado, ya sean éstas referidas al pago de un préstamo, a la emisión de títulos o al cumplimiento de otras obligaciones, asumiéndolas personalmente en el caso de que este no las satisfaga.

B

BAJA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Comunicación obligatoria que debe hacer el empresario cuando un trabajador cesa en la empresa o el trabajador por cuenta propia cuando éste cesa en su actividad profesional.

BALANCE ACTUARIAL

Esquema que permite apreciar y comparar el monto de las obligaciones que representan los beneficios que el régimen habrá de proveer a la población, contra los recursos que el régimen tendrá disponibles para hacer frente a los compromisos de pago.

BAREMO

Documento, o conjunto de ellos, en que figura una tabla o relación detallada de diversos conceptos, adecuadamente clasificados para su consulta. En la actividad aseguradora son frecuentes los baremos, por ejemplo, para la determinación de primas de riesgos, fijación de grados de invalidez, etc.

BAREMO DE INDEMNIZACIONES

Cuadro que recoge tanto las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, suponen una disminución o alteración de la

integridad física del trabajador, como las indemnizaciones a tanto alzado que corresponden a cada una de ellas.

BASE DE COTIZACIÓN

Cuantía establecida por ley, que, salvo excepciones, está constituida por las remuneraciones efectivamente percibidas por el trabajador, sobre la que se aplica el porcentaje o tipo de cotización y, como resultado, se obtiene la cuota a ingresar a la Seguridad Social.

BASE DE PRESTACIONES Y CONTRIBUCIONES

Índice que se utiliza para calcular las bases de tributación, ingresos y prestaciones sociales.

BASE REGULADORA

Es uno de los factores que intervienen en el cálculo de las pensiones y prestaciones económicas de la Seguridad Social. Consiste en fijar una cuantía u obtener un resultado a través de una fórmula de cálculo, -determinada en función de las bases por las que se hayan efectuado las cotizaciones durante los periodos que se señalan para cada prestación,- a la que se aplican los porcentajes señalados para cada una de las prestaciones económicas, obteniendo así el importe final a percibir por el beneficiario.

BASES BIOMETRICAS

Son construcciones de tablas, basadas en los eventos de la vida humana representados en tasas, probabilidades o distribuciones de probabilidades dando origen a diversas prestaciones que conforman el sistema de protección de la seguridad social. Son ejemplos de tablas biométricas, la probabilidad de mortalidad general, probabilidad de que un activo se discapacite, probabilidad de que un discapacitado fallezca, probabilidad de que un activo deje viuda, probabilidad de que un pensionado deje viuda, probabilidad de que un activo deje huérfanos, probabilidad de que un pensionado por vejez sobreviva, probabilidad de permanecer como viuda, probabilidad de permanecer como huérfano. La autoridad supervisora debe autorizar el uso de estas tablas, en el caso de Uruguay la competencia la tiene el Instituto Nacional de Estadística.

BASES DEMOGRAFICAS:

Son proyecciones para cada uno de los años de la proyección estimada como plazo suficiente. A modo de ejemplo pueden estar: proyección de la población total por edades simples y sexo, proyección de la población económicamente activa (PEA) por edades simples y sexo, proyección de la población ocupada, matriz de asegurados, proyección de asegurados, entre otros.

BASES MÍNIMAS Y MÁXIMA DE COTIZACIÓN

Importes mínimos y máximos entre los que han de estar, en todo caso, las bases de cotización para Contingencias Comunes, en función del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional del trabajador.

BASES TÉCNICAS

Conjunto de estudios y cálculos actuariales. Nombre que reciben los cálculos actuariales y que dan lugar, para cada ramo o modalidad de seguro, a la determinación de la prima que aplican las entidades aseguradoras. Las bases técnicas deben estar suscritas por un Actuario de Seguros y están sujetas a la vigilancia de los organismos oficiales de supervisión de seguros privados.

BENEFICIARIO

Persona que recibe y se beneficia de la prestación, habiendo realizado o no las aportaciones económicas al plan de pensiones. La figura del beneficiario ocupa una posición jurídica singular, pues, no siendo parte en el contrato, adquiere derechos jurídicos derivados de él.

BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES

Trabajadores, familiares de los mismos, u otras personas determinadas en la Ley o en las normas reglamentarias, a quienes corresponde una prestación de la Seguridad Social.

BONIFICACIÓN

Porcentaje de bonificación que tiene el afiliado en caso de prestar servicios en actividades bonificadas.

BONIFICACIONES DE EDAD

La edad de jubilación se rebaja en un periodo equivalente al que resulte de aplicar al periodo de tiempo efectivamente trabajado en determinadas categorías y especialidades profesionales (por su peligrosidad, toxicidad, insalubridad, etc.), unos coeficientes conforme a escalas establecidas

Además, el periodo de tiempo en que resulte rebajada la edad de jubilación del trabajador, se computa como cotizado a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión.

BONIFICACIONES EN LA COTIZACIÓN

Reducción de las cuotas por disposición legal.

BONO

Certificado emitido por un gobierno o una corporación, pública o privada, con promesa de devolver a quien lo adquiere el dinero tomado en préstamo.

C

CÁLCULO DE PROBABILIDADES

Manifestación de la técnica actuarial y base de la Ley de los Grandes Números, por la que, a través de métodos estadísticos, puede establecerse con relativa exactitud el grado de probabilidad de que se produzca determinado evento (siniestro) en un periodo de tiempo dado de entre un gran número de casos posibles (riesgos).

CAPITALIZACIÓN

Sistema financiero que genera los rendimientos de las aportaciones de los partícipes del plan. Se distingue entre capitalización financiera (intervienen nada más que los rendimientos e inversiones del capital) y actuarial (tiene en cuenta la esperanza de vida de los partícipes), y según el número de partícipes en capitalización individual o colectiva.

CAPITAL TECNICO

Es el valor actual esperado de la diferencia entre las obligaciones del asegurador y las obligaciones del asegurado.

CLASE SOCIAL

Se denomina clase social a un grupo de individuos que tienen rasgos en común desde un punto de vista económico, comportamental, y de representación ideológica del mundo que lo rodea. A lo largo de la historia de las ciencias sociales han existido distintas reflexiones y definiciones de lo que una clase social es y de las implicancias de pertenecer a una u otra. Este

tipo de definiciones no están exentas de polémica y en general se encuadran en un marco teórico que pretende dar cuenta de una lectura exegética del fenómeno social como un todo. Las dos definiciones más celebres dentro de la sociología corresponden a Marx y Weber, definiciones que muchas veces se han presentado como antagónicas.

COBERTURA

La cobertura de un sistema de Seguridad Social hace referencia a la población a la que va dirigido.

Sinónimo de garantía. Compromiso de la entidad promotora de un plan de pensiones a hacerse cargo de las prestaciones incluidas en el contrato, ajustándose a las condiciones establecidas para la determinación del importe correspondiente a las mismas.

COBERTURA PROFESIONAL

Está limitada a aquellas personas incorporadas al mercado de trabajo, sea en relación de dependencia o en forma autónoma o por cuenta propia. Para entender que estamos ante un caso de cobertura de alcance profesional, no es necesario que el régimen incluya a toda la población trabajadora, bastando que lo haga a algún determinado contingente de la misma.

COBERTURA SELECTIVA

Está referida a los casos en los que la misma se limita a un determinado estrato de la población, generalmente aquel que se encuentra en fuerte estado de necesidad por carencia de recursos.

COBERTURA UNIVERSAL

Comprende a toda la población de un determinado país, con independencia de su vinculación con el mercado de trabajo y situación socio-económica.

COEFICIENTE

Relación comparativa entre dos magnitudes. Razón o proporción entre dos variables y sirven como números que indican el desempeño financiero de las instituciones.

COEFICIENTE DE DEPENDENCIA DEL SISTEMA

Es la razón entre las personas que reciben pensiones de un determinado plan y los trabajadores que efectúan aportes al mismo sistema durante el mismo período.

COEFICIENTE DE DEPENDENCIA DE LOS ANCIANOS

Ver relación de dependencia de los ancianos.

COEFICIENTE DE GINI

Índice que sirve para medir la distribución del ingreso dentro de una sociedad. Este coeficiente puede adoptar valores entre cero y uno; el primer caso correspondería a una distribución completamente igualitaria o uniforme de los ingresos, en tanto que el valor de uno se presentaría en el caso de una distribución totalmente desigual.

COMISION

Desde un punto de vista general, es el mandato mediante el que una persona realiza actos u operaciones de comercio por cuenta de otra y por la que percibe una remuneración, que igualmente se denomina comisión. En el ámbito de los planes de pensiones, son comisiones las cantidades que perciben la entidad gestora y la entidad depositaria de un fondo de pensiones en contraprestación por sus servicios.

COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN

Es el porcentaje sobre los ingresos de aportación que cada AFAP cobra por la administración de los ahorros de sus afiliados. Esta comisión puede ser fija o variable o una combinación de ambas modalidades.

COMISIÓN DE CONTROL DEL FONDO

Órgano formado por los representantes de todos los planes adscritos al fondo, con la labor de controlar su funcionamiento y buena marcha.

COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN

Órgano formado por el promotor, partícipes y beneficiarios con la labor de controlar y supervisar el funcionamiento del plan de pensiones dentro del fondo al que esté adscrito.

COMISION DE CUSTODIA

Comisión que cobra el Banco Central del Uruguay por el servicio de custodia de valores en los cuales están realizadas las inversiones del Fondo de Ahorro Previsional.

COMISION VARIABLE DE LA AFAP

Comisión que descuenta la AFAP de los aportes del trabajador por administrar la cuenta de ahorro de sus afiliados.

CONCIENCIA SOCIAL

De manera individual o colectiva se puede tener una idea en relación con el conjunto de la sociedad y, en especial, de los problemas que afectan a los más desfavorecidos. Esta idea sería la conciencia social.

CONSUMO O GASTO DEL GOBIERNO

Comprende los bienes y servicios que el Gobierno Central y los Gobiernos Departamentales consumen en cada año para el cumplimiento de sus fines. Está constituido principalmente por las retribuciones de sus funcionarios y los gastos en materiales y servicios no personales.

CONTINGENCIA

Ocurrencia del suceso previsto en el plan de pensiones como objeto de prestación económica. Determinado hecho que, al ocurrir, le genera a la persona una necesidad económica. Esta necesidad puede responder a una disminución de los ingresos o a un aumento de los gastos.

CONTINGENCIA CUBIERTA

Hace referencia a los riesgos que cubre un determinado sistema previsional.

CONTRIBUCIÓN

Ver aportación.

CONTRIBUYENTE

Persona que paga impuestos y que con ello, contribuye al mantenimiento del Estado.

CORTO PLAZO

Periodos de tiempo que se caracterizan por ser de duración breves, siempre menores a un año.

COSTE

Ver costo.

COSTO

El costo o coste es el valor monetario de los consumos de factores que supone el ejercicio de una actividad económica destinada a la producción de un bien, servicio o actividad. En un sentido general, costo es lo que hay que entregar para conseguir algo, lo que es preciso pagar o sacrificar para obtenerlo, ya sea mediante la compra, el intercambio o la producción.

COSTO DE PROTECCION

Es la protección de la industria doméstica a través de aranceles o barreras no arancelarias que impone un costo a la población del país que protege su economía. Este costo de protección se debe a la ineficiente asignación de recursos que producen esas barreras y a la distorsión en el patrón de consumo que se impone a los consumidores.

COSTO DE VIDA

Es el gasto que es necesario hacer para mantener un cierto nivel de vida. El índice del costo de vida expresa un nivel de precios determinado y mide, por lo tanto, las tendencias generales en el movimiento de los precios de los bienes de consumo.

COSTO SOCIAL

El término costo social se suele utilizar para indicar las desutilidades que se producen por causa de externalidades que afectan a un gran número de personas; en un sentido más riguroso, para referirse al costo total, que incluye al costo privado más el de las externalidades mencionadas; y en términos menos precisos, los problemas sociales que acarrear las bajas de ingresos de los grupos de menor poder adquisitivo cuando se retiran subsidios o se disminuyen los gastos públicos sociales.

COSTO-BENEFICIO, ANALISIS DE

Es un marco conceptual para la evaluación de proyectos de inversión, públicos o privados, que se utiliza a veces también como criterio para la selección entre alternativas en muy diversas situaciones.

COSTO DE TRANSACCION

Son aquellos costos derivados de la búsqueda de información, de la negociación, la vigilancia y la ejecución del intercambio. Los costos de transacción, por lo tanto, son los que implican la realización de una transacción adecuada para ambas partes: obtención de información, tiempo que se gasta en el proceso, costos legales y otros asociados a la incertidumbre.

COYUNTURA

Situación económica de un país, una región o una empresa en un momento determinado.

CUENTA DE AHORRO INDIVIDUAL

Es una cuenta personal a nombre de cada trabajador afiliado a una AFAP donde se acumulan los aportes que éste realiza y la ganancia resultante de sus inversiones.

CUENTA DE POSICIÓN

Refleja el valor, en un momento dado, de los derechos económicos del plan de pensiones en relación al fondo de pensiones donde esté englobado.

CUENTAS NOCIONALES

Una cuenta nocional es una cuenta virtual donde se recogen las aportaciones individuales de cada cotizante y los rendimientos ficticios que dichas aportaciones generan a lo largo de la vida laboral.

D

DEFICIT

Saldo que pone de manifiesto la insuficiencia, en un periodo determinado, de los recursos en relación con las necesidades.

DEFLACION

Situación económica caracterizada por un descenso en el nivel de precios y un incremento en el poder adquisitivo del dinero. Se produce deflación cuando la masa monetaria crece a un ritmo menor que la oferta total de bienes y servicios.

DEFLACTOR

Índice de precios, implícito o explícito, que se utiliza para distinguir los aumentos del producto bruto que resultan del incremento de los precios, de aquellos que obedecen a un cambio real en el producto.

DEMANDA

Cantidad de una mercancía que los consumidores desean y pueden comprar a un precio dado en un determinado momento.

DEMOGRAFIA

Ciencia que estudia las poblaciones humanas, sus características, crecimiento y distribución.

DENSIDAD DE COTIZACIÓN

Es el porcentaje de tiempo que ha estado cotizando el afiliado desde el inicio de su vida laboral hasta el momento.

DERECHOS CONSOLIDADOS

Aquellos derechos económicos derivados de las prestaciones, directas o imputadas, y del régimen de capitalización elegido. Derechos económicos pertenecientes al partícipe y que son resultado de las aportaciones realizadas así como de los rendimientos producidos en las mismas. La prestación de estos derechos consolidados sólo será aplicables en caso de cambio de plan por parte del partícipe o por motivo de la prestación.

DESCLIENTELIZACION

Se refiere al abandono de prácticas por las cuales la administración de programas se integraba a una determinada conducta cotidiana por la cual se prestaban favores a afiliados recomendados por agentes políticos.

La desclientelización implica además la moralización y el mejoramiento de la calidad para todos los usuarios.

DESEMPLEO

Es un fenómeno económico y social, individual y/o colectivo, resultante del riesgo en que se encuentra el trabajador, normalmente ocupado en una actividad remunerada y subordinada, de perder la posibilidad de seguir prestando sus servicios, por causas ajenas a su voluntad.

DESGRAVAMEN

Reducción de la cantidad sobre la que se paga un impuesto.

DESOCUPACION

Ver desempleo.

DESVALORIZACION

Pérdida del valor de un bien o activo financiero. Puede producirse porque el bien va perdiendo, con el transcurso del tiempo, su utilidad específica, ya sea por su desgaste o porque el mercado lo va sustituyendo por bienes tecnológicamente más avanzados; puede ocurrir que su cotización de mercado se vea reducida por diversas causas, relacionadas principalmente con la reducción de la demanda de ese activo.

DESOCUPACION CICLICA

Surge como consecuencia de las alteraciones y cambios en el ritmo de la economía y en función de los períodos de prosperidad o depresión.

DESOCUPACION ESTACIONAL

Provocada por variaciones o cambios periódicos operados en la actividad económica por razones de clima, estaciones, etc.

DESOCUPACION ESTRUCTURAL

Es aquel que se explica por cambios en la estructura económica de una o varias industrias. El desempleo estructural se genera por que los demandantes de empleo (empresas u otros organismos) no logran encontrar el perfil de trabajador que buscan. No se trata de escasez de demanda, sino de un cambio relevante en la tecnología o conducta de los consumidores (demanda por bienes y servicios) que ha modificado las necesidades de los empleadores, mientras que los trabajadores no han tenido tiempo suficiente para ajustar sus habilidades a esta nueva realidad.

DESOCUPACION FRICCIONAL

Tipo de desempleo voluntario. Personas que, pudiendo estar trabajando, desean tomarse un tiempo para descansar, estudiar o encontrar un puesto de trabajo mejor que el anterior. Período de tiempo entre que un trabajador deja su trabajo anterior y encuentra el siguiente.

DESOCUPACION TECNOLOGICA

Provocada por un cambio tecnológico que afecta la demanda de mano de obra.

DESTAJISTA

Persona que hace un trabajo por una paga que se ha acordado o ajustado antes (a destajo), no según el tiempo trabajado.

DEUDA

Vínculo en virtud del cual una persona, denominada deudor, se compromete a pagar a otra, denominada acreedor, una suma determinada de dinero o ciertos bienes y servicios específicos.

DEUDA IMPLICITA DEL SISTEMA PUBLICO DE PENSIONES (NETA)

Valor de las pensiones pendientes que ha de pagar el sector público menos las reservas acumuladas para ese fin.

DEVALUACION

Reducción del valor de una moneda nacional en términos de las monedas extranjeras.

DISCAPACIDAD

Condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

DISTRIBUCION

Manera en que se reparte el ingreso total de una sociedad. Forma en que se distribuye el ingreso nacional entre los diferentes factores de la producción.

DISTRIBUCION DENTRO DE UNA MISMA GENERACION

Transferencias de ingresos dentro de un grupo de personas de una cierta edad.

DISTRIBUCION ENTRE GENERACIONES

Transferencias de ingresos entre grupos de personas de distintas edades.

E

ECUACION DE EQUILIBRIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Expresión que relaciona, en términos de equilibrio, las variables que determinan el gasto con las que configuran los recursos en un sistema de Seguridad Social.

EDAD ACTUARIAL

Edad del asegurado, en función de la tarificación de los seguros de vida.

EDAD DE JUBILACION EFECTIVA MEDIA

Promedio real de la edad de jubilación.

EDAD DE JUBILACION LEGAL

Edad mínima de jubilación estipulada en la Ley.

EDAD LÍMITE

En el Seguro de Vida, edad mínima o máxima preestablecida, por debajo o por encima de la cual el asegurador no acepta nuevas pólizas ni la renovación de las ya existentes.

EDAD MEDIA

Representa la edad que en promedio presentan la mayoría de los habitantes en una población.

EDAD INICIAL DE ACTIVIDAD

Edad que tenía el afiliado al comenzar su actividad laboral amparada por BPS.

EMIGRACIÓN

Movimiento de población que consiste en dejar el lugar de residencia para establecerse en otro país o región.

EMPLEO

Puede entenderse como la ocupación u oficio, que desempeña una persona en una unidad de trabajo, que le confiere la calidad de empleado, o desde el punto de vista del empleador, como aquel que ocupa a alguien en un puesto laboral, generando empleo, como sinónimo de trabajo.

EMPLEADOR

A efectos de la Seguridad Social, y aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, es toda persona natural o jurídica, pública o privada, por cuya cuenta trabajen personas que están obligatoriamente incluidas en la Seguridad Social.

EMPRESAS ASEGURADORAS

Personas jurídicas que se obligan, mediante el cobro de una prima y para el caso en que se produzca el evento cuyo riesgo es objeto de cobertura, a indemnizar, dentro de los límites pactados, el daño producido al asegurado, o a satisfacer un capital, renta u otras prestaciones convenidas en el contrato de seguro.

ENTIDAD DEPOSITARIA

Aquella entidad que tiene como función la custodia y depósito de los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en el fondo correspondiente.

ENTIDAD GESTORA

La entidad que administra los fondos de un plan de pensiones a través de su fondo de pensiones.

EQUIDAD ACTUARIAL

Método de determinación de las primas de los seguros de acuerdo con los riesgos verdaderos.

EQUIDAD DE GÉNERO

El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

EQUILIBRIO

Estado en el cual no existen tendencias hacia el cambio o, más precisamente, donde las tendencias presentes se anulan entre sí produciendo estabilidad. Las fuerzas económicas se encuentran equilibradas y en ausencia de influencias externas los valores de las variables económicas no cambian. Es el punto en el cual la cantidad demandada y la cantidad ofertada son iguales.

ESPERANZA

También llamada valor esperado, media poblacional o media de una variable aleatoria, es el número que formaliza la idea de valor medio de un fenómeno aleatorio.

ESPERANZA DE VIDA AL NACER

Es el número promedio de años que vivirán los miembros de una cohorte o generación hipotética de personas, desde su nacimiento hasta su extinción, de acuerdo con el patrón de mortalidad imperante en la población de interés en un momento particular.

ESPERANZA DE VIDA A UNA EDAD DETERMINADA

Es el número promedio de años que le restaría por vivir a una persona de una cohorte, siempre que las condiciones de mortalidad de la población permanezcan constantes.

ESTADÍSTICA

Es una disciplina que, mediante el empleo de conocimientos derivados de la lógica y de la matemática, y a través de una secuencia ordenada de procedimientos, permite la recolección, clasificación, recuento, presentación, descripción y análisis de la información.

ESTADISTICAS VITALES

Se refieren a hechos relevantes en la vida de una población, dentro de ellos, se destacan entre otros, los nacimientos, las defunciones, los casos de enfermedad, el crecimiento de la población, etc.

ESTANCAMIENTO

Situación en que la economía de un país no crece, o lo hace en una medida muy limitada, inferior o igual al crecimiento de la población. Se produce cuando el ahorro y la inversión son muy reducidos, incapaces de generar nuevas actividades productivas y apenas suficientes para cubrir los costos de reposición.

ESTATIZACION

Dícese del acto por el cual una industria o servicio pasa a manos del Estado. Significa que los poderes públicos asumen la propiedad, y por lo general el control, de actividades que antes se hallaban en poder de particulares, aunque a veces el Estado se hace cargo de las mismas desde su propio inicio.

ESTRUCTURA

Conjunto de partes interrelacionadas entre sí que forman un conjunto donde los cambios en cada una de ellas producen modificaciones en las restantes.

ESTRUCTURA FINANCIERA

Se refiere a la dimensión de cada una de las distintas fuentes de financiamiento.

EVALUACIÓN DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Se trata de comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con las expectativas o resultados esperados o la evolución que cabría esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política específica. La evaluación del impacto en función del género debe ser llevada a cabo en el momento en que resulta patente que una política determinada tiene implicaciones para las relaciones y la desigualdad en la distribución de las prerrogativas de hombres y mujeres.

EVASION

Acción de eludir o evitar una dificultad, obligación o compromiso. El concepto de evasión fiscal, evasión de impuestos o evasión tributaria se utiliza para definir el impago de forma voluntaria y consciente de los impuestos establecidos por la ley. La evasión fiscal es, por tanto, un acto ilegal basado en ocultar bienes o ingresos económicos con el objetivo de pagar menos impuestos o, en su defecto, no pagarlos de manera completa.

EVOLUCION FUNCIONAL DE LOS SALARIOS

Implica que en promedio, para cada trabajador, exista una escala de sueldos crecientes con su edad, por efecto de ascensos y liquidaciones de primas por antigüedad. Tal crecimiento puede ser expresado a través de las denominadas tasas de movilidad vertical.

EVOLUCION TEMPORAL DE LOS SALARIOS

Hace referencia a que por encima de los ajustes que se verifiquen como consecuencia de la inflación, se producen incrementos adicionales como consecuencia de las mejoras de la economía. Tal crecimiento puede ser expresado a través de la tasa de crecimiento del salario real.

EXPANSION

Fase del ciclo económico opuesta a la recesión, y caracterizada por un incremento en la producción, el empleo y la inversión.

EXPECTATIVA

Previsión o suposición sobre el futuro que afecta el comportamiento presente. Sobre la base de las expectativas se realizan especulaciones, se efectúan inversiones, se solicitan y otorgan préstamos y se desarrollan muchas otras acciones básicas de la vida económica.

F

FACTOR DE SOSTENIBILIDAD

Un factor de sostenibilidad es un mecanismo de ajuste que permite adoptar algún parámetro definitorio del sistema de pensiones a la evolución de distintas variables, ya sea desde el ámbito socio económico como desde el demográfico.

FECHA DE AHORRO

Fecha a la que está calculado el ahorro en AFAP.

FEMINISMO

Es aquel movimiento que busca la emancipación de la mujer en su sentido pleno, y no únicamente como adquisidora de derechos. El feminismo ha generado corrientes de pensamiento y una acción política a favor del cambio en las condiciones de opresión entre los sexos. Sus aportes teóricos han permitido el estudio sistemático de la condición de las mujeres, su papel en la sociedad y las vías para lograr su emancipación. No existe un solo movimiento feminista, sino un amplio conjunto de grupos y expresiones sociales y teóricas que, desde distintas posturas políticas, luchan por el fin del patriarcado.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

Fenómeno que se caracteriza por el aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres. Se refiere a una desproporcionada representación de las mujeres entre los pobres con respecto a los hombres. La pobreza se ha feminizado si el porcentaje de las mujeres dentro de una población considerada pobre, supera el porcentaje de mujeres pertenecientes a esa población en su conjunto.

FIDEICOMISO

Relación jurídica por la cual una persona, denominada fideicomitente, transfiere bienes o activos a otra persona, llamada fiduciario, quien se obliga a utilizarlos a favor de aquel o de un tercero.

FINANCIAMIENTO TOTAL

Acumulación de reservas que cubran el 100% del valor actual de las obligaciones por concepto de pensiones contraídas con los miembros actuales.

FINANZAS

En un sentido general, parte de la economía que estudia lo relativo a la obtención y gestión del dinero y de otros valores como títulos, bonos, etc. En un sentido más práctico las finanzas se refieren a la obtención y gestión, por parte de una compañía o del Estado, de los fondos que necesita para sus operaciones y de los criterios con que dispone de sus activos.

FINANZAS PÚBLICAS

Dícese del estudio y de la gestión de los instrumentos fiscales que utiliza el Estado para el desarrollo de sus actividades. El estudio de las finanzas públicas incluye lo relativo a la magnitud y estructura de los impuestos, al presupuesto de los gastos públicos, a los préstamos que el gobierno toma o efectúa y a todos los rubros de las cuentas públicas en general.

FLEXIBILIZACIÓN

Se refiere al conjunto de medidas tomadas por gobiernos, empresas y trabajadores para eliminar restricciones y cargas, de forma que resulte posible la adaptación a las mayores exigencias de competitividad internacional y a las cambiantes exigencias de la economía de la información. Los factores aludidos han incidido en una tendencia hacia la transformación y desregulación de las relaciones laborales, dando lugar a una creciente diversidad de situaciones, algunas de las cuales no responden a la forma típica de empleo (contrato indefinido, protección social, jornada completa y lugar de trabajo determinado).

FONDO

Cantidad de dinero depositada en una cuenta especial para el uso de determinados fines.

FONDO ABIERTO

Aquel fondo de pensiones que incorpora el patrimonio de varios planes de pensiones.

FONDO CERRADO

Aquel fondo de pensiones constituido por un único plan.

FONDO DE AHORRO PREVISIONAL

Es un patrimonio constituido por la suma de los aportes recibidos por cada afiliado; son las disponibilidades transitorias y las inversiones realizadas y está destinado únicamente a financiar las prestaciones por invalidez, vejez y sobrevivencia. La propiedad del Fondo de Ahorro Previsional será de los afiliados al mismo. Este fondo no se mantiene inactivo, sino que la AFAP se encarga de invertirlo.

FONDO DE CAPITALIZACIÓN

Tipo de fondo de inversión en el que no hay un reparto periódico de los beneficios, sino que estos se reinvierten en el patrimonio del fondo, incrementando así la participación de cada miembro.

FONDO DE FLUCTUACION DE RENTABILIDAD

Parte del Fondo de Ahorro Previsional destinado a garantizar la tasa de rentabilidad real mínima del régimen.

FONDO DE PENSIONES

Patrimonio constituido por todas las aportaciones de los planes de pensiones que se entrega a las entidades gestora y depositaria con el fin de hacerle producir rendimientos para cubrir en un futuro las prestaciones convenidas.

FONDO DE PREVISION

Plan de pensiones totalmente financiado, con aporte definido, cuyos recursos son administrados por el sector público.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Se refiere al origen de los recursos de un sistema de Seguridad Social.

G

GASTO PÚBLICO

Gastos hechos por el gobierno y sus agencias, como distinto del gasto que realizan los particulares y las empresas. No existe un criterio uniforme para definir los entes gubernamentales que participan en el gasto público total.

GÉNERO

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres. Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas.

H

HABER SUCESORIO

Es el conjunto de bienes que tiene una persona y que se transmiten a sus herederos una vez que este fallece.

HISTORIA LABORAL

Registro de los afiliados activos en el cual se asentará como mínimo el tiempo de servicios, asignaciones computables y aportes pertinentes por cada empresa declarados por el sujeto activo o el interesado, así como lo que resulte de las actuaciones inspectivas efectuadas por la institución.

En el caso de los trabajadores no dependientes sólo se registrarán aquellos servicios y asignaciones computables por los que se haya cotizado.

I

IDENTIDAD DE GÉNERO

La identidad de género se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué coincidir necesariamente con el sexo que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en la que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas.

IGUALDAD DE GÉNERO

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

IMPUESTO

Carga obligatoria que los individuos y empresas entregan al Estado para contribuir a sus ingresos. Sin los impuestos, que históricamente han tomado muy diversas formas, no podría concebirse la existencia del Estado pues éste, como entidad jurídicamente independiente de las personas privadas, no tendría recursos para realizar sus funciones.

INCAPACIDAD

En el Seguro de Accidentes Personales se denomina Incapacidad a la imposibilidad de una persona para el desarrollo de sus funciones normales. Pueden distinguirse diversos tipos que dan lugar a distintas indemnizaciones: por su duración, la incapacidad puede ser temporal o permanente, por su extensión, parcial o total, y dentro de esta cabe distinguir entre total para el trabajo habitual o para todo tipo de trabajo.

INCAPACIDAD PERMANENTE

Situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento médico prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que anulan o disminuyen la capacidad laboral.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Situación ocasionada por un accidente, sea o no laboral, o una enfermedad, común o profesional, que da lugar a la imposibilidad temporal del interesado de realizar el trabajo que habitualmente venía realizando.

INDICADORES

Son estadísticas que resultan de la elaboración y síntesis de una cierta cantidad de información estadística, que permiten formarse una idea precisa de un fenómeno más o menos complejo, facilitando el conocimiento y por ende la toma de decisiones. Son herramientas para clarificar y definir, de forma más precisa, objetivos e impactos. Son medidas verificables de cambio o resultado, diseñadas para contar con un estándar contra el cual evaluar, estimar o demostrar el progreso con respecto a metas establecidas.

INDICADORES DE GÉNERO

Medida, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social específica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación o condición a través del tiempo. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar la situación relativa de mujeres y hombres, y los cambios que se producen en dicha situación.

INDICE

Número que sirve para indicar el comportamiento de una o más variables relacionadas.

INDICE DE ENVEJECIMIENTO

Expresa la relación entre la cantidad de personas adultas mayores y la cantidad de niños y jóvenes. Se calcula como el cociente entre personas de 65 años y más con respecto a las personas menores de 15 años.

INDICE DE MASCULINIDAD

Índice demográfico que expresa la razón de hombres por mujeres en un determinado territorio. Se calcula como el cociente entre el número de hombres sobre el número de mujeres de una población multiplicado por cien.

INDICE DE REVALUACION

Forma de revalorización de las pasividades.

INFLACION

Consiste en un aumento general del nivel de precios que obedece a la pérdida de valor del dinero. Las causas concretas e inmediatas de la inflación son diversas pero, en esencia, se produce inflación cuando la oferta monetaria crece más que la oferta de bienes y servicios.

INFORMALIDAD

Refiere a aquellas personas que, desde su condición actuante como generadores de bienes y servicios, no deriva la cobertura de la seguridad social ni emana la posibilidad de ejercer derechos. Actividad laboral de quienes trabajan y perciben ingresos al margen del control tributario del Estado y de las disposiciones legales en materia laboral.

INMIGRACIÓN

Movimiento de población que consiste en la llegada de personas a un país o región diferente de su lugar de origen para establecerse en él.

INTERES

Precio que se paga por el uso del dinero. Generalmente se expresa como un tanto por ciento anual sobre la suma prestada, aunque dicho porcentaje puede definirse también para otros periodos más breves.

INVISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES

La invisibilización se trata de un concepto muy utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación, y el caso más evidente es el de las mujeres. Es la desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como naturales.

J

JORNAL

Forma de retribución del trabajo, es el salario que cobra un trabajador por un día de trabajo o también el trabajo que realiza un operario por día.

JORNALERO

Persona que trabaja a cambio de un jornal o pago por día de trabajo.

JUBILACIÓN

Prestación contributiva en dinero a la que tiene derecho todo trabajador en carácter de retiro de la actividad remunerada, siempre que reúna ciertos requisitos de edad y servicios aportados.

JUBILACIÓN COMPATIBLE CON ACTIVIDAD

Son situaciones especiales para aquellos sectores de actividad en los que exista escasez de mano de obra calificada en determinados oficios, profesiones o categorías laborales y requieren autorización del Poder Ejecutivo. Serán beneficiarios aquellos jubilados que no superen los 70 años de edad al momento de la contratación.

JUBILACIÓN COMÚN

Para configurar causal por jubilación común se exigirá cumplir con 60 años de edad y un mínimo de 30 años de servicio, con cotización efectiva para los periodos cumplidos en carácter de trabajador no dependiente o con registración en la historia laboral para los periodos cumplidos en carácter de trabajador dependiente.

JUBILACIÓN PARCIAL

Este tipo de jubilación es compatible con el desempeño de actividad de la misma afiliación. En el caso de trabajadores podrán seguir trabajando la mitad del horario y jubilarse cobrando el 50% de la pasividad a la que hubieran tenido derecho. En el caso de jubilados la jubilación actual se reducirá un 50% y podrá retornar a la actividad como dependiente de la misma afiliación de su actividad final, con una jornada laboral que no podrá exceder el 50% del horario habitual al cese.

JUBILACIÓN POR EDAD AVANZADA

La causal de jubilación por edad avanzada se configura mediante alguno de los siguientes requisitos, se esté o no en actividad a la fecha de configuración de tal causal:

- setenta años de edad y quince años de servicios, o
- sesenta y nueve años de edad y diecisiete años de servicios, o
- sesenta y ocho años de edad y diecinueve años de servicios, o
- sesenta y siete años de edad y veintiún años de servicios, o
- sesenta y seis años de edad y veintitrés años de servicios, o
- sesenta y cinco años de edad y veinticinco años de servicios

JUBILACIÓN POR INCAPACIDAD FÍSICA TOTAL

La causal de jubilación por incapacidad física total se configura por la ocurrencia de cualquiera de los siguientes presupuestos:

- La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida en actividad o en período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado y siempre que se acredite no menos de dos años de actividad para el caso de trabajadores de más de 25 años de edad y no menos de seis meses de actividad para el caso de trabajadores de hasta 25 años de edad.
- La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, a causa o en ocasión del trabajo, cualquiera sea el tiempo de servicios.
- La incapacidad laboral absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida después del cese en la actividad o del vencimiento del período de inactividad compensada, cuando se computen diez años de servicios reconocidos como mínimo, siempre que el afiliado haya mantenido residencia en el país desde la fecha de su cese y no fuera beneficiario de otra jubilación o retiro.

L

LABORAL

Adjetivo con el que se califica y relaciona una actividad determinada con eventos en los que se manifiesta un interés o propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto, prestar un servicio o completar las metas de un sistema administrativo. En pocas palabras, lo laboral es aquello que tiene que ver con el trabajo.

LARGO PLAZO

Periodos de tiempo donde se pueden manifestar plenamente los cambios en todos los elementos de la actividad económica, generalmente refiere a periodos mayores a tres años.

LAUDO

Refiere a los acuerdos sobre tarifas salariales. Es un concepto que se utiliza en el ámbito del derecho para nombrar a la resolución dictada por un árbitro o una comisión tripartita (por lo general) que permite solucionar un conflicto entre dos o más partes.

LONGEVIDAD

Duración de vida de un ser humano, cualidad de la persona que vive muchos años. Será longevo si logra vivir más tiempo que lo que normalmente lo hace la especie a la que pertenece.

M

MADURACION DEL SISTEMA

Proceso mediante el cual las personas jóvenes elegibles para recibir una pensión en un sistema nuevo, gradualmente avanzan en edad y se jubilan, con lo cual el coeficiente de dependencia del sistema se eleva hasta igualar el coeficiente de dependencia demográfico. En un sistema que ha llegado a su madurez, todos los ancianos del grupo cubierto, están en condiciones de recibir una pensión completa.

MARGEN DE SOLVENCIA

Patrimonio constituido en base a capitales no comprometidos, indicado para cubrir aquellas situaciones imprevistas. Es la cantidad requerida por la empresa aseguradora para absorber pérdidas por variaciones extraordinarias en los resultados, a fin de que cumplan a cabalidad con los compromisos asumidos con los asegurados, beneficiarios o contratantes, y con las cedentes en caso de riesgos aceptados en reaseguro.

MATERIA GRAVADA

Constituye materia gravada todo ingreso que, en forma regular y permanente, sea en dinero o en especie, susceptible de apreciación pecuniaria, perciba el trabajador dependiente o no dependiente, en concepto de retribución y con motivo de su actividad personal, dentro del respectivo ámbito de afiliación. (Art. 153 de la Ley 16.713 y Art. 2 del Decreto 113/96)

MEDIANO PLAZO

Periodos de tiempo que se caracterizan por ser de duración intermedia, generalmente entre uno a tres o cuatro años.

MENSUAL

Se utiliza para hacer mención a aquello que dura un mes o que sucede o se repite cada mes. Es el tipo de remuneración adquirida al final de cada mes, el trabajador recibe una remuneración fija por las tareas realizadas.

MIGRACION

Movimiento de población que consiste en dejar el lugar de residencia para establecerse en otro país o región.

MONOTRIBUTO

Es un régimen que beneficia a las actividades empresariales de reducida dimensión económica, unificando los aportes a BPS y a DGI, en un solo tributo, alcanzando tanto a un conjunto de actividades desarrolladas en la vía pública y/o en espacios públicos, así como a una serie de actividades desarrolladas en pequeños locales y predios privados o públicos.

MORTALIDAD

Cantidad de personas que mueren en un lugar y en un período de tiempo determinados en relación con el total de la población.

MORTALIDAD MATERNA

Muerte de una mujer mientras está embarazada o dentro de los 42 días siguientes a la terminación del embarazo, independientemente de la duración y el sitio del embarazo, debido a cualquier causa relacionada con o agravada por el embarazo mismo o su atención, pero no por causas accidentales o incidentales.

MOVILIDAD SALARIAL

Ver Evolución Funcional de los Salarios

MUESTREO

Selección de un conjunto de personas o cosas que se consideran representativos del grupo al que pertenecen, con la finalidad de estudiar o determinar las características del grupo.

MUESTREO ESTADISTICO

Son aquellos que se basan en el principio de equiprobabilidad. Es decir, aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño n tienen la misma probabilidad de ser elegidas.

O

OPCIÓN Art. 8

Opción prevista en el artículo 8 de la Ley Nº 16.713 por la cual se le permite a los afiliados cuyas asignaciones computables estén comprendidas en el 1º nivel de los topes de dicha ley (\$53.374 valor al 1/1/2018) optar por quedar incluidos en el régimen de ahorro individual obligatorio por sus aportes personales correspondientes al 50% de sus asignaciones computables. Por el restante 50% estos afiliados aportarán al régimen de jubilación solidario.

ORGANIZACION FINANCIERA

La organización financiera de la seguridad social es el conjunto de medidas administrativas de que dispone el organismo gestor responsable en vista de la aplicación de los mecanismos financieros, actuariales y contables que garanticen el equilibrio financiero de cada rama o régimen de seguridad social. Abarca todas las modalidades en que percibe y administra los ingresos que ulteriormente desembolsa en concepto de pago de prestaciones y gastos administrativos. Ello incluye la elección de un sistema de financiación apropiado y la inversión de los fondos excedentarios.

P

PARTÍCIPE

Nombre que recibe la persona que realiza las aportaciones económicas a un plan de pensiones.

PARTÍCIPE EN SUSPENSO

Situación en la cual el partícipe de un plan de pensiones, deja de hacer aportaciones y sólo tendrán lugar aumentos en su capital, en base a los rendimientos de las anteriores contribuciones.

PENSIÓN

Prestación económica de la seguridad social, de pago periódico y de duración normalmente vitalicia o hasta que el beneficiario alcance una edad determinada. Pueden ser de modalidad contributiva o no contributiva.

PENSIÓN MINIMA GARANTIZADA

Garantía del gobierno de que incrementará hasta un cierto nivel mínimo las pensiones que se sitúen por debajo de éste.

PENSIÓN PARA HIJOS DE FALLECIDOS POR VIOLENCIA DOMÉSTICA

Es una pensión para hijos de personas fallecidas a consecuencia de un hecho de violencia doméstica, que estén cursando estudios en institutos de enseñanza públicos o privados, o padezcan una incapacidad física o psíquica que les impida acceder a una tarea remunerada. Es una pensión mensual equivalente a la prestación asistencial no contributiva por vejez e invalidez. Serán beneficiarios los hijos solteros menores de 21 años de edad (sin medios de vida propios) y los hijos solteros mayores absolutamente incapacitados para todo trabajo (sin medios de vida propios).

PENSIÓN PARA VÍCTIMAS DE DELITOS VIOLENTOS

Es una prestación mensual que se genera como consecuencia de hechos de violencia (rapiña, copamiento o secuestro) que deriven en el fallecimiento de la víctima o cuando ésta resulta incapacitada en forma absoluta para todo trabajo. Serán beneficiarios los cónyuges o concubinos de los fallecidos por homicidio, los hijos menores de 21 años de los fallecidos por homicidio, los hijos mayores de 21 años solteros y absolutamente incapacitados para todo trabajo y quien resulte incapacitado en forma absoluta para todo trabajo remunerado por haber sido víctima de rapiña, secuestro o copamiento.

PENSIÓN POR FALLECIMIENTO

Es una prestación económica mensual que se genera a partir del fallecimiento de una persona jubilada, trabajadora o amparada por subsidios de BPS. También generan derecho a pensión por fallecimiento las personas desocupadas (siempre que el cese de la actividad o del subsidio fuera dentro del año del fallecimiento) o las desvinculadas de la actividad con un mínimo de 10 años de servicios, y siempre y cuando sus beneficiarios no percibieran otra pensión generada por el mismo fallecido. La declaración judicial de desaparición o ausencia de una persona jubilada, activa, desocupada o desvinculada, también pueden generar el derecho a pensión por fallecimiento.

PENSIÓN POR INVALIDEZ

Es una prestación no contributiva que se abona mensualmente a personas con discapacidad, según dictamen del área de Medicina Laboral de BPS. Serán beneficiarios las personas con discapacidad común en situación de carencia de recursos para hacer frente a sus necesidades vitales y las personas con discapacidad severa. Las personas con dictamen de incapacidad común deberán comprobar carencia de recursos, para la comprobación se tomarán en cuenta los ingresos de la persona con discapacidad y de los familiares civilmente obligados a prestarle alimentos.

PENSIÓN POR VEJEZ

Es una prestación no contributiva que se abona mensualmente a personas mayores de 70 años en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Será beneficiario todo habitante del país con 70 años cumplidos, que carezca de recursos para hacer frente a sus necesidades vitales. Se tomarán en cuenta los ingresos personales y los de sus familiares civilmente obligados a prestarle alimentos, convivan o no con él.

PERSONAS OCUPADAS

Son todas aquellas de 14 o más años de edad, que trabajaron durante el período de referencia de la encuesta (semana anterior), o que no trabajaron por estar de vacaciones, o por enfermedad o accidente, conflicto de trabajo o interrupción del trabajo a causa del mal tiempo, averías producidas en las máquinas o falta de materiales o materias primas, pero tenían empleo. Se incluyen en esta categoría a los trabajadores familiares no remunerados.

PERSONAS DESOCUPADAS

Son todas las personas de 14 o más años de edad que durante el período de referencia (semana anterior) no estaban trabajando por no tener empleo, pero que buscan un trabajo remunerado o lucrativo. Esta categoría comprende: a las personas que trabajaron antes pero perdieron su empleo (desocupados propiamente dichos), aquellas personas en seguro de paro y aquellas que buscan su primer trabajo.

PLAN DE PENSIONES

Sistema de previsión voluntario por el cual los miembros que lo componen tienen derecho, en las condiciones y cuantías preestablecidas, a percibir rentas y/o capitales por jubilación, viudedad, orfandad o invalidez a cambio de las aportaciones económicas que realicen con antelación a tales efectos.

PLAN DE PENSIONES ASOCIADO

Son aquellos promovidos por asociaciones, colectivos y sindicatos que deben estar legalmente constituidos con fines u objetivos comunes y distintos del propósito de configurar un plan de pensiones. Los partícipes serán sus asociados, miembros o afiliados y las aportaciones correrán a su exclusivo cargo, no existiendo aportación de la entidad promotora.

Pueden crearse planes de promoción conjunta para esta modalidad de plan.

PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO

Son aquellos que una empresa promueve a favor de sus trabajadores. La empresa podrá ser promotora de un solo plan y al que exclusivamente podrán adherirse como partícipes los empleados de esta. Las aportaciones las realiza el promotor y el partícipe de forma conjunta o solo el promotor, pero nunca solo el partícipe. Varias empresas podrán promover conjuntamente un plan de pensiones de empleo.

PLAN DE PENSIONES INDIVIDUAL

El promotor es cualquier Entidad de carácter Financiero. Partícipe será cualquier persona física.

PLAN MIXTO

Plan de pensiones que combina la prestación definida con la aportación definida.

PLAN O INFORME BEVERIDGE

Informe presentado, en el Reino Unido, en noviembre de 1942 por Sir William Beveridge, donde se explicitaban los cambios necesarios en el sistema del Seguro Social existente, atendiendo al éxito futuro del mismo.

POBLACION

En estadística, es el conjunto total de objetos de los cuales se busca información, y de la cual pueden extraerse muestras de diverso tipo; en demografía, es el conjunto total de personas que viven en un área determinada, como una ciudad, país o región.

POBLACION DESEMPLEADA

Dícese del total de personas que, perteneciendo a la población económicamente activa, no se encuentran trabajando pero está buscando empleo. Dentro de la población desempleada se encuentran quienes han perdido su empleo y aquellas personas que buscan trabajo por primera vez.

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA (PEA)

Comprende a las personas de 14 o más años de edad, que tienen al menos una ocupación, o que sin tenerla, la buscan activamente durante el período de referencia elegido para la encuesta (semana anterior). Este grupo incluye la fuerza de trabajo civil y los efectivos de las fuerzas armadas.

POBLACION OCUPADA

Parte de la población económicamente activa que tiene un empleo, remunerado o no.

POBREZA

Carencia de los bienes y servicios necesarios para satisfacer las necesidades básicas.

PORCENTAJE DE CAPTACION PRECOZ

Surge del cociente entre el número de embarazadas que consultan por primera vez antes del 4to. mes de embarazo y el número total de ingresos de embarazadas en el mismo período, multiplicado por cien.

PORCENTAJE DE CESAREAS

Es el resultado del cociente entre el número de cesáreas de un período y el número de partos en el mismo período, multiplicado por cien.

PORCENTAJE DE PREMATUREZ

Comprende el cociente entre el número de prematuros de menos de 2.500 gramos y más de 28 semanas de edad gestacional dividido entre el total de nacimientos en el mismo período, multiplicado por cien.

PRESTACIÓN

Obligaciones adquiridas por el partícipe o beneficiario, a cambio de sus aportaciones anteriores, cuando ocurra la contingencia prevista.

PRESTACION CONTRIBUTIVA

Es aquella a la que se accede cumpliendo determinadas condiciones, una de las cuales es la de haber cotizado al sistema.

PRESTACIÓN DEFINIDA, PLAN DE

Aquel plan de pensiones en el que se determina a priori el importe de la prestación y, en función del mismo, se calcula, con posterioridad, la correspondiente aportación que dará lugar, después de rentabilizarla, a dicha prestación preestablecida. Es decir, lo que esta fijo es la tasa de reemplazo, la variable de ajuste es la tasa de aporte.

PRESTACION ECONOMICA

Derecho de contenido dinerario, que corresponde al beneficiario cuando acredita el cumplimiento de las condiciones y requisitos exigidos para su adquisición.

PRESTACION NO CONTRIBUTIVA

Es a la que se accede sin exigencia de contribución previa.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Son aquellas prestaciones a las que los trabajadores acceden como complemento de su sueldo y en base a los aportes realizados al sistema de seguridad social, como ser asignaciones familiares, ayudas extraordinarias, prótesis y lentes, etc.

PRESTACIONES SUSTITUTIVAS

Son aquellas prestaciones otorgadas con el fin de sustituir el salario del trabajador haciendo frente a determinadas contingencias, como ser: desempleo, enfermedad, maternidad, etc.

PREVISION SOCIAL

Conjunto de medidas para atender a contingencias o necesidades previsibles, es decir a necesidades sociales, asegurando en el presente la satisfacción de necesidades sociales futuras.

PRIMA

Aportación económica que ha de satisfacer el contratante o asegurado a la entidad aseguradora en concepto de contraprestación por la cobertura de riesgo que este le ofrece.

PRIMA DE SEGURO COLECTIVO

Porcentaje de prima que se paga a una aseguradora para la cobertura por prestación de jubilación de incapacidad total, subsidio transitorio por incapacidad parcial y pensión de sobrevivencia por fallecimiento en actividad o en goce de las prestaciones mencionadas.

PRIMA ÚNICA

Aquella cuyo importe se satisface de una sola vez y por adelantado.

PRINCIPIO DE EQUIDAD

Puede hablarse de equidad individual o colectiva. La equidad individual supone una equivalencia entre el monto esperado de las prestaciones y el monto esperado de las cotizaciones (o contribuciones) realizadas por el mismo individuo o por un apoderado de este.

La equidad colectiva se produce cuando la proporción entre prestaciones y contribuciones esperadas es la misma para todos los individuos cubiertos, independientemente de las cotizaciones pagadas de forma individual.

PRINCIPIO DE IGUALDAD

El principio de igualdad determina que todas las personas deben estar amparadas de forma igualitaria ante los mismos riesgos. Implicaría la asignación de idéntica protección ante situaciones iguales.

También puede definirse como "Igualdad de trato" y es que todo ser humano como tal tiene derecho a la seguridad social sin discriminación alguna por cualquier motivo, ya sea raza, sexo, idioma, religión, opinión política, etc.

PRINCIPIO DE OBLIGATORIEDAD

Implica que las normas de la seguridad social son imperativas, por lo que no es voluntario el ingreso al sistema, sin perjuicio de que pueda aceptarse la cobertura optativa y voluntaria de acuerdo a ciertas condiciones y como adecuado complemento de los regímenes obligatorios indispensables.

PRINCIPIO DE PARTICIPACION

Deber que tiene la sociedad de involucrarse en la administración de la seguridad social a través de sus organizaciones representativas. Implica involucrar a todos los sectores

interesados en los asuntos de formulación de políticas y de administración de la seguridad social, que son de interés directo para la comunidad.

PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD DEL ESTADO

Este principio deriva de la naturaleza del derecho humano a la seguridad social. El nivel de intervención del Estado puede variar según las tradiciones y circunstancias nacionales.

PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD

Supone la participación de todos los habitantes de la República tanto en las obligaciones como en los derechos reconocidos para la constitución y utilización de los recursos de la Seguridad Social. Por encima de la solidaridad de clase o grupo laboral, se debe colocar la solidaridad general a escala nacional.

PRINCIPIO DE SUBSIDIARIDAD DEL ESTADO

Por él se determina la colaboración del Estado, a través de Rentas Generales, para cubrir las insuficiencias de recursos que puedan perturbar el desarrollo del Sistema.

PRINCIPIO DE SUFICIENCIA

En forma racionalmente proporcionada a las posibilidades económicas de la República, procura la satisfacción adecuada de las necesidades reales de los individuos en razón de las contingencias cubiertas.

PRINCIPIO DE UNIDAD

Supone la implantación de un sistema de manera tal que toda institución estatal, paraestatal o privada, que actúe en el campo de la previsión social debe hacerlo bajo una cierta coordinación para evitar desperdicios y duplicaciones de recursos humanos y materiales.

PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD

Se presenta en 2 vertientes, la subjetiva que implica que todos los habitantes de la República, sin excepciones, ante la misma circunstancia o contingencia, recibirán igual cobertura, y la objetiva, que implica que la seguridad social debe cubrir todas las contingencias a las que esté expuesto el ser humano que vive en sociedad.

PRODUCTO BRUTO INTERNO (P.B.I.)

Es un indicador económico que refleja el valor monetario de todos los bienes y servicios finales producidos por un país en un determinado periodo de tiempo.

PROMOTOR

Cualquier entidad, corporación, empresa o asociación que inste la creación de un plan de pensiones.

PROTECCION SOCIAL

Conjunto de políticas y programas gubernamentales y privados con los que las sociedades dan respuesta a diversas contingencias, concretamente la enfermedad, la maternidad, las lesiones profesionales, el desempleo, la invalidez, la vejez y la muerte de quien mantiene a la familia. Bajo su amparo se encuentran todos los habitantes, independientemente de su realidad en cuanto a cotizaciones o empleo. En ella se integran elementos o programas de bienestar social como alimentación, vivienda, inclusión social, entre otros.

PROYECCIONES DEMOGRAFICAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Consisten en la determinación del número anual de los activos y de los beneficiarios de las diversas prestaciones.

PRUEBA TESTIMONIAL

Son las declaraciones de testigos bajo juramento acerca de la verificación de ciertos hechos de los cuales han tomado conocimiento en forma directa o por los dichos de otra persona.

PUESTOS DE COTIZANTES

Es el equivalente a la cantidad de puestos de trabajo declarados en nómina para un mes de cargo dado, con la salvedad de que si una persona ocupa más de un puesto de trabajo dentro de la misma empresa, se lo considera como un solo puesto.

R

RAMA DE ACTIVIDAD

Llámesse así al conjunto de productores que se especializan en rubros afines. Las ramas de actividad se engloban generalmente en sectores económicos.

RAMO

Conjunto de modalidades de seguro relativas a riesgos de características de naturaleza semejantes. En este sentido se habla de ramo de vida, de automóviles, de incendios, etc.

RATIO

Ver Índice.

REASEGURADOR

Entidad aseguradora que da o acepta una cobertura de reaseguro.

REASEGURO

Seguro que una compañía de seguros (denominada compañía cedente) cede a otra compañía de seguros (denominada reaseguradora) con el objeto de traspasar riesgos sobre pólizas de seguros emitidas por la compañía cedente.

RECESION

Fase del ciclo económico caracterizada por la disminución de la actividad, el empleo y la producción.

RECURSOS

Llámesse así en economía al conjunto de capacidades humanas, elementos naturales y bienes de capital, escasos en relación a su demanda, que se utilizan casi siempre conjuntamente para producir bienes y servicios.

REDISTRIBICION DE LA RIQUEZA

Transferencia de bienes, y en especial de rentas, de unos sectores a otros de la población, para hacer la distribución de la misma más homogénea.

REDITO

Renta, utilidad o beneficio que rinde un capital. Etimológicamente tiene el mismo sentido que rendimiento, pues procede de la misma raíz, e indica en general el retorno que produce una inversión.

REGIMEN DE CAPITALIZACION COMPLETA (PRIMA MEDIA UNIFORME)

Persigue mantener el equilibrio por tiempo indefinido (o por varias décadas) mediante una prima fija que se calcula actuarialmente sobre la base de las estimaciones de las obligaciones futuras (que tiene en cuenta variables demográficas, económicas, etc.).

REGIMEN DE CAPITALIZACION PARCIAL (PRIMA MEDIA ESCALONADA)

En el régimen de prima media escalonada con reservas incompletas, el equilibrio se mantiene por períodos más cortos (por ejemplo una década), estableciendo una prima fija dentro de cada período, pero normalmente aumentando la prima en períodos sucesivos. Es decir, la tasa de cotización es fija y se mantiene constante durante un periodo definido, de modo que ingresos y gastos deberían estar en equilibrio actuarial durante ese periodo.

REGIMEN MIXTO

Es aquel que recibe las contribuciones y otorga las prestaciones en forma combinada, una parte por el régimen de solidaridad intergeneracional (sistema de reparto) y otra por el régimen de jubilación por ahorro individual (sistema de capitalización).

RELACION DE DEPENDENCIA GENERAL

Es la proporción de la población menor de 15 años y mayor de 65 años en relación a los de 15 a 64 años de edad.

RELACION DE DEPENDENCIA DE LOS ANCIANOS

Es la proporción de la población mayor de 65 años en relación a los de 15 a 64 años.

REMUNERADO

Pagar a una persona por un trabajo o un servicio, dar una recompensa o premio por un servicio o favor.

RENTA

Cobro de los individuos, de las sociedades o del gobierno que derivan del trabajo de las personas o de la propiedad de los factores de producción.

RENTA TEMPORAL

Es aquella que recibirá el partícipe y/o beneficiario durante un número limitado de años de acuerdo a lo determinado en el contrato, cuando se dé el hecho con derecho a la prestación.

RENTA VITALICIA

Es la que recibirá el partícipe y/o beneficiario mientras éste conserve la vida, cuando tenga lugar el hecho que le dé derecho a la prestación.

REPARTO

Ver Sistema de Reparto.

RESCATE

Operación por la cual por su propia voluntad el asegurado percibe el importe de la provisión matemática que llevara constituida hasta ese momento por cubrir un riesgo determinado.

RESERVA ESPECIAL

Reserva monetaria integrada por el aporte de todas las administradoras, quienes están obligadas a aportar un porcentaje determinado en función de la parte del fondo de ahorro previsional que les corresponde, creada con el objeto de responder a los requisitos de tasa de

rentabilidad real mínima mensual del régimen cuando la diferencia no pudiera ser cubierta por el respectivo Fondo de Fluctuación de Rentabilidad.

RESERVA MATEMÁTICA

Montante constituido por aquellos sistemas de capitalización actuarial que no sólo se fundamentan en el ahorro, sino también en la previsión de un riesgo (probabilidades de fallecimiento, invalidez, etc., en función de la edad y otras variables).

RESERVAS PATRIMONIALES

Patrimonio adicional para garantizar la viabilidad del plan.

REVALUACION

Aumento del valor de la moneda nacional con respecto al de las monedas extranjeras. Es el concepto opuesto al de devaluación.

RIESGO

Acontecimiento futuro, posible e incierto, de tipo general, de naturaleza aleatoria, que se evalúa de manera objetiva y cuya realización (siniestro) causa un daño concreto.

RIESGO DE LONGEVIDAD

Se define como el riesgo asociado a que valor actual actuarial de las prestaciones a favor de una cabeza sea inferior al valor actual necesario para pagar las citadas prestaciones en los términos previstos en el Reglamento del Plan de pensiones.

RIESGO DE MORTALIDAD

Está asociado a la correcta estimación de los promedios $l_x = l_0 s(x)$ en el colectivo de partícipes y beneficiarios a que se refiere el Plan de Pensiones objeto de estudio. Es decir a la aplicación de unas Tablas actuariales "correctas" desde el punto de vista estadístico para medir las verdaderas probabilidades de mortalidad y/o supervivencia que prevalecen en el colectivo de pensiones.

RIESGO DE MODELACIÓN

Es el riesgo de que la distribución de probabilidad de la expectativa de vida esté modelada en forma incorrecta debido a la imperfección de los datos.

RIESGO IDIOSINCRÁTICO

Es el riesgo específico de los pasivos por rentas vitalicias (no financiero). Se origina en la variabilidad de las expectativas de vida en torno al valor esperado.

RIESGO DE TENDENCIA

Es el riesgo de aumentos inesperados importantes en la expectativa de vida debido a factores socioeconómicos o a mejoramientos en la eficacia de los tratamientos médicos.

S

SALARIO

En un sentido amplio salario es la retribución del factor productivo trabajo, incluyendo todos los ingresos provenientes del empleo o del autoempleo, los honorarios profesionales, etc. En un sentido más restringido salario es la remuneración del personal empleado en las empresas, incluyendo todos los pagos que éstas realizan a su personal.

SECTOR INFORMAL

Parte de la economía de un país que está constituida por trabajadores por cuenta propia y pequeñas empresas que no están integradas plenamente en el marco institucional que regula las actividades económicas.

SECTOR PÚBLICO

Incluye por un lado al sector público no financiero, que comprende a los organismos de la Administración Central que desarrollan las funciones de administración, defensa, educación, sanidad, seguridad social, etc., Gobiernos Departamentales y en general aquellos servicios que satisfacen las necesidades de índole social y también a las empresas públicas (ANCAP, OSE, UTE, ANTEL, ETC.).

Por otra parte incluye al sector público financiero, compuesto por el Banco Central del Uruguay y el resto de bancos oficiales.

SEGURIDAD SOCIAL

Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de disposiciones públicas, contra los infortunios económicos y sociales que de lo contrario serían ocasionados por la interrupción o reducción considerable de ingresos a raíz de contingencias como la enfermedad, maternidad, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, invalidez, vejez y muerte; el suministro de atención de salud y el otorgamiento de subsidios a familias con hijos menores de edad.

SEGURO SOCIAL

El Seguro Social se desarrolló en respuesta a la necesidad de agrupar los riesgos sociales dentro de una colectividad identificable, cuyos miembros tuviesen la capacidad y el interés común de contribuir al costo de enfrentar tales riesgos. Es así que se define como un conjunto ordenado de medidas públicas de ordenación de un sistema de solidaridad para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas, económicamente evaluables.

SELECCIÓN ADVERSA

Problema derivado de la imposibilidad de un asegurador de distinguir entre los individuos que presentan un alto riesgo y los que presentan un bajo riesgo. En este caso la prima del seguro refleja el nivel del riesgo medio, lo cual induce a los individuos de bajo riesgo a no participar y hace subir el precio del seguro aún más, hasta que los mercados de seguros dejan de funcionar.

SERIES DE TIEMPO

Sucesión estadística de los valores de una variable a lo largo del tiempo.

SERVICIOS BONIFICADOS

Son aquellos para cuyo cómputo se adiciona tiempo suplementario ficto a la edad real y al período de trabajo registrado.

SERVICIOS ORDINARIOS

Son aquellos que corresponden al tiempo real de trabajo registrado.

SIMULACION

Método de análisis y de previsión que se basa en la construcción de modelos. La simulación parte de un agregado organizado de datos sobre la realidad; se asumen luego diversas posibilidades concretas observando como los datos se alterarían ante diferentes valores de las variables exógenas.

SISTEMA ASOCIADO

Son aquellos promovidos por una asociación o sindicato y en los que los partícipes son asociados, miembros o afiliados de esas asociaciones. Las aportaciones correrán a exclusivo cargo de los asociados, no existiendo aportación de la entidad promotora. Estos planes de pensiones pueden tener un único promotor o varios que los promuevan de forma conjunta.

SISTEMA DE EMPLEO

Sistema utilizado por las entidades empresariales para financiar, con las aportaciones de las mismas y las de sus empleados, las prestaciones de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad de los mismos, cuando se dé tal contingencia.

SISTEMA DE REPARTO

Sistema empleado por la Seguridad Social, para financiar sus coberturas (jubilación, invalidez, viudedad, etcétera) basado en el principio de solidaridad intergeneracional; es decir, la generación de cotizantes cubre el desembolso necesario para otorgar las prestaciones.

SISTEMA INDIVIDUAL

Sistema de financiación de un plan de pensiones en el que el partícipe de forma voluntaria se incorpora al mismo por un contrato de adhesión. Serán promovidos por un solo promotor y sus partícipes pueden ser cualquier persona física.

SISTEMA EQUITATIVO

El tratamiento que un individuo en particular recibe por parte del sistema de seguridad social es equitativo cuando existe una equivalencia entre el monto esperado ex ante de las prestaciones recibidas y el monto esperado ex ante de las contribuciones al financiamiento realizadas por el individuo en particular. En este caso se hablará de equidad a nivel individual para la persona considerada.

Por otro lado, un sistema de seguridad social es equitativo en su conjunto si la proporción entre prestaciones esperadas y contribuciones esperadas, es la misma para todos los individuos cubiertos, es decir si trata a todos los individuos por igual en términos de la relación entre prestaciones y contribuciones. En términos de medidas estadísticas descriptivas, un sistema es equitativo si la dispersión de los tratamientos individuales es nula.

SISTEMA IGUALITARIO

Un sistema de seguridad social es igualitario cuando proporciona beneficios del mismo monto absoluto a todos los individuos, independientemente de cualquier característica de los mismos, en particular en forma independiente de su contribución al financiamiento del conjunto del sistema.

SISTEMA SOLIDARIO

Un sistema de seguridad social es solidario si la financiación de sus prestaciones implica una transferencia de ingresos. Existen 2 tipos de solidaridad, la intergeneracional u horizontal que implica transferencia desde el joven al anciano y la intrageneracional o vertical que implica transferencia de individuos más ricos hacia individuos más pobres.

SISTEMA O REGIMEN DE AHORRO O APOORTE DEFINIDO

Supone mediante la acumulación de un importe mensual y en función del mismo, obtener al final del período un capital de libre disponibilidad.

SISTEMA O REGIMEN DE FINANCIACION COLECTIVA

En estos regímenes, el equilibrio financiero del sistema, considerando la masa total de afiliados como un único conjunto, se alcanza a través de la igualdad de los flujos actualizados de la totalidad de ingresos y egresos referidos a los afiliados.

SISTEMA O REGIMEN DE FINANCIACION INDIVIDUAL

Se definen como aquellos en los que el equilibrio financiero se logra a nivel de cada uno de los afiliados, en cuanto al valor actuarial de sus aportaciones y beneficios futuros.

SISTEMA O REGIMEN DE REPARTO PURO O SIMPLE

En este régimen, el equilibrio financiero deberá producirse anualmente, y los ingresos del período deberán calcularse de forma tal, que permitan cubrir las prestaciones del mismo lapso.

SISTEMA O REGIMEN DE CAPITALIZACION COLECTIVA

En este régimen, el equilibrio financiero se debe verificar por un período no menor a los 20 años. En este lapso el régimen cubrirá tanto a los afiliados originales como a quienes ingresen con posterioridad y hasta el término del plazo previsto para el período de equilibrio.

SISTEMA O REGIMEN DE CAPITALIZACION INDIVIDUAL

En este régimen, el equilibrio financiero se debe verificar por un período no menor a los 20 años. El citado equilibrio se produce a nivel de cada uno de los afiliados en cuanto al valor actuarial de sus aportaciones y beneficios jubilatorios.

SISTEMA O REGIMEN DE SEGURO O PRESTACION DEFINIDA

Permite cubrir cualquier riesgo emergente de vida, incapacidad, muerte, etc. mediante una prima mensual determinada en función de la cuantía de las indemnizaciones esperadas.

SISTEMA O REGIMEN FINANCIERO

Es la valoración actuarial de la previsión de costos futuros necesaria para determinar la cuantía de los recursos financieros y establecer el equilibrio ingresos/egresos en el tiempo.

SOBREVIVENCIA

Acción de salir adelante con los medios mínimos necesarios para vivir.

SUBEMPLEO

Es un fenómeno que ocurre en el mercado de trabajo cuando los trabajadores deben trabajar menos horas, realizar empleos con un nivel de calificación inferior al que tienen u ocuparse en unidades económicas menos productivas para evitar quedar desempleados.

SUBFONDO DE ACUMULACIÓN

Es una subdivisión del Fondo de Ahorro Previsional. Está integrado por aportes de los afiliados menores de 55 años, donde se priorizan las inversiones a largo plazo que brindan mayores ganancias.

SUBFONDO DE RETIRO

Es una subdivisión del Fondo de Ahorro Previsional. Está integrado por aportes de los afiliados de 55 años y más de edad, donde se busca proteger el ahorro ya generado en la cuenta individual del trabajador en la última etapa de su vida laboral.

SUBSIDIO

Ayuda económica que una persona o entidad recibe de un organismo oficial para satisfacer una necesidad determinada.

SUBSIDIO ESPECIAL DE INACTIVIDAD COMPENSADA

El subsidio especial de inactividad compensada (SEIC) es una prestación contributiva para quienes habiendo quedado sin empleo por causas ajenas a su voluntad, no pueden acceder a la jubilación por falta de edad o servicios.

SUBSIDIO PARA CUIDADOS DEL RECIÉN NACIDO

Es una prestación económica sustitutiva del salario que otorga BPS a la madre o padre, con actividades comprendidas por la Ley Nº19161, con actividad laboral durante el período de reducción del horario laboral, luego de la licencia maternal y hasta los 6 meses de vida del niño. Serán beneficiarias las madres que hayan sido beneficiarias del subsidio por maternidad de BPS, los padres o ambos, en caso de que decidan alternar el uso del medio horario laboral. El padre genera derecho siempre y cuando la madre del recién nacido haya hecho uso del subsidio por maternidad y se encuentre en actividad o amparada a subsidio por enfermedad.

SUBSIDIO POR DESEMPLEO

El subsidio por desempleo es una prestación de base económica, consistente en una transferencia monetaria para cubrir la pérdida de ingresos debido al cese involuntario, reducción o suspensión de la actividad laboral del trabajador.

SUBSIDIO POR ENFERMEDAD

Se otorga esta prestación a los trabajadores activos que por razones médicas se encuentran imposibilitados de trabajar, ya sea por enfermedad o por accidente de trabajo. BPS puede cubrir al trabajador hasta un año por motivo de enfermedad, con otro año de prórroga como máximo, o 2 años alternados dentro de los últimos 4 años, por la misma dolencia.

SUBSIDIO POR EXPENSAS FUNERARIAS Y GASTOS COMPLEMENTARIOS

El subsidio por expensas funerarias es una prestación económica que se abona por una única vez a los efectos de cubrir los gastos fúnebres causados tras el fallecimiento de un trabajador o jubilado de BPS sin cobertura. Los gastos complementarios son aquellos que se generan aun cuando el fallecido cuente con cobertura fúnebre, por concepto de traslado del cuerpo a cementerios públicos o salas velatorias. En caso de que el fallecido estuviese afiliado a algún régimen o servicio que cubra los gastos del sepelio no se generará el subsidio, pero de existir gastos complementarios, se reintegrarán a quienes acrediten haberse hecho cargo de los costos.

SUBSIDIO POR MATERNIDAD

Esta prestación económica ampara a la trabajadora durante su licencia maternal. El subsidio es sustitutivo del salario y cubre los 98 días de licencia (pre y posparto). El período de amparo al subsidio es de 14 semanas: seis semanas antes de la fecha probable de parto y ocho semanas luego de la misma.

SUBSIDIO POR PATERNIDAD

Es una prestación económica sustitutiva del salario que ampara al trabajador que se encuentra en licencia por razones de paternidad. El período de inactividad compensada cubierto por BPS es de 10 días continuos.

SUBSIDIO TRANSITORIO POR INCAPACIDAD PARCIAL

Es una prestación económica que se sirve a aquellos trabajadores que presentan una imposibilidad física para su tarea habitual. La incapacidad deberá ser dictaminada por los servicios médicos de BPS.

SUBSISTEMA IVS

Es el que atiende a los riesgos de invalidez, vejez y sobrevivencia.

SUCESO

Véase contingencia.

SUBVENCION

Subsidios que se dan a particulares para alentar ciertas actividades económicas específicas, en especial aquellas que no podrían desarrollarse sin algún tipo de apoyo externo.

SUELDO

Dícese de los salarios que devengan los empleados y el personal directivo de una empresa.

SUELDO ACTUAL

Es el sueldo nominal total mensual, sin incluir el aguinaldo.

SUELDO BASICO JUBILATORIO

Es el monto que se obtiene a partir de las asignaciones computables del trabajador (en un determinado período de tiempo) y al cual luego se le aplica la tasa de reemplazo que corresponda.

SUELDO BASICO DE PENSION

Es el monto al cual se le aplicarán los porcentajes establecidos, según el beneficiario, para obtener el monto de la pensión.

T

TABLA DE MORTALIDAD

Colección de valores del número de fallecimientos a cada edad entre un grupo de individuos que tienen todos una edad inicial preestablecida, de ordinario la edad 0.

TASA

Tarifa o impuesto. Más frecuentemente, se emplea para designar un valor que surge como relación, porcentual o no, entre otros dos.

TASA ANUAL DE MIGRACION NETA

Se obtiene relacionando el número de migrantes netos registrados anualmente o el promedio de ellos durante un cierto período en un área determinada, con la población media de dicha área de ese mismo período.

TASA BRUTA

Relación entre la frecuencia absoluta del suceso sobre la población observada.

TASA BRUTA DE MORTALIDAD

Es el número de muertes por cada 1000 habitantes durante un año determinado.

TASA BRUTA DE NATALIDAD

Indica el número de nacimientos vivos por cada 1000 habitantes durante un año determinado.

TASA DE ACTIVIDAD

Se calcula como el cociente entre la población económicamente activa y la población de 14 o más años de edad.

TASA DE AFILIACION

Es el cociente entre asegurados efectivos y asegurados potenciales.

TASA DE EMIGRACION

Indica el número de emigrantes que salen de una zona de origen por cada mil habitantes de dicha zona en un determinado año.

TASA DE INMIGRACION

Indica el número de inmigrantes que llega a un lugar de destino por cada mil habitantes en ese lugar de destino durante un año determinado.

TASA DE INTERES

El interés se puede definir como el monto de dinero que se paga por el uso de un capital tomado en préstamo por parte de quien lo haya solicitado. Es la cantidad que se abona en una unidad de tiempo por cada unidad de capital invertido. Si se trata de un crédito o de un préstamo, el interés es el monto que el deudor deberá pagar a quien le presta, por el uso de ese dinero. La tasa de interés se expresa en forma porcentual.

TASA DE INTERES TECNICO

Tasa de interés que paga la aseguradora.

TASA DE REMPLAZO O PORCENTAJE DE REMPLAZO:

Es un porcentaje fijado por ley, dependiendo de los años de servicios y la edad jubilatoria, que se aplica sobre el sueldo básico jubilatorio.

TASA DE RENTABILIDAD NOMINAL DEL FONDO DE AHORRO PREVISIONAL

La tasa de rentabilidad nominal anual del Fondo de Ahorro Previsional es el porcentaje de variación, durante los últimos doce meses del valor de la Unidad Reajutable, acumulada a la tasa de rentabilidad real de dicho Fondo.

TASA DE RENTABILIDAD REAL DEL FONDO DE AHORRO PREVISIONAL

La tasa de rentabilidad real mensual del Fondo de Ahorro Previsional, es el porcentaje de variación mensual experimentado por el mismo, medido en Unidades Reajustables, excluyendo los ingresos por aportes y traspasos entre Administradoras, así como los traspasos desde y hacia el Fondo de Fluctuación de Rentabilidad y las deducciones previstas por la Ley. La tasa de rentabilidad real anual se calculará por la acumulación de las tasas de rentabilidad reales mensuales.

TASA DE RENTABILIDAD NOMINAL DEL REGIMEN

La tasa de rentabilidad nominal del régimen se determinará calculando el promedio ponderado de la tasa de rentabilidad nominal de cada Fondo de Ahorro Previsional. El promedio ponderado mencionado será igual a la sumatoria de la tasa de rentabilidad nominal de cada Fondo de Ahorro Previsional, multiplicada por la participación de cada Fondo en relación al total de los Fondos de Ahorro Previsional existentes, al cierre del mes inmediato anterior.

TASA DE RENTABILIDAD REAL DEL REGIMEN

La tasa de rentabilidad real del régimen se determinará calculando el promedio ponderado de la tasa de rentabilidad real de cada Fondo de Ahorro Previsional. El promedio ponderado mencionado será igual a la sumatoria de la tasa de rentabilidad real de cada Fondo de Ahorro Previsional, multiplicada por la participación de cada Fondo en relación al total de los Fondos de Ahorro Previsional existentes, al cierre del mes inmediato anterior.

TASA DE SUSTITUCION

Término equivalente a tasa de remplazo. Ver tasa de remplazo.

TASA DEL BENEFICIO

Es la pensión media como proporción del salario medio de la economía o del salario cubierto.

TASA DE COBERTURA DE LAS PENSIONES

Es el número de trabajadores acogidos a un plan participatorio o de jubilación público obligatorio, dividido por el número estimado de miembros de la fuerza laboral.

TASA DE CRECIMIENTO DEL SALARIO REAL

Ver evolución temporal de los salarios.

TASA DE DESEMPLEO

Se calcula como el cociente entre el número de desocupados y la población económicamente activa.

TASA DE EMPLEO

Se calcula como el cociente entre el número de ocupados y la población económicamente activa.

TASA DE FECUNDIDAD

Relación entre el número de nacimientos en un año y la población femenina en edad de procrear.

TASA DE INCIDENCIA POR CAUSA ESPECÍFICA

Es el total de casos nuevos de un padecimiento determinado en un período dividido por la población a mitad del período y se multiplica por mil o cien mil.

TASA DE MORTALIDAD MATERNA

Surge del cociente entre el número de muertes por causa embarazo parto y puerperio (hasta 1 año) y el total de nacidos vivos en el mismo período, multiplicado por cien mil.

TASA DE MORTALIDAD NEO-NATAL

Es el cociente entre el número de recién nacidos fallecidos en los primeros 27 días de edad y el número de nacidos vivos en el mismo período, multiplicado por mil.

TASA DE MORTALIDAD PERINATAL

Se obtiene del cociente entre defunciones de fetos de 28 semanas o más de gestación más defunciones de nacidos vivos dentro de los primeros 7 días de vida y el número de nacidos en el mismo período, multiplicado por mil.

TASA DE MOVILIDAD VERTICAL

Ver evolución funcional de los salarios.

TASA DE MORBILIDAD GENERAL (BRUTA O CRUDA)

Se calcula como el cociente entre el total de casos de todos los padecimientos por primera vez en un período y la población total a mitad del período y se multiplica por cien.

TASA DE MORBILIDAD POR CAUSA ESPECÍFICA

Es el cociente entre el total de casos por primera vez de un determinado padecimiento en un período y la población total a mitad del período multiplicado por cien mil.

TASA DE PREVALENCIA POR CAUSA ESPECÍFICA

Es el resultado de dividir el número de casos existentes de un padecimiento en determinado momento (casos nuevos y viejos) entre la población existente en el momento del estudio y se multiplica por cien, mil o cien mil.

TASA DE PROTECCION

Es el cociente entre beneficiarios efectivos y beneficiarios potenciales.

TASA DE UTILIZACION DEL BENEFICIO

Es el cociente entre el número de beneficiarios y el número de asegurados.

TASA ESPECÍFICA

Relación entre la frecuencia del suceso y la población observada, atendiendo a una característica, como por ejemplo la edad.

TIEMPO

El tiempo es un elemento fundamental para la ciencia económica pues ella estudia procesos que se desarrollan a muy diversos ritmos. Hay fenómenos que asumen características por completo diferentes en el corto y en el largo plazo. El tiempo también es decisivo cuando se toma en consideración el problema de la incertidumbre. Se tiende a categorizar el tiempo según periodos aproximados, se habla así de corto, mediano y largo plazo.

TRABAJO

Uno de los factores productivos básicos, junto con la tierra y el capital, que se combina con ellos para la producción de bienes y servicios. La cantidad total de trabajo depende no solo del número de personas empleadas sino también de la intensidad del trabajo que realizan y el tiempo que le dedican a ello.

TRABAJO DECENTE

Es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

TRABAJADOR JORNALERO

Ver Jornalero.

TRABAJADOR MENSUAL

Persona que percibe su salario al finalizar el mes civil.

TRABAJADOR TEMPORARIO

Se entiende por trabajadores temporarios o eventuales aquellos que prestan sus servicios en tareas normales de la institución pero lo hacen cuando el desarrollo de las actividades sufre una variación que requiere la ocupación de más trabajadores.

TRABAJADOR ZAFRAL

Se entiende por personal zafral un trabajador a término, cuya actividad es estacional por la naturaleza del giro o producción y se desarrolla en un período cronológico.

TRANSFERIBILIDAD

Es la posibilidad de traspasar de un plan a otro los derechos que se hayan adquirido en materia de pensiones.

TRANSICION DEMOGRAFICA

Cambio histórico de la estructura demográfica que se produce a medida que disminuyen las tasas de fecundidad y de mortalidad, y que consiste en un aumento de la proporción de ancianos en comparación con los jóvenes.

TRIBUTO

Son ingresos de derecho público que consisten en prestaciones pecuniarias obligatorias, impuestas unilateralmente por el Estado, exigidas por una administración pública como consecuencia de la realización del hecho imponible al que la ley vincule en el deber de contribuir. Su fin primordial es el de obtener los ingresos necesarios para el sostenimiento del gasto público, sin perjuicio de su posibilidad de vinculación a otros fines.

U

UNIDAD INDEXADA

Es una unidad de valor con liquidación diaria que varía en función del Índice de precios al consumo (IPC) del mes anterior, por lo tanto está indexada a la inflación.

UNIDAD REAJUSTABLE

Es una unidad de medida que se reajusta mensualmente en función del Índice medio de salarios.

UTILIDAD

Capacidad que tiene una mercancía o servicio de dar satisfacción a una necesidad. Se dice que un bien o servicio tiene utilidad para alguien si esta persona prefiere poseerlo a no poseerlo.

V

VALOR ACTUAL

Cálculo financiero utilizado para calcular, en un momento dado, el importe de un capital o renta que puede generarse en un futuro.

VALOR AGREGADO

Es la diferencia entre el valor total de los bienes que produce una empresa y el valor de los insumos que ella utiliza para producirlos. Esencialmente, es la suma del ingreso de los factores de producción que la misma emplea y, por lo tanto, su contribución parcial a la cadena de producción total cuya resultante es un bien determinado.

VALOR NOMINAL

En los títulos o acciones, el que corresponde a la emisión. El valor nominal es diferente al de su cotización en el mercado de valores y también, a veces, al precio con que son entregados a sus primeros titulares o suscriptores.

VALOR ACTUAL ACTUARIAL

Cálculo del valor actual de un capital o renta que se generará en un futuro, pero, no sólo financieramente, sino teniendo en cuenta la probabilidad de fallecimiento y supervivencia del individuo generador de la misma.

VALUACION ACTUARIAL

Técnica que permite establecer la viabilidad financiera de un régimen o de una rama de seguridad social, e indica si el sistema de financiamiento que se aplica y el nivel planificado para las cotizaciones pueden mantenerse.

1- El Método de Valuación actuarial consiste en evaluar en el tiempo el comportamiento financiero en equilibrio, asegurar que los egresos sean iguales a los ingresos, para lo cual debe calcularse una prima suficiente.

2- Se distinguen dos tipos de Valuaciones actuariales: las prestaciones de corto plazo donde las técnicas empleadas son básicamente, estadísticas; y las prestaciones de largo plazo donde las técnicas actuariales incluyen, la estadística, la probabilidad, las matemáticas financieras, la matemática de pensiones, la teoría matemática del riesgo, entre otras, herramientas.

3- Una valuación actuarial integra las siguientes actividades: 1-se debe definir la población sujeto del aseguramiento, 2-definir las bases actuariales, 3-proyectar ingresos y egresos del sistema de la seguridad social, 4-se debe formular y calcular la cotización global, 5-se debe realizar un informe actuarial con distintos escenarios y sugiriendo una recomendación final.

VARIABLE

Cualquier característica o cualidad de los objetos que puede tomar diferentes valores. Las variables económicas, al igual que en las otras ciencias, permiten establecer relaciones entre conceptos a través de las cuales es posible explicar fenómenos que se estudian.

VARIANZA

La varianza de una variable aleatoria es una medida de variabilidad o dispersión que indicará justamente la variación de una distribución, distinguiendo a través de un valor si las diversas puntuaciones de una variable están alejadas de la media. A mayor valor, mayor será la variabilidad, y a menor valor, más homogénea será la medida.

VEJEZ

Último período de la vida de una persona, que sigue a la madurez, y en el cual se tiene edad avanzada.

Bibliografía

Indicadores de la Seguridad Social Nº162. Principales términos utilizados en la Seguridad Social.

Glosario. Cr. Roberto Bianchi

Diccionario MAFRE

Diccionario de Economía y Finanzas. Carlos Sabino

Glosario de género. Instituto Nacional de las Mujeres

**ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL Y PRESTACIONES
DE PROTECCIÓN SOCIAL EN PAÍSES QUE APLICAN
LA ENCUESTA LONGITUDINAL DE PROTECCIÓN
SOCIAL**

Lic T.S Inés Núñez

Envejecimiento poblacional y prestaciones de protección social en países que aplican la Encuesta Longitudinal de Protección Social

Lic. T.S. Inés Núñez
Asesoría en Políticas de Seguridad Social
Marzo 2018

Resumen

El envejecimiento y la longevidad de las personas en América Latina y El Caribe proyectan nuevos escenarios para la región, siendo de interés estudiar algunos aspectos relacionados con la protección social. En base a información del BID y la Encuesta Longitudinal de Protección Social se analizan, para algunos países, la evolución y proyección a largo plazo de las poblaciones de mayor edad, el acceso a la seguridad social y la caracterización de los arreglos familiares donde se insertan.

Palabras relacionadas

Envejecimiento – personas mayores – servicios sociales - prestaciones previsionales - encuestas de protección social.

Introducción

A nivel mundial se observa, en términos generales, un crecimiento de la esperanza de vida de la población siendo necesario ampliar la visión de los estudios, para orientar saberes hacia las condiciones de vida y la protección social de los adultos mayores en el mediano y largo plazo.

En tal sentido, se analiza la evolución del envejecimiento en América Latina y El Caribe con proyección de información hasta el año 2100 y específicamente para algunos países, incluyendo Uruguay. Los datos proporcionados por el BID¹ habilitan análisis comparativos sobre la transformación demográfica.

Con fuentes documentales recientes se estudia la forma de acceso a la protección social según sean cubiertas por un seguro previsional o programas de cohorte social.

Se complementa el enfoque de protección social con la perspectiva de cómo se conforman las redes familiares de la población de estudio, considerando para ello la incidencia de adultos de más de 65 años en los hogares. La información se recoge de la base armonizada

¹ Cubo con datos de toda la población por países, según sexo y tramo de edad, durante los periodos 1950 a 2100, proporcionado en el Curso de Pensiones en América Latina y el Caribe del BID del año 2017.

de Encuestas Longitudinales de Protección Social (ELPS)² para los países que lo aplican en la región (Colombia, Chile, El Salvador, Paraguay y Uruguay).

Una visión conjunta de estos datos facilita explorar la situación actual de la población y provee un marco de investigación en un escenario futuro.

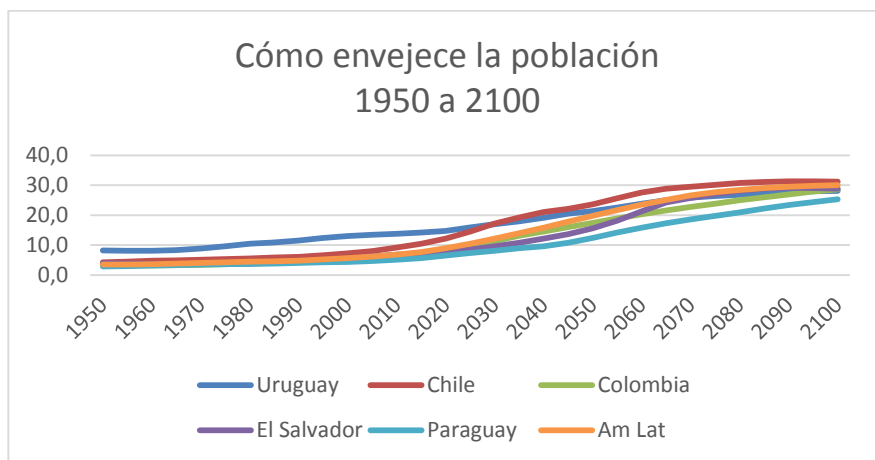
1. Evolución del envejecimiento en América Latina y el Caribe

El aumento de la expectativa de vida se destaca como un gran logro de la humanidad y constituye un pilar fundamental en declaraciones y convenciones internacionales proclamando el derecho de las personas mayores.

Las proyecciones de población hasta el año 2050 han colaborado en la generación de estudios sobre cambios estructurales en la población, alertando sobre procesos de envejecimiento; prestando especial atención a las necesidades de cobertura de seguridad social, bienestar económico y cuidado de las poblaciones más vulnerables, y cómo la educación, salud y redes familiares y sociales se deben fortalecer para crear entornos propicios en la construcción de una vida digna.

En base a datos reunidos por el BID, para el cálculo de tendencias demográficas, se proyecta información hasta el año 2100, a fin de valorar los cambios poblacionales que se presentan y qué aspectos se acreditan como relevantes con estos nuevos influjos.

El siguiente gráfico representa el peso de las personas de 65 años y más en el total de la población y se mide para América Latina y los países seleccionados: Uruguay, Chile, Colombia, El Salvador y Paraguay, para el período de tiempo 1950 a 2100, según parámetros de ciclos en diez años.



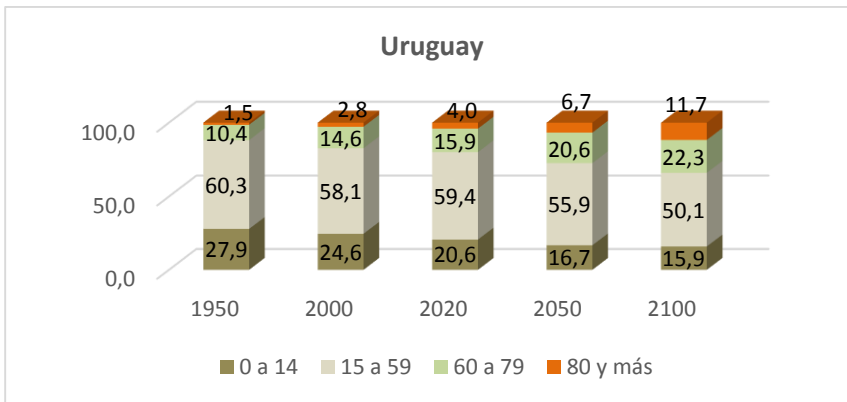
Fuente: Elaboración propia a partir del simulador de tendencias del BID provisto en el Curso de Pensiones en América Latina y el Caribe– 2017.

² Las Encuestas Longitudinales de Protección Social – ELPs, son encuestas de panel utilizadas para el análisis de los mercados laborales y los sistemas de seguridad social en América Latina y El Caribe, que posibilitan el diagnóstico y evaluación de políticas públicas.

En términos generales, se alcanza el más alto nivel de envejecimiento para el año 2070, estabilizándose a partir de ese período.

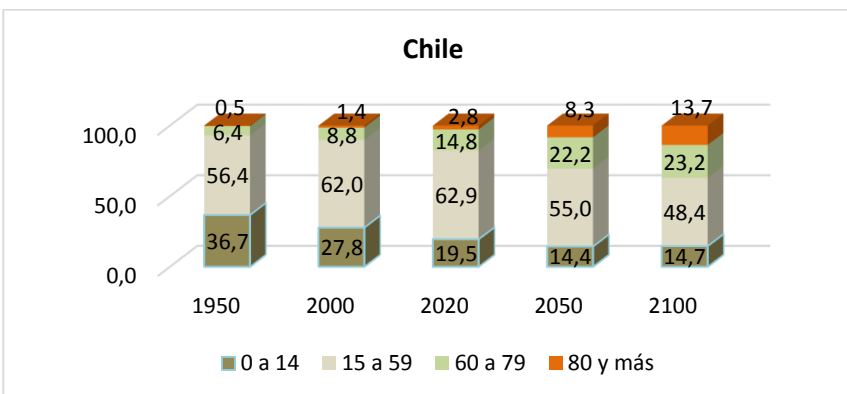
Para el caso de Uruguay este ha sido un proceso permanente, despegándose del resto de los países ya desde el año 1950, pero con una tendencia más moderada que lo posiciona, al final del período analizado, por debajo del promedio previsto para la región, a pesar de que junto con Chile siguen presentando la mayor tasa de población con más de 65 años.

Los siguientes gráficos presentan datos específicos para cada país para los períodos 1950, 2000, 2020, 2050 y 2100, con apertura por tramo de edad (0 a 14; 15 a 59; 60 a 79 y 80 y más) representando a los diferentes grupos poblaciones como niños y jóvenes, personas en edad activa, adultas mayores y personas mayores más longevas.

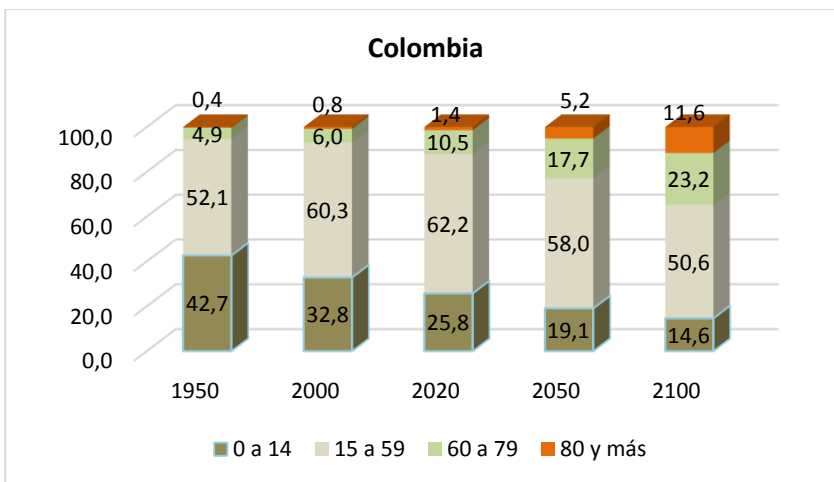


Fuente: Elaboración propia a partir del simulador de tendencias del BID provisto en el Curso de Pensiones en América Latina y el Caribe– 2017.

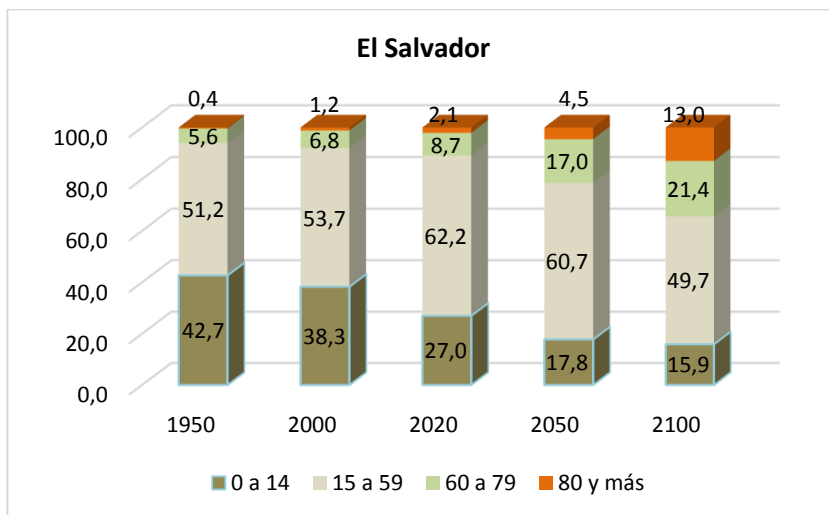
Para el año 2100 se proyecta en Uruguay una reducción de los niños y jóvenes; un descenso gradual y leve de la población activa; se triplica la proporción de personas mayores e impacta el crecimiento de la población longeva.



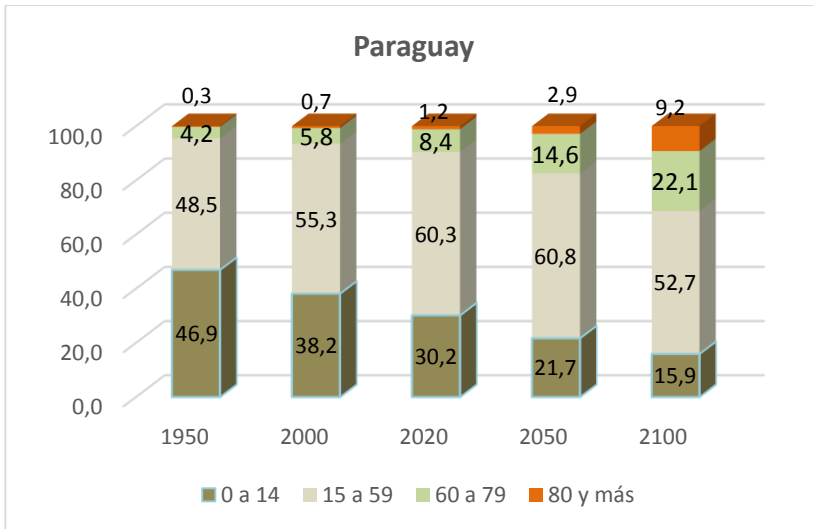
Fuente: Elaboración propia a partir del simulador de tendencias del BID provisto en el Curso de Pensiones en América Latina y el Caribe– 2017.



Fuente: Elaboración propia a partir del simulador de tendencias del BID provisto en el Curso de Pensiones en América Latina y el Caribe– 2017.



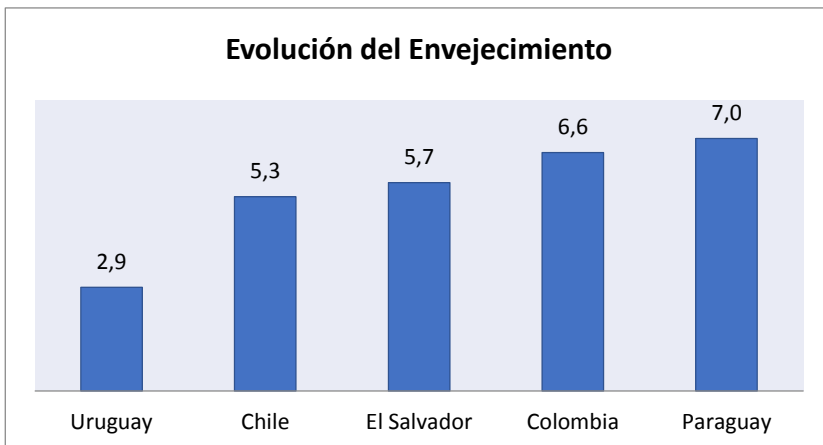
Fuente: Elaboración propia a partir del simulador de tendencias del BID provisto en el Curso de Pensiones en América Latina y el Caribe– 2017.



Fuente: Elaboración propia a partir del simulador de tendencias del BID provisto en el Curso de Pensiones en América Latina y el Caribe– 2017.

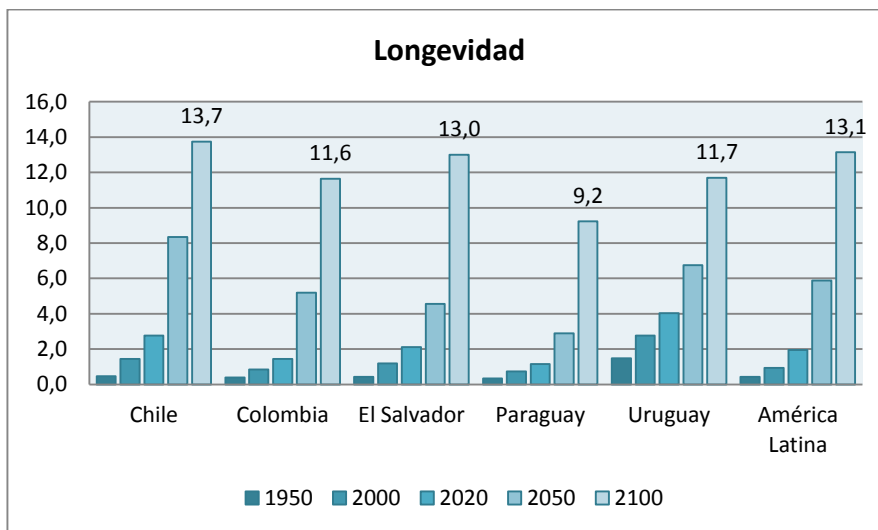
Chile, Colombia, El Salvador y Paraguay reflejan una evolución diferente a Uruguay. En el año 1950 presentan datos de baja incidencia para el grupo de personas entre 65 y más años y un perfil de población más joven. Hacia el 2020, especialmente para Colombia, El Salvador y Paraguay, se estima un cambio más abrupto, convergiendo a una situación similar al promedio de la región y con una disminución importante en los segmentos de población de niños y jóvenes. En particular el caso de Paraguay tiene algunas diferencias en lo que hace al grupo de personas mayores longevas.

A partir de esta información se conforma un gráfico que representa el incremento de la tasa de envejecimiento en cada país, comparando el período 1950 y 2100.



Fuente: Elaboración propia a partir del simulador de tendencias del BID provisto en el Curso de Pensiones en América Latina y el Caribe– 2017.

Uruguay se encuentra entre los países más avanzados en este proceso, según estudios realizados para América Latina y El Caribe lo que se confirma en el siguiente gráfico. Para el resto queda una transición por recorrer, siendo Paraguay quien presenta menores tasas aún a futuro.



Fuente: Elaboración propia a partir del simulador de tendencias del BID provisto en el Curso de Pensiones en América Latina y el Caribe– 2017.

El gráfico muestra la cantidad de personas de 80 y más años en la población total para los años seleccionados, según países y para la región.

Esta gráfica evidencia el impacto del incremento en la esperanza de vida en la composición de la población y en particular de las “personas más añosas”, pasando de menos de un 4% en el 2020 a más de un 10% (con excepción de Paraguay) en el 2100.

Algunos recorrerán en forma acelerada el aumento de la población más envejecida, o las que algunos autores denominan como la “cuarta edad” o “viejos-viejos”, como es el caso de El Salvador, Colombia y Paraguay. En cambio Uruguay y Chile transitarán en forma gradual y progresiva, dado que en la actualidad ya se encuentran en una etapa muy avanzada del proceso.

2. Programas de protección social para las personas mayores comprendidas en la región

Como se demostró en el apartado anterior el cambio en las estructuras etarias se observa como un tema de agenda prioritaria siendo de vital importancia la cobertura pensional. El “tsunami de longevidad” es un concepto que se utiliza para enfatizar el “necesario sentido de urgencia” desde el punto de vista de la sostenibilidad de las pensiones.³

Por lo tanto, el nivel de envejecimiento que se alcanzaría al año 2100, sumado a un aumento de la supervivencia, orienta a investigar cómo se organiza la seguridad social y si están cubiertas las poblaciones de mayor edad.

³ Edición del Word Pension Summit en La Haya – Holanda – Reunión de expertos en pensiones de distintas latitudes - 2016

En Panorama de Pensiones para América Latina y El Caribe⁴ se selecciona información sobre los sistemas de pensiones vigentes al año 2010, facilitando estudios comparativos.

El análisis de los sistemas de seguridad social de la región, muestra que coexisten diferentes sistemas y en todos se considera una prestación básica.

La Seguridad Social se financia en base a impuestos, rentas o contribuciones con la participación sólo del trabajador, con aportes patronales y subsidios del Estado.

En lo que refiere a los aportes para las prestaciones de Vejez, Invalidez y Supervivencia, según base de información actualizada de la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS)⁵ referente a los 26 países analizados⁶ se constata que existe un aporte personal por parte de los trabajadores que oscila entre el 1,75% en México hasta un 15% para el caso de Uruguay.

Los empleadores contribuyen a su vez con el sistema en la mayoría de los casos, con excepción de Perú, Chile y Bolivia, en particular en estos últimos dos los aportes patronales están condicionados a ciertos sectores laborales.

El otro componente de financiamiento es el propio Estado, que en el caso de Costa Rica, Honduras, México, Guatemala y Paraguay tienen establecida una tasa de aporte mientras en los restantes, más allá de los aportes como empleador del propio estado, existen subvenciones, impuestos afectados o cobertura de déficit, pero sin aporte definido por asegurado.

Teniendo en cuenta este aumento esperado de la población adulta mayor en proporción a la población activa resulta de interés analizar la aplicación de gravámenes sobre las pensiones otorgadas como otra fuente de financiación.

En general no existen contribuciones a la seguridad social sobre las pensiones salvo algunos países (como ser Uruguay, Bolivia, El Salvador, Paraguay, Colombia, República Dominicana y Panamá) donde se recauda para cobertura en salud, aunque el 38% aplica un impuesto sobre las pensiones.

No obstante, si se toma en consideración que los requisitos para configurar una prestación económica exigen aportes permanentes en el tiempo, siendo factible de cumplir solo por las poblaciones que se integran al mercado formal del trabajo, y que en el artículo sobre Panorama de Pensiones para América Latina y el Caribe, se concluye que la proporción de trabajadores aportando a sistemas de pensiones obligatorios es baja, en promedio solo 45 de cada 100 trabajadores están afiliados a un plan de pensiones, ha sido necesario instrumentar prestaciones no contributivas para dar cobertura a poblaciones vulnerables de mayor edad.

Es así que, en el período de 1990 a 2013 se generó una expansión de pensiones no contributivas, diferenciándose en cuanto a las condiciones de priorización y la población que califica para este tipo de programa asistencial.

⁴ OECD/IDB/The World Bank (2014), Pensions at a Glance: Latin America and the Caribbean, OECD Publishing” traducido en español por el BID bajo el título BID (2015) “Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe”.

⁵ Página oficial de la AISS: <https://www.issa.int/es/country-details?countryId=AME®ionId=AME&filtered=false>

⁶ Lista de Países Analizados: Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Surinam, Trinidad y Tobago, Uruguay, Venezuela.

En la tabla 1 figuran aspectos relevantes relacionados con la implementación de los programas de pensiones no contributivas a nivel de América Latina y El Caribe.

Tabla 1. Pensiones Sociales en América Latina

Programa		Condiciones de elegibilidad				Cobertura de calificación	Cobertura de Beneficiarios/ Pob. 65+%
		Focalización			Edad		
		Prueba de medios/Focalización según pobreza	Pensión o Prueba de beneficios	Focalización geográfica			
Argentina	Pensiones Asistenciales	sí	sí	No	70	1,8	
Bahamas	Old Age Non – Contributory Pension	sí	sí	No	65	---	
Barbados	Non-contributory Old Age Pension	sí	sí	No	65+6m	30,1	
Belice	Non-contributory Pension Programme	sí	sí	No	67/65	30,0	
Bolivia	Renta Dignidad	no	no	No	60	91,0	
Brasil	Previdencia Rural	no		Si	60/55	86,0	
	Beneficio de Prestacao Continuada	sí	sí	No	65	12,0	
Chile	Pensión Básica Solidaria de Vejez	sí	sí	No	65	83,0	
Colombia	PPSAM	sí	sí	Sí	57/52	44,0	
Costa Rica	Régimen No Contributivo	sí	sí	No	65	59,0	
Rep.Dominicana	Nonagenarios	sí	sí	No	60	----	
Ecuador	Pensión para Adultos Mayores	sí	sí	No	65	56,0	
El Salvador	Pensión Básica Universal	sí	sí	Sí	70	17,0	
Guatemala	Aporte económico del Adulto Mayor	sí	sí	No	65	16,0	
Guyana	Old Age Pension	no	no	No	65	151,0	
Haití	No aplicable						
Honduras	No aplicable						
Jamaica	PATH	sí	sí	no	60	24,0	
México	65 y más	no	sí	sí	65	63,0	
Nicaragua	No aplicable						
Panamá	100 a los 70	no	sí	no	70	81,0	
Paraguay	Pensión Alimentaria	sí	sí	no	65	29,0	
Perú	Pensión 65	sí	sí	sí	65	41,0	
Surinam	No aplicable						
Trinidad y Tobago	Senior Citizen Pensión	sí	sí	no	65	99,0	
Uruguay	Pensiones no contributivas	sí	sí	no	70	7,0	

Venezuela, RB	Gran Misión Amor Mayor	sí	sí	no	60/55	23,0
---------------	------------------------	----	----	----	-------	------

Fuente: BID (2015) "Panorama de las Pensiones: América Latina y El Caribe", Tabla 1.5 Pensiones sociales en ALC, pp. 33.

Fuente original: Rofman et al. (2013), *Social Pension Database Help Age*, Encuestas de hogares y cálculos propios del autor.

Nota 1: No se consideró, para el caso de Uruguay, la prestación de Asistencia a la Vejez con acceso a la población de 55 años.

De la tabla 1 surge información para cada país, identificando el nombre que se le asigna al Programa; las condiciones de elegibilidad según aspectos de focalización y calificación según edad, así como el porcentaje de población de 65 y más años cubierta por esta prestación.

La totalidad aplica la condición *de pensión o prueba de beneficios* con excepción de Bolivia y Guyana que tienen una pensión básica casi universal condicionada solo por la edad.

Un grupo importante de Estados exige prueba de medios, o focalización según pobreza, con excepción de los antes mencionados y aquellos que por las condiciones particulares de gran extensión y conformación adversa focalizan en la situación geográfica como ser Brasil y México.

La edad constituye, en todos los casos, una condición de calificación que va desde 52 años a un máximo de 70 años, siendo la norma el tramo de edad de 65 años.

La cobertura de las pensiones sociales genera una disparidad entre países como Trinidad y Tobago, Bolivia, Brasil (rural), Chile (donde la pensión social está integrada con la contributiva) y Panamá que cuentan con un nivel más elevado, entre el 99% y 81%, pudiendo estar relacionado con el hecho de que las personas de mayor edad se ampara a este programa por no haber accedido como cotizante de una prestación contributiva o no completar los años y edad solicitados.

La expansión de las pensiones no contributivas, también conocidas como "pensiones sociales" o transferencias monetarias orientadas a las personas de la tercera edad, es un fenómeno global presente sobre todo en América Latina, siendo para algunos un elemento clave del sistema pensional. Aunque todos los programas, en sus diversas formas, buscan amparar económicamente a las personas mayores más vulnerables y reducir las diferencias de coberturas en el esquema de pensiones contributivas de la región, estos sistemas más extensos y generosos enfrentarán a los formuladores de políticas públicas a un desafío fiscal a medida que la población envejezca (BID (2015), pp. 31)

3. Personas mayores y características de sus hogares

Si bien la cobertura en seguridad social es un aspecto relevante para que la población mayor mantenga la autonomía económica, reviste importancia estudiar los arreglos familiares en

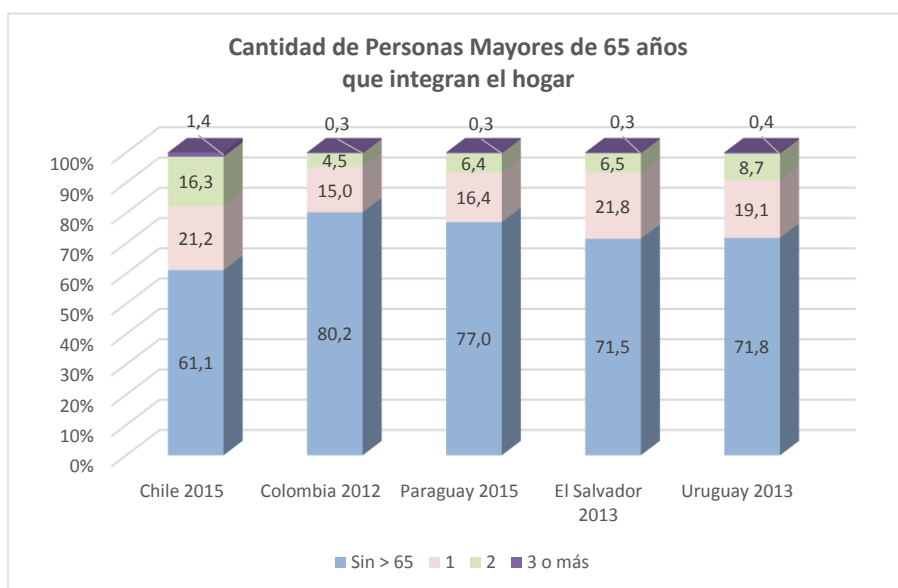
los que se insertan las mismas⁷, pues es una de las redes primarias⁸ donde se generan transferencias de apoyo, ya sea como receptores o dadores de ayuda.

La familia ha sufrido profundas transformaciones pero se mantiene como un pilar clave en el régimen de bienestar ante las insuficiencias del sistema de protección social, juegan roles claves y dan respuesta a situaciones adversas movilizando sus activos o estrategias de protección entre los miembros⁹.

La proyección a 2100 indica el aumento de este segmento de población adulta mayor y la extensión de la esperanza de vida, ante lo cual, conocer si se integran a los hogares familiares y dentro de que tipología se organizan, direcciona el diseño de políticas de protección social y posibilita orientar a nuevas formas de servicio social.

Se utiliza la base de datos armonizada de la ELPS, con registros que comprenden los períodos de años de 2012, 2013 y 2015.

En los siguientes gráficos se expone la situación de los hogares por país en relación a si residen o no en los mismos personas de 65 y más años.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base armonizada del Observatorio de la Seguridad Social de América Latina y el Caribe de los países que aplican la ELPS.

Se observa que un alto porcentaje de hogares no convive con personas mayores. Esta situación puede estar explicada, para el caso de Colombia y Paraguay, por el hecho de que se encuentran menos avanzados en el proceso de envejecimiento, mientras en Uruguay, con una tasa superior al promedio de América Latina, es posible que sean las

⁷ BPS – Asesoría General en Seguridad Social – Comentarios de Seguridad Social, Nº 20. Julio –Setiembre 2008 – Algunos indicadores sobre arreglos familiares en adultos – Primera Parte – Lic. T.S. Inés Núñez y Soc. Santiago Sosa Barón.

⁸ BPS - Asesoría General en Seguridad Social – Comentarios de Seguridad Social, Nº13. Octubre – Diciembre 2006. Redes de apoyo para los adultos mayores – Lic. T.S. Claudia Sirlin.

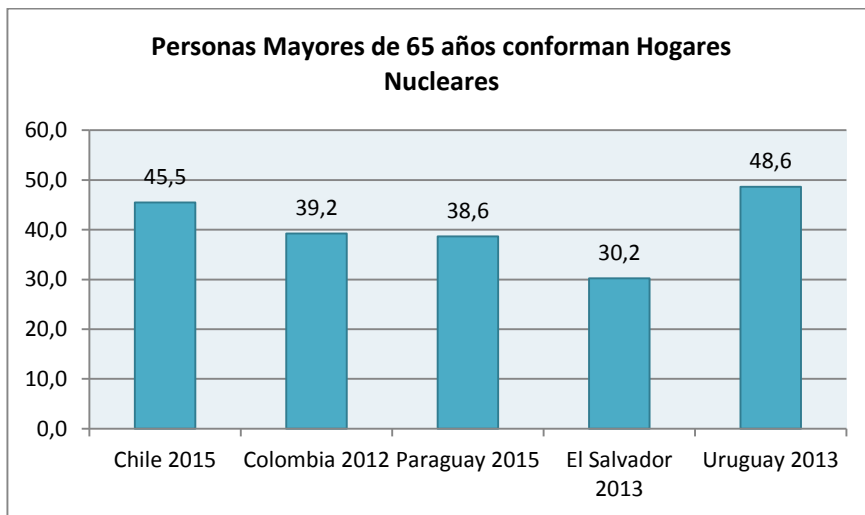
⁹ BPS - Asesoría General en Seguridad Social - Comentarios de Seguridad Social, Nº11, Abril – Junio 2006 – El papel de la familia en la protección social en América Latina – Guillermo Sunkel.

transformaciones familiares las que conlleven al fenómeno social de la individuación¹⁰, en el que la existencia individual toma protagonismo por sobre la colectiva, generando una estructura familiar independiente y disgregada.

La presencia de un adulto mayor en los hogares es más notoria en Chile, El Salvador y Uruguay, mientras que la integración de dos personas mayores es de bajo impacto salvo para Chile que muestra un dato significativo y que se distancia del resto. La inclusión de tres y más personas mayores es de muy baja incidencia.

El analizar la tipología de hogares que conforman estas personas mayores permite caracterizar como se constituyen y como puede incidir el envejecimiento y la longevidad en cada sociedad.

Los “Hogares Unipersonales” son aquellos que se componen por un solo miembro. Salvo Paraguay para el resto de los países existe un porcentaje importante de personas que viven solas; Uruguay y El Salvador registran el dato más elevado.

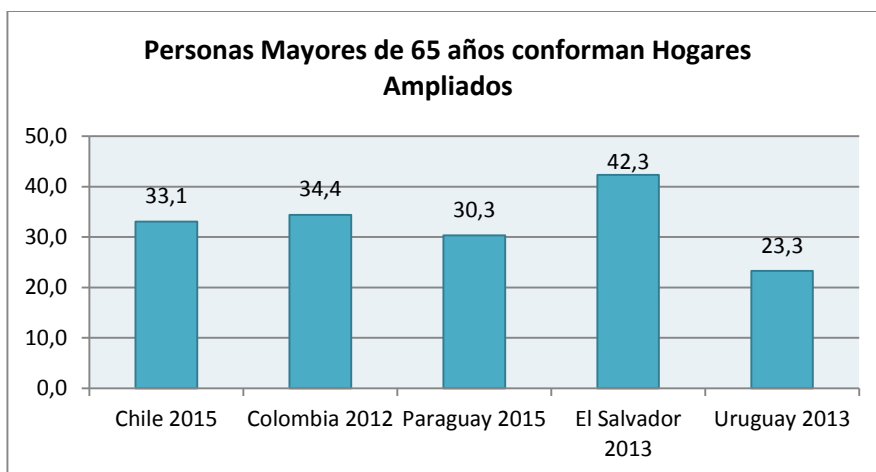


Fuente: Elaboración propia a partir de la base armonizada del Observatorio de la Seguridad Social de América Latina y el Caribe de los países que aplican la ELPS.

Los “Hogares Nucleares” con o sin cónyuge están formados por un jefe(a) y sus hijos o, si no tienen hijos, están constituidos por el jefe y su cónyuge, no conviven con otros parientes o no parientes, es decir, la persona se integraría con familiares directos como cónyuge y/o hijos.

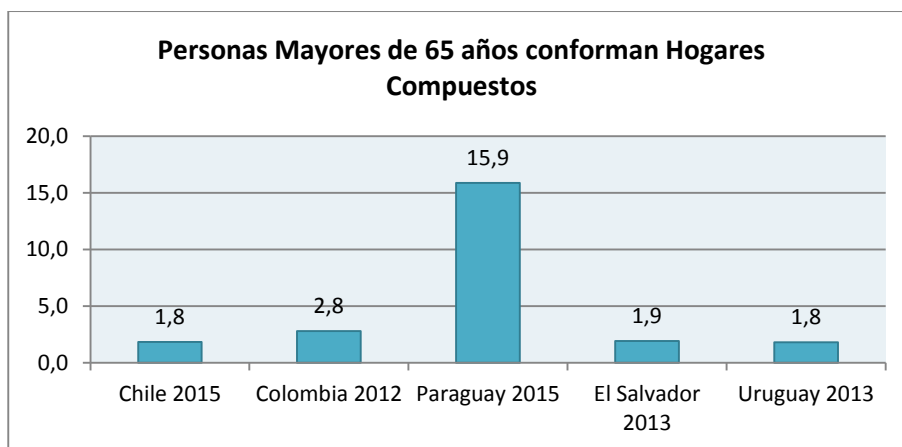
Próximos al 50% de la población adulta mayor se organizan como familias nucleares, comprendiendo en esta categoría Uruguay y Chile.

¹⁰ La Reinención de la Familia en busca de nuevas formas de convivencia – Elisabeth Beck – Gernsheim, 2003.



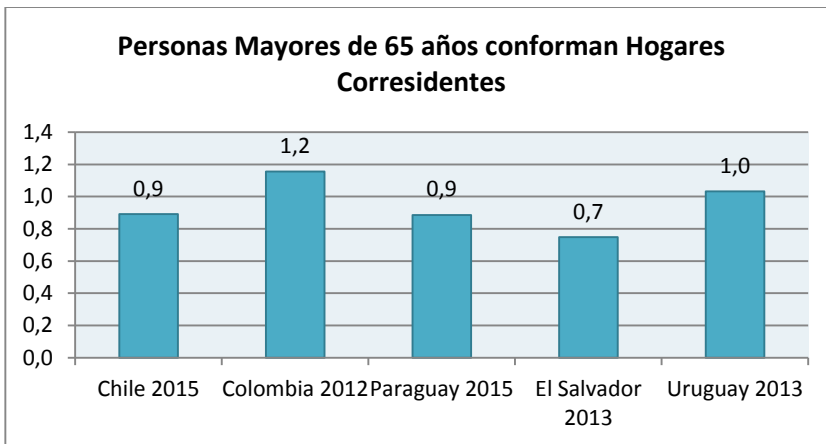
Fuente: Elaboración propia a partir de la base armonizada del Observatorio de la Seguridad Social de América Latina y el Caribe de los países que aplican la ELPS.

Los “Hogares Ampliados” se constituyen como nucleares, donde se incluyen además de familiares de primer grado a otro/s otro pariente/s. El Salvador registra el mayor porcentaje en esta conformación, lo que tendría un fuerte componente cultural.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base armonizada del Observatorio de la Seguridad Social de América Latina y el Caribe de los países que aplican la ELPS.

Los “Hogares Compuestos” se constituyen como los nucleares o ampliados y al menos un integrante no pariente. En esta tipología llama particularmente la atención el caso de Paraguay, no siendo relevante para el resto.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base armonizada del Observatorio de la Seguridad Social de América Latina y el Caribe de los países que aplican la ELPS.

Los “Hogares Corresidentes” se constituyen por el jefe y al menos un integrante no pariente; sin hijos, sin cónyuge ni otros parientes. Se registra una baja incidencia y este tipo de convivencia podría estar relacionada con situaciones de cuidados o de compartir gastos de la vivienda con otras personas sin parentesco.

El análisis respecto a los hogares conformados por la población mayor de 65 años, revela que se encuentran en entornos familiares. En algunos países se presentan ciertas particularidades como para Uruguay donde prevalece la tendencia a vivir solos; El Salvador que pauta la convivencia en familias ampliadas o el caso de Paraguay donde se observa la residencia con personas “no parientes” (compuestos).

Estas situaciones están relacionadas a diferentes factores, culturales, económicos e inclusive a la tendencia demostrada en el primer apartado sobre un aumento de la esperanza de vida, siendo de interés comprender las estructuras familiares para el diseño de las políticas sociales.

4. Consideraciones generales

Las proyecciones de población al año 2100 trazan un escenario de envejecimiento importante y similar para toda América Latina y El Caribe.

El aumento de las personas mayores proyecta un proceso generalizado de cambio en las estructuras demográficas que conllevaría a una extensión de esta población, con un crecimiento significativo de las personas de 80 años y más, siendo un dato sensible a considerar en la distribución de población más envejecida. El índice de longevidad se evidencia claramente, proyectando una sociedad con personas que puedan alcanzar una alta esperanza de vida.

El grupo de niños o menores de edad tendrá un descenso categórico y acelerado para toda la región lo que refuerza el peso de las personas mayores sobre la población total. Se estima que en el año 2070 se alcanzará el nivel más alto de envejecimiento. En el caso de Chile se presentará una proporción similar de niños y personas de 80 años y más, convergiendo en los extremos de las edades.

A la luz de esta realidad, todos los países analizados tienen organizado un sistema de seguridad social y han implementado programas de protección hacia la población mayor que, dada la baja cobertura de la población activa como cotizante de la seguridad social, se configuran sobre todo con prestaciones asistenciales. Los mismos se financian principalmente por aportes personales de los trabajadores y empleadores, haciéndose el Estado responsable y garante en última instancia. Una alta proporción ha implementado impuestos sobre las pensiones.

En vista a los cambios demográficos que se proyectan se deberá evaluar la forma de contribución a los sistemas de protección social debiendo fortalecer los sistemas de financiación y formular políticas públicas ante el desafío generalizado del envejecimiento y el aumento de la longevidad.

En la actualidad los arreglos familiares pautan que es mínimo el grado de integración de las personas de 65 años y más en los hogares de los países en estudio, salvo para Chile, El Salvador y Uruguay que alcanzan el 30%. La población adulta mayor generalmente se conforma en hogares nucleares y ampliados y se observa una tendencia al aumento de los unipersonales. Esta dimensión deberá ser monitoreada con investigaciones permanentes teniendo en cuenta las proyecciones para el año 2100. La incidencia de los cambios que se producirán en las redes familiares como en su tipología, son esenciales para reprogramar políticas de cuidado o servicios sociales para este sector.

El proceso de envejecimiento para Uruguay, si bien se espera continúe profundizándose, se encuentra actualmente en un estadio avanzado, lo que posibilita la implementación de reformas en seguridad social y en políticas sociales en tiempos acompasados o dentro de cronogramas programados anticipadamente.

Bibliografía

- Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Organización para la Cooperación (OCDE) y Banco Mundial (BM) - "Panorama de las Pensiones para América Latina y El Caribe – 2015.
- Social Security – Programs Throughout the World
- <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2016-2017/americas/index.html>
- Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS) – Social Security Country Profiles - https://www.issa.int/es_ES/country-profiles
- Naranja, Martín, Ec. – Tasas de aportación personal y patronal al sistema de seguridad social: Un análisis comprado a nivel de regiones - BPS - Asesoría General en Seguridad Social – Comentario de Seguridad Social Nº 23 - Abril - Junio/2009
- Lic. T.S. Inés Núñez y Soc. Santiago Sosa Barón - Algunos indicadores sobre arreglos familiares en adultos – Primera Parte – BPS – Asesoría General en Seguridad Social – Comentarios de Seguridad Social, Nº 20 - Julio –Setiembre/ 2008.
- Lic. T.S. Claudia Sirlin - Redes de apoyo para los adultos mayores - BPS - Asesoría General en Seguridad Social – Comentarios de Seguridad Social, Nº13. Octubre – Diciembre/2006.
- Sunkel, Guillermo - El papel de la familia en la protección social en América Latina - BPS - Asesoría General en Seguridad Social - Comentarios de Seguridad Social Nº11 - Abril – Junio/ 2006.
- Beck – Gernsheim, Elisabeth - La Reinención de la Familia en busca de nuevas formas de convivencia -2003.

PENSIONES GRACIABLES EN EL URUGUAY

PENSIONES GRACIABLES EN EL URUGUAY

Asesoría en Políticas de Seguridad Social
Marzo 2018
Actualización¹

Resumen

La pensión graciable es una prestación pecuniaria vitalicia que se otorga por ley a personas que prestaron servicios distinguidos y meritorios al país o a sus descendientes necesitados económicamente.

El Estado uruguayo establece este beneficio en la Constitución de la República del año 1830. Las pensiones graciables se financian con recursos de Rentas Generales e históricamente fueron administradas por el organismo que servía las jubilaciones y pensiones Civiles. En la actualidad es el Banco de Previsión Social.

En el año 2017, en promedio por mes se sirvieron 231 beneficios y su número se ha reducido año a año. La mayor parte se paga a mujeres. Se observa que el monto promedio mensual de la pensión se equipara a la jubilación promedio entre los años 2000-2008, luego se reduce hasta representar en 2017 el 93% de una jubilación. Esta evolución es consecuencia de los aumentos de los mínimos jubilatorios, del valor inicial de las nuevas pensiones (4 BPC) y en menor medida por la regla de indexación de las pensiones graciables concedidas con anterioridad al año 1988.

Palabras claves: pensiones graciables, poder de compra, indexación, reajuste o revaluación.

1. Características generales

La pensión graciable es un beneficio que se establece en la Constitución de la República y la otorga el Poder Legislativo a ciudadanos destacados y a sus familiares directos que carezcan de recursos suficientes.

La Constitución del año 1830 en la Sección IV, “Del Poder Legislativo y sus Cámaras”, Capítulo I, artículo 18, cuando enumera las competencias de la Asamblea General dispone en el numeral 13: “... dar pensiones o recompensas pecuniarias o de otra clase; decretar honores públicos a los grandes servicios.”²

En la actual Constitución de 1967 (con enmiendas aprobadas por los Plebiscitos del 26/11/89, 27/11/94 y 08/12/96), en la Sección V “Del Poder Legislativo”, Capítulo I, artículo 85, numeral 13, se establece la misma redacción dada en la Constitución de 1830.

Por otra parte, en la Sección VI referida a “De las Sesiones de la Asamblea General, Disposiciones Comunes a ambas cámaras. De la Comisión Permanente”, en el Capítulo II,

¹ Se revisa y actualiza el informe Caristo, A. y Nuñez, I. “Pensiones Graciables en Uruguay” publicado en Comentarios de Seguridad Social N° 24, tercer trimestre 2009.

² Información proporcionada por la Comisión de Información Legislativa.

artículo 111 se establece: *“Las pensiones graciabiles serán resueltas mediante el voto secreto y requerirán la conformidad de la mayoría absoluta del total de componentes de la Cámara. Los reglamentos de cada Cámara podrán establecer el voto secreto para los casos de venias y designaciones.”*

La intensión al conceder una pensión graciable es realizar un reconocimiento a uruguayos destacados a través de una recompensa monetaria vitalicia o a sus familiares directos en situación de carencia de recursos. Para recibir este tipo de pensiones, las personas deben haber prestado “grandes servicios a la República”, o haberse destacado en el arte, cultura, deportes o actividades científicas, o ser familiares directos de éstos, y encontrarse en situación de “notoria necesidad económica”.

La primera pensión de este tipo data del 12 de julio de 1830. La ley que la otorgó establecía: *“Se concede a Doña Teresa Cruz de Calatayud, como gracia extraordinaria, la mitad del sueldo que disfrutaba su finado esposo de Oficial de Resguardo, mientras se mantenga viuda”*³. Otros ejemplos son los derechos otorgados a los Campeones Olímpicos y de mundiales de fútbol. La ley Nº 13.621 de 20/10/1967 en el art. 1 establece una pensión graciable de pesos 5.000 (cinco mil pesos) mensuales a cada uno de los jugadores que integraron los representativos nacionales que obtuvieron los campeonatos de los años 1924, 1928, 1930 y 1950. El art. 2 señala que el servicio de estas pasividades será acumulable a toda asignación de actividad que perciban los jugadores y que las mismas estarán a cargo de Rentas Generales. La ley Nº 17.850 de 8/12/2004 en el art. 1 concede una pensión graciable equivalente a cinco salarios mínimos nacionales a diecinueve deportistas uruguayos que obtuvieron medallas olímpicas en las olimpiadas realizadas en Londres (1948), Helsinki (1952), Melbourne (1956), Tokio (1964) y Sidney (2000).

El monto inicial del beneficio se fija en la ley que lo concede, teniendo en cuenta el “mérito de su acreedor y las posibilidades de quien la otorga”. A partir de una ley de 1988 se establece un monto mínimo general.

Las pensiones graciabiles se financiaron desde sus inicios con recursos de Rentas Generales, y fueron administradas por el organismo que servía las jubilaciones y pensiones Civiles. En la actualidad es servida por el BPS. De acuerdo a la Ley Nº 13.737 de 9/01/1969, art. 138: *“El Banco de Previsión Social, Caja de Jubilaciones y Pensiones Civiles y Escolares se hará cargo del actual Servicio de Jubilaciones y Pensiones Civiles atendidas por Rentas Generales. Administrará y abonará, también, las Pensiones Graciabiles Civiles servidas por Rentas Generales, así como las jubilaciones y pensiones de la misma naturaleza que hubieran obtenido cómputo graciable de servicios. Los montos que abone por tal concepto el BPS, le serán reintegrados mensualmente por Rentas Generales.”*

El trámite de solicitud del beneficio se inicia en el Poder Ejecutivo, en el Ministerio de Educación y Cultura, quien procesa la documentación que justifique los hechos que dan lugar a la prestación. Una vez cumplida esta etapa, se eleva al presidente de la Asamblea General y mediante una ley se otorga la pensión graciable.

2. Normativa vigente

En la Ley Nº 16.301 de 1º de septiembre de 1992, referida exclusivamente a Pensiones Graciabiles y Recompensas Pecuniarias, se dispone en su artículo 1: *“Las pensiones graciabiles a que refiere el artículo 85, numeral 13, de la Constitución de la República, constituyen un beneficio personal de carácter económico que sólo se acordará en las*

³ Información proporcionada por la Comisión de Información Legislativa.

condiciones previstas en el artículo siguiente, a quienes carecieron de recursos propios suficientes”.

En la misma ley, en el artículo 2° se establece: *“Las pensiones graciabiles y recompensas pecuniarias podrán acordarse únicamente:*

- A) A personas que hayan prestado grandes servicios a la República;*
- B) A personas que se hayan destacado en forma relevante en actividades científicas, artísticas o culturales;*
- C) A los cónyuges supérsitites y a los descendientes y ascendientes en primer grado de consanguinidad de las personas a que refieren los literales anteriores, siempre que se encuentren en situación notoria de necesidad económica.*

En esta misma ley se establece que las normas que regulan el régimen general de las pasividades que sirve el Banco de Previsión social se aplicarán a la distribución y al acrecimiento de cuotas entre beneficiarios de una misma pensión graciable, así como en materia de ausentismo, caducidad de derechos y prescripción de haberes (artículo 3). Asimismo, se determina que se reajustarán en las mismas oportunidades y con los mismos porcentajes de incremento que se fijen para las pasividades que sirve el BPS (artículo 5).

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 1 y 2, literal C, las pensiones graciabiles son compatibles con cualquier asignación que se perciba por concepto de actividad o pasividad, debiendo tener en cuenta lo establecido para este beneficio (artículo 4).

Además se resuelve que las erogaciones que resulten del servicio de las pensiones graciabiles serán de cargo de Rentas Generales (artículo 6).

Cuando se promueva, por cualesquiera personas físicas o jurídicas el otorgamiento de una pensión graciable, deberá acreditarse fehacientemente el cumplimiento de las condiciones requeridas en los artículos 1° y 2° de esta ley. La gestión se deberá realizar ante el Ministerio de Educación y Cultura (artículo 8).

A partir de la Ley N° 17.968 de 29 de mayo de 2006, su artículo 1° establece que se crea una Comisión Permanente en la órbita del Ministerio de Educación y Cultura para el tratamiento de las pensiones graciabiles a nivel del Poder Ejecutivo. Dicha Comisión se integra con un representante del Ministerio de Educación y Cultura, que la preside, un representante del Ministerio de Economía y Finanzas, un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y un representante del Banco de Previsión Social.

La Comisión Permanente tiene por cometido la consideración y el tratamiento de las pensiones graciabiles que se soliciten, por lo que se le otorgan las más amplias facultades para el estudio, seguimiento y envío a consideración del Poder Ejecutivo de las solicitudes graciabiles (artículo 2). Dispone de un plazo de 90 días para expedirse, contados a partir de la fecha de recibo de la correspondiente solicitud (artículo 3).

La Comisión tiene además como cometido controlar que el pago de las pensiones graciabiles se realice a los beneficiarios dentro del plazo máximo de 60 días a contar de la fecha de la promulgación de la ley respectiva, comunicando el incumplimiento del pago, si lo hubiere, dentro de dicho plazo al Ministerio de Educación y Cultura a efectos de la adopción por parte de éste de las medidas que pueda corresponder para efectivizarlo (artículo 4).

La ley 18.046 de 24 de octubre de 2006 (rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal, ejercicio 2005) en su artículo 133, sustituye el artículo 1° de la Ley 17.968, incorporando al Ministerio de Turismo y Deporte a la Comisión Permanente:

“Artículo 1°. - Créase una Comisión Permanente en la órbita del Ministerio de Educación y Cultura para el tratamiento de las pensiones graciables a nivel del Poder Ejecutivo.

Dicha Comisión se integrará con un representante del Ministerio de Educación y Cultura, que la presidirá, un representante del Ministerio de Economía y Finanzas, un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, un representante del Ministerio de Turismo y Deporte y un representante del Banco de Previsión Social.

La misma deberá integrarse dentro del plazo de 90 días de promulgada la presente ley”.

Asimismo, el artículo 134 de la referida ley sustituye el artículo 3 de la Ley 17.968, por el siguiente: *“Todas las resoluciones sobre solicitudes graciables serán comunicadas al Poder Ejecutivo y no tendrán carácter vinculante”.* Esta cláusula se refiere a que las resultancias de la Comisión Permanente es un dictamen que no compromete al Poder Ejecutivo, el que puede apartarse de lo resuelto por la Comisión Permanente para el tratamiento de pensiones graciables.⁴

En cuanto al monto de la prestación, la Ley N° 16.007 de 29 de noviembre de 1988 en su artículo 1° dispone que: *“... las pensiones graciables otorgadas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 85 numeral 13 de la Constitución de la República en ningún caso serán inferiores al equivalente a cuatro salarios mínimos nacionales.”*⁵

En la discusión parlamentaria del proyecto de esta ley se justificó la necesidad de determinar un mínimo general de la pensión graciable porque en el sistema vigente hasta 1988 el valor de las pensiones se fijaba por un monto determinado en cada caso y a lo largo de los años el proceso inflacionario deterioraba su valor. Esta situación se ejemplificó cuantitativamente en aquella oportunidad: de un total de 435 pensiones servidas al momento de la discusión parlamentaria, había solo 26 pensiones que tenían un valor que superaba el monto mínimo que se estaba proponiendo en el proyecto de ley.⁶

Cabe resaltar que este monto mínimo fue aplicado a las pensiones graciables concedidas con anterioridad a la vigencia de la Ley 16.007 y no a las posteriores, basándose en el principio de jerarquía de las normas jurídicas (una ley sustituye a otra ley anterior). A su vez, las leyes de creación de las nuevas pensiones graciables concedidas por el Parlamento en general establecen el monto inicial equivalente a 4 BPC y por ley 16.301, art. 5 se reajustan con los mismos porcentajes y en las mismas oportunidades que el resto de las pasividades del BPS.

Ese valor mínimo de la pensión graciable en 2017 equivale a \$ 14.444 y en 2018 a \$ 15.392.⁷

3. Algunas estadísticas sobre pensiones graciables

En este apartado se presenta información disponible sobre pensiones graciables: la evolución del número de pensiones, las erogaciones anuales y la prestación promedio.

⁴ La ampliación del concepto “no tendrá carácter vinculante” está basado en los dictámenes que surgen del tratamiento de la pensión graciable del Sr. José Pedro Barrán Montaldo.

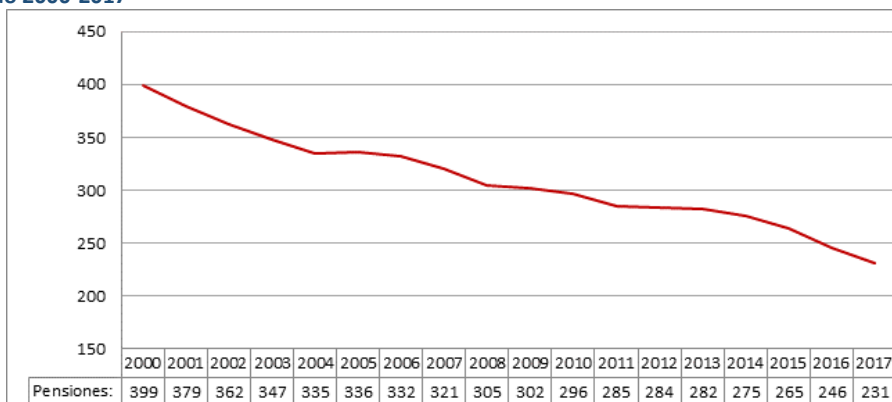
⁵ Por Ley 17.856 de 20/12/2004 a partir de enero de 2005 se sustituye la referencia al Salario Mínimo Nacional (SMN) por la Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC).

⁶ Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores, N° 288, Tomo 319 de 09/11/1988.

⁷ Informe de Aumentos de Pasividades de la Gerencia de Área Gestión de Prestaciones – Dirección Técnica Prestaciones.

El gráfico 1 muestra el número mensual promedio de pensiones graciables servidas por el BPS en el período 2000 - 2017. La cantidad de pensiones viene reduciéndose año a año, excepto en 2005, donde se mantiene en valores próximos al año anterior. Si se comparan las pensiones de 2000 y 2017 su número se redujo un 42%, pasando de casi 400 pensiones mensuales a 230. Como ya se mencionó, en 1988, en ocasión de la discusión del proyecto de la ley 16.007, el número de pensiones era superior; de 435 pensiones que comprendían a 566 beneficiarios.

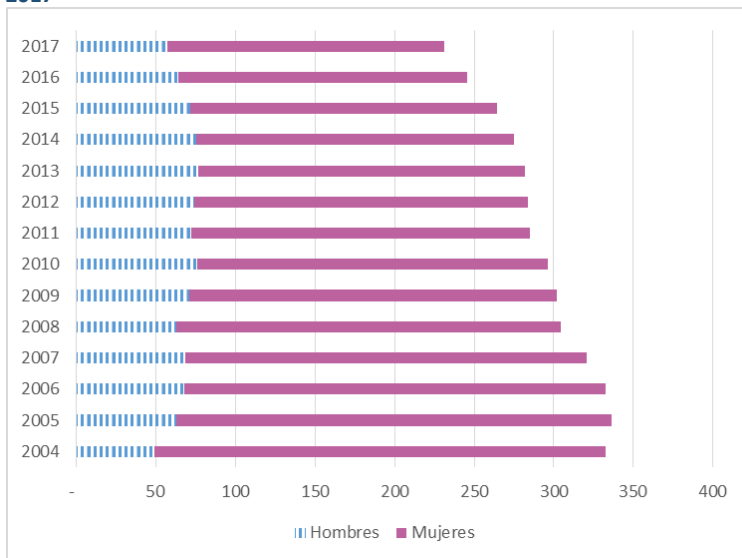
**Gráfico 1: Número de pensiones graciables (promedio mensual de cada año).
Período 2000-2017**



Fuente: Elaborado a partir de RING de DT. Prestaciones, BPS.

En el gráfico que sigue se observa la apertura por sexo del total mensual de pensiones graciables para el período 2004-2017. La mayor parte de las pensiones graciables se otorgan a mujeres, aunque esa proporción ha tenido una evolución a favor de los hombres. En el 2004 el 85% de las pensiones eran femeninas, en el 2017 ese porcentaje se reduce al 75%.

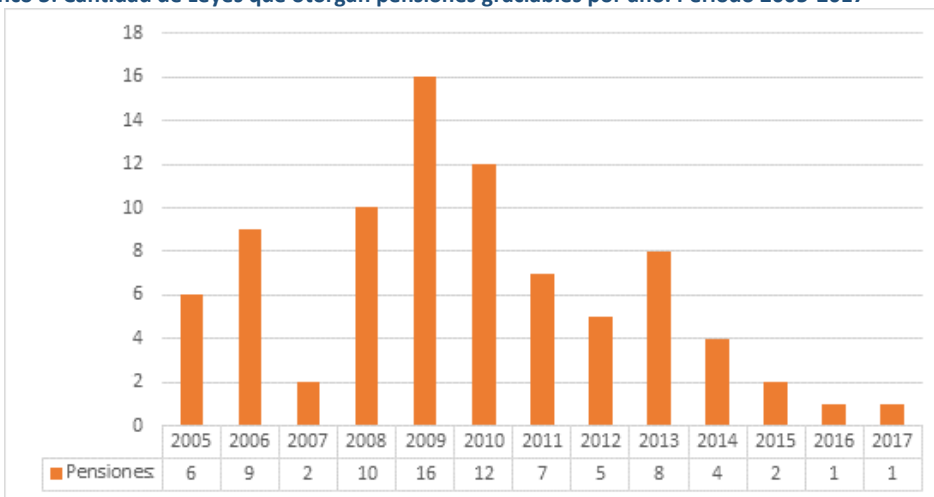
**Gráfico 2: Número de pensiones graciables por sexo (promedio mensual de cada año).
Período 2004-2017**



Fuente: Elaborado a partir de RING de DT. Prestaciones, BPS.

La provisión de pensiones en curso de pago es el resultado de las bajas por fallecimiento y los nuevos ingresos. La evolución decreciente de este tipo de pensiones en parte depende de las nuevas leyes que otorgan el beneficio, que no llegan a reemplazar las pensiones vitalicias cumplidas. En el siguiente gráfico se observan las altas procesadas a partir de la información del registro de leyes del IMPO (ver tabla 1A en Anexo)⁸. Las mayores concesiones anuales en el período 2005-2017 se dieron entre los años 2008 y 2010, otorgando el Parlamento 10 pensiones graciabiles en el 2008, 16 en el 2009 y 12 en el 2010.

Gráfico 3: Cantidad de Leyes que otorgan pensiones graciabiles por año. Período 2005-2017



Fuente: Elaborado a partir de IMPO Centro de Información Oficial – Normativa y Avisos Legales del Uruguay (www.impo.com.uy/bases/leyes)

El cuadro 1 muestra para el periodo 1994 – 2017 el gasto anual en pensiones graciabiles a valores corrientes, a valores constantes y un indicador del peso relativo de estas erogaciones: la relación entre el gasto en pensiones graciabiles y el gasto de pensiones no contributivas, medida en porcentaje.

En 2017 las erogaciones por pensiones graciabiles alcanzaron a poco más de 51 millones de pesos corrientes (que equivalen a 1:800.638 dólares corrientes). A valores reales, se observa que el gasto anual se mantiene, o es decreciente prácticamente en todos los años analizados (salvo en 2005, 2009 y 2012 que registran incrementos entre 5 y 6 por ciento anual).

⁸ En la información procesada del IMPO cada pensión graciabiles fue otorgada por un número de ley diferente, en la que se identifica nominativamente al beneficiario.

Cuadro 1: Erogaciones anuales de pensiones graciabiles. Período 1994-2017
(En miles de pesos y porcentajes)

	En miles de pesos:		Variación anual erogaciones constantes (%)	En porcentaje de Pensiones no contributivas (2)
	corrientes	constantes (1)		
1994	9.315	100.499		1,97
1995	12.149	92.146	-8,3	1,82
1996	15.036	88.856	-3,6	1,63
1997	17.637	86.990	-2,1	1,52
1998	19.552	87.027	0,0	1,48
1999	20.699	87.196	0,2	1,43
2000	21.058	84.676	-2,9	1,40
2001	20.600	79.370	-6,3	1,34
2002	20.031	67.718	-14,7	1,28
2003	19.820	56.129	-17,1	1,23
2004	20.430	53.003	-5,6	1,21
2005	22.566	55.917	5,5	1,18
2006	23.958	55.795	-0,2	1,11
2007	25.085	54.035	-3,2	1,00
2008	26.359	52.634	-2,6	0,87
2009	29.727	55.445	5,3	0,82
2010	31.588	55.217	-0,4	0,73
2011	33.500	54.174	-1,9	0,67
2012	38.254	57.227	5,6	0,68
2013	41.663	57.404	0,3	0,66
2014	45.625	57.739	0,6	0,64
2015	44.218	51.495	-10,8	0,55
2016	48.635	51.658	0,3	0,55
2017	51.636	51.636	0,0	0,54

Fuente: Elaborado a partir de Informes de Competencia, Repartición Finanzas, BPS.

(1) Expresado a valores promedio de 2017 deflactado por IPC.

(2) Erogaciones de Pensiones Graciabiles como porcentaje de las erogaciones de Pensiones Vejez e Invalidez. A partir de 2013 en Pensiones no contributivas se incluye Pensiones por Delitos Violentos.

Si se mide el gasto de esta prestación en relación a otras de largo plazo que también se financian con impuestos generales, las pensiones graciabiles representan valores entre 2% y 0,5% de las pensiones no contributivas. En el año 1994 representó el 1,97 por ciento y en los siguientes años decrece ese porcentaje, llegando en el año 2017 a un 0,54 por ciento. Como se visualiza, este tipo de beneficio actualmente tiene una incidencia muy baja en comparación a las otras pensiones asistenciales servidas a la población (vejez, invalidez, delitos violentos).

El cuadro 2 muestra para el período 2000 - 2017 el monto de la pensión promedio a valores corrientes y expresados en términos de poder de compra. También se presenta un comparativo con la jubilación promedio.

El monto promedio de las pensiones graciabiles en 2017 es de 18.582,4 pesos corrientes. Este valor promedio es superior al mínimo legal fijado para el ingreso de las nuevas pensiones graciabiles o las más antiguas que se llevan al tope de 4 BPC (14.444,0 pesos), lo que evidencia el efecto que tiene el método de revaluación general de pasividades sobre el stock de pensiones graciabiles en curso de pago.

Los valores constantes de la prestación promedio en el período analizado 2000 – 2017 son decrecientes hasta 2004 y luego crecientes, excepto en 2016. El valor menor en términos de poder de compra fue en 2004 (13.223 pesos a valores de 2017) que fue el punto más bajo para las prestaciones económicas en general por el efecto de la crisis económica de 2002. La recuperación del valor promedio se inicia en 2005 con una variación anual positiva de 3,9%, y se mantiene dicha evolución creciente hasta 2017, destacándose los aumentos reales en los años 2009, 2012 y 2017 de 5,4% anual, respectivamente.

A su vez, si se compara este importe de la pensión promedio de 2017 (18.582,4 pesos) con la jubilación promedio (20.052,1 pesos) se observa que es inferior en un 8%. El análisis de la evolución de la relación entre ambas prestaciones promedio muestra que en general el valor de la pensión graciable está muy próxima a la jubilación promedio; en los primeros años el importe de las pensiones superaba a las jubilaciones pero a partir de 2008 se mantiene por debajo.

Cuadro 2: Evolución de la prestación mensual promedio de pensiones graciabes y comparativo con la jubilación promedio. Período 2000-2017 (En pesos, porcentajes y razón)

	Pensión graciable promedio en:			Jubilación promedio:		Relación
	\$ corrientes	\$ constantes (1)	Variación anual pensión real (%)	\$ constantes (1)	Variación anual jubilación real (%)	PG real/ Jub real
2000	4.371,2	17.577,1		17.310,8		1,02
2001	4.533,9	17.468,6	-0,6	17.062,4	-1,4	1,02
2002	4.631,5	15.657,7	-10,4	15.475,4	-9,3	1,01
2003	4.771,1	13.511,3	-13,7	13.439,8	-13,2	1,01
2004	5.096,9	13.223,2	-2,1	13.023,0	-3,1	1,02
2005	5.542,4	13.733,5	3,9	13.399,9	2,9	1,02
2006	6.012,6	14.002,5	2,0	13.721,9	2,4	1,02
2007	6.578,1	14.169,8	1,2	13.951,7	1,7	1,02
2008	7.230,8	14.438,7	1,9	14.644,2	5,0	0,99
2009	8.156,7	15.213,3	5,4	15.682,1	7,1	0,97
2010	8.924,2	15.599,6	2,5	16.201,9	3,3	0,96
2011	9.778,0	15.812,3	1,4	16.506,0	1,9	0,96
2012	11.145,0	16.672,8	5,4	17.334,0	5,0	0,96
2013	12.494,3	17.215,1	3,3	17.994,3	3,8	0,96
2014	13.891,7	17.579,9	2,1	18.509,7	2,9	0,95
2015	15.397,0	17.930,9	2,0	19.060,8	3,0	0,94
2016	16.590,8	17.622,1	-1,7	19.104,7	0,2	0,92
2017	18.582,4	18.582,4	5,4	20.052,1	5,0	0,93
Variac. 2017/2000		5,7%		15,8%		
Variac. 2017/2004		40,5%		54,0%		

Fuente: Elaborado a partir de RING de DT. Prestaciones y Boletín Estadístico AEA-AGSS, BPS.

(1) Expresado a valores promedio de 2017 deflactado por IPC.

Si se compara la pensión graciable promedio en términos reales con la jubilación promedio real se observan evoluciones similares de las variaciones anuales, aunque a partir de 2006 en general las variaciones de la jubilación promedio superan a las variaciones del importe promedio de las pensiones graciabes. La relación Pensión Graciable/Jubilación media baja a partir de 2008; 1,02 en 2000 a 0,93 en 2017.

Las diferentes evoluciones de la pensión y jubilación promedio podrían explicarse en parte por la regla de indexación de las pensiones graciables más antiguas y en parte por los aumentos de los mínimos jubilatorios.

En 1988, a partir de la ley que fija un mínimo legal para las pensiones graciables en curso de pago, a las pensiones que tenían un monto inferior, se las llevó al mínimo. Desde esa fecha, a esas pensiones se les aplica la regla de reevaluar el valor original de la pensión y en caso que no supere el mínimo, se las mantienen en 4 BPC. Es decir, a las pensiones de mayor antigüedad se le aplica la regla de revaluación del monto original o valor mínimo y se elige el mayor y a las restantes, se les aplica la revaluación general de pasividades sin tope mínimo.⁹

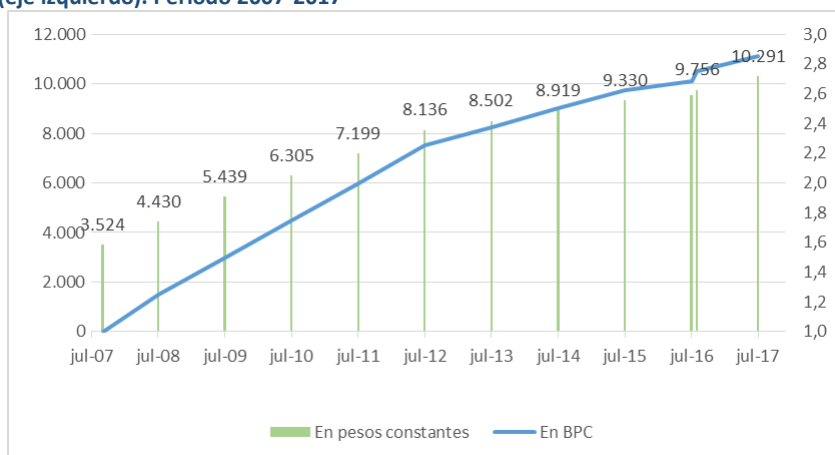
Por otra parte, los mínimos jubilatorios están regidos por el régimen previsional aplicable: el Acto Institucional N° 9 del 22/10/1979 o la Ley 16.713 del 03/09/1995 y leyes modificativas. El Acto 9 fijaba un único valor mínimo equivalente a 0,85 BPC. La ley de reforma previsional estableció un valor mínimo en pesos reajustables que varía según el régimen aplicable -de transición o pilar de solidaridad, en el mixto- y en éste último, aumenta ese mínimo con la edad de retiro del afiliado comprendido entre los 60 años y hasta los 70 años de edad. A partir del año 2008 el Poder Ejecutivo comenzó a dar aumentos de los mínimos jubilatorios a las prestaciones de afiliados de menores recursos.

El Decreto del P.E. N° 370/007 de 2/10/2007 fijó a partir de septiembre de ese año en 1 BPC el monto mínimo de la jubilación servida por el BPS bajo determinadas condiciones. Dicho monto se llevó a 1,25 BPC en el año 2008 (Decreto 415/008 vigencia 01/07/2008), a 1,5 BPC en el año 2009 (Decreto 521/2008 vigencia 01/07/2009), a 1,75 BPC en el año 2010 y 2,0 BPC en el año 2011 (Decreto 283/010 con vigencia 01/10/2010 y 01/07/2011, respectivamente), a 2,25 BPC en el año 2012 (Decreto 189/012 vigencia 01/07/2012), a 2,375 BPC en el año 2013 y 2,5 BPC en el año 2014 (Decreto 317/013 con vigencia 01/07/2013 y 1/07/2014, respectivamente), a 2,625 BPC en el año 2015 (Decreto 190/015 vigencia 1/07/2015), a 2,6875 BPC y 2,75 en el año 2016 (Decretos 233/016 y 252/016 con vigencia a 1/07/2016 y 1/08/2016, respectivamente) y a 2,85 BPC en el año 2017 (Decreto 217/017 con vigencia 01/07/2017).

En el gráfico que sigue, de dos ejes verticales, se muestra en la línea la evolución de los aumentos del mínimo medido en BPC, de acuerdo a los decretos y en las barras la conversión a pesos uruguayos expresados en valores constantes de 2017. Cuando en el año 2007 el mínimo fue fijado en 1 BPC su valor era de 3.524 pesos expresado a valores de 2017, dicho monto en el año 2017, luego de sucesivos aumentos anuales de los mínimos, se transformó en 2,85 BPC que equivale a 10.291 pesos. En diez años ese valor mínimo se multiplicó casi en tres veces (medido en BPC 285,0% y en términos reales 292%).

⁹ Consulta realizada a la Gerencia de Área Gestión de Prestaciones - Dirección Técnica de Prestaciones.

Gráfico 4: Evolución de los Mínimos Jubilatorios en BPC (eje derecho) y en Pesos Uruguayos constantes de 2017 (eje izquierdo). Período 2007-2017



Fuente: Elaborado a partir de Decretos del Poder Ejecutivo (valores en BPC) y equivalencia en pesos uruguayos a valores constantes promedio de 2017 (deflactados por IPC).

Como algunas de las pensiones graciables en curso de pago equivalen a 4 BPC y a otras se les aplica la revaluación general de pasividades, el siguiente cuadro muestra para el período analizado la evolución de los índices en términos reales de la BPC y de la revaluación general de pasividades.

Cuadro 3: Evolución del índice real de la BPC y del índice general de revaluación real de pasividades (Base 2000=100). Período 2000-2017

	SMN/BPC		Revaluación Pasividades	
	Índice real (*)	Variación (%)	Índice real	Variación (%)
2000	100,0		100,0	
2001	98,7	-1,3	98,8	-1,2
2002	88,0	-10,8	90,4	-8,5
2003	79,3	-9,9	78,1	-13,7
2004	79,7	0,5	76,0	-2,7
2005	80,2	0,6	78,6	3,5
2006	81,0	0,9	80,5	2,5
2007	82,7	2,1	81,5	1,2
2008	83,2	0,6	85,4	4,7
2009	85,1	2,3	92,0	7,8
2010	84,5	-0,6	96,8	5,2
2011	84,5	-0,1	99,5	2,8
2012	84,8	0,4	104,6	5,1
2013	84,0	-1,0	108,5	3,8
2014	83,7	-0,3	112,0	3,2
2015	83,4	-0,4	115,7	3,3
2016	83,2	-0,2	115,9	0,2
2017	84,7	1,8	121,9	5,2

Fuente: Elaborado a partir del valor del SMN/BPC y Boletín Estadístico BPS.

(*) SMN/BPC deflactada por IPC.

La actualización de estos índices siguen criterios diferentes y la evolución de ellos empieza a diferir en mayor medida a partir de 2004 donde en general los incrementos reales de la BPC¹⁰ son menores a los de la revaluación real de pasividades¹¹.

Mientras la evolución de la BPC real muestra una leve recuperación del poder de compra entre los años 2004 y 2017 -pasa de un valor del índice en 2004 de 80 a casi 85 en 2017-, el índice de revaluación real de pasividades pasa de 76 a 122, incrementos sensiblemente diferentes de 6,2% y 60,5%, respectivamente.

Entonces, la jubilación promedio real del cuadro 2 muestra una evolución que concuerda con lo que indica el índice de revaluación real de pasividades del cuadro 3. Por ejemplo, entre 2004 y 2017 la jubilación promedio aumenta en términos reales 54% en tanto la revaluación real aumentó 60,5%. La pensión graciable promedio real entre esos mismos años subió 40,5%, lo que en parte se explica por la evolución moderada del valor real de la BPC en el período (6,2%).

4. Resumen y consideraciones generales

La pensión graciable es una prestación económica que se brinda a personas que han contribuido en forma honorable al país y a sus familiares directos que demuestren carencia de recursos. Si se quiere, además de ser una forma de reconocimiento a ciudadanos ilustres, cumple en cierto sentido para determinados casos una función de protección social que sería una de las más antiguas en el país, ya que fue instituida en la Constitución de la República de 1830.

La fuente normativa de este beneficio está en la Constitución de la República y a través de leyes y reglamentaciones se ha ido organizando la forma de adjudicar este tipo de beneficio.

En relación a los artículos 1 y 2 de la Ley 16.301, la parte final del primer artículo, al establecer que se otorgan estos beneficios a quienes *carecieron de recursos propios suficientes*, es de carácter preceptivo y parecería que debe ser un aspecto a ser considerado también al valorar las condiciones previstas en los literales A y B del artículo 2.

Con la promulgación de la ley 17.968 de 29/05/2006, que crea una Comisión Permanente para el tratamiento de las pensiones graciabiles, se desprende que anterior a esta fecha, el trámite para su otorgamiento era efectuado en forma directa por los gobiernos correspondientes.

¹⁰ La Ley N° 17.856 de 20/12/2004 creó la Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC) como el equivalente al valor del Salario Mínimo Nacional (SMN) al 1° de enero de 2005. La BPC sustituyó al SMN en todas las referencias establecidas en el ordenamiento jurídico vigente, sea como base de aportación a la seguridad social, como monto mínimo o máximo de prestaciones sociales, como cifra para determinar el nivel de ingresos, así como cualquier otra situación en que sea adoptado como unidad de cuenta o indexación. Su valor se ajusta en las mismas oportunidades que los ajustes generales de remuneraciones de la Administración Central, en función de la situación financiera del Estado y a opción del Poder Ejecutivo, en un porcentaje equivalente a: i) la variación del índice de precios al consumo o ii) la variación del índice medio de salarios, con potestad de modificar la tasa de variación que surja del índice elegido, en defecto o exceso de hasta 20% sobre el porcentaje resultante.

¹¹ El sistema de ajuste (revaluación/indexación) de las pasividades está dispuesto por el art. 67 de la Constitución de la República: "Los ajustes de las asignaciones de Jubilación y Pensión no podrán ser inferiores a la variación del Índice Medio de Salarios, y se efectuarán en las mismas oportunidades en que se establezcan ajustes o aumentos en las remuneraciones de los funcionarios de la Administración Central" (inciso segundo agregado por la Reforma Constitucional aprobada por plebiscito de fecha 26 de noviembre de 1989). A partir de los ajustes que se efectuaron desde el 1° de enero del año 2004 se aplica la variación del Índice Medio de Salarios Nominales (artículo único, ley 17.649 de 03/06/2003).

Si bien el Banco de Previsión Social gestiona las prestaciones, este servicio es a propuesta del Poder Ejecutivo y concedido por el Poder Legislativo mediante ley, y la financiación se realiza a través de Rentas Generales.

La mayor parte de las pensiones graciabiles se sirven a mujeres, aunque esa participación bajó de 85% en 2004 a 75% en 2017. El número de pensiones graciabiles se ha reducido año a año y en 2017 en promedio se sirvieron mensualmente 231 beneficios. Las erogaciones anuales ascienden en el mismo año a poco más de 51 millones de pesos (aproximadamente un millón ochocientos mil dólares). Su peso relativo en el presupuesto anual es bajo. Si se lo compara con las erogaciones de pensiones no contributivas vejez/invalidez/delitos violentos, representan solo cerca de medio punto porcentual de éstas últimas, bajando su peso en los años más recientes.

El monto promedio mensual de la pensión graciable en 2017 es de 18.582 pesos, valor por debajo de una jubilación promedio (20.052 pesos), pero superior al valor del mínimo legal fijado para algunas pensiones graciabiles que se encontraban en curso de pago en 1988 o de los nuevos ingresos (4 BPC, equivalente a 14.444 pesos).

El análisis de la evolución de la pensión graciable promedio en términos de poder de compra muestra que creció en el período 2004-2017 un 40%, aunque en menor medida que la jubilación promedio (54%). Las diferentes evoluciones se explicarían en parte por la particularidad de la regla de indexación de las pensiones graciabiles, pero principalmente por los aumentos de los mínimos jubilatorios a pasivos de menores recursos.

Las políticas de seguridad social desarrolladas principalmente a partir de 2005 han avanzado en estrategias de inclusión y formalización de nuevos colectivos como los trabajadores domésticos, los trabajadores de reducida capacidad económica (a través del régimen del monotributo), los deportistas, los árbitros, los ciclistas, los trabajadores de la actividad hípica y los artistas. La flexibilización de las condiciones de acceso a las prestaciones económicas contributivas y las mejoras del valor de las jubilaciones y pensiones mediante las revaluaciones de pasividades y los aumentos de los montos mínimos de jubilaciones y pensiones a pasivos de menores recursos, mejoraron la cobertura y la suficiencia de ingresos.

En un contexto económico favorable y con políticas de protección social articuladas, aun considerando la condición de compatibilidad de la pensión graciable con cualquier asignación de actividad o pasividad, sería posible plantear a mediano plazo el carácter más excepcional de los trámites de solicitud de las pensiones graciabiles.

Referencias bibliográficas

- Informática Jurídica del BPS.
- Página web del IMPO Centro de Información Oficial.
- Consultas jurídicas del Palacio Legislativo Uruguay.

ANEXO

Tabla 1A: Listado de leyes que otorgan pensiones graciables por año. Período 2005-2017

AÑO	TOTAL	NRO. DE LEY	FECHA DE PROMULGACIÓN
2017	1	19.498	16/06/2017
2016	1	19.386	22/04/2016
2015	2	19.352	27/11/2015
		19.343	18/09/2015
2014	4	19.297	19/12/2014
		19.296	"
		19.295	"
		19.294	"
2013	8	19.131	20/09/2013
		19.130	"
		19.129	"
		19.105	10/07/2013
		19.069	18/04/2013
		19.068	"
		19.067	"
		19.066	"
2012	5	19.041	28/12/2012
		19.024	12/12/2012
		18.997	13/11/2012
		18.920	27/06/2012
		18.919	27/06/2012
2011	7	18.863	23/12/2011
		18.862	"
		18.854	16/12/2011
		18.839	23/11/2011
		18.805	14/09/2011
		18.759	14/06/2011
		18.746	22/04/2011
2010	12	18.726	31/12/2010
		18.719 art. 266 (*)	27/12/2010 Presupuesto Nacional de Sueldos Gastos e Inversiones, 2010-2014
		18.702	17/11/2010
		18.701	"
		18.698	"
		18.687	17/09/2010
		18.686	"
		18.685	"
		18.649	12/02/2010
		18.648	
		18.647	
		18.646	
2009	16	18.631	24/12/2009
		18.606	02/10/2009
		18.578	18/09/2009
		18.577	"
		18.556	11/09/2009
		18.555	"
		18.554	"
		18.540	26/08/2009
		18.539	"
		18.529	31/07/2009
		18.512	26/06/2009

		18.511	"
		18.510	"
		18.502	18/06/2009
		18.500	"
		18.481	22/04/2009
2008	10	18.452	26/12/2008
		18.451	"
		18.450	"
		18.424	28/11/2008
		18.404	24/10/2008
		18.403	"
		18.402	"
		18.398	"
		18.397	"
2007	2	18.118	27/04/2007
		18.108	29/03/2007
2006	9	18.081	19/12/2006
		18.075	15/12/2006
		18.074	11/12/2006
		18.073	"
		18.072	"
		18.047	24/10/2006
		18.019	13/09/2006
		17.999	02/08/2006
		17.998	"
2005	6	17.937	26/12/2005
		17.936	"
		17.932	22/12/2005
		17.923	01/12/2005
		17.880	29/07/2005
		17.876	27/06/2005

Fuente: IMPO Centro de Información Oficial - Normativa y Avisos Legales del Uruguay (www.impo.com.uy/bases/leyes)

(*) Artículo 266.- Transfiérense en el Inciso 04 "Ministerio del Interior", las asignaciones presupuestales del objeto de gasto 573.000 "Pensiones Graciables", previstas en el Artículo 254 de la Ley Nº 13.032, de 7 de diciembre de 1961, financiación 1.1 "Rentas Generales" de las diferentes unidades ejecutoras, a la unidad ejecutora 025 "Dirección Nacional de Asistencia y Seguridad Social Policial".

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL SISTEMA PREVISIONAL DE URUGUAY Y LOS PAÍSES DE LA REGIÓN QUE APLICAN LA ENCUESTA LONGITUDINAL DE PROTECCIÓN SOCIAL.

Ec. Felix Bellomo

Análisis comparativo de las brechas de género en el sistema previsional de Uruguay y los países de la región que aplican la Encuesta Longitudinal de Protección Social.

Ec. Felix Bellomo
Asesoría en Políticas de Seguridad Social
Marzo 2018

Resumen

En este trabajo se comparan algunas de las brechas de género para los países que llevaron a cabo la Encuesta Longitudinal de Protección Social (Chile, Colombia, El Salvador, Paraguay y Uruguay). A partir de la “Nota Técnica Regional: Brechas de género y diferencias en acceso a pensiones” se analizan los factores que determinan las diferencias entre las pensiones para cada sexo y se comparan los mismos entre los países. Se profundiza el análisis considerando otras dimensiones en la comparación de las brechas como es el ingreso por hora.

Uruguay y Chile obtienen mejores resultados frente al resto, y cuando se considera el salario por hora –utilizando datos de las encuestas oficiales de cada país- las brechas que se evidencian en la Nota Técnica para el promedio de los ingresos disminuyen en su magnitud.

Del análisis realizado se desprende que Uruguay está mejor posicionado respecto al resto de países en lo que refiere a brechas de género en general.

Palabras clave: brecha de género, ELPS, Nota Técnica Regional.

Clasificación JEL: H55, J16, R19.

1. Introducción

Desde fines del siglo XX los estudios socioeconómicos sobre la temática de género han tomado cada vez una mayor relevancia e importancia, dejando notar las diferencias existentes en cuanto a acceso a derechos o beneficios recibidos entre hombres y mujeres.

América Latina, lejos de ser una excepción, es una región donde se confirman y acentúan algunas de estas diferencias, por ejemplo en lo que tiene que ver con la participación laboral, los ingresos mensuales y la cobertura de pensiones contributivas de vejez, entre otras.

En Uruguay, desde comienzos de la década del 2000 se han realizado algunos estudios de género y seguridad social, en base a información administrativa que pertenece al principal organismo previsional (BPS), en los que se confirma la presencia de estas brechas¹.

¹ Algunos Indicadores de Género vinculados a la Seguridad Social. Silvia Santos. Comentarios de Seguridad Social N° 18, 2008. BPS.

Es en base a la “Nota Técnica Regional: Brechas de género y diferencias en acceso a pensiones. Datos de la Encuesta Longitudinal de Protección Social”² (versión 14 de setiembre de 2017) y utilizando la base de datos armonizada³ empleada para dicha Nota que procederemos a realizar un análisis comparativo de Uruguay en relación a los otros países de la región que cuentan con encuestas similares (Chile, Colombia, El Salvador y Paraguay)⁴. Además para consolidar el análisis, en la última etapa emplearemos los datos que recogen los organismos oficiales de Uruguay⁵ y Chile⁶, con el propósito de obtener otra medida más que sirva para diferenciar los países.

El objetivo que nos proponemos en este análisis es el de explicitar las brechas de género existentes en el acceso e ingresos de las pensiones contributivas y encontrar que si bien Uruguay no es ajeno a esta problemática como ya se ha mencionado, se encuentra mejor posicionado que el resto de los países analizados.

2. Tratamiento de los datos

Utilizando la base armonizada empleada en el documento de referencia se lograron reproducir los resultados arrojados en la Nota Técnica Regional (NTR).

Como nuestro objetivo es comparar la situación de Uruguay respecto al resto de los países, se discriminaron por país aquellos resultados que la NTR presentaba para el conjunto de la región.

Se optó por no utilizar los datos para Chile 2009 por entender que la comparación con los datos de Chile 2015 se ajustaría mejor al período en el que se realizaron el resto de las ELPS y además porque no es el objetivo analizar la evolución de los países (para lo que sí precisaríamos un panel).

Los factores considerados en la NTR, en cuanto a la posible influencia en la formación de las brechas, también fueron analizados previamente a la realización del presente informe y se verificó estadísticamente su significación en los modelos utilizados a tal fin.

Se analizaron los resultados de la NTR y se comentó acerca de los posibles fundamentos que pueden explicar los mismos para Uruguay.

Finalmente se calcularon los ratios que se utilizan para realizar una primera evaluación comparativa de las brechas de género.

3. Principales indicadores

Los países para los que nos disponemos analizar los datos presentados en la NTR, a pesar de estar geográficamente cercanos, presentan notorias diferencias tanto en aspectos que hacen a sus sistemas políticos como a la fase de transición demográfica que atraviesan.

² Es la actualización de la versión del 18 de agosto de 2016

³ Base armonizada de fecha 12/09/2017. En <http://www.observatorioregional.net/>

⁴ El proyecto de la Encuesta Longitudinal de Protección Social lo llevan a cabo Chile, Paraguay, Colombia, El Salvador y Uruguay.

⁵ Instituto Nacional de Estadística – Uruguay. <http://www.ine.gub.uy/>

⁶ Instituto Nacional de Estadística - Chile. <http://ine.cl/>

Los datos presentados en el Cuadro 1⁷ tratan de ilustrar algunos de los indicadores más importantes a la hora de realizar comparaciones socioeconómicas así como información valiosa respecto al sistema de pensión vigente en cada uno de los países.

Si se consideran los indicadores “PBI por habitante”, la “población de 65 años y más” y los “Trabajadores que cotizan” se puede “diferenciar” dos grupos de países dentro del conjunto, uno conformado por Uruguay y Chile –con mayores valores alcanzados en estos indicadores- y el otro por Colombia, Paraguay y El Salvador.

Este segundo grupo presenta una población un tanto más joven y con un menor nivel de ingreso promedio respecto del primer grupo, lo que puede en parte estar explicando que tenga un menor gasto público en pensiones.

Cuadro 1 _ Indicadores económico-demográficos, sistema de pensiones, cobertura y tasa de actividad por género. Países con ELPS.

Países ELPS	PBI por habitante (1)	Población de 65 años y más (2)	Esperanza de vida a los 65 (3)	Gasto público en pensiones	Sistema de pensión (a)	Trabajadores que cotizan (5)	Tasa Activ. Fem. (6)	Tasa Activ. Masc. (6)
Chile	14.418	18,5	19,5	3,4	CD	69,7	43,4	74,2
Colombia	7.904	12,6	17,4	3,5	BD/CD	31,5	58	82,1
El Salvador	4.012	12,9	18,3	1,7	CD	29,5	49,1	77,9
Paraguay	4.712	10,8	17,1	2,8	BD	17,8	52,1	81,9
Uruguay	16.813	23,4	17,8	8,2	BD-CD	70,8	52,6	74,8

Fuentes:

(1), (2) y (6) _ Cepal (2015), Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, cuadro 2.1.1.6 (dólares corrientes 2014), cuadro 1.1.5 (% sobre población en edad 15-64, 2020) y cuadro 1.2.2 (% sobre población en edad 15-64, 2010).

(3) y (4) _ OCDE, Banco Mundial, BID (2015), Panorama de las pensiones: América Latina y el Caribe.

(5) Bosch, Melguizo y Pagés (2013), Mejores Pensiones, Mejores Trabajos: hacia la cobertura universal en América Latina y el C
Cobertura= trabajadores que cotizan (% sobre población en edad 15-64 años) 2010

(a) BD: Beneficio Definido

CD: Contribución Definida

BD/CD: El sistema permite elegir entre un esquema de BD o de CD.

BD-CD: Sistema mixto de BD y de CD.

4. Características de los sistemas de pensiones de los países con ELPS

A continuación detallaremos los principales aspectos de los sistemas contributivos de pensiones de los países objeto de análisis⁸ extractados del informe OCDE, BM, BID (2015).

Chile:

El sistema de pensiones tiene tres componentes: un primer pilar redistributivo, un segundo pilar de cuentas individuales obligatorias y un tercer pilar voluntario. Establecidas en 1981, las cuentas individuales se caracterizan por ser de contribución definida, no siendo requisito dejar de trabajar para acceder a la pensión. En el 2008, una reforma de pensiones extendió significativamente el primer pilar redistributivo. Además existe una Pensión Básica Solidaria que se otorga a partir de los 65 años al 60% de la población en condiciones de mayor pobreza.

⁷ Si bien podrían incluirse datos de años más recientes, los valores expuestos en el Cuadro refieren al período de tiempo de interés para nuestro análisis, contemporáneo con las ELPS.

⁸ Datos para el año 2010.

Las estimaciones indican que hacia el 2020 la relación de personas mayores con respecto a los que se encuentren en edad de trabajar será de aproximadamente 1 a 5.

El nivel de cobertura en Chile para el año 2010 es de 69,7% y en cuanto a la tasa de actividad por sexo, el acceso al mercado de trabajo de los hombres es de 74,2% y de 43,4% para las mujeres.

Colombia:

El sistema permite a los trabajadores elegir entre un sistema de beneficios definidos de prima media (Régimen de Prima Media-RPM) administrado por una entidad del sector público, y el Régimen de Ahorro Individual Solidario (RAIS) con un beneficio de asistencia social, administrado por el sector privado. Para los nuevos afiliados existe el Fondo de Garantías de Pensión Mínima (MPGF). Además existe el Programa de Protección Social al Adulto Mayor destinado a las personas que se encuentran en estado de indigencia o de extrema pobreza.

El nivel de cobertura en Colombia es de 31,5% y en cuanto a la tasa de actividad por sexo, el acceso al mercado de trabajo de los hombres es de 82,1% y de 58,0% para las mujeres.

El Salvador:

Es un sistema de contribuciones con gestión privada. La pensión mínima garantizada requiere 25 años de contribuciones y la edad mínima de retiro (60 años los hombres, 55 años las mujeres).

Existe un beneficio llamado Pensión Básica Universal (beneficio económico) destinado a personas mayores de 70 años que no tienen otra fuente de ingresos y que están cubiertas por el Programa de Solidaridad de Comunidades Rurales.

Dentro de los países con ELPS, El Salvador es el que destina el menor Gasto Público (como % de su PBI) en Pensiones, teniendo un nivel de cobertura de 29,5% y en cuanto a la tasa de actividad por sexo, el acceso al mercado de trabajo de los hombres es de 77,9% y de 49,1% para las mujeres.

Paraguay:

El sistema de pensiones es un sistema de reparto de beneficio definido relacionado con los ingresos laborales. La pensión de jubilación mensual equivale al 100% del ingreso promedio de cotización (también está la Jubilación proporcional).

Existe además un programa (con algunas restricciones) enfocado a los mayores de 65 años en situación de pobreza en el que se establece el derecho a una pensión alimentaria.

Si bien hacia el 2020 la relación de personas mayores con respecto a los que se encuentren en edad de trabajar será de aproximadamente 1 a 10, el nivel de cobertura en Paraguay es de 17,8% (el de menor alcance entre los países analizados) y en cuanto a la tasa de actividad por sexo, el acceso al mercado de trabajo de los hombres es de 81,9% y de 52,1% para las mujeres.

Uruguay:

El sistema de pensiones se basa en un sistema mixto que recibe contribuciones y otorga beneficios de forma combinada, según los diferentes rangos de ingreso. Por una parte, existe un sistema de retiro de solidaridad intergeneracional (beneficio definido) y, por otra parte, hay un sistema obligatorio de ahorros pensionales (contribución definida). Los trabajadores con ingresos por debajo de determinado nivel pueden optar por dividir sus contribuciones de forma equivalente entre los dos componentes del sistema.

Existen prestaciones no contributiva para adultos mayores como ser la Asistencia a la Vejez destinada a personas entre 65 y 70 años que ganan menos del salario mínimo (condesándoselas de muy bajos recursos) y las pensiones a la vejez o incapacidad prestadas a habitantes mayores de 70 años de bajos recursos o discapacitados totales de cualquier edad respectivamente.

Las estimaciones indican que hacia el 2020 la relación de personas mayores con respecto a los que se encuentren en edad de trabajar será de aproximadamente 1 a 4, lo que significará una preocupación cada vez mayor considerando que la esperanza de vida a los 65 años es de casi 18 años.

El nivel de cobertura en Uruguay es de 70,8% y en cuanto a la tasa de actividad por sexo, el acceso al mercado de trabajo de los hombres es de 74,8% y de 52,6% para las mujeres.

A modo de resumen puede señalarse que más allá del sistema específico de pensión que tenga cada país, todos cuentan con programas alternativos (de pensiones no contributivas) focalizados fundamentalmente en los adultos mayores en situación de mayor vulnerabilidad económica. Además todos los países presentan brechas de género importantes en cuanto a la tasa de actividad laboral (y en principio también en cuanto a los ingresos mensuales salariales⁹).

5. Resultados de la nota técnica regional y análisis de datos

En la NTR se presenta un análisis regional de las brechas de género existentes respecto a la cobertura¹⁰ y nivel de ingreso de las pensiones y sus potenciales causas.

Los resultados confirman que la cobertura previsional es baja, que existe una brecha importante en favor de los hombres y que éstos además en promedio reciben más ingresos por pensión contributiva que las mujeres.

Cuadro 2. Cobertura e Ingreso promedio mensual de pensión contributiva						
País y Año ELPS	Cobertura (1)			Ingreso (2)		
	Mujeres	Hombres	ratio	Mujeres	Hombres	ratio
Chile 2015	45,1	72,4	1,605	393	488	1,242
Colombia 2012	---	---	---	---	---	---
El Salvador 2013	8	21,5	2,688	526	623	1,184
Paraguay 2015	7,1	11,2	1,577	839	998	1,190
Uruguay 2013	55,4	71,4	1,289	557	725	1,302

Fuente: Nota Técnica Regional, Gráficos 1 y 2.

(1) pensión contributiva de vejez e invalidez, personas en edad de retiro

(2) personas jubiladas que reciben pensión de vejez e/ó invalidez (expresados en dólares ppa 2013)

⁹ Cepal 2015, Anuario Estadístico de ALC. Cuadro 1.7.1, Relación de salarios urbanos entre los géneros, según años de estudios aprobados.

¹⁰ En la NTR también se analiza la cobertura por pensiones No contributivas, que refiere a "... beneficios económicos financiados generalmente con presupuesto público y cuyos recursos son canalizados hacia las personas en situación de pobreza u otra condición de vulnerabilidad". En este trabajo se omite el análisis de este tipo de pensiones ya que para el caso de Uruguay se incluye dentro de las pensiones No contributivas a la 'Pensión por sobrevivencia' cuando no sólo es Contributiva, sino que además no aplica para la definición adoptada en la NTR, esto conduce a una irregularidad en la comparación entre los países con pensiones No contributivas.

Comparativamente, Uruguay es el país de la región que presenta mayores niveles de cobertura de pensión contributiva en general y esto seguramente se deba a la importante historia institucional que tiene el país en relación a la formalización del trabajo. Si bien la cobertura masculina supera en 16 puntos porcentuales (pp) a la femenina (sólo siendo superado por Chile en la brecha, 27,3 pp), es el que tiene el menor ratio de brecha (1,289, esto implica que la cobertura masculina es casi un 30% superior a la femenina).

La contracara de esta “buena noticia” es que, en la región, Uruguay es el país que muestra la mayor brecha de género en los ingresos por pensiones contributivas representando un 30,2% de diferencia (para el resto de los países ronda al 20% aproximadamente). Este resultado posiblemente es una consecuencia de la brecha de género en ingresos existente en el mercado laboral en el pasado (durante la etapa activa de las personas hoy retiradas).

En general, cuando se tiene en cuenta la dimensión del nivel educativo¹¹ existe una marcada diferencia, para las mujeres, en el acceso a estas pensiones (contributivas) en favor de las personas con alta¹² educación, siendo Uruguay el país en que se observa la menor diferencia entre ambos grupos. En los últimos años se ha observado un incremento en las declaraciones para ramas de actividad con un fuerte componente femenino de bajo nivel educativo como ser el Servicio Doméstico (aproximadamente el 98% son mujeres¹³) lo que hace suponer que en el futuro estas brechas de cobertura seguirán reduciéndose.

Nuevamente, en cuanto al ingreso, es Uruguay el país que presenta mayores diferencias, siendo el ratio de 2,178 (es decir que las mujeres de educación alta obtienen más del doble del ingreso de las mujeres con baja educación). En general en la región las mujeres con alto nivel educativo reciben entre una vez y media y dos veces ingresos por esta pensión respecto a las de baja educación.

Cuadro 3 _ Mujeres

País y Año ELPS	Cobertura e Ingreso de pensión contributiva por nivel de educación					
	Cobertura (3)			Ingreso (4)		
	Edu. Baja	Edu. Alta	ratio	Edu. Baja	Edu. Alta	ratio
Chile 2015	42,6	73,3	1,721	351	690	1,966
Colombia 2012	---	---	---	---	---	---
El Salvador 2013	5,3	59,9	11,302	444	687	1,547
Paraguay 2015	4,1	47,0	11,463	729	951	1,305
Uruguay 2013	53,0	72,0	1,358	466	1015	2,178

Fuente: Nota Técnica Regional, Gráficos 5 y 6.

(3) mujeres en edad de retiro

(4) mujeres jubiladas, promedio mensual de ingreso (dólares ppa 2013)

La situación para los hombres en general es análoga que para las mujeres, aunque con algunos matices, ya que en general los niveles de cobertura son mayores y si bien los ratios indican brechas a favor de los más educados, estas son menores que en el caso de las mujeres. Una mención especial merece el caso de Uruguay donde en base a la ELPS se observa que la cobertura es mayor en favor de los de baja educación, este resultado debe

¹¹ En la NTR se utilizaron equivalencias por país para la generación de la variable armonizada de nivel educativo según CINE2011, clasificación internacional normalizada de la educación de la UNESCO.

¹² **Educación Alta:** Terciaria de ciclo corto, grado en educación terciaria o nivel equivalente, nivel de maestría, doctorado o equivalente. **Educación Baja:** No tiene educación, educación de la primera infancia, educación primaria, educación Secundaria Baja, educación Secundaria Alta. Esta es la definición utilizada en la NTR.

¹³ Boletín Estadístico. Evolución de los Cotizantes 2014. BPS.

relativizarse teniendo en cuenta que la diferencia no es significativa y puede atribuirse al sesgo propio de una encuesta¹⁴. Con respecto a los ingresos, las brechas persisten, siendo algo menores para los casos de Chile y Uruguay.

Cuadro 3.1 _ Hombres						
País y Año ELPS	Cobertura e Ingreso de pensión contributiva por nivel de educación					
	Cobertura (3')			Ingreso (4')		
	Edu. Baja	Edu. Alta	ratio	Edu. Baja	Edu. Alta	ratio
Chile 2015	72,1	78,5	1,089	459	766	1,669
Colombia 2012	---	---	---	---	---	---
El Salvador 2013	17,5	59,4	3,394	530	889	1,677
Paraguay 2015	8,7	56,1	6,448	806	1573	1,952
Uruguay 2013	71,7	69,1	0,964	678	1121	1,653

Elaboración propia con datos de la base armonizada 12/09/2017 utilizada para la NTR

(3') hombres en edad de retiro

(4') hombres jubilados, promedio mensual de ingreso (dólares ppa 2013)

Entonces, del análisis de los cuadros 3 y 3.1 se denota que la diferenciación por género es real en lo que respecta a la Cobertura, no así en lo que refiere a Ingresos ya que si bien los valores son más altos a mayor nivel educativo, no hay tanta variación en los ratios considerando género.

5.1. Posibles explicaciones de las brechas de género

En cuanto a los posibles factores que influyen en las brechas de género (o que están potencialmente correlacionados con las brechas de género) en la NTR se obtuvo que la fuente principal de contribución a la brecha es, en primer lugar la baja participación laboral de las mujeres¹⁵, en segundo lugar las diferencias en términos de ingreso salarial y por último la densidad de contribuciones, aunque debe atenderse y considerarse que una pequeña variación positiva en esta última fuente puede generar un importante crecimiento en la cobertura de pensiones. Como en la NTR, si bien estos factores no tienen por qué repercutir de igual manera en el futuro del grupo de trabajadores que en el presente del grupo de beneficiarios analizados, es oportuno prestarles atención.

¹⁴ Al reproducir el cálculo para Uruguay utilizando la ECH 2013, se obtiene una cobertura de 73,6% para los de Edu. Alta y de 72,9% para los de Edu. Baja.

¹⁵ El análisis se concentra en hombres y mujeres que se encuentran por debajo de la edad legal de retiro para cada país (15-59 años aproximadamente). Ver NTR.

Cuadro 4 _ Hechos Estilizados									
Análisis por género (mujeres = M, hombres = H)									
País y Año ELPS	Densidad cotización prom. (5)			Participación laboral (6)			Ingreso mensual salarial prom.		
	M	H	ratio	M	H	ratio	M	H	ratio
Chile 2015	67,7	71,9	1,062	64	86	1,344	865	1114	1,288
Colombia 2012	30,9	33,4	1,081	71	95	1,338	545	661	1,213
El Salvador 2013	28,9	30,6	1,059	52	88	1,692	424	495	1,167
Paraguay 2015	21,6	38,2	1,769	53	86	1,623	682	797	1,169
Uruguay 2013	62,4	67,6	1,083	67	83	1,239	612	807	1,319

Fuente: Nota Técnica Regional, Gráficos 7, 8 y 9.

(5) la densidad de cotización se calcula como el número de años que ha cotizado a la seguridad social dividido por el número de años que ha trabajado.

(6) La edad legal de jubilación varía por país y por género. A continuación, la definición utilizada: SLV2013: H:60 años M:55 años, CHL2009: H:65 años M:60 años, COL2012: H:60 años M:55 años, URY2013: H:60 años M:60 años, PRY2015: H:60 años M:60 años.

Chile y Uruguay son los países que tienen la mayor densidad de cotización tanto para hombres como mujeres, en promedio los hombres tienen declarados aproximadamente 7 años de aportes cada 10 de trabajo y las mujeres 6,5 cada 10 de trabajo.

En cuanto a la participación laboral, en Uruguay los hombres tienen la menor tasa, pero las mujeres se ubican sólo por debajo de sus pares colombianas siendo entonces el país con el mejor ratio entre géneros.

De manera análoga a lo que acontece con el ingreso para las pensiones, las diferencias en términos de ingreso mensual salarial por género se mantienen en Uruguay en favor de los hombres, dándose la mayor diferencia entre los países analizados (ratio 1,319 dólares ppa hombres:1 dólar ppa mujeres), luego lo sigue de cerca Chile.

Cabe aclarar aquí que en la NTR se utilizan –para el ingreso mensual salarial y para el ingreso de la actividad principal- variables relativas al ingreso promedio¹⁶ (de los hombres y mujeres en conjunto) que se clasifican en quintiles, por lo que los resultados mostrados en el cuadro para este ítem deben entenderse simplemente como una aproximación.

Estas observaciones corroboran la hipótesis de los factores influyentes e implica suponer que muy lentamente la participación económica de las mujeres convergerá con la de los hombres –lo que repercutirá en una menor brecha en cobertura contributiva-, mientras que la diferencia en ingresos tenderá a reproducir la brecha existente –en términos de ingresos por pensiones contributivas-.

5.2 Otros factores que inciden en las explicaciones

Un ejercicio interesante es tratar de explicar las diferencias entre género de estos potenciales factores a través de otros como lo son los tramos de edad, el nivel educativo, la cantidad de hijos y la rama de actividad económica.

¹⁶ Por más información ver la descripción de las variables de ingresos por trabajo en el archivo “Descripción_variables_ELPS_12092017”, en www.observatorioregional.net, de la NTR.

En la NTR se trata de resaltar la diferencia por educación y rango de edad para el conjunto de las mujeres. En este trabajo presentamos esa misma información pero desagregada para cada país.

Las mujeres con alta educación aventajan a las de baja educación respecto a la densidad de cotización promedio para las 3 franjas etarias tenidas en cuenta.

Cuadro 5 _ Densidad de cotización promedio por nivel de educación y tramos de edad.									
Mujeres por debajo de la edad de retiro									
País y Año ELPs	Menores de 30			entre 30 y 49			entre 50 y 59		
	Edu. Baja	Edu. Alta	ratio	Edu. Baja	Edu. Alta	ratio	Edu. Baja	Edu. Alta	ratio
Chile 2015	69,3	69,8	1,007	66,4	81,5	1,227	54,0	76,4	1,415
Colombia 2012	23,7	56,1	2,367	17,8	63,4	3,562	17,4	66,9	3,845
El Salvador 2013	23,3	47,4	2,034	24,2	70,8	2,926	17,0	67,8	3,988
Paraguay 2015	9,9	39,2	3,960	11,7	60,9	5,205	8,0	68,7	8,588
Uruguay 2013	52,0	74,1	1,425	56,9	85,5	1,503	59,1	90,0	1,523
Región	52,0	66,5	1,279	47,8	76,4	1,598	43,6	75,7	1,736

Elaboración propia con datos de la base armonizada 12/09/2017 utilizada para la NTR.
 Valores de Región tomados del Gráfico 10 de la NTR.

En el caso de Uruguay la densidad de cotización para ambos grupos de mujeres (con alta y baja educación) es mayor que la del promedio de la región. Además se puede observar que el ratio entre el grupo de Educación Alta y el de Educación Baja no sólo es de los menores sino que además se mantiene aproximadamente constante a través de los tramos etarios mientras que para el resto de los países el ratio aumenta a medida que se avanza en la edad.

Esta observación no es de poca importancia ya que significa que a muchas mujeres con bajo nivel educativo que se encuentren cercanas a la edad de retiro (principalmente pertenecientes a los países del segundo grupo diferenciado al inicio) les faltará computar muchos años de trabajo formal para poder generar el derecho de acceder a una pensión contributiva.

También con respecto a la participación laboral, las mujeres con alta educación aventajan a las que tienen baja educación.

Cuadro 6. Participación laboral por nivel de educación y tramos de edad.

Mujeres por debajo de edad de retiro.

País y Año ELPS	Menores de 30			entre 30 y 49			entre 50 y 59		
	Edu. Baja	Edu. Alta	ratio	Edu. Baja	Edu. Alta	ratio	Edu. Baja	Edu. Alta	ratio
Chile 2015	59,8	54,5	0,911	66,7	87,9	1,318	54,3	79,5	1,464
Colombia 2012	60,9	69,5	1,141	69,4	88,3	1,272	61,5	79,6	1,294
El Salvador 2013	42,8	42,7	0,998	54,4	83,3	1,531	47,1	91,2	1,936
Paraguay 2015	40,9	66,3	1,621	57,3	87,0	1,518	45,6	69,3	1,520
Uruguay 2013	50,7	72,2	1,424	72,2	94,3	1,306	63,0	84,7	1,344
Región	55,0	65,0	1,182	64,0	88,0	1,375	51,0	79,0	1,549

Elaboración propia con datos de la base armonizada 12/09/2017 utilizada para la NTR.
Valores de Región tomados del Gráfico 11 de la NTR.

Del cuadro 6 se desprende que la participación laboral, cualquiera sea el nivel de educación, es mayor en Uruguay que para el promedio de los países considerados, con excepción de las mujeres menores de 30 años de baja educación. En Chile, Colombia y El Salvador se observa que a medida que se avanza hacia la edad de retiro el factor de calificación tiene un mayor peso en la participación laboral, mientras que para Paraguay y Uruguay no es tan marcada esta tendencia.

En cuanto al ingreso recibido por las mujeres el nivel educativo alcanzado incide fuertemente para todos los tramos etarios. Nuevamente, por lo dicho anteriormente, debe tenerse en cuenta que los resultados de la variable de ingresos representan una aproximación.

De todos modos, los ratios generados nos permiten observar que el efecto del nivel educativo en el ingreso recibido por las mujeres es menor en Uruguay para todos los tramos etarios en comparación con el resto de los países (en promedio este ratio para las mujeres es de 1,746).

La incidencia en la PEA del hecho de que las personas tengan hijos puede observarse independientemente del género y el nivel educativo.

Cuadro 8. Participación en la PEA por número de hijos y sexo (sin nivel educación)

Porcentaje de PEA

País y Año ELPS	0 hijos			1 hijo			2 hijos			3 o más hijos		
	Hombre	Mujer	ratio	Hombre	Mujer	ratio	Hombre	Mujer	ratio	Hombre	Mujer	ratio
Chile 2015	87,9	72,0	1,221	84,4	66,6	1,267	85,4	62,6	1,364	85,6	56,6	1,512
Colombia 2012	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
El Salvador 2013	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Paraguay 2015	77,4	50,5	1,532	95,7	55,0	1,738	98,6	56,1	1,758	95,8	52,8	1,814
Uruguay 2013	73,7	60,1	1,226	93,0	74,1	1,255	93,7	73,2	1,280	93,7	63,0	1,487

Elaboración propia con datos de la base armonizada 12/09/2017 utilizada para la NTR.

Nota: no hay datos para Colombia y El Salvador

Al no incluir la variable Educación buscamos enfocarnos en el impacto que genera el tener o no hijos en la participación laboral. Observamos un comportamiento similar en Uruguay y Paraguay ya que las personas con hijos aumentan el nivel de participación independientemente del género, aunque a medida que tienen más hijos el ratio la brecha entre hombres y mujeres va aumentando también.

Para el caso de Chile, a medida que aumenta el número de hijos, se observa un descenso en la participación sobre todo de la mujer, no siendo tan notorio este efecto para los hombres. En contraposición, en Uruguay tanto la participación masculina como femenina tiende a aumentar con el número de hijos, salvo en el caso de la mujer cuando tiene 3 o más hijos. En general, las mujeres con hijos en Uruguay logran una mayor participación laboral respecto a sus pares chilenas y paraguayas.

Es posible que la edad –para Uruguay y Paraguay- explique en parte el salto que se produce sobre todo para los hombres en pasar a pertenecer a la PEA (es decir que acompañe el efecto hijo), aunque no se analiza el vínculo en este caso.

Análogo a lo realizado para la participación laboral, en el caso del salario por rama de actividad económica se observa siempre un salario mayor en promedio para el hombre que para la mujer. De nuevo, la variable de ingreso refleja una simple aproximación.

Cuadro 9. Salario promedio por rama de actividad económica y género (sin nivel educativo)												
Monto promedio del salario												
País y Año ELPS	Agricultura			Manufacturera			Comercio			Otros		
	Hombre	Mujer	ratio	Hombre	Mujer	ratio	Hombre	Mujer	ratio	Hombre	Mujer	ratio
Chile 2015	829	664	1,248	1055	792	1,332	960	717	1,339	1221	960	1,272
Colombia 2012	389	258	1,508	680	422	1,611	673	462	1,457	788	633	1,245
El Salvador 2013	271	240	1,129	514	351	1,464	526	385	1,366	617	514	1,200
Paraguay 2015	508	388	1,309	818	607	1,348	769	660	1,165	928	721	1,287
Uruguay 2013	668	549	1,217	854	635	1,345	735	553	1,329	849	634	1,339

Elaboración propia con datos de la base armonizada 12/09/2017 utilizada para la NTR.

Nota: datos en valores ppa 2013

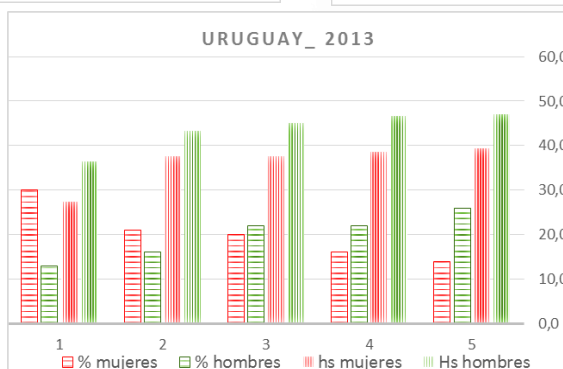
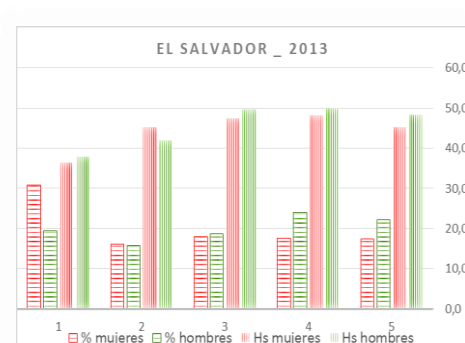
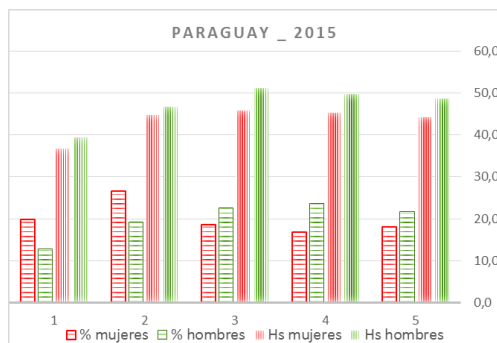
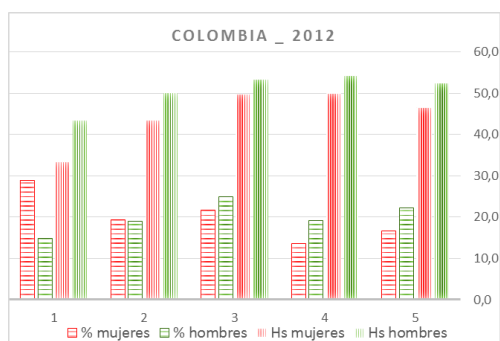
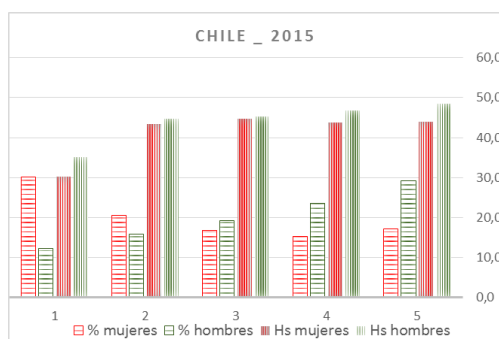
Es en la rama Otros (en la que se contemplan 6 ramas más) en la que Uruguay es el país que tiene el mayor ratio entre el salario de hombres y mujeres, para el resto de las ramas se ubica levemente bajo el ratio promedio de las mismas.

Entonces –y con este nivel de aproximación- no se estaría observando que la rama de actividad sea la causante de la diferencia –a favor o en contra- de la persona en lo que refiere a ingreso.

5.3 Distribución de la fuerza laboral en la ELPS por quintiles de ingreso.

Resulta interesante entonces ver la distribución laboral por sexo y por quintiles, así como las horas semanales promedio que los entrevistados declaran destinar a actividades en su ocupación principal.

En los siguientes gráficos se presenta esta información para cada uno de los países y en ellos se puede observar que la estructura por sexo en la distribución laboral por quintiles – como la cantidad de horas semanales trabajadas en la ocupación principal- es similar en todos ellos.



La participación laboral femenina en los dos primeros quintiles es superior en comparación a la de los hombres, y es mucho más notorio sobre todo para el primer quintil. Para los quintiles superiores -3,4 y 5-, la relación se invierte, y es mayor la participación masculina en relación a la femenina, sobre todo en los dos últimos. Es en Paraguay donde estas diferencias mencionadas (en particular en el primer y último quintil) son las menores.

En lo que refiere a las horas trabajadas, en general en todos los países analizados, más allá de los quintiles de ingreso que integren, las mujeres declaran menos horas dedicadas a la actividad laboral. Es en Uruguay y en Colombia donde se observan las mayores diferencias en cuanto a las horas semanales trabajadas sobre todo para el primer y último quintil.

5.4 Análisis de las brechas en función de una aproximación del salario por hora

En este apartado se compara el salario por hora y por sexo para los países de Uruguay y Chile mediante la mejor aproximación posible de esta medida. La comparación se realiza entre estos dos países, dado que la evidencia compartida hasta aquí corrobora la distinción que al principio del informe se había efectuado entre Uruguay y Chile con el resto de los países.

Para ello, y –como ya se dijo- considerando que la base armonizada de la ELPS no permite realizar este análisis, dado que las variables relativas a Ingresos vienen expresadas en quintiles de población sin discriminar por sexo, se utilizan los datos de los Institutos Nacionales de Estadísticas de ambos países. Para Uruguay se emplea la Encuesta Continua de Hogares del año 2013, mientras que para Chile se utiliza la Encuesta Superior de Ingresos del año 2015.

Teniendo en cuenta la manera en que se procesaron los datos en la NTR –a efectos de clasificar el nivel educativo, la edad de jubilación legal, etc.- se procede a calcular el salario por hora para cada una de las bases de datos (ECH 2013 y ESI 2015).

Luego se expresan esos resultados en valores de dólares ppa 2013 de modo de homogeneizar la información general del informe (para ello se utiliza el mismo método de cálculo aplicado en la NTR¹⁷).

Una vez conseguido el valor del salario por hora (para la actividad principal) para hombres y mujeres se tiene que la brecha de ingresos que se presentaba en la NTR para ambos países es algo menor al analizar de este modo la situación.

Cuadro 10_ Salario por hora por sexo. Personas ocupadas.

País y Año ELPS	Hombre	Mujer	Ratio
Chile 2015	6,8580	5,7443	1,1939
Uruguay 2013	5,5112	5,2727	1,0452

Fuente: elaboración propia, en base a ECH 2013 y ESI 2015.
 Valores expresados en dólares ppa 2013.

En promedio se observa que en Chile tanto los hombres como las mujeres obtienen ingresos más altos que sus pares en Uruguay, y que el ratio de la brecha de género que se genera

¹⁷ Ver archivo “Comparativo_variables_paises_12092017”, en www.observatorioregional.net, de la NTR.

en Chile también es mayor. Si bien el resultado expuesto en el cuadro puede entenderse como una aproximación, el tratamiento de los datos se realizó de manera análoga para ambos países.

Se aplicó el test de diferencia de medias para el salario por hora y por sexo a la muestra de ocupados de Chile y Uruguay, a modo de fortalecer el análisis obteniendo resultados que permiten reafirmar la existencia de las brechas predichas (ver Anexo estadístico).

Cuando diferenciamos por el nivel educativo (aplicando la misma clasificación que se utiliza en la NTR) se encuentra que las brechas de género se agrandan para el caso de aquellas personas que tienen un alto nivel de educación.

Cuadro 11 _ Salario por hora por sexo y por nivel educativo. Personas ocupadas.

País y Año ELPS	Educación Baja			Educación Alta		
	Hombre	Mujer	ratio	Hombre	Mujer	ratio
Chile 2015	4,4333	3,5719	1,241	11,2524	8,3465	1,348
Uruguay 2013	4,8481	4,1482	1,169	12,1126	9,6571	1,254

Fuente: elaboración propia, en base a ECH 2013 y ESI 2015.

Valores expresados en dólares ppa 2013.

Si bien a priori puede sorprender que la brecha de género en ingresos sea mayor para los más educados, este resultado se encuentra en línea con la literatura reciente¹⁸ que encuentra una explicación al mismo en la segregación laboral de género existente en las ramas de ocupación, ya que los hombres se inclinan mayormente hacia las áreas de conocimiento como ingeniería, ciencias duras y otras especialidades con mejores retribuciones en comparación con las mujeres, que se inclinan hacia labores o especialidades de salud, educación, humanidades y otras carreras con menores retribuciones.

Para cualquier caso, las brechas de género en ingresos que se observan en Uruguay son menores que las que se observan para Chile.

6. Reflexiones finales

Luego de haber analizado los resultados presentados en la NTR se puede confirmar que los mismos evidencian claramente las brechas de género en los países analizados.

El objetivo del trabajo fue de demostrar –en base a los mismos datos- que en Uruguay, si bien la brecha de género existe, la situación de las mujeres con relación a la de sus pares de la región es menos desigual.

Basándonos en los ratios presentados se observa que las brechas de género en Uruguay, en función de los posibles factores que las explican, son menores. Por lo tanto, se entiende que el objetivo se cumple ya que tanto en lo que respecta a Cobertura como a Participación laboral, Uruguay no sólo cuenta con el menor ratio de desvío sino que además el valor porcentual al que alcanzan las mujeres es el mayor frente al de sus pares.

¹⁸ Espino (2013); Espino, Salvador y Azar (2014).

El ratio relativo a Ingreso de pensión contributiva es algo más alto en Uruguay que en el resto, aunque los niveles de ingreso de las mujeres se encuentran algo por encima del nivel promedio de la región.

Independientemente de la edad y del nivel educativo, para el grupo de las mujeres el ratio de densidad de cotización es de los más bajos relativamente.

El hecho de tener hijos impulsa a las mujeres a participar de mayor manera en el mercado de trabajo lo que implica que se produzcan los menores ratios comparativamente cuando se tiene en cuenta este factor, aunque aquí la comparación se hace con 2 países solamente.

Finalmente cuando incorporamos al análisis la medida del salario por hora se refuerza la idea de que la situación en Uruguay, para las mujeres, es mejor comparativamente respecto a Chile (y al resto de los países que aplican la ELPS), aunque no dejan de existir las brechas.

Culminando con las reflexiones para que en Uruguay se continúe profundizando en medidas para la reducción de las brechas de género –porque se ha avanzado en esta dirección- sería recomendable ocuparse en lo que respecta a la igualdad de la remuneración relativa a la tarea laboral desempeñada.

Aunque lo lógico sería que la equiparación resultare de inmediato y que fuera universal, el mayor ímpetu en principio debería dirigirse hacia el grupo de mujeres con alta educación, donde la brecha es mayor, de manera de generar una mejor percepción de la población respecto al esfuerzo que significa capacitarse y especializarse, promoviendo la igualdad que se presume todos anhelamos.

Referencias

- Nota Técnica Regional: Brechas de género y diferencias en acceso a pensiones. Datos de la Encuesta Longitudinal de Protección Social. Versión 14 de setiembre de 2017 _ Base armonizada 12/09/2017. BID. En www.observatorioregional.net.
- Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe. 2015. CEPAL.
- Mejores Pensiones, Mejores Trabajos: hacia la cobertura universal en América Latina y el Caribe. 2013. Bosch, Melguizo, Pagés. BID.
- Social Security Programs Throughout the World (SSPTW): The Américas, 2015. SSA.
- Panorama de las pensiones: América Latina y el Caribe. 2014. OCDE, BM, BID.
- Enfoque de género en la Seguridad Social. Pugliese y Santos. 2010. BPS.
- Algunos Indicadores de Género vinculados a la Seguridad Social. S.Santos. Comentarios de Seguridad Social N° 18, 2008. BPS.
- Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. Alma Espino, 2013.
- Desigualdades persistentes. Mercado de trabajo, calificación y género. Alma Espino, Soledad Salvador y Paola Azar. 2014. El futuro en foco. PNUD Uruguay.
- Evolución de la segregación ocupacional y su impacto en las brechas salariales de género. Sharon Katzkowicz y Martina Querejeta, 2013.
- Factores PPA: Fuente: <http://datos.bancomundial.org/indicador/PA.NUS.PRVT.PP>
- Boletín Estadístico. Evolución de los Cotizantes. 2014. BPS.

Anexo estadístico

Diferencia de medias del salario promedio por hora y por sexo para Chile y Uruguay.

Two-sample t test with equal variances

CHILE 2015

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
Hombre	16.579	2767,444	22,72911	2926,588	2722,892	2811,995
Mujer	12.770	2370,638	20,98141	2370,993	2329,511	2411,764
combined	29.349	2594,79	15,79573	2706,053	2563,83	2625,75
	diff	396,8062	31,77716		334,5215	459,0908

diff = mean(Hombre) - mean(Mujer)

Ho: diff = 0

t = 12,4872

degrees of freedom = 29347

Ha: diff < 0

Pr(T < t) = 1,0000

Ha: diff != 0

Pr(|T| > |t|) = 0,0000

Ha: diff > 0

Pr(T > t) = 0,0000

URUGUAY 2013

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
Hombre	20.498	102,8958	0,6770715	96,93716	101,5687	104,2229
Mujer	18.698	98,38238	0,5742081	78,51758	97,25688	99,50788
combined	39.196	100,7427	0,4478066	88,65666	99,86501	101,6204
	diff	4,5134	0,8962807		2,756668	6,270132

diff = mean(Hombre) - mean(Mujer)

Ho: diff = 0

t = 5,0357

degrees of freedom = 39194

Ha: diff < 0

Pr(T < t) = 1,0000

Ha: diff != 0

Pr(|T| > |t|) = 0,0000

Ha: diff > 0

Pr(T > t) = 0,0000

Valores expresados en la moneda de cada país.

Impreso en el Centro de Impresiones de B.P.S.
Encuadernado en Imprenta de B.P.S.
Junio 2018