

ACCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

ACTUALIZACIÓN 2018

ACCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Actualización 2018

Asesoría en Políticas de Seguridad Social
Febrero 2019

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 presentan 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 (subsidios de desempleo, enfermedad, etc.), como de pasividad (jubilaciones).

En el siguiente cuadro se describe la evolución de los puestos cotizantes por sexo.

¹ *Acciones con perspectiva de género en la Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social N° 59 primer trimestre 2018.*

Se aprecia un incremento sostenido, en el total de cotizantes, hasta 2014 y a partir de ese año los puestos femeninos se mantienen casi constantes, mientras los masculinos observan un leve descenso (cuadro 1).

Cuadro 1. Puestos cotizantes (*) por sexo, promedios anuales.

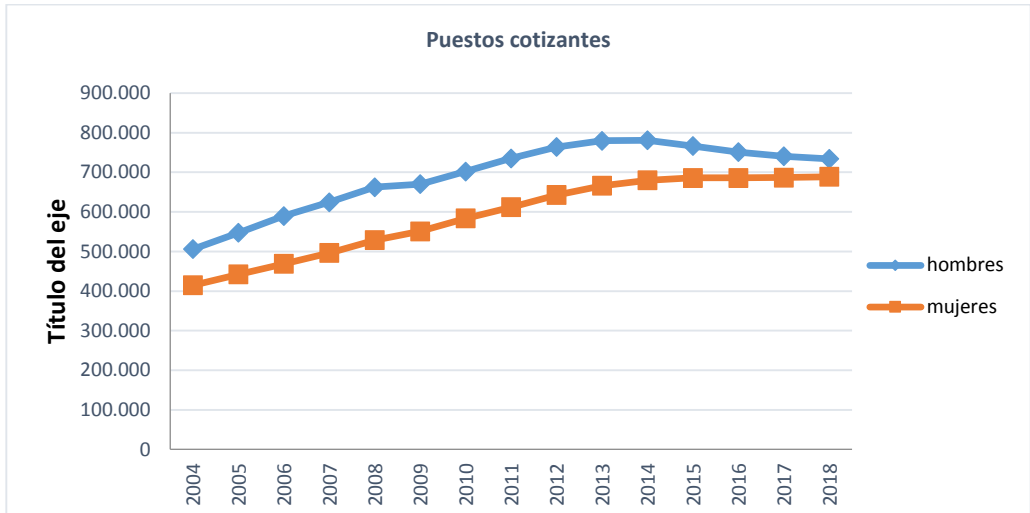
Año	Hombres	Mujeres	Variación respecto al año anterior (en%)		Variación con respecto a 2004 (en%)		% puestos de mujeres
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2004	505.990	414.998	---	---	---	---	45,1
2005	547.364	442.204	8,2	6,6	8,2	6,6	44,7
2006	589.808	468.883	7,8	6,0	16,6	13,0	44,3
2007	624.701	496.468	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	583.744	4,8	6,0	38,8	40,7	45,4
2011	735.112	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	740.519	686.766	-1,4	0,1	46,4	65,5	48,1
2018(**)	734.156	688.647	-0,9	0,3	45,1	65,9	48,4

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

* Se excluye a los patronos sin remuneración.

** Datos preliminares

Gráfico 1.



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

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 48,4% 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 2018 con un promedio anual de 734.156 puestos cotizantes hombres y 688.647 puestos cotizantes de mujeres; lo que implica una variación acumulada, respecto del 2004, de 45,1% y 65,9% respectivamente.

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 2018 la tasa de actividad masculina fue de 71,6% mientras que la tasa femenina fue de 56,7%.
 Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

**Cuadro 2. Remuneración promedio de dependientes de la actividad Industria y Comercio.
Valores constes. Base IPC Dic. 2018.**

			Variación respecto al año anterior (en%)		Variación respecto a 2004 (en%)		% de rem. De mujeres
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
2004	23.307	16.486	---	---	---	---	
2005	23.654	17.006	1,5	3,2	1,5	3,2	71,9
2006	25.156	18.153	6,3	6,7	7,9	10,1	72,2
2007	26.379	18.959	4,9	4,4	13,2	15,0	71,9
2008	27.782	19.906	5,3	5,0	19,2	20,7	71,7
2009	29.425	21.076	5,9	5,9	26,3	27,8	71,6
2010	30.406	21.760	3,3	3,2	30,5	32,0	71,6
2011	32.199	23.108	5,9	6,2	38,2	40,2	71,8
2012	34.089	24.283	5,9	5,1	46,3	47,3	71,2
2013	34.910	25.125	2,4	3,5	49,8	52,4	72,0
2014	36.670	26.437	5,0	5,2	57,3	60,4	72,1
2015	37.799	27.315	3,1	3,3	62,2	65,7	72,3
2016	38.376	28.142	1,5	3,0	64,7	70,7	73,3
2017	39.842	29.799	3,8	5,9	70,9	80,8	74,8
2018 (*)	39.603	29.896	-0,6	0,3	69,9	81,3	75,5

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

(*) Datos preliminares

Nota: Las remuneraciones no contemplan los incrementos acordados en Consejos de Salarios retroactivos a más de un mes.

En el período seleccionado se observa que la remuneración de las mujeres empleadas en Industria y Comercio representa el 81,3% de la remuneración de varones. En el año 2018 la remuneración promedio de mujeres dependientes de Industria y Comercio fue \$ 29.896 frente a \$ 39.603 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 N° 18.065 de diciembre de 2006, que las equipara con el resto de los trabajadores. Aun así, presenta dificultades en relación

³ Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay. Actualización de Informe en Comentarios de Seguridad Social N° 60 segundo trimestre 2018

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.

Cuadro 3. Puestos dependientes de la Actividad Privada. Promedios anuales.

	Total Actividad Privada	Variación acumulada (en%)	Actividad Servicio Doméstico	Variación acumulada (en%)	% Serv.Dom. en Cotizantes Privados
2004	568.729	---	38.380	---	6,7
2005	631.750	11,1	40.317	5,0	6,4
2006	692.316	21,7	43.641	13,7	6,3
2007	751.761	32,2	47.171	22,9	6,3
2008	813.990	43,1	51.004	32,9	6,3
2009	837.204	47,2	54.281	41,4	6,5
2010	885.531	55,7	57.210	49,1	6,5
2011	941.636	65,6	60.717	58,2	6,4
2012	987.329	73,6	63.992	66,7	6,5
2013	1.016.632	78,8	66.006	72,0	6,5
2014	1.021.836	79,7	68.552	78,6	6,7
2015	1.010.264	77,6	71.900	87,3	7,1
2016	994.837	74,9	73.406	91,3	7,4
2017	985.460	73,3	75.610	97,0	7,7
2018	977.378	71,9	76.645	99,7	7,8

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

Los puestos cotizantes de dependientes de la actividad privada presentan en el año 2018 un incremento acumulado del 71,9%, llegando a la cantidad de 977.378 puestos. En el mismo año los puestos cotizantes de Servicio Doméstico son 76.645, con un incremento acumulado de 99,7% con respecto al comienzo del período. Los puestos de afiliación doméstica representan 6,7% del total de puestos cotizantes privados en promedio de todo el período, alcanzando un 7,8% 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.

⁴ De acuerdo al informe de AGSS Evasión en puestos de trabajo año 2017, la evasión del sector de afiliación doméstico fue de 36,38% en el año 2017 frente a 17,09% del total de sectores de afiliación.

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	84.945	55.410	4,2	2,5	46,0	71,9	39,5
2018 (**)	86.702	56.091	2,1	1,2	49,0	74,0	39,3

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. El período finaliza con 86.702 puestos no dependientes de varones y 56.091 puestos de mujeres, destacándose el crecimiento acumulado femenino, el cual fue de 74,0% en el año 2018 frente a un 49,0% masculino.

La proporción de mujeres no dependientes fue del 35,6% en 2004 y alcanzó el 39,3% en el año 2018.

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. Alcanza 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 N° 18.083 de Reforma Tributaria, con vigencia desde 07/2007 y el Monotributo Social Mides regulado por Ley N° 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	
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
2012	Montevideo	142	235	62,3	3.826	5.296	58,1
	Interior	282	562	66,6	5.341	7.635	58,8
	Totales	424	797	65,3	9.167	12.931	58,5
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
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
2018	Montevideo	140	203	59,2	4.511	5.688	55,8
	Interior	347	645	65,0	9.776	12.961	57,0
	Totales	487	848	63,5	14.287	18.649	56,6

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

Nota: Los meses analizados dependen de la información proporcionada por el área (diciembre 2010 y 2012, setiembre 2014 y 2016, agosto 2018)

Variación acumulada de puestos cotizantes monotributistas 2018/2010 (en %)

	Cantidad puestos dependientes		Cantidad puestos no dependientes	
	Hombres	mujeres	hombres	mujeres
Montevideo	5,3	12,2	69,5	68,3
Interior	77,9	53,6	140,7	114,9
Totales	48,5	41,1	112,5	98,1

En los 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 2018 los puestos correspondientes a mujeres dependientes representaron el 63,5% en el total país y los puestos no dependientes femeninos representaron el 56,6%.

Considerando la variación del año 2018 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 48,5% y los de mujeres lo hicieron en un 41,1%. Con respecto a los puestos de no dependientes, el incremento correspondiente a varones fue del 112,5% y el de mujeres fue de 98,1%.

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	32,1	67,1
2018	39.679	77.556	33,8	66,2

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) – en base a Ring 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 37,0%, disminuye en algunos años y representa el 33,8% en 2018.

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
2018	18.477	12.701	59,3	40,7

Fuente: Sistema de Información Estadística Sustantiva (IES - AGSS)

(*) No incluye accidentes de trabajo

Los subsidios por enfermedad correspondientes a mujeres representan el 59,3% 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 N° 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 N° 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 2018. Asimismo, se incluye la licencia por adopción de acuerdo a la Ley N° 17.292⁹, así como la reducción de horario según la Ley N° 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 183 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.

Cuadro 8. Evolución de altas de beneficios de Maternidad, Paternidad y Cuidados Parentales (1)

	Maternidad	Paternidad	Lic. Adopción Ley 17.292		Cuidados Parentales		Cuid. Adop. Ley 18.436	
			mujeres	varones	mujeres	varones	mujeres	varones
2015	1.377	1.144	3	2	640	8	2	0
2016	1.365	1.315	2	2	787	14	2	1
2017	1.250	1.280	2	2	759	12	1	0
2018	1.168	1.165	3	3	714	15	2	1

Fuente: DW de Prestaciones (datos sin reliquidaciones)

(1) A partir de enero 2017 incluye motivo especial

Los beneficios por maternidad oscilan resultando en un promedio de 1.290 altas mensuales en todo el período analizado. En tanto que, los beneficios por paternidad se acompañan con los anteriores (1.165 altas promedio 2018).

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 737 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 2% en 2018.

3.4 ASIGNACIONES FAMILIARES

Hasta diciembre de 2007 las Asignaciones Familiares se regían por el Decreto Ley N° 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 N° 17.139 de julio de 1999 y N° 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 N° 15.084 (común) y Ley N° 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

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.

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 2018 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	59,8	70.419	95,4	201.780
2018	58,4	62.817	95,5	204.049

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) – en base datos del CSDP

En diciembre de 2018 se registró un total de 62.817 generantes de acuerdo a la Ley N° 15.084. Las mujeres pasaron de representar el 50,0% en el año 2009, a tener un peso del 58,4% en el año 2018, siendo el año 2016 donde obtuvo el mayor porcentaje con el 61,8. 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 N° 18.227, las mujeres generantes del beneficio representan el 95,5% 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 204.049 generantes en diciembre de 2018.

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 N° 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. 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 2018 y las altas por Ley N° 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	2,7	14.328	-3,4	48,3
2017	14.041	-8,3	13.332	-7,0	48,7
2018	15.518	10,5	14.101	5,8	47,6

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 47,6%, lo que implica siete puntos más que el año 2007.

Estos incrementos se explican en mayor parte por las altas amparadas en la Ley N° 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	-2,1	5.405	-4,9	50,9
2017	5.136	-1,3	5.627	4,1	52,3
2018	5.561	8,3	6.665	18,4	54,5

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

Nota: para el año 2018 se consideran como parte de la Ley N° 18.395 aquellas mujeres que accedieron a configurar causal con 35 años de servicios computando de 1 a 5 hijos, con 36 años de servicios computando de 2 a 5 hijos, con 37 años de servicios computando de 3 a 5 hijos, a 38 años de servicios computando 4 o 5 hijos y los que accedieron a configurar causal con 39 años de servicios computando 5 hijos.

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 54,5% en 2018. 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 jubilaciones de mujeres que utilizaron el cómputo ficto por hijo, por aplicación del art. 14 de la Ley N° 18.395, y dentro de éstas, las que pudieron obtener causal gracias a 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	9.045	3.246	35,9
2018	9.195	3.085	33,6

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) – en base al listado de Altas CDES Prestaciones (a partir del 2013)

Las mujeres que han podido obtener causal jubilatoria debido a la aplicación del artículo 14, llegaron a su máximo en el año 2010, con 5.029 altas por aplicación de dicho artículo que representaron el 43,6% del total. En los años siguientes, a pesar de que los números absolutos descienden, la participación de las altas con obtención de causal continúa siendo importante, representando en el 2018 un 33,6%, correspondiente a 3.085 jubilaciones obtenidas por esta causal.

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° 232/2018 del Poder Ejecutivo correspondiente a un mínimo de 2,925 BPC¹¹, con vigencia desde el 1° de julio de 2018, previéndose ya un incremento del mínimo a 3 BPC a partir de julio 2019.

Cuadro 13. Cantidad de pasivos beneficiarios con el monto mínimo año 2018

	hombres	mujeres	total	% de mujeres
Jubilados	52.176	69.396	121.572	57,1
Pens. sobrevivencia	144	10.548	10.692	98,7
Total	52.320	79.944	132.264	60,4

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) – en base a proceso especial RING de Prestaciones

Se observa que las mujeres representan el 57,1% de jubilados beneficiarios del incremento del monto mínimo y el 98,7% de los pensionistas de sobrevivencia mayores de 64 años.

4.3 PENSIONES DE SOBREVIVENCIA

La Ley N° 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 N° 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 totales de hombres y mujeres en el período del año 2008 a 2018.

¹¹ Base de Prestaciones y Contribuciones.

Cuadro 14. Altas de pensiones de sobrevivencia acumuladas por año

			Variación de años sucesivos (en %)		% de mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2008	1.904	8.909	---	---	82,4
2009	1.965	9.101	3,2	2,2	82,2
2010	1.959	9.673	-0,3	6,3	83,2
2011	2.090	9.610	6,7	-0,7	82,1
2012	2.079	9.438	-0,5	-1,8	81,9
2013	2.149	8.785	3,4	-6,9	80,3
2014	2.134	8.822	-0,7	0,4	80,5
2015	2.152	8.831	0,8	0,1	80,4
2016	2.370	9.160	10,1	3,7	79,4
2017	2.387	9.050	0,7	-1,2	79,1
2018	2.304	8.998	-3,5	-0,6	79,6

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

Las altas de pensiones de sobrevivencia de hombres en el año 2018 fueron de 2.304, en tanto que el correspondiente a altas de mujeres fue de 8.998 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 2018, las altas correspondientes a pensiones de hombres descendieron un 3,5% respecto al año anterior mientras las de las mujeres se mantuvieron con poca variación respecto -0,6%. En el período estudiado, la proporción de pensiones de sobrevivencia de mujeres observa una leve disminución situándose en 79,6% en 2018, con un máximo de 83,2% en el 2010.

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

¹² Ley 18.211 de 5/12/2007.

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.

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 2018.

Cuadro 15. Cónyuges y concubinos/as con SNIS por sexo- diciembre de cada año

	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
2010	527	102	629	16,2
2011	5.447	24.580	30.027	81,9
2012	16.301	56.671	72.972	77,7
2013	33.585	99.804	133.389	74,8
2014	50.000	134.161	184.161	72,8
2015	54.555	135.973	190.528	71,4
2016	59.472	143.295	202.767	70,7
2017	66.535	150.756	217.291	69,4
2018	67.407	150.593	218.000	69,1

Fuente: Boletín Estadístico AEA (AGSS)

En diciembre del año 2018, se registraron 218.000 personas beneficiarias, de las cuales el 69,1 % 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.

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).

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.

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,

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”.

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, el Programa cuenta con 74 cupos: 44 corresponden a Prestaciones de BPS (Montevideo y área Metropolitana) y 30 corresponden al convenio con UCC (20 cupos en Montevideo y área Metropolitana y 10 cupos en el departamento de Maldonado). Los cupos pueden ser usufructuados por un lapso de hasta de 36 meses efectivos de cobro, variando dicho período de acuerdo al proyecto de cada madre.

5.4 ACCIONES PARA VÍCTIMAS 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 N° 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.

BPS, a través de sus Centros de Prevención y Protección Social (CPPS) ha implementado acciones tendientes a detectar y atender situaciones de Violencia Doméstica, realizando una asistencia individualizada por Psicólogos y Trabajadores Sociales, derivando y coordinando con otros organismos especializados cuando se requiera. Se sigue el protocolo de atención del MSP. Tienen derecho las usuarias de ASSE por Convenio. En caso de que quien consulta tenga un prestador integral privado, se la orienta y/o se coordina con los servicios respectivos.

En el 2018 se han captado por los servicios generales de los CPPS aproximadamente 500 casos de mujeres (adolescentes, adultas y mayores) en situación de violencia doméstica. A través del programa madres adolescentes, de las 74 beneficiarias del

mismo, se ha captado 34 casos. Se han derivado a equipos referentes de los CPPS 356 casos y coordinado con otras instituciones unos 80 casos.¹⁷

Además se realizan actividades de prevención de la violencia y promoción de vínculos adecuados entre varones y mujeres, en talleres en distintos ámbitos e instituciones (escuelas, liceos, empresas, instituciones públicas). Se realizaron durante el 2018, 21 actividades, vinculadas a adultos mayores, niñez, adolescentes y a personal del BPS y de otras instituciones públicas de la Red de Violencia Doméstica, con un alcance total de 537 personas (347 mujeres y 190 varones). Las temáticas fueron centradas en sensibilización en género, corresponsabilidad, vínculos entre varones y mujeres.

La Ley N° 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.

Si bien esta no es una prestación dirigida a las mujeres, sino a los hijos e hijas de víctimas de violencia, atañe a la temática de género teniendo en consideración el incremento de homicidios sobre todo femenino y las acciones que se han tomado a nivel de protección social para la familia de estas.

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 Latina¹⁸. De acuerdo a datos del Observatorio Nacional Sobre Violencia y Criminalidad del Ministerio del Interior¹⁹, las mujeres víctimas de homicidios perpetrados por parejas, ex parejas o familiares fueron 32 en informe al 30 de junio 2017-2018. Se presentan datos publicados en el Observatorio.

¹⁷ Números estimativos en base a información de los registros profesionales del CPPS

¹⁸ 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

¹⁹ Disponible en: <https://www.minterior.gub.uy/observatorio/images/pdf/homicidios.pdf>

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	2018
Pareja/expareja	13	26	9	12	14
Familiar	13	3	7	5	5
Amiga/conocida			3	4	5
Sin relación			4	3	2
Vínculo desconocido			1	4	6
Total	26	29	24	28	32

Fuente: Datos Nacionales 1er Semestre Homicidio. Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad. Ministerio del Interior. División Estadísticas y Análisis Estratégico.

Nota: a partir del 2018 el Observatorio publica una mayor apertura (desde 2016)

El programa dispuesto por la Ley N° 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.

Los CPPS del BPS realizan una atención personalizada a los huérfanos de mujeres fallecidas víctimas de violencia de género. En el 2018 se atendieron 53 casos en Montevideo y se realizó la orientación y derivación de 134 casos del interior.

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
2018	72	168	240

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) – en base al proceso especial RING de Prestaciones.

La cantidad de beneficiarios/as de Asignación Familiar Especial en diciembre de 2018 fueron 72 personas, en tanto que se registraron 168 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° 19.480²⁰ la cual dispone la creación a cargo del BPS, de un Registro de Personas Obligadas al pago de Pensiones Alimenticias con retención de haberes.

El artículo primero 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).

En el año 2018 se formaliza un convenio entre el Poder Judicial y BPS²¹ en relación al servicio de pensiones alimenticias y a la implementación del Registro de Obligados a Pensión Alimenticia donde se instrumenta el procedimiento a efectos de cumplir con la normativa vigente.

²⁰ Actualmente en proceso de instrumentación.

²¹ R.D. N° 43-10/2018 de 28/11/2018

6. RESUMEN

Considerando el promedio de cotizantes del período analizado, el 54,1 % 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 2018 los puestos de mujeres se incrementaron, respecto al 2014, un 65,9%, habiéndose mantenido relativamente estables desde el año 2014.

La remuneración promedio en valores constantes de las mujeres empleadas en Industria y Comercio, representa el 75,5% de la remuneración de hombres a diciembre de 2018. 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 0,3% con respecto al año anterior y 81,3% con respecto al inicio del período.

En el período estudiado se han incrementado los puestos de cotizantes dependientes en la actividad privada (71,9%) y dentro de estos, los del Servicio Doméstico (99,7%), sector mayoritariamente femenino.

En relación a los no dependientes de Industria y Comercio, también los puestos de varones son mayoría (aproximadamente el 62% 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 2018 los puestos de mujeres no dependientes se incrementaron un 74% con respecto al 2004 y 1,2% 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 2018, la participación de mujeres en la aportación monotributista fue del 63,5% como dependientes y 56,6% 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 (33,8%). En cambio en el subsidio por enfermedad las mujeres participan con el 59,3%. El subsidio por maternidad y paternidad es utilizado en forma similar por varones y mujeres; mientras 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 Nº 15.084, ya que esta normativa está ligada a la exigencia de cotizar y no asigna prioridad por sexo. Las mujeres generantes representaron el 50,0% en el año 2009 y alcanzaron el 58,4% en diciembre de 2018. 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 95,5% del total de generantes en diciembre de 2018.

Los beneficios jubilatorios fueron modificados a través de la Ley N° 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 la mujer en las altas de jubilaciones, alcanzando el máximo de 54,3% en el 2010 para el caso de vejez y edad avanzada y de 57,2% en el 2013 por Ley de Flexibilización. En el año 2018 la participación femenina fue de 47,6% y 54,5% respectivamente. Asimismo es importante destacar que desde la aplicación de la Ley N° 18.395 hasta el año 2018 se jubilaron 33.179 mujeres, por su artículo 14 (cómputo ficto por hijo), 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 2018 las mujeres representan el 60,4% de los pasivos beneficiarios con montos mínimos (correspondiendo al 57,1% en el caso de jubilados y 98,7% para pensionistas sobrevivencia).

La Ley N° 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 2018 accedieron a este beneficio 218.000 personas de las cuales el 69,1% son mujeres.

La Ley N° 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 2018 se registró un total de 14.013 altas de subsidios por maternidad en tanto que en el mismo período fueron otorgadas 13.976 altas de subsidios por paternidad.

Las altas de subsidios para cuidados en dicho período fueron 8.743, 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 2018 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 2018 se registraron 168 beneficios de Pensiones por Violencia Doméstica y 72 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, habiéndose avanzado con la implementación de la misma durante el 2018 en base a la formalización de un convenio entre el Poder Judicial y el BPS.

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 el rol fundamentalmente femenino en materia de 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.