

LA SEGURIDAD SOCIAL CON MIRADA DE GÉNERO

Actualización 2020

INDICE

LA SEGURIDAD SOCIAL CON MIRADA DE GÉNERO. Actualización 2020	1
1. Introducción	5
2. Mercado de Trabajo	6
2.1 Trabajo Dependiente	8
2.2 Trabajo No Dependiente	11
2.3 Cotizantes monotributistas	12
3. Subsidios de actividad	14
3.1 Subsidio por desempleo	14
3.2 Subsidio por enfermedad	18
3.3 Subsidio por maternidad, paternidad y cuidados parentales	20
3.4 Asignaciones Familiares	22
4. Prestaciones a pasivos	23
4.1 Jubilaciones	23
4.2 Aumento de montos mínimos de pasividades	26
4.3 Pensiones de sobrevivencia	27
5. Otras acciones con perspectiva de género en la protección social	28
5.1 Incorporación de cónyuges y concubinos/as al Sistema Nacional Integrado de Salud	28
5.2 Programa piloto de screening para el primer trimestre del embarazo	29
5.3 Programa apoyo a madres adolescentes y jóvenes	30
5.5. Pensión para huérfanos/as por Violencia Doméstica	31
5.7 Ley para asegurar el cumplimiento del servicio de pensiones alimenticias	34
6. Resumen	35
Referencias bibliográficas	38

LA SEGURIDAD SOCIAL CON MIRADA DE GÉNERO

Actualización 2020

Asesoría en Políticas de Seguridad Social

Resumen

Análisis de información vinculada a la Seguridad y Protección Social desde una perspectiva de género, considerando que las brechas existentes en el mercado laboral entre hombres y mujeres, tienen consecuencias en la seguridad social presente y futura. 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 actualiza el informe anterior¹. (Acciones con perspectiva de género en la Seguridad Social). 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. Se completa el análisis con el resultado de acciones, normativa y programas correspondientes a la Protección Social que toman en cuenta las brechas de género.²

El comportamiento que las personas presentan en el mercado de trabajo (entradas y salidas, aportación a la seguridad social, nivel de remuneración, etc.), tiene sus consecuencias en el acceso a prestaciones de actividad (subsidios de desempleo, enfermedad, maternidad, etc.), de pasividad (jubilaciones y pensiones) y suficiencia de las mismas.

Está ampliamente estudiado tanto a nivel nacional como internacional cómo las desiguales obligaciones culturalmente impuestas para mujeres y varones³, generan un acceso al mercado de trabajo en situación de inequidad y una sobrecarga de trabajo total, para las primeras.

¹ Disponible en: Comentarios de Seguridad Social N° 63 primer trimestre 2019. <https://www.bps.gub.uy/bps/file/16119/1/63.-acciones-con-perspectivas-de-genero-en-la-seguridad-social-actualizacion-2018.pdf>

² La información refiere a datos del Banco de Previsión Social; no se incluyen las Cajas Paraestatales y los Servicios de Pensiones y retiros de las FFAA y Retiros y Pensiones Policiales.

³ De acuerdo a la teoría feminista: "división sexual del trabajo". Este concepto tiene que ver con la distribución de las actividades necesarias para la supervivencia y la producción de bienes entre hombres y mujeres. Las actividades de reproducción y de cuidado son atribuidas a las mujeres y las de producción de bienes, a los varones. Asimismo, se reconoce y valora en mayor medida la producción de bienes y se le asigna menor valor a las tareas de reproducción y cuidado de la vida.

A través de mediciones del uso del tiempo dentro de los hogares se evidencia un reparto desigual entre aquellas tareas vinculadas a la esfera mercantil asociada a la actividad masculina y las relativas a la esfera familiar, asociada a la actividad femenina. El trabajo no remunerado (TNR) que realizan principalmente las mujeres (trabajo doméstico relativo a la adquisición y preparación de alimentos, limpieza de la vivienda, limpieza y cuidado de ropa, realización de trámites y compras, atención cotidiana a personas dependientes dentro del hogar y para otros hogares y trabajo voluntario), resulta en escasos o pobreza de tiempo para ellas.

Estudios realizados en Uruguay sobre el uso del tiempo⁴ revelan que el tiempo dedicado por las mujeres al TNR puede ser más o menos extenso de acuerdo a variables como la edad, el nivel socioeconómico o la educación, entre otras. Es decir, la circunstancia de estar en edad reproductiva, la cantidad de hijos, la educación o la capacidad para acceder a servicios de cuidados, condicionan el uso del tiempo dedicado al trabajo no remunerado. En cambio, el tiempo que los varones dedican al TNR no solamente es sensiblemente menor al de las mujeres, sino que el mismo no varía según las variables mencionadas. El estudio demuestra que para el año 2013, las mujeres reparten del total de su tiempo, un 35% al trabajo remunerado y 65% al no remunerado (dependiendo de las circunstancias personales mencionadas), mientras que los hombres lo distribuyen en 68% y 32% respectivamente. Esta pobreza de tiempo repercute entre otras cosas, en el desempeño en el mercado laboral.

A su vez, la trayectoria laboral que logran materializar hombres y mujeres se refleja en la seguridad social. La posibilidad de acceder a un empleo formal determina el acceso a prestaciones de actividad y pasividad, pero también y especialmente en los últimos años, la normativa de seguridad social y protección social acompaña las inequidades que pueden existir en los puntos de partida, apuntando a generar oportunidades de trabajo formal o a mitigar las cargas de cuidados.

2. Mercado de Trabajo

En el siguiente cuadro se describe la evolución de los puestos cotizantes por sexo. Se aprecia un incremento sostenido en el total de cotizantes hasta 2014; a partir de ese año los puestos femeninos se mantienen casi constantes, mientras los hombres observan un leve descenso.

⁴ Batthyány K. (2015) Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay pág 55.

Cuadro1.

Evolución de puestos cotizantes por sexo, promedios anuales

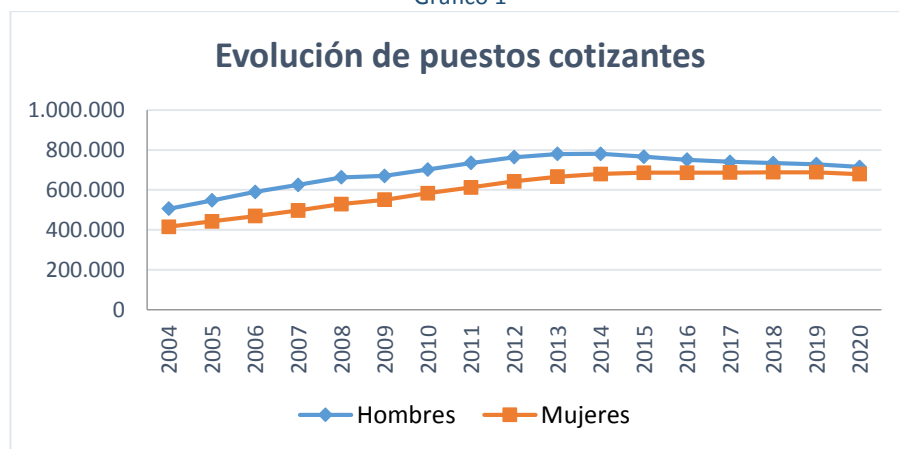
Año	Hombres	Mujeres	Variación respecto al año anterior (en%)		Variación con respecto a 2004 (en%)		% puestos de mujeres
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
2004	505.990	414.998	---	---	---	---	45,1
2005	547.364	442.204	8,2	6,6	8,2	6,6	44,7
2006	589.808	468.883	7,8	6,0	16,6	13,0	44,3
2007	624.701	496.468	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	734.239	688.705	-0,9	0,3	45,1	65,9	48,4
2019	728.688	688.228	-0,8	-0,1	44,0	65,9	48,6
2020*	715.161	678.859	-1,9	-1,4	41,3	63,6	48,7

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

Nota: 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 de la tasa de actividad en el

Uruguay. En diciembre de 2020 la tasa de actividad masculina fue 68,3% y la tasa femenina el 54,9%.⁵

La participación de puestos cotizantes de mujeres se ha modificado en tres puntos porcentuales: del 45,1% en el año 2004, al 48,7% 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 hasta el 2014; a partir de este punto los puestos femeninos se mantienen constantes mientras que los masculinos tienden a descender. Termina el período en 2020 con un promedio anual de aproximadamente 715.200 puestos de hombres y 678.900 puestos de mujeres; lo que implica una variación acumulada, respecto del 2004, de 41,3% y 63,6% 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.

Cuadro 2.

Remuneración promedio de dependientes de la actividad Industria y Comercio. Valores constantes Base IPC Dic. 2020.

			Variación respecto año anterior (%)		Variación respecto 2004 (%)		% de rem. de mujeres
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	
2004	27.742	19.623	---	---	---	---	
2005	28.155	20.242	1,5	3,2	1,5	3,2	71,9
2006	29.942	21.607	6,3	6,7	7,9	10,1	72,2
2007	31.398	22.566	4,9	4,4	13,2	15,0	71,9
2008	33.068	23.694	5,3	5,0	19,2	20,7	71,7
2009	35.024	25.086	5,9	5,9	26,3	27,8	71,6
2010	36.192	25.900	3,3	3,2	30,5	32,0	71,6
2011	38.326	27.505	5,9	6,2	38,2	40,2	71,8
2012	40.576	28.904	5,9	5,1	46,3	47,3	71,2
2013	41.553	29.906	2,4	3,5	49,8	52,4	72,0
2014	43.648	31.468	5,0	5,2	57,3	60,4	72,1
2015	44.991	32.513	3,1	3,3	62,2	65,7	72,3
2016	45.678	33.497	1,5	3,0	64,7	70,7	73,3
2017	47.417	35.466	3,8	5,9	70,9	80,7	74,8
2018	47.141	35.585	-0,6	0,3	69,9	81,3	75,5
2019	47.717	36.288	1,2	2,0	72,0	84,9	76,0
2020*	44.049	33.453	-7,7	-7,8	58,8	70,5	75,9

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.

⁵ Instituto Nacional de Estadística. Boletín Técnico Actividad, Empleo y Desempleo Anual, Diciembre 2020. Disponible en <https://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Empleo+Diciembre+2020/bf488d6d-a998-4722-9b2e-97ae00743e65>

En el período seleccionado se observa que la remuneración de las mujeres empleadas en Industria y Comercio representa el 73% de la remuneración de varones. En el año 2020 la remuneración promedio de mujeres dependientes de Industria y Comercio fue aproximadamente \$33.450 frente a casi \$44.000 correspondiente a hombres.

Se debe tener en cuenta que estos promedios del cuadro analizado refieren a remuneración mensual, no se considera la remuneración por hora. De acuerdo a la ECH, las mujeres presentan una menor carga horaria en el trabajo remunerado (en parte debido a la carga de TNR que se mencionó arriba), por lo tanto si se considerara el ingreso por hora, la brecha en el ingreso posiblemente podría ser menor. Ver gráfico 1 de Anexo.

Una aportación de especial interés dentro de la actividad privada es la referente a las trabajadoras domésticas, por emplear principalmente a mujeres. De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística, el 99% de quienes se desempeñan en la rama “trabajo doméstico para los hogares” son mujeres y representan el 13% del total de mujeres ocupadas⁶.

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 y que equipara sus derechos 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 actividad⁷.

En el cuadro siguiente se presenta la evolución de puestos cotizantes de la Actividad Privada y de la Afiliación Doméstica.

⁶ Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay. Actualización de Informe en Comentarios de Seguridad Social N° 65 tercer trimestre 2019.

⁷ De acuerdo al informe de AGSS Evasión en puestos de trabajo año 2018, la evasión del sector de afiliación doméstico fue de 34,42% en el año 2018 frente a 16,14% del total de sectores de afiliación.

Cuadro 3.

Puestos dependientes de la Actividad Privada. Promedios anuales.

	Total Actividad Privada	Variación acumulada (en%)	% de mujeres en puestos privados	Actividad Servicio Doméstico	Variación acumulada (en%)	% Serv.Dom. en mujeres cotizantes privadas
2004	568.729	---	44,0	38.380	---	15,4
2005	631.750	11,1	43,3	40.317	5,0	14,7
2006	692.316	21,7	42,7	43.641	13,7	14,8
2007	751.761	32,2	42,6	47.171	22,9	14,7
2008	813.990	43,1	42,9	51.004	32,9	14,6
2009	837.204	47,2	43,7	54.281	41,4	14,8
2010	885.531	55,7	43,9	57.210	49,1	14,7
2011	941.636	65,6	44,0	60.717	58,2	14,7
2012	987.329	73,6	44,2	63.992	66,7	14,7
2013	1.016.632	78,8	44,5	66.006	72,0	14,6
2014	1.021.836	79,7	45,1	68.552	78,6	14,9
2015	1.010.264	77,6	46,0	71.900	87,3	15,5
2016	994.837	74,9	46,6	73.406	91,3	15,9
2017	985.460	73,3	47,2	75.610	97,0	16,3
2018	977.447	71,9	47,5	76.657	99,7	16,5
2019	969.306	70,4	47,7	77.026	100,7	16,7
2020	946.101	66,3	47,7	76.416	99,1	16,9

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

*Datos preliminares.

Los puestos cotizantes de dependientes de la actividad privada presentan en el año 2020 un incremento acumulado del 66%, llegando a la cantidad de algo más de 946 mil puestos; en el mismo año los puestos femeninos representaron el 48%. Dentro del total de puestos femeninos cotizantes, los puestos de afiliación doméstica representan 15% en promedio de todo el período, alcanzando un 17% en el último año. Los puestos domésticos, al igual que el resto de los cotizantes, han tenido un pequeño descenso en el año 2020 con respecto al año anterior. No obstante, la variación acumulada del período, significó un incremento de 99% totalizando alrededor de 76.400 en el último año.

Con respecto a los incrementos en cotizantes domésticas, ha sido fundamental la Ley de Trabajo Doméstico por la cual se regulan las relaciones laborales (equiparándolas al resto de los trabajadores), y se logra la total inclusión del sector en los derechos de seguridad social. Asimismo el sector se incorpora como Grupo 21 a los Consejos de Salarios, lo cual implica que el mismo pueda ejercer sus derechos de negociación.

Se trata de pasos que propenden a que un sector de trabajadoras por mucho tiempo relegado, tengan posibilidades de obtener un trabajo decente y lograr empoderarse económicamente a través del mismo.

En este sentido, el BPS también ha desempeñado un papel importante en apoyo a la formalización de este sector implementando acciones que facilitan los trámites. El organismo efectúa a partir de las nóminas enviadas por las empresas, el cálculo automático de la correspondiente facturación. En el caso de la aportación doméstica además, realiza el cálculo de las distintas partidas remuneratorias y los aportes correspondientes. Este sistema facilita a la parte empleadora la declaración y pago y asegura a la trabajadora el cobro y cálculo correcto de las partidas. Asimismo, la información que se brinda en la página web de BPS

relativa al Trabajo Doméstico, tiene un lugar destacado pudiéndose obtener información sobre afiliación, aportación, salarios, etc. Se puede acceder a un video tutorial que facilita la utilización del servicio web para inscripción y modificación del contrato. Una “leading page” presenta los principales aspectos a tener en cuenta y los pasos a seguir luego de la inscripción.

2.2 Trabajo No Dependiente

Dentro de quienes cotizan a la seguridad social, es interesante analizar quienes lo hacen en carácter de no dependientes. El hecho de no trabajar de forma asalariada, por un lado implica el asumir distintos riesgos y responsabilidades; por otro podría existir mayor capacidad de elección en cuanto a arreglo de horarios lo que podría favorecer a las mujeres, y seguramente implica una ventana hacia una mayor autonomía.

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.

	Hombres	Mujeres	Variación respecto al año anterior (en%)		Variación respecto a 2004 (en%)		% de mujeres no dependientes
			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	86.747	56.120	2,1	1,3	49,1	74,1	39,3
2019	87.762	57.710	1,2	2,8	50,8	79,1	39,7
2020	87.650	58.384	-0,1	1,2	50,6	81,2	40,0

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

Nota: 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 en el entorno de los 87.600 puestos no dependientes de varones y casi 58.400 puestos de mujeres, destacándose el crecimiento acumulado femenino el cual fue de 81% en el año 2020 frente a un 50,6% masculino. La proporción de

puestos de mujeres no dependientes representó el 35,6% en 2004 y alcanzó el 40% en el año 2020.

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 dependientes (años y meses seleccionados)						
	Montevideo		Interior		Total País	
	totales	% mujeres	totales	% mujeres	totales	% mujeres
2010	314	57,6	615	68,3	929	64,7
2012	377	62,3	844	66,6	1221	65,3
2014	369	61,2	937	67,4	1306	65,7
2016	366	62,6	958	64,6	1324	64,0
2018	343	59,2	992	65,0	1335	63,5
2019	324	57,7	1086	61,9	1410	60,9
2020	274	58,4	942	60,3	1216	59,9

Puestos cotizantes monotributistas no dependientes (años y meses seleccionados)						
	Montevideo		Interior		Total País	
	totales	%mujeres	totales	%mujeres	totales	%mujeres
2010	6.040	55,9	10.095	59,8	16.135	58,3
2012	9.122	58,1	12.976	58,8	22.098	58,5
2014	8.399	58,1	15.596	58,8	23.995	58,5
2016	9.140	57,2	18.603	58,5	27.743	58,1
2018	10.199	55,8	22.737	57,0	32.936	56,6
2019	11.715	57,0	27.688	57,0	39.403	57,0
2020	10.855	57,1	26.609	56,6	37.464	56,8

Variación acumulada de puestos cotizantes monotributistas 2020/2010 (en %)

	Cantidad puestos dependientes		Cantidad puestos no dependientes	
	Hombres	mujeres	hombres	mujeres
Montevideo	-14,29	-11,60	74,90	83,52
Interior	91,79	35,24	184,15	149,74
Totales	48,78	21,13	140,90	125,97

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, diciembre 2019)

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 diciembre de 2020 los puestos correspondientes a mujeres dependientes representaron el 60% en el total país y los puestos no dependientes femeninos representaron el 57%.

Considerando la variación del año 2020 con respecto a 2010, se observan incrementos tanto de dependientes como no dependientes. En general los incrementos mayores se dieron en los puestos de no dependientes, principalmente en el interior del país y aumentaron principalmente los puestos de varones. En el caso de puestos dependientes también se observan incrementos especialmente en el interior y en puestos de hombres. Se debe tener en cuenta que la cantidad de puestos no dependientes es muy superior a la de dependientes debido a la reglamentación de este tipo de aporte, la cual no permite contratar más de un dependiente a las empresas unipersonales.

Se puede considerar que el sistema de monotributo ha favorecido a quienes ven restringidos sus recursos para establecer un negocio o emprendimiento. Con una tramitación más simplificada, posibilita la integración a circuitos formales de la economía y concomitantemente la obtención de cobertura de seguridad social para el trabajador y su familia, en la vida activa y pasiva. Para las mujeres significa la posibilidad de generar y controlar sus propios ingresos lo cual es un ingrediente fundamental para su empoderamiento económico.

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 altas anuales del subsidio por desempleo que se registran por año⁸.

⁸ Se designa como alta, la primera liquidación de una prestación en curso de pago.

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	30.988	67.838	31,6	68,6
2015	36.003	84.860	29,8	70,2
2016	38.279	78.340	32,8	67,2
2017	36.003	75.188	32,4	67,6
2018	39.144	77.623	33,5	66,5
2019	41.702	85.602	32,8	67,2
2020	156.428	189.899	45,2	54,8

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS) – en base a Ring Prestaciones (datos sin reliquidaciones).

Se puede apreciar que las altas de desempleo se incrementan notoriamente en el año 2020 debido a las consecuencias económicas y sociales producto de la situación de pandemia.

En el período 2004 - 2019 las altas de subsidios por desempleo correspondientes a mujeres han sido aproximadamente un tercio del total. Teniendo en cuenta que las mujeres cotizantes de la actividad privada representan el 45% para el mismo período⁹, es posible que existan varios factores intervinientes en el acceso al subsidio, relacionados principalmente con el tipo de trabajo y rama de actividad a la que acceden hombres y mujeres.

En el año 2020 frente a las distintas condicionantes surgidas en pandemia, los subsidios femeninos alcanzaron el 45% del total. En este caso fue en las ramas de actividad comercio y servicios, entre otras, donde las mujeres tienen más presencia, en las que se utilizó mayormente el subsidio de desempleo. Estudios realizados evidencian que el mayor impacto en marzo se dio en el Comercio seguido por Alojamiento y servicios de comida¹⁰

El subsidio por desempleo se compone por tres causales. La causal Despido se da cuando hay una desvinculación laboral del trabajador/a con la empresa. La causal Suspensión supone que la persona empleada en forma temporal deja de realizar labores para la empresa, pero el vínculo laboral con la misma se mantiene en el período que dure esa suspensión. La causal Reducción se genera por dos motivos; por un lado se da cuando una persona que tiene múltiples trabajos, ve reducidas en un 25% o más sus jornadas o el total de horas trabajadas en el día, como consecuencia del despido o suspensión en uno de sus empleos. Por otra

⁹ En: Evolución de los Cotizantes 2020, AEA, AGSS, BPS.

¹⁰ Impacto de COVID-19 en el subsidio por desempleo, Indicadores de Seguridad Social N° 68 disponible

en: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/17572/1/68.-impacto-del-covid-19-en-el-subsidio-por-desempleo.-datos-a-mayo-2020.-n.-bene.pdf>

parte esta causal también incluye la disminución del trabajo para un empleador, siempre que esto implique una reducción del 25% en sus jornadas u horas diarias.

Se realiza una apertura mensual para el año 2019 y 2020 a los efectos de comparar el uso de las causales con y sin pandemia.

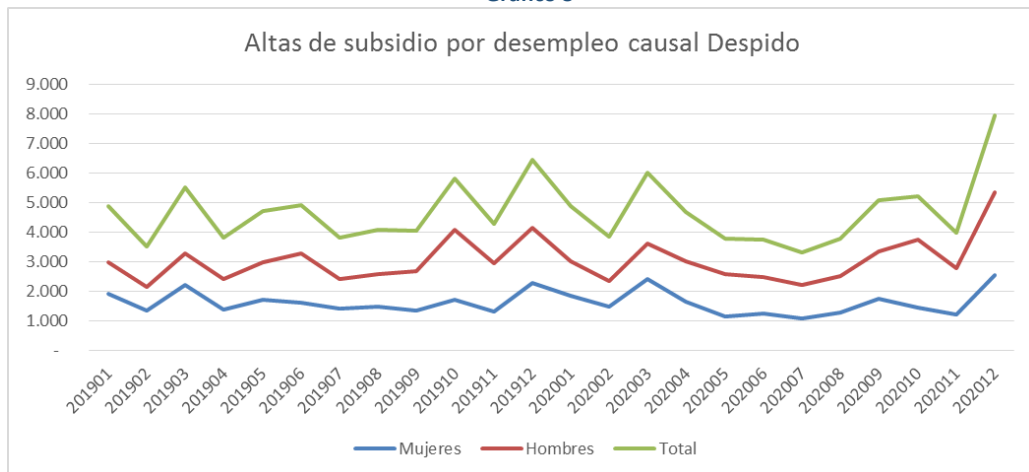
Cuadro 7

Altas de subsidio por desempleo por sexo en cada causal. Años 2019 y 2020

	Despido			Reducción			Suspensión		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
201901	1910	2977	4887	584	1668	2252	2125	3140	1910
201921	1.350	2.168	3.518	256	1030	1.286	1038	1.872	1350
201903	2.223	3.300	5.523	481	1676	2.157	1.128	1.947	2223
201904	1.395	2.421	3.816	350	854	1.204	1.136	1.914	1395
201905	1.726	2.981	4.707	338	1065	1.403	1.518	2.798	1726
201906	1.620	3.301	4.921	849	1877	2.726	1.525	3.507	1620
201907	1.419	2.410	3.829	787	2605	3.392	1.248	2.989	1419
201908	1.478	2.601	4.079	815	1564	2.379	1.367	2.938	1478
201909	1.342	2.703	4.045	528	1568	2.096	1.131	2.625	1342
201910	1.727	4.093	5.820	616	2166	2.782	1.029	2.862	1727
201911	1.330	2.940	4.270	367	1185	1.552	950	2.341	1330
201912	2295	4135	6430	439	1225	1664	1282	2156	2295
202001	1865	3029	4894	781	1548	2329	1939	3665	5604
202002	1.502	2.345	3.847	543	1499	2.042	983	2.053	3036
202003	2.409	3.602	6.011	1758	3690	5.448	37.337	33.989	71326
202004	1.653	3.034	4.687	6500	7990	14.490	28.849	28.223	57072
202005	1.170	2.601	3.771	4892	4983	9.875	9.377	9.731	19108
202006	1.265	2.491	3.756	3484	4445	7.929	6.507	8.099	14606
202007	1.106	2.209	3.315	1959	1941	3.900	5.330	6.627	11957
202008	1.283	2.508	3.791	2058	2262	4.320	4.517	5.793	10310
202009	1.757	3.340	5.097	2520	2663	5.183	7.740	9.155	16895
202010	1.443	3.762	5.205	1372	1560	2.932	2.155	3.465	5620
202011	1.207	2.776	3.983	1031	1284	2.315	1.941	3.379	5320
202012	2567	5362	7929	1123	1212	2335	2505	3584	6089

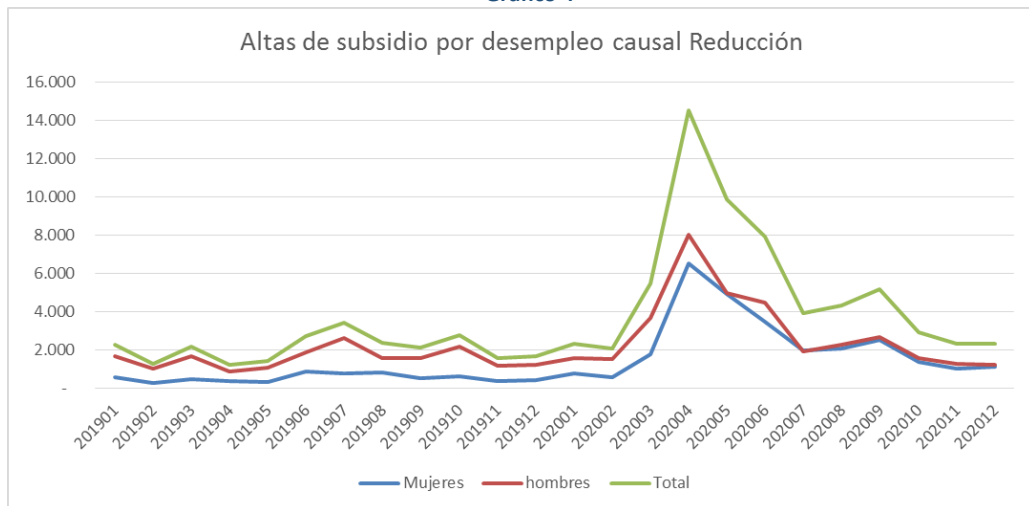
Fuente: datos AGSS

Gráfico 3



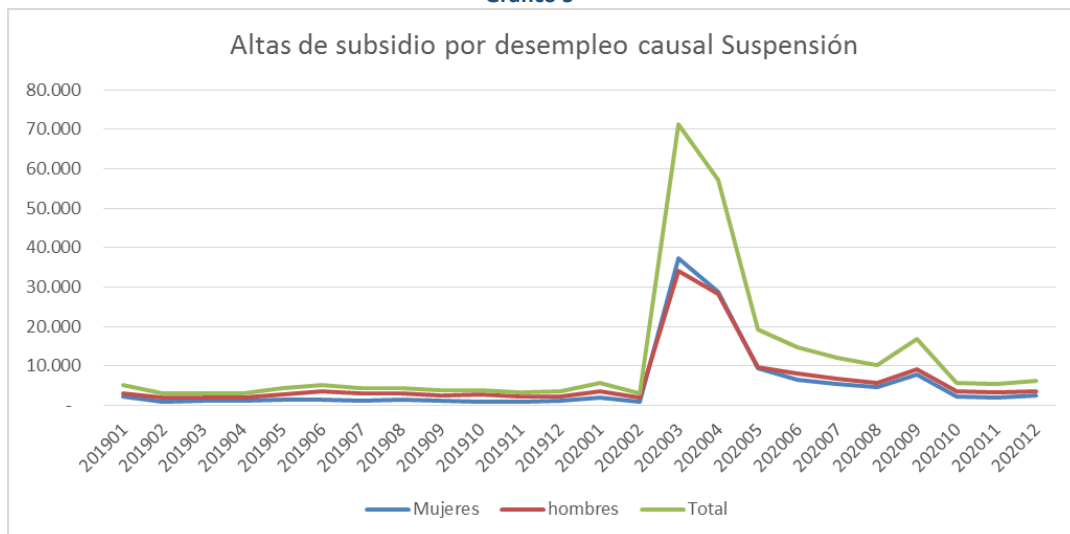
Fuente: datos AGSS

Gráfico 4



Fuente: datos AGS

Gráfico 5



Fuente: datos AGSS

En los gráficos se puede apreciar que la causal Despido se comporta de forma diferente que el resto. La misma presenta algunos incrementos en los meses de octubre a febrero pareciendo ser un evento estacional de acuerdo a como comienza y finaliza el gráfico. Esta causal es utilizada mayoritariamente por trabajadores varones. En cambio los subsidios por Reducción y Suspensión son los protagonistas de los primeros meses de pandemia, permitiendo que muchos trabajadores y trabajadoras mantuvieran sus puestos de trabajo. En estas causales no se observa mayor diferencia entre hombres y mujeres.

3.2 Subsidio por enfermedad

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

Cuadro 8

Beneficiarios anuales del Subsidio por Enfermedad por sexo (*). Promedio anual

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
2019	18.010	12.241	59,5	40,5
2020	25.919	17.870	59,2	40,8

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

(*) No incluye accidentes de trabajo

Para configurar causal por esta prestación los requisitos temporales son más reducidos que para el subsidio de desempleo. Se requiere en caso de trabajadores mensuales, tres meses de actividad efectiva en el año inmediato anterior a la enfermedad, en una o más empresas. Tratándose de jornaleros o destajistas, deben computar 75 jornales efectivos en el año anterior a la fecha del último día trabajado¹¹.

Los subsidios por enfermedad correspondientes a mujeres representan el 59% del total y esta proporción se mantiene con muy pocos cambios en todo el período de estudio. En 2020 los subsidios tanto de hombres como de mujeres se incrementan en alrededor del 45%.

La superioridad femenina en subsidios por enfermedad puede estar reflejando diferencias que refieran en inequidades de género. En una primera instancia, podría pensarse que las mujeres se enferman más que los hombres. También se puede pensar en diferencias de morbilidad entre hombres y mujeres, actitudes distintas frente a prevención de enfermedades o el uso de esta prestación como forma de cubrir la necesidad de atender enfermedades de personas a cargo. En todo caso se trata de un campo a explorar.

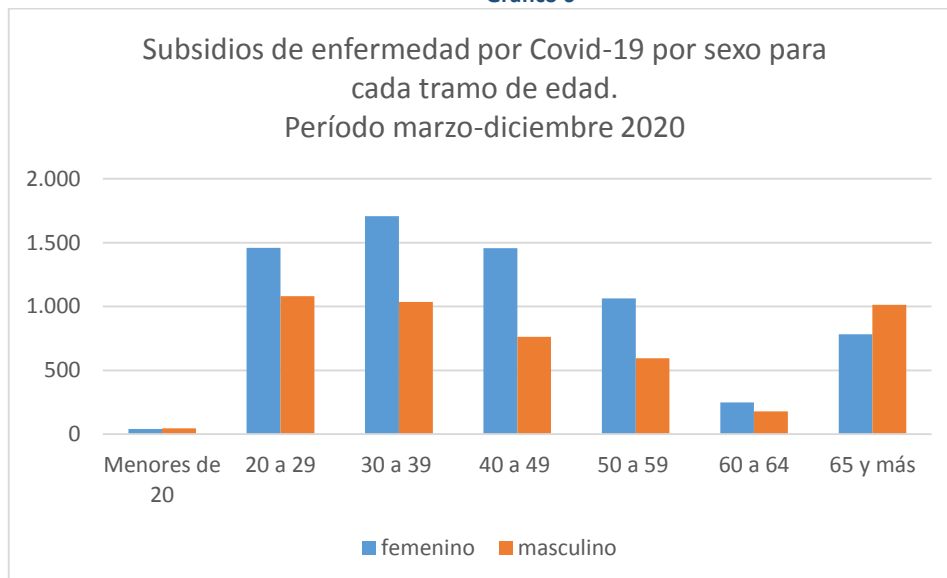
La información de subsidios por enfermedad según patologías¹², para el período marzo – diciembre de 2020, muestra que del total de subsidios casi la cuarta parte (24,4%), correspondió a patologías derivadas de la Covid-19 (directa o indirectamente). Si se analizan

¹¹ <https://www.bps.gub.uy/4774/subsidio-por-enfermedad.html>

¹² Patologías directas por Covid-19, indirectas por Covid-19 y Otras.

estos subsidios relacionados a la enfermedad por sexo y tramo de edad, se obtiene el siguiente gráfico.

Gráfico 6



Fuente: datos AGSS

Cabe destacar que los subsidios otorgados por razones de aislamiento se clasifican como patologías directas asociadas a Covid-19 e incluye a personas de todas las edades, inclusive quienes calificaban al subsidio por ser mayor de 65 años.

Se puede observar que las mujeres son mayoría en los tramos entre 20 a 64 años, mientras que esta relación se invierte para el tramo de más de 65 años.

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: ingresa un nuevo colectivo, se establecen modificaciones al subsidio por maternidad extendiéndolo a 14 semanas, se instaure 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 incluye en el subsidio por maternidad¹³, 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.

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 empleador¹⁴. El período de descanso comprende un máximo de diez días continuos a partir del 1° de enero de 2016. Los

¹³ Este subsidio se otorgaba a las trabajadoras dependientes a la actividad privada.

¹⁴ 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.

trabajadores dependientes deben hacer uso de esta licencia a continuación de la licencia de tres días ya existente y los trabajadores por su cuenta, desde el día del parto. En forma análoga a la licencia maternal también tienen derecho los trabajadores no dependientes.

El nuevo régimen también establece medio horario de uso parental para cuidados que a partir de 2016 se extiende hasta los seis meses del hijo/a¹⁵. 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 internacionales¹⁶, 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. Esta corresponsabilidad además, es fundamental para poder acceder al mercado laboral en condiciones de equidad.

Se presenta la evolución de los subsidios de maternidad, paternidad y altas de cuidados parentales (en todos los casos: promedios mensuales del año), para el período 2015 a 2020. Asimismo, se incluye la licencia por adopción de acuerdo a la Ley N° 17.292¹⁷, y la reducción de horario por adopción, según la Ley N° 18.436.

Cuadro 9

Evolución de beneficios de Maternidad, Paternidad y Cuidados Parentales (1). Promedio anual.

	Maternidad	Paternidad	Cuidados Parentales	
			Mujeres	Hombres
2015	1.438	1.144	640	8
2016	1.409	1.315	788	15
2017	1.296	1.281	760	12
2018	1.210	1.166	716	15
2019	1.122	1.117	707	13
2020	1.046	940	625	11

Fuente: DW de Prestaciones (datos sin reliquidaciones)

(1Para Maternidad y Paternidad se presentan cantidad de subsidios; para Cuidados parentales se presentan altas.

Nota: Incluye licencia por adopción leyes N° 17.292 y 15.084.

Los promedios mensuales del año de subsidios de maternidad y paternidad son similares en su magnitud y ambos observan un descenso. Esta tendencia estaría acompañando el descenso en el número de nacimientos que se viene registrando en Uruguay¹⁸. Para el año 2020 tanto maternidad como paternidad rondan los 1.000 beneficios.

¹⁵ Tanto los días de licencia por paternidad como el período de uso del medio horario fueron introducidos gradualmente hasta su extensión completa en 2016.

¹⁶ El Convenio 183 de la Organización Internacional de Trabajo establece al menos 14 semanas de licencia plena por maternidad. El mismo aún no ha sido ratificado por nuestro país.

¹⁷ 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.

¹⁸ Tendencias recientes de la natalidad, fecundidad, mortalidad infantil en Uruguay. Disponible en: [https://medios.presidencia.gub.uy/tav_portal/2020/noticias/AF_909/MSP_PRESENTACION_DATOS_2019.pptx%20\(1\).pptx](https://medios.presidencia.gub.uy/tav_portal/2020/noticias/AF_909/MSP_PRESENTACION_DATOS_2019.pptx%20(1).pptx)

Las altas para cuidados otorgadas muestran valores bajos, lo que no se corresponde con los beneficios maternales y paternales. En el total del período se registra un promedio de 718 altas. De la lectura por sexo surge que quienes utilizan este beneficio son casi exclusivamente las madres, mientras que los padres apenas alcanzan al 2% en el período.

A pesar de haberse promulgado una ley que intenta repartir responsabilidades en los cuidados, este resultado demuestra que pueden existir todavía múltiples factores que impiden dicha finalidad. En este sentido informes realizados en Uruguay sobre el uso de licencias parentales¹⁹ revelan que las razones planteadas por las mujeres para no hacer uso del medio horario se relacionan con barreras en el mercado laboral (pérdida de ingresos, dificultades de articulación trabajo y cuidados), mientras el no uso por parte de los varones, se debe a que consideran que el rol de las mujeres está ligado al cuidado en los primeros meses de vida (amamantamiento, mujer como mejor cuidadora).

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 Social²⁰), 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 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.

¹⁹ Batthyány y otros. 2018. Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado.

²⁰ Los atributarios de las AF de la Ley 15.084 son los trabajadores privados cotizantes a la Seguridad Social con ingresos por debajo de determinados topes, con menores a cargo. Asimismo pueden ser atributarios los trabajadores amparados al Seguro de Desempleo, y jubilados y pensionistas con menores a cargo.

Cuadro 10

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

	Ley 15.084		Ley 18.227	
	% de mujeres	Totales	% de mujeres	Totales
2009	50,0	119.943	93,0	183.664
2010	51,9	108.577	93,3	198.113
2011	54,4	93.893	93,7	202.341
2012	57,2	88.275	94,1	199.261
2013	58,2	86.596	94,6	186.998
2014	60,3	81.429	94,8	193.595
2015	61,1	81.028	95,1	194.654
2016	61,8	76.504	95,2	202.515
2017	62,9	70.419	95,4	201.780
2018	63,4	66.653	95,5	204.049
2019	63,5	62.496	95,7	205.365
2020	63,9	58.862	95,8	206.897

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

En diciembre de 2020 se registró un total de 58.862 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 64% en el año 2020. 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 con ingresos reducidos, 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 96% 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 206.897 generantes en diciembre de 2020.

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 estableció un subsidio especial por inactividad compensada a mayores de 58 años.

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. De acuerdo al Capítulo V -artículo 14-, denominado “Del Cómputo ficto de servicios a la mujer por cargas de familia”, las mujeres pueden 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.

Los resultados de esta normativa se pueden observar en los siguientes cuadros. Se presenta la evolución de las altas jubilatorias entre los años 2007 y 2020 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 11

Altas anuales totales de jubilación

	Hombres	Variación (en%)	Mujeres	Variación (en %)	% de mujeres
2007	7.533	---	5.057	---	40,2
2008	7.966	5,7	5.751	13,7	41,9
2009	11.710	47,0	12.908	124,4	52,4
2010	15.126	29,2	17.988	39,4	54,3
2011	14.846	-1,9	16.057	-10,7	52,0
2012	15.143	2,0	14.360	-10,6	48,7
2013	12.797	-15,5	12.069	-16,0	48,5
2014	13.462	5,2	13.613	12,8	50,3
2015	14.917	10,8	14.830	8,9	49,9
2016	15.315	2,7	14.328	-3,4	48,3
2017	14.041	-8,3	13.332	-7,0	48,7
2018	15.518	10,5	14.101	5,8	47,6
2019	16.229	4,6	14.671	4,0	47,5
2020	14.704	-9,4	13.895	-5,3	48,6

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 48,6%, lo que implica ocho puntos más que el año 2007.

Los incrementos que se observan en 2009, 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 12

Altas anuales 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
2019	5.786	4,0	6.983	4,8	54,7
2020	5.403	-6,6	6.675	-4,4	55,3

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 incrementos (58% en jubilaciones de varones y 65% en jubilaciones femeninas), descendiendo en los siguientes años. Es de suponer que frente a una nueva normativa existan muchas personas habilitadas a utilizar el nuevo derecho en los primeros 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 55,3% en 2020. Lo que indica 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, en dicho momento. 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 13

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
2019	10.045	3.230	32,2
2020	9.827	3.009	30,6

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 lo cual representó 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 2020 un 30,6%, redondeando las 3.000 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 del último incremento correspondiente a un mínimo de 3 BPC²¹, con vigencia desde el 1° de julio de 2019.

²¹ Base de Prestaciones y Contribuciones. A partir de enero de 2020 se fijó el monto en \$ 4.519.

Cuadro 14

Cantidad de pasivos beneficiarios con el monto mínimo año 2020

	hombres	mujeres	total	% de mujeres
Jubilados	54.758	75.637	130.395	58,0%
Pens. Sobrevivencia	188	11.841	12.029	98,4%
Total	54.946	87.478	142.424	61,4%

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

Se observa que las mujeres representan el 58% de jubilados beneficiarios del incremento del monto mínimo y el 98,4% de los pensionistas de sobrevivencia mayores de 64 años (concomitantemente con la mayor presencia de mujeres en esta prestación).

4.3 Pensiones de sobrevivencia

La seguridad social, como se anotó anteriormente, refleja a lo largo del tiempo los cambios en las costumbres de la sociedad y especialmente los modos de participar en el mercado laboral de hombres y mujeres. Las pensiones de sobrevivencia son un claro ejemplo. Se trata de prestaciones contributivas que otorga el Banco de Previsión Social debido al fallecimiento de una persona afiliada en actividad, en goce de jubilación o de subsidio transitorio.

De acuerdo a la Ley N° 16.713 los beneficiarios pueden ser: personas viudas, hijos solteros mayores de 18 años incapacitados para todo trabajo, hijos solteros menores de 21 años, padres absolutamente incapacitados para todos trabajo, personas divorciadas, concubinos y concubinas. Esta Ley incorpora el derecho del viudo si demuestra dependencia económica de la causante o si carece de ingresos suficientes. La normativa anterior sólo le otorgaba este beneficio si estaba incapacitado para todo tipo de trabajo, por lo cual muy pocos hombres obtenían la pensión de sobrevivencia. Las condiciones para obtener a esta prestación son de carácter económico y de edad, y se hace diferencia entre hombres y mujeres en cuanto al tope de ingresos para acceder a la pensión. Con vigencia a enero de 2020, el tope para la viuda o concubina es de \$ 188.411 y para el viudo o concubino, de \$ 108.336.

Es así que, a medida que las mujeres ingresan al mercado laboral y se relacionan directamente con la seguridad social, también pueden generar un derecho a causa de su trabajo remunerado y formal.

Asimismo, 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 de hombres y mujeres en el período 2008 a 2020.

Cuadro 15

Altas anuales de pensiones de sobrevivencia

			Variación años sucesivos (%)		% 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
2019	2.538	9.074	10,2	0,8	78,1
2020	2.147	8.007	-15,4	-11,8	78,9

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

Las altas de pensiones de sobrevivencia de hombres en el año 2020 son 2.147, en tanto que las altas de mujeres son 8.007 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; en estas diferencias pueden estar influyendo los topes diferenciales que se anotaron anteriormente. 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 2020, las altas correspondientes a pensiones de hombres decrecen un 15% respecto al año y las mujeres decrecen un 11,8%. En el período estudiado, la proporción de pensiones de sobrevivencia de mujeres observa una leve disminución redondeando el 79% en 2020, 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)²² 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.

²² Ley 18.211 de 5/12/2007.

Esta normativa ha constituido una forma de facilitar el acceso de las mujeres a la cobertura médica, en caso de no contar con un empleo formal.

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 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 2010 a 2020.

Cuadro16

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
2019	67.965	151.045	219.010	69,0
2020	69.341	152.559	221.900	68,8

Fuente: Boletín Estadístico AEA (AGSS)

En diciembre del año 2020, se registraron casi 222 mil personas beneficiarias, de las cuales el 69 % fueron mujeres.

5.2 Programa piloto de screening para el primer trimestre del embarazo

La Unidad de Medicina Embrio-Fetal y Perinatal (UMEFEPE)²³ 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.

²³ 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).

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 Jóvenes²⁴ 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 BPS²⁵ y del Programa Uruguay Crece Contigo (UCC)²⁶ 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 Trabajadoras Social y/o surgen del interés y necesidades de las madres: salud sexual y reproductiva, género, autoestima, pautas de crianza, inserción laboral, proyecto de vida, cultura emprendedora, violencia de género, etc.

A la fecha, el Programa cuenta con 74 cupos: 44 corresponden a Prestaciones de BPS (en Montevideo y área Metropolitana) y 30 corresponden al convenio con UCC (en Montevideo, Canelones, San José, Maldonado y Colonia²⁷). Los cupos pueden ser usufructuados por un

²⁴ 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.

²⁵ Trabajadoras, hijas o parejas de trabajadores que realizan aportes a la Seguridad Social (BPS).

²⁶ 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".

²⁷ Departamentos incorporados por R.D. 2-5/2020 del 29/01/2020.

lapso de hasta de 36 meses efectivos de cobro, variando dicho período de acuerdo al proyecto de cada madre.

Si bien el alcance del Programa es escaso, para las jóvenes beneficiarias significa acceder a herramientas que les permiten una inserción en el mercado laboral y de este modo superar su situación de vulnerabilidad, conseguir autonomía económica, poder reproducir su experiencia en su entorno y garantizar una vida digna para sus hijos.

5.4. Acciones y mecanismos de apoyo a la lactancia materna

En setiembre de 2017 se promulgó la Ley N° 19.530 por la cual se establece la obligatoriedad de Salas de Lactancia Materna. En su artículo 1° se define sala de lactancia como "...el área exclusiva y acondicionada a tales efectos, destinada a las mujeres con el fin de amamantar a sus hijos, realizar la extracción de leche, almacenamiento y conservación adecuada de la misma".

Esta normativa que tiene como finalidad promover la lactancia también procura favorecer la corresponsabilidad en los cuidados así como la de las empresas. Esta temática fue objeto de análisis en el artículo N° 64 de Comentarios de Seguridad Social²⁸ en donde se da cuenta entre otros aspectos, de la participación del organismo en favor de la lactancia materna.

En el año 2012, a través de los equipos de los Centros de Promoción Social y Salud (CPSS), se comenzó a impulsar el abordaje interdisciplinario en el asesoramiento promoviendo la perspectiva de derechos y género y una mirada integral bio-psico-social con el nombre de "Espacio amigo de la lactancia materna en el lugar de trabajo" para apoyar a las funcionarias de la institución que lo requirieran.

En esta misma línea, en el año 2018 se aprobó un Convenio de Adhesión de Apoyo a la Lactancia para organismos e instituciones del sector público o privado. Mediante este mecanismo, el BPS brinda asesoramiento a las empresas (así como centros de enseñanza), sobre condiciones óptimas para instalación de Salas y conservación de la leche materna y consejería y promoción de la lactancia materna. Se brinda apoyo a trabajadoras y estudiantes para su reintegro, talleres para trabajadoras, trabajadores y estudiantes, acciones de divulgación, información, sensibilización, orientación y seguimiento en las situaciones que lo ameritan.

Actualmente son 57 los lugares públicos y privados donde se instalaron Salas de Lactancia y existen 12 en proceso. Se realizó orientación y apoyo en la lactancia a 131 mujeres trabajadoras de diferentes instituciones. Por su parte el BPS cuenta con 12 Salas: 9 corresponden a Montevideo y 3 al interior del país²⁹.

5.5. Pensión para huérfanos/as por 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,

²⁸ Salas de Lactancia Materna. La experiencia BPS. En Comentario de Seguridad Social N° 64.

²⁹ Información proporcionada por los CPSS.

afectivas y de convivencia, entre cualquiera de sus miembros. Más recientemente en diciembre de 2017 se promulgó la Ley N°19.580 de Violencia hacia las mujeres basada en género en donde se establece la violencia femicida: “Es la acción de extrema violencia que atenta contra el derecho fundamental a la vida y causa la muerte de una mujer por el hecho de serlo, o la de sus hijas, hijos u otras personas a su cargo, con el propósito de causarle sufrimiento o daño.”

El Observatorio de Género de América Latina y el Caribe de CEPAL, proporciona una lista de 19 países de América Latina, el Caribe y España, donde se aporta información de cantidad y tasa (por cada 100 mujeres) de femicidios. Uruguay figura con una tasa de 1.4, ubicándose entre México (1.5) y Paraguay (1.1).³⁰ Ver gráfico 2 de Observatorio en Anexo.

El Observatorio Nacional Sobre Violencia y Criminalidad del Ministerio del Interior³¹, presenta información de enero a junio de cada año³². Se transcribe la tabla 17 del Observatorio.

Cuadro 17

Mujeres víctimas de homicidios consumados, según año y tipo de vínculo con el agresor. Todo el país, 1º de enero al 31 de junio de cada año.

	2016	2017	2018	2019	2020
Pareja/expareja	13	26	16	24	26
Familiar	12	3	8	5	8
Amiga/conocida	7	7	9	8	7
Sin relación	5	8	6	8	4
Vínculo desconocido*	12	6	3	10	12
Total	24	28	32	20	17

Fuente: Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad. Ministerio del Interior. División Estadísticas y Análisis Estratégico. Homicidios 1º de enero al 31 de diciembre (2018-2019).

*La categoría “vínculo desconocido” corresponde a homicidios que aún no han sido aclarados.

En cada semestre las mujeres víctimas de homicidio oscilan entre 17 y 28, siendo mayoritarios los homicidios en donde agresor y víctima tienen una relación de pareja o expareja.

En caso de existir hijos/as de personas fallecidas como consecuencia de hechos de violencia doméstica, la Ley N° 18.850 de 16/12/2011, establece una pensión no contributiva y asignación familiar especial para ellos. El programa dispuesto por la Ley tiene por objetivo implementar medidas de protección social para amparar a los/as huérfanos/as, coadyuvando a mitigar consecuencias perjudiciales mediante determinadas 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

³⁰ Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/femicidio>

³¹ https://www.minterior.gub.uy/observatorio/images/pdf/2020/HOMICIDIOS_CONSUMADOS_-_30_de_Junio_2020.pdf

³² En el documento de actualización que antecede a éste, se presentó información recabada de Estadísticas del MI, la cual comprendía datos de enero a diciembre de cada año. En dicha información se indicaba que de 391 homicidios consumados en el año 2019, el 14% correspondía a motivos o circunstancias referidas a violencia intrafamiliar o circunstancias relacionadas (pág 14); ver: https://www.minterior.gub.uy/images/pdf/HOMICIDIOS_CONSUMADOS_-_31_de_Diciembre_20194410.pdf

de Salud. Si se requiere tratamiento psicológico el mismo es costeado por el BPS. En Montevideo y Pando la atención la brinda el equipo de psicólogos/as de los CPSS.

Cuadro 18

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
2019	75	164	239
2020	71	149	220

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 2020 fue de 71 personas, en tanto que se registraron 149 beneficiarios/as de Pensiones por Violencia Doméstica. Durante el mismo año, 150 niños, niñas y adolescentes recibieron atención psicológica.

5.6. Actividades para prevención de Violencia Doméstica

Los CPSS del BPS a través de su equipo interdisciplinario de violencia doméstica (VBGG), realiza periódicamente talleres de Autoestima y Prevención de Violencia de Género dirigidos a escolares y adolescentes, para promover vínculos no violentos en coordinación con otras instituciones así como también, talleres para adultos mayores vinculados al BPS (personas mayores que asisten a la Colonia Martín Machiñena y residentes en los complejos habitaciones del BPS). El objetivo de los talleres para personas jóvenes y adultos mayores es promover el buen trato entre varones y mujeres. Construir equidad de género desde la auto reflexión a través de la identificación de conductas y sentimientos asociados a violencia en las relaciones entre varones y mujeres. Con adolescentes se ha enfocado específicamente sobre cómo prevenir y detectar violencia de género en el noviazgo.

Durante el año 2020, estas actividades han sufrido modificaciones debido a la situación de pandemia, no pudiendo realizarse en forma presencial.

Asimismo, los equipos de VBGG orientan y asesoran en esta temática a usuarios/as de ASSE de Montevideo y Pando y, como se anotó anteriormente, el equipo de psicólogos/as atienden a beneficiarios/as de la Ley N°18.850.

Con respecto a las funcionarias y los funcionarios del organismo, los equipos de VBGG brindan asesoramiento y orientación a quienes se encuentran en situación de violencia doméstica.

Se realizaron también talleres dirigidos al personal del Banco y un taller virtual sobre género y corresponsabilidad en tiempos de pandemia con la participación de 70 funcionarios/as.³³

5.7 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° 19.480 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 BPS³⁴ 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. En dicho convenio se detalla la gestión a realizar dentro de la cual cobra especial importancia la comunicación de orden de retención que el BPS debe realizar a las empresas y entidades públicas o privadas cada vez que el obligado registre un alta de actividad en el Organismo.

Quienes están a cargo de estos menores o personas con discapacidad, son en su gran mayoría mujeres, las cuales se encontraban en una situación dificultosa a la hora de realizar el cobro de la pensión cuando el obligado cambiaba de empleador y se hacía necesario realizar una búsqueda del mismo con la consiguiente interrupción de la pensión para alimentos.

Desde la creación del RENOA en enero de 2017 hasta el 31/12/2020, en BPS se registraron 41.319 personas obligadas alimentarias de las cuales el 97% corresponde a varones. Por su parte las personas administradores fueron 40.913 de las cuales el 98% son mujeres.

³³ Información proporcionada por CPSS.

³⁴ R.D. N° 43-10/2018 de 28/11/2018

5.8 Servicio de Asistentes Personales

La corresponsabilidad en los cuidados es -como se señaló antes- fundamental para la equidad entre las personas y especialmente para la equidad de género. En este sentido, el Sistema de Cuidados con que cuenta Uruguay ha significado un avance para los derechos de quienes son cuidado/as y quienes cuidan.

En diciembre de 2015 se aprobó por Ley N°19.353 el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social, con el objetivo de la promoción del desarrollo de la autonomía de las personas en situación de dependencia, su atención y asistencia. El Sistema de Cuidados es un conjunto de acciones y medidas orientadas al diseño e implementación de políticas públicas que constituyen un modelo solidario y corresponsable entre familias, Estado, comunidad y mercado.

Por Decreto 117/016 de 25 de abril de 2016 se creó el Servicio de Asistentes Personales para Cuidados de larga duración para Personas en situación de Dependencia Severa en el ámbito de la Secretaría Nacional de Cuidados. Está constituido por el cuidado y la asistencia personal, en domicilio particular, para las actividades de la vida diaria de las personas en dicha situación e incluye la habilitación, el registro, la formación, la supervisión y/o el otorgamiento de subsidio. Si bien el programa se prevé para las personas en situación de dependencia severa que los soliciten, cualquiera sea su edad, al momento se han priorizado las franjas etarias que van hasta los 29 años o mayores de 80.

El BPS integra este Sistema y su cometido es: a) registrar a los usuarios del Servicio que cumplan con los requisitos que se detallan en la normativa, b) registrar a los Aspirantes de Asistentes Personales que pretendan cumplir con el servicio, y c) hacer efectivo el pago de los subsidios a los usuarios del servicio.

En el año 2020 (exceptuando diciembre), el promedio de empresas fue de 6.609 y la cantidad promedio de puestos de trabajo fue de 6.668 puestos.

6. Resumen

Con respecto a la evolución de los puestos cotizantes, se puede observar que desde el año 2007 la participación de la mujer se incrementa año a año alcanzando el 49% del total en el 2020. Asimismo, a partir de 2014 la cantidad de puestos cotizantes de hombres disminuye en tanto que los puestos de mujeres se mantienen constantes, determinando así la disminución de la brecha de cotizantes.

La remuneración promedio en valores constantes de las mujeres empleadas en Industria y Comercio, representa el 76% de la remuneración de hombres en 2020. También en este caso las mujeres han experimentado incrementos algo superiores al de los hombres, aunque no ha sido suficiente para lograr salvar esta brecha salarial. Se tiene en cuenta que hombres y mujeres no trabajan la misma cantidad de horas, lo que también estaría incidiendo en la remuneración. En el último año la remuneración de mujeres se incrementó en 2,5% con respecto al año anterior y 86% comparado con el inicio del período.

Los puestos cotizantes dependientes de la actividad privada han registrado variaciones negativas a partir del 2014. Por su parte la aportación doméstica (mayoritariamente femenina), se ha mantenido en el mismo período, con incrementos moderados y una pequeña baja en el último año. La Ley de Trabajo Doméstico ha jugado un papel fundamental en este sentido, permitiendo que las trabajadoras puedan hacer valer sus derechos, ser incluidas totalmente

en la seguridad social y participar en los Consejos de Salarios, lo que implica ejercicio de ciudadanía y mayor autonomía económica.

En relación a los no dependientes de Industria y Comercio, los puestos de mujeres son minoría (aproximadamente el 39% 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 2020 los puestos de mujeres no dependientes se incrementaron un 81% 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 diciembre 2020, la participación de mujeres en la aportación monotributista fue del 60% como dependientes y 57% como no dependientes.

Con respecto a la participación de hombres y mujeres en los subsidios otorgados a las personas activas, la participación de las mujeres en el subsidio de desempleo experimentó un cambio como consecuencia de la situación de pandemia llegando a representar el 45% del total. En el subsidio por enfermedad las mujeres participan con el 59% en el último año al igual que en todo el período.

El subsidio por maternidad y paternidad es utilizado en forma similar por varones y mujeres; mientras que el medio horario para cuidados es utilizado en menor medida y casi exclusivamente por las madres. La Ley N° 19.161 de 2013 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 en los primeros meses de vida de su hijos/as. Los resultados analizados revelan que la 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.

Es interesante observar la evolución de la participación femenina en el cobro de la asignación familiar por Ley N° 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 64% en diciembre de 2020. 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 96% del total de generantes en diciembre de 2020.

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. 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.

En el año 2020 la participación femenina en las altas de jubilaciones totales fue de 48,6% y 55% en las jubilaciones por Ley de Flexibilización. Asimismo desde la aplicación de la Ley N° 18.395 hasta el año 2020 se jubilaron 39.418 mujeres, por el artículo 14 (cómputo ficto por hijo), que de otra forma no hubieran podido hacerlo en dicho momento.

Con respecto a los montos mínimos de jubilaciones y pensiones, los mismos se han ido incrementando a partir del año 2007. En 2020 las mujeres representan el 61% de los pasivos

beneficiarios con montos mínimos (correspondiendo el 58% a jubilados y el 98% a pensionistas de 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 2020 accedieron a este beneficio casi 222.000 personas de las cuales el 69% fueron mujeres.

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. En el año 2019 el programa ofrece 74 cupos con alcance en Montevideo, zona metropolitana, Maldonado, San José y Colonia.

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 2020 se registraron 149 beneficios de Pensiones por Violencia Doméstica y 71 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. A diciembre de 2020 se registraron 41.313 obligados a servir pensión alimenticia.

El Servicio de Asistentes Personales para Cuidados de larga duración para Personas en situación de Dependencia Severa significó un paso más en el ámbito de la protección social, apuntando a la corresponsabilidad en los cuidados de la sociedad en su conjunto. Dentro de este programa el BPS tiene como cometido registrar a los usuarios y aspirantes del servicio, así como hacer efectivo el pago de los subsidios a los usuarios.

Las acciones y normativas de seguridad social que se han venido implementando, 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.

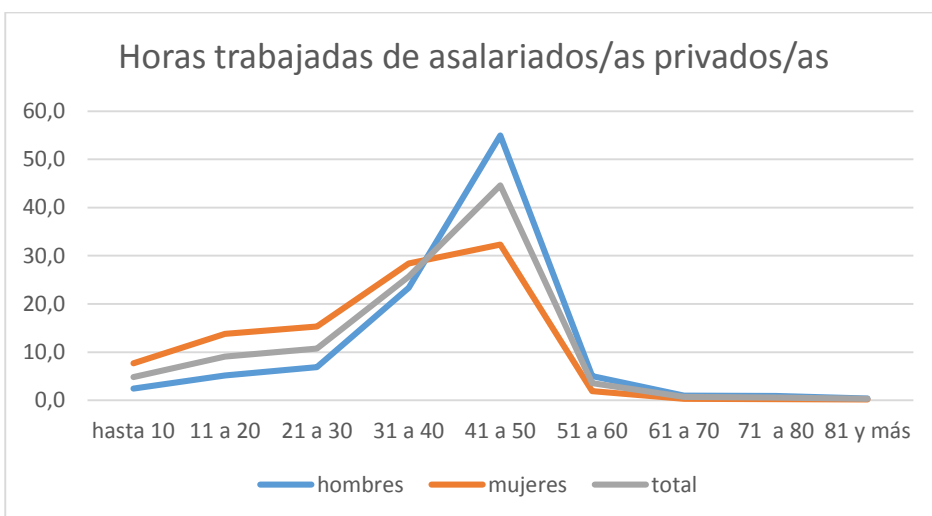
Algunos resultados que se han presentado, implican avances, como el empoderamiento de las mujeres a través una mayor participación en el mercado formal, o a través del acceso al beneficio jubilatorio. Otros datos, como la persistente brecha salarial, o el rol fundamentalmente femenino en materia de cuidados,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

Referencias bibliográficas

- *"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.
- Batthyány, K. y otros(2015) "Los tiempos del bienestar social". Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay. Instituto Nacional de las Mujeres MIDES. Montevideo.
- Batthyány, K y otros (2018). "Uso de Licencias Parentales y Roles de Género en el Cuidado. Sistema de Cuidados.
- Instituto Nacional de Estadística. Boletín Técnico Actividad, Empleo y Desempleo Anual, Diciembre 2020.
- CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio>
- Ministerio del Interior, División Estadísticas y Análisis Estratégicos. Observatorio Nacional sobre violencia y criminalidad. Homicidios 1º de enero al 31 de diciembre 2018 – 2019.
- https://www.minterior.gub.uy/images/pdf/HOMICIDIOS_CONSUMADOS_-_31_de_Diciembre_20194410.pdf
- Ministerio del Interior, División Estadísticas y Análisis Estratégicos. Observatorio Nacional sobre violencia y criminalidad. Homicidios 1º de enero al 31 de junio 2019 – 2020. https://www.minterior.gub.uy/observatorio/images/pdf/2020/HOMICIDIOS_CONSUMADOS_-_30_de_Junio_2020.pdf

ANEXO

Gráfico 1

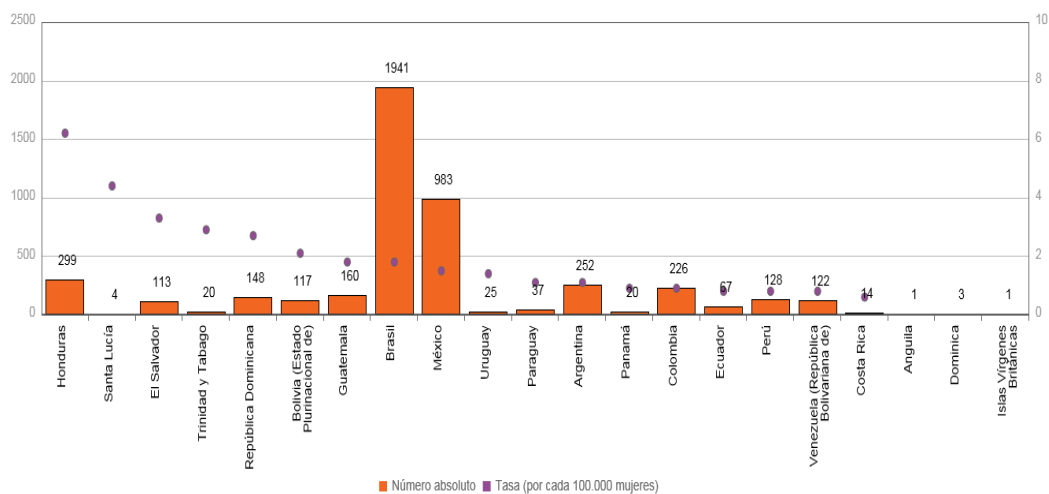


Fuente: elaborado en base a ECH.

Gráfico 2

Feminicidio

América Latina, el Caribe y España (19 países): Feminicidio o femicidio, último año disponible (En números absolutos y tasas por cada 100.000 mujeres)



Fuente: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio>