

**Acciones con perspectiva de género  
en la Seguridad Social:**

Período 2005 – 2010

**Soc. Silvia Santos**

---



## ACCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL: PERIODO 2005 - 2010

### 1. Introducción

En el presente trabajo se actualiza la información sobre las acciones con perspectiva de género en materia de Seguridad Social, que se han venido desarrollando en el último período<sup>1</sup>.

El objetivo del mismo es mostrar la evolución de los principales resultados de las acciones con marco jurídico, relativas a la equidad de género, que se han llevado a cabo con consecuencias para la Seguridad Social.

### 2. Fundamentación

El 6 de marzo de 2007 se promulga la Ley 18.104 para la promoción de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República. Esta ley “constituye un marco general que compromete al Estado a adoptar todas las medidas necesarias tendientes a asegurar el diseño, elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas públicas de manera que integren la perspectiva de género”<sup>2</sup>. En el artículo primero de dicho plan, se declaran de interés general las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay. En el artículo 3° se encomienda al Instituto Nacional de las Mujeres el diseño del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y derechos. Este plan fue aprobado el 15 de mayo de 2007 por el Presidente de la República actuando en Consejo de Ministros.

Motiva la realización de este plan entre otras razones: a) la persistencia de situaciones de discriminación que afectan principalmente a las mujeres, lo que constituye un déficit democrático, b) es un compromiso del gobierno que asumió en 2005 y este plan constituye una herramienta integral y con amplia legitimidad social<sup>3</sup> y c) permite el cumplimiento de los compromisos internacionales de derechos humanos en materia de igualdad de las mujeres.

El plan está diseñado en consonancia con los planes y lineamientos estratégicos del gobierno<sup>4</sup> y consta de 38 líneas estratégicas de igualdad (Lei), las que proponen acciones a seguir, con un cronograma que abarca 5 años: desde 2007 a 2011.

---

<sup>1</sup> El primer trabajo fue publicado en Comentarios de la seguridad Social N° 26 enero-marzo 2010.

<sup>2</sup> Presentación del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, por la Lic. Carmen Beramendi, Directora del Instituto Nacional de las Mujeres.

<sup>3</sup> Ha sido la principal propuesta del movimiento de mujeres.

<sup>4</sup> La estrategia de desarrollo del Gobierno está agrupada en 5 grandes áreas complementarias que deben impulsarse de manera integral: El Uruguay democrático, el Uruguay social, el Uruguay productivo, el Uruguay innovador y el Uruguay integrado. El Uruguay Equitativo elaborado por la Unidad de Derechos de las Ciudadanas está planteado como la articulación de los Uruguay, incorporando la diversidad con una mirada de género.

Con respecto al ámbito de la seguridad social, la línea estratégica de igualdad 25 trata de la “Erradicación de las discriminaciones de género en el sistema de Seguridad Social contemplando las diferentes situaciones de hombres y mujeres en la vida familiar y laboral.” Para lograr dicho objetivo se plantean distintas acciones; en algunos casos los organismos responsables son el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Economía y Finanzas, o el Instituto Nacional de las Mujeres. En todos los casos, el Instituto de Seguridad Social participa como organismo asociado.

Dado el nivel de participación que le fue asignado al organismo y considerando que el mismo cuenta con la información pertinente que revela el impacto de la normativa referente a la equidad de género, en cuanto a beneficiarios de prestaciones y afiliados al sistema de seguridad social, se entiende pertinente hacer una actualización anual que de cuenta de la evolución de esta información.

La mayoría de estas acciones se han plasmado en leyes cuya aplicación se puede constatar en los datos que se muestran a continuación. Los ámbitos que están involucrados son diversos: el trabajo doméstico, la cotización al BPS, las pasividades (jubilaciones, pensiones no contributivas y pensiones de sobrevivencia) y las Asignaciones Familiares.

### 3. Trabajo Doméstico

Con respecto al Trabajo Doméstico, sector cuya composición por sexo muestra una participación femenina ampliamente mayoritaria<sup>5</sup>, la lei 25.6 del Plan, se refiere expresamente a este colectivo y prescribe: “Adoptar medidas que garanticen el acceso de las trabajadoras domésticas a la seguridad social”.

A partir del 5 de diciembre de 2006, se aprueba la Ley 18.065 que regula el Trabajo Doméstico. Sobre la misma se han hecho algunos comentarios oportunamente<sup>6</sup>. En el documento de referencia, se precisa que se trata de una normativa que regula aspectos laborales y de seguridad social. Con respecto a los primeros se hace mención a la limitación de la jornada laboral, el descanso intermedio, semanal y nocturno, la indemnización por despido y por despido especial, la fijación de salario y categorías por los Consejos de Salarios, y la potestad del MTSS de realizar inspecciones.

Con respecto a los aspectos de Seguridad Social a que remite esta ley: a) se permite la posibilidad de optar entre la atención privada o pública de la salud (se otorga dicha opción antes de concretarse la reforma de la Salud) y b) Se incluye a los y las trabajadoras domésticas en la cobertura de desempleo prevista en el Decreto Ley N° 15.180 de agosto de 1981.

Esta ley fue difundida por una importante campaña publicitaria llevada adelante por el Instituto de Seguridad Social. La misma comenzó en el año 2007 y tuvo como objetivo difundir el contenido y la significación de las normas destinadas a regular la actividad de las trabajadoras domésticas, asegurando así el cumplimiento de sus derechos: cobertura

---

<sup>5</sup> Se trata de un trabajo casi exclusivamente femenino en donde el 99.2% son mujeres. Fuente: Amarante, Verónica y Espino, Alma. Diciembre 2008. *Situación del servicio doméstico en Uruguay*.

<sup>6</sup> Situación del Trabajo Doméstico en el Uruguay en BPS-AGSS, Comentarios de la Seguridad Social N° 21.

en salud, subsidio por maternidad y enfermedad, seguro de desempleo, entre otros. En simultáneo con la campaña publicitaria, se realizaron conferencias de prensa informando sobre su lanzamiento y se gestionó entrevistas en los programas periodísticos de mayor cobertura en la población uruguaya. También se desarrollaron acciones de contacto directo con el público distribuyendo diverso tipo de folletería.

Se obtuvo así, una verdadera sensibilización por parte de la opinión pública acerca del trabajo doméstico, sus derechos y obligaciones.

Se replicaron campañas similares en los años 2008, 2009 y 2010. En el año 2010 se persiguió el objetivo de recordar a empleadores y trabajadoras que el día 19 de agosto se celebra el Día de la Trabajadora Doméstica - feriado no laborable y pago. Asimismo se detallaron los derechos de las trabajadoras domésticas afiliadas al BPS. Se realizaron piezas de televisión, radio, gráfica y folletos. Esta campaña se desarrolló además en Televisión Interior y Web.

La nueva normativa unida a la campaña de difusión, tuvo como resultado un mayor incremento en la cotización doméstica, que a su vez aporta a los puestos cotizantes en general, los que también se han incrementado.

En el cuadro 1 se presenta la evolución de los puestos de cotizantes privados y del Servicio Doméstico así como la participación de éstos en el total de puestos cotizantes privados.

#### Cuadro 1

##### Evolución de los puestos de cotización Total Privados y Afiliación Servicio Doméstico

	Privados (1)	Variación acumulada	Servicio Doméstico	Variación acumulada	% Serv.Dom. en Cotiz Priv.
Dic-04	753.886	---	39.294	---	5,2%
Jun-05	808.287	7,22%	40.845	3,95%	5,1%
Dic-05	866.554	14,94%	40.921	4,14%	4,7%
Jun-06	890.430	18,11%	42.559	8,31%	4,8%
Dic-06	923.756	22,53%	44.886	14,23%	4,9%
Jun-07	955.614	26,76%	46.929	19,43%	4,9%
Dic-07	993.767	31,82%	49.361	25,62%	5,0%
Jun-08	1.043.798	38,46%	51.047	29,91%	4,9%
Dic-08	1.084.253	43,82%	52.566	33,78%	4,8%
Jun-09	1.068.683	41,75%	55.004	39,98%	5,1%
Dic-09	1.102.919	46,30%	56.602	44,05%	5,1%
Jun-10	1.125.357	49,27%	57.072	45,24%	5,1%
Dic-10	1.179.644	56,48%	59.222	50,72%	5,0%

Fuente: Elaborado a partir de datos de Boletín Estadístico e Indicadores de la Seguridad Social.

Nota 1: Incluye dependientes y patronos.

Como se puede observar en las variaciones acumuladas para el final del período diciembre 2004 – diciembre 2010, los puestos cotizantes privados presentan un incremento del 56,48% llegando a la cantidad de 1.179.644 puestos. Los puestos cotizantes de Servicio Doméstico que a diciembre de 2010 son 59.222, se incrementan en 50,72 % y representan el 5 % del total de puestos cotizantes privados.

Con respecto al nuevo derecho de subsidio por desempleo, los resultados se comienzan a observar a partir de la segunda mitad del año 2007 como lo muestra el cuadro siguiente.

## Cuadro 2

Altas acumuladas por semestre de Seguro por Desempleo: Totales y Rama de Actividad "Servicio Doméstico para los Hogares" (1), años 2007, 2008, 2009 y 2010

	Totales		Servicio Doméstico para los Hogares		% (2)
	mujeres	hombres	Mujeres	hombres	
1er sem.2007	7.485	17.182	7	6	0,1
2do.sem.2007	8.257	19.718	555	29	6,7
1er.sem.2008	8.691	19.261	484	35	5,6
2do.sem.2008	9.481	23.353	461	18	4,9
1er.sem.2009	12.125	27.164	608	25	5,0
2do.sem.2009	9.847	24.001	664	33	6,7
1er.sem.2010	10.600	23.034	746	32	7,0
2do.sem.2010	11.005	26.738	690	38	6,3

Fuente: Ring de Prestaciones

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

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

La participación de las mujeres en el Seguro por Desempleo ha sido históricamente menor que la de los hombres; las causas se sumergen en las características del mercado laboral femenino, tales como la mayor participación de mujeres en el empleo informal y la menor permanencia en el empleo formal, lo que dificulta configurar causal para acceder a este beneficio, entre otras. En el caso del Servicio Doméstico, una vez que el subsidio por desempleo puede ser utilizado por este sector, las altas de mujeres que participan en el total del subsidio son aproximadamente el 6%.

#### 4. Cotizantes al BPS

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

En el total de cotizantes al BPS se ha venido constatando un incremento sostenido para hombres y mujeres (cuadro 3).

## Cuadro 3

Evolución de puestos cotizantes totales promedio por sexo. Años 2004-2010

			Variación respecto al año anterior		Variación con respecto a 2004	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres
2004	526.961	428.181	---	---	---	---
2005	568.934	455.641	7,97%	6,41%	7,97%	6,41%
2006	612.170	482.907	7,60%	5,98%	16,17%	12,78%
2007	647.347	510.683	5,75%	5,75%	22,85%	19,27%
2008	681.288	532.866	5,24%	4,24%	29,29%	24,45%
2009	691.129	562.649	1,44%	5,59%	31,15%	31,40%
2010	720.414	592.956	4,24%	5,39%	36,71%	38,48%

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

En general el promedio de los puestos cotizantes de hombres es mayor que el de mujeres, lo que es congruente con la brecha existente en la tasa de actividad de

hombres y mujeres en el Uruguay, la misma revela una tasa masculina que ha sido históricamente superior a la femenina<sup>7</sup>.

Los puestos cotizantes de hombres así como los de mujeres se han incrementado a lo largo del período. El incremento de períodos sucesivos de puestos de mujeres comienza siendo algo inferior al de hombres pero a partir del año 2007 en adelante, esta situación se revierte, siendo las mujeres quienes presentan mayor incremento de puestos cotizantes. Termina el período en 2010 con 720.414 puestos cotizantes hombres y 592.956 puestos cotizantes de mujeres lo que implica una variación acumulada de 36,71% en los hombres y 38,48% en las mujeres.

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

#### Cuadro 4

##### Evolución del promedio de patronos de Industria y Comercio por sexo.

Años 2004 - 2009

			Variación respecto al año anterior		Variación respecto a 2004	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres
2004	79.153	45.412	---	---	---	---
2005	81.837	47.651	3,39%	4,93%	3,39%	4,93%
2006	86.302	51.094	5,46%	7,23%	9,03%	12,51%
2007	88.168	52.730	2,16%	3,20%	11,39%	16,11%
2008	90.662	55.256	2,83%	4,79%	14,54%	21,68%
2009	92.653	57.375	2,20%	3,83%	17,06%	26,34%
2010	94.404	59.495	1,89%	3,69%	19,27%	31,01%

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

El promedio de trabajadores no dependientes hombres de Industria y Comercio es superior al de mujeres y ambas cifras se incrementan a lo largo de todo el período (2004 – 2010). Lo interesante a destacar es que las mujeres presentan un crecimiento mayor que los hombres tanto en las variaciones de períodos sucesivos como en la variación acumulada. El año en que hubo mayor incremento tanto de hombres como de mujeres fue el 2006. El período finaliza con 94.404 patronos hombres y 59.495 patronos mujeres, destacándose el crecimiento acumulado femenino, el cual fue de 31,01% mientras que los hombres se incrementaron en un 19,27%.

Para conocer los niveles de las remuneraciones que perciben hombres y mujeres se seleccionó la aportación Industria y Comercio por ser el sector de aportación con mayor presencia en el total. Se presenta en el cuadro 5 la evolución de remuneración promedio de dependientes de Industria y Comercio entre los años 2004 a 2010.

<sup>7</sup> Para el año 2010 la tasa de actividad masculina fue de 73,3% mientras que la tasa femenina fue de 53,9%. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

## Cuadro 5

Evolución de remuneración promedio de dependientes de Industria y Comercio por sexo. Años 2004-2009. Valores constantes base IPC dic. 2010.

	Categoría		Variación respecto al año anterior		Variación respecto a 2004	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres
2004	12.489	8.834	---	---	---	---
2005	12.675	9.113	1,49%	3,15%	1,49%	3,15%
2006	13.480	9.727	6,35%	6,74%	7,93%	10,11%
2007	14.135	10.159	4,86%	4,44%	13,18%	15,00%
2008	14.887	10.667	5,32%	5,00%	19,20%	20,75%
2009	15.768	11.293	5,92%	5,87%	26,25%	27,84%
2010	16.176	11.599	2,59%	2,70%	29,52%	31,30%

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

A pesar de que el salario de mujeres es menor que el de hombres, ambos se han incrementado en los períodos sucesivos desde el año 2004 hasta el año 2010. En el año 2010 el salario medio masculino fue de \$16.176 y el femenino de \$11.599. El incremento acumulado en términos reales del salario femenino respecto al año 2004, fue de 31,30% en tanto que el masculino fue de 29,52%.

## 5. Cotizantes monotributistas

Con respecto al fomento de emprendimientos productivos liderados por mujeres<sup>8</sup>, se puede considerar a las empresas monotributistas ya que existe una mayor proporción de mujeres patronos en esta situación.

Es de señalar que a fines de 2006, la Ley 18.083 de reforma tributaria en sus artículos 70 al 84 reforma el régimen del monotributo a los efectos de que sea más inclusivo.

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

## Cuadro 6

Puestos cotizantes monotributistas según domicilio fiscal, para mes de cargo 12/2010.

	Cantidad de dependientes		Cantidad de no dependientes		Estructura por sexo de no dependientes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Montevideo	133	181	2.661	3.379	44,06%	55,94%
Interior	195	420	4.062	6.033	40,24%	59,76%
Totales	328	601	6.723	9.412	41,67%	58,33%

Fuente: Consulta CSDA sol 2022- Registro, Recaudación Nominada (Base), Cuenta de Empresa. Sistemas de Información ATyR

<sup>8</sup> La promoción del desarrollo de medidas que favorezcan la formalidad en el empleo, en emprendimientos productivos de mujeres, es una acción para el cumplimiento de la LEI 30: Desarrollo de medidas que favorezcan el pasaje del empleo informal a la formalidad.



Se puede observar que en el interior del país se registra la mayor cantidad de patronos monotributistas y dentro de estos casi el 60 % son mujeres. También para Montevideo las mujeres patronos monotributistas representan una mayor proporción del total de monotributistas de la capital (el 55,94%).

## 6. Jubilaciones

Con respecto a las jubilaciones, su normativa a sido 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 (de 35 a 30 años), para configurar causal de jubilación común. 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.

Esta normativa se aplica en forma indistinta a hombres y mujeres pero dadas las características del mercado laboral<sup>9</sup>, son las mujeres quienes más se pueden beneficiar de la misma.

Además, en el Capítulo V denominado Del Cómputo ficto de servicios a la mujer por cargas de familia de dicha ley, las mujeres tienen un beneficio específico al poder computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que han adoptado siendo éste menor o discapacitado, con un máximo total de cinco años.

Los resultados de esta normativa se pueden observar en las altas jubilatorias de los tres últimos años, como lo muestra el cuadro 7.

### Cuadro 7

Altas totales de jubilaciones por vejez y edad avanzada para mujeres y hombres. Años 2008, 2009 y 2010 (1)

	mujeres	variación	hombres	variación
2008	6.775	---	9.605	---
2009	14.261	110,49%	13.936	45,09%
2010	17.091	19,84%	14.798	6,19%

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

Nota 1: Incluye "Otras Causales"

<sup>9</sup> El trabajo no remunerado (cuidado de niños, adultos mayores, discapacitados y tareas del hogar), el cual es realizado mayoritariamente por mujeres, dificulta el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo, con consecuencias en el acceso a la seguridad social.

En el año 2008 la cantidad de altas acumuladas de hombres era superior a la de mujeres (9.605 y 6.775 respectivamente). A partir del año 2009 esta situación se revierte y para el año 2010, las altas acumuladas de mujeres alcanzan a 17.091

mientras que la de hombres son 14.798. En el año 2009 (año en que entra en vigencia la nueva ley), las altas de mujeres se incrementaron en 110,49 % y en 2010 el incremento fue de 19,84%.

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

#### Cuadro 8

##### Altas de jubilaciones (vejez y edad avanzada) por Ley 18.395 año 2009

	Jubilación por vejez	%	Jubilación por edad avanzada	%	Totales	%
Hombres	5.611	49,36	964	44,94	6.575	48,66
Mujeres	5.756	50,64	1.181	55,06	6.937	51,34
Totales	11.367	100,0	2.145	100,0	13.512	100,00

Fuente: Ring de Prestaciones

#### Cuadro 9

##### Altas de jubilaciones (vejez y edad avanzada) por Ley 18.395 año 2010

	Jubilación por vejez	%	Jubilación por edad avanzada	%	Totales	%
Hombres	7.681	51,0	2.707	40,0	10.388	47,59
Mujeres	7.380	49,0	4.062	60,0	11.442	52,41
Totales	15.061	100,0	6.769	100,0	21.830	100,0

Fuente: Ring de Prestaciones

En el año 2009, del total de jubilaciones otorgadas por la Ley 18.395, las mujeres representan el 51,34%; para el año 2010 las mismas representan el 52,41%. Los resultados de la ley de flexibilización estarían explicando en buena medida la mayor cantidad de mujeres que acceden a la jubilación.

## 7. Aumento de montos mínimos de pasividades

Haciendo uso de las facultades legales que se le otorgan al Poder Ejecutivo para establecer el monto mínimo de jubilación y pensión, así como para realizar adelantos a cuenta del ajuste de revaluación a las pasividades del BPS, a partir de octubre de 2010 el Decreto 283/010 del 20/09/2010 aumenta el monto mínimo de las jubilaciones y pensiones de sobrevivencia servidas por el BPS, en la suma equivalente a 1,75 veces la Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC). Los aumentos graduales del monto mínimo a las jubilaciones y pensiones en curso de pago se dieron con anterioridad en tres ocasiones más a partir del Decreto 370/007 del 2/10/2007, por el cual se fija a partir de setiembre de 2007 el monto mínimo en 1 BPC (en julio de 2008 se pasa a 1,25 BPC y en julio de 2009 a 1,5 BPC).

A partir del 1° de octubre de 2010 se registran 37.658 jubilados y 6.412 pensionistas. Quienes se encuentran en esta franja son mayoritariamente pasividades de mujeres como lo muestra el cuadro 10.

**Cuadro 10****Pasivos beneficiarios con el monto mínimo equivalente a 1,75 BPC año 2010**

	jubilados	%	Pensionistas de sobrevivencia	%
Mujeres	21.319	56,6	6.337	98,8
Hombres	16.339	43,4	75	3,5
Totales	37.658	100,0	6.412	100,0

Fuente: Proceso especial RING de Prestaciones.

Se observa que el 56,6% de jubilados beneficiarios del incremento del monto mínimo son mujeres y el 98,8% de pensionistas de sobrevivencia que reciben el incremento son mujeres.

**8. Pensiones de sobrevivencia**

La Ley 18.246 de regulación de la Unión Concubinaría (con vigencia en pensiones a partir del 1/01/2009), en su artículo 14 incluye a los concubinos y las concubinas como posibles beneficiarios/as con derecho a pensión por viudez en igualdad de condiciones que los cónyuges. Los resultados los podemos observar en las variaciones de las altas de pensión por sobrevivencia de hombres y mujeres de los años 2009 y 2010 con respecto al año 2008.

**Cuadro 11****Altas de pensiones de sobrevivencia acumuladas por semestres. Años 2008 y 2009**

			Variación de semestres sucesivos		Variación de semestres similares	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres
1er.sem.2008	907	4058	---	---	---	---
2° sem. 2008	997	4851	9,92%	19,54%	---	---
1er.sem.2009	989	3843	-0,80%	-20,78%	9,04%	-5,30%
2° sem. 2009	976	5258	-1,31%	36,82%	-2,11%	8,39%
1er.sem.2010	892	4478	-8,61%	-14,83%	-9,81%	16,52%
2° sem.2010	1067	5195	19,62%	16,01%	9,32%	-1,20%

Fuente: Banco de datos de AEA (AGSS).

Si bien los viudos y concubinos tienen derecho a pensión por fallecimiento bajo ciertas condiciones, las principales beneficiarias son las mujeres.

En el segundo semestre de 2009 se presenta el mayor incremento en las altas de mujeres, en la variación de semestres sucesivos (36,82%). En la variación de semestres similares el mayor incremento de las pensiones de mujeres corresponde al 1er semestre del año 2010 con respecto al 1er semestre de 2009.

## 9. Asignaciones Familiares

Hasta diciembre de 2007 las Asignaciones Familiares se regían por el Decreto Ley 15.084 de noviembre de 1980 (para quienes contribuyen a la Seguridad Social<sup>10</sup>), y por un programa para Hogares de Menores Recursos enmarcado en las leyes 17.139 de julio de 1999 y 17.758 de mayo de 2004, (sin exigencia de cotización a la Seguridad Social).

A partir de enero de 2008 se cierra el programa de Menores Recursos y se crea el nuevo sistema de Plan de Equidad por lo que, en la actualidad las AF se rigen por Ley 15.084 (común) y Ley 18.227 (PE).

La nueva 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 12 se presentan los resultados de las personas habilitadas para el cobro por Asignación Común y por Plan de Equidad a diciembre de 2009 y 2010.

### Cuadro 12

Cantidad de atributarios y generantes de AF por Ley 15.084 (común) y Ley 18.227 (PE) a diciembre de 2009 y 2010

	Año 2009		Año 2010	
	Ley 15.084	Ley 18.227	Ley 15.084	Ley 18.227
Mujeres	49,97%	93,0%	51,9%	93,3%
Hombres	50,03%	7,0%	48,1%	6,7%
Totales	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Valores absolutos	119.988	183.664	108.529	198.113

Fuente: Centro de Servicios Informáticos de Desarrollo de Prestaciones

En el año 2009 la distribución por sexo de atributarios por la ley común, es prácticamente igual para hombres y mujeres, totalizando 119.888 personas con derecho al cobro. Las personas generantes por ley Plan de Equidad son 183.664: de ellas el 93% son mujeres.

En el año 2010 por ley común, casi el 52% son atributarias mujeres de un total de 108.529. En cambio las mujeres venerantes por ley Plan de Equidad representan el 93,3% del total.

## 10. Conclusiones

Desde diciembre de 2004 a diciembre de 2010, se han incrementado los puestos cotizantes privados en general (56,48%) y dentro de estos, los del Servicio Doméstico (mayoritariamente femenino). Por ley 18.065 que regula el trabajo doméstico, a partir de enero de 2007, las/los empleadas/os en este sector pueden beneficiarse del subsidio por

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

desempleo. Las altas femeninas participan en esta prestación con el 6,3% en el segundo semestre de 2010.

Si bien los puestos cotizantes promedio de cada año son mayoritariamente de hombres, los incrementos dentro del período han sido algo superiores en el caso de puestos de mujeres. En el año 2010 los puestos de mujeres se incrementaron 5,39% con respecto al 2009 y 38,48% con respecto al año 2004.

En relación a los patronos de Industria y Comercio también los hombres son mayoría pero en este caso el incremento de no dependientes mujeres es más evidente. En el año 2010 las no dependientes mujeres se incrementaron 3,69% con respecto al 2009 y 31,01% con respecto al 2004.

Con respecto a la remuneración promedio en valores constantes de dependientes de Industria y Comercio, los hombres obtienen un salario mayor que el de mujeres (situación que no escapa a las estadísticas mundiales). Sin embargo en el último quinquenio las mujeres han experimentado incrementos superiores que los hombres. En el último año la remuneración de mujeres se incrementó en 2,70% con respecto al año anterior y 31,30% con respecto al inicio del período. A pesar de estos incrementos no se ha podido superar la brecha salarial de hombres y mujeres dependientes.

El monotributo ha significado una forma de aportación más utilizada por las mujeres patronos: el 58,33% son mujeres no dependientes monotributistas.

Los beneficios jubilatorios han sido modificados a través de la Ley 18.395 de Flexibilización de las Condiciones de Acceso, de noviembre de 2008. Los beneficios más importantes para hombres y mujeres han sido la reducción de años de servicio a 30 años para configurar causal jubilatoria (jubilación común) y la provisión de varias alternativas más favorables para configurar causal por edad avanzada. En lo que refiere a la equidad de género, esta ley contiene un beneficio específico para la mujer al computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que haya adoptado siendo éste menor o discapacitado con un máximo de cinco. Los resultados se pueden apreciar en las altas totales de jubilaciones por vejez y edad avanzada, las que presentan importantes incrementos en el año 2009 con respecto al 2008: las altas de mujeres se incrementan en 110,49% y las de hombres en 45,09%. En las altas por vejez y edad avanzada correspondiente exclusivamente a la ley 18.395, en el año 2010 el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres (52,41%).

Con respecto a los montos mínimos de jubilaciones y pensiones, el decreto del Poder Ejecutivo del 20/09/2010 aumenta los mismos a 1,75 veces la Base de Prestaciones y Contribuciones a partir del 1° de octubre de 2010. Las mujeres jubiladas que perciben este incremento son el 58% del total.

La ley 18.246 de Unión Concubinaria que incluye a los concubinos y concubinas como posibles beneficiarios/as con derecho a pensión por viudez, en igualdad de condiciones que los cónyuges, tiene como resultado, claros incrementos en las altas acumuladas por semestres de pensiones femeninas. En el segundo semestre de 2010 las altas de mujeres se incrementaron 16,01% con respecto al primero.

En relación a las Asignaciones Familiares la Ley 18.227 del Plan de Equidad con vigencia al 1°/01/2008, da preferencia en el pago a la madre lo que promueve un importante incremento en el porcentaje de cobros femeninos. Actualmente las AF se rigen por Ley

15.084 (ligada a la exigencia de cotización, a la que denominamos “común”) y por Ley 18.227 (sin exigencia de cotización). Para el año 2010 las mujeres atributarias por ley común fueron el 51,9% mientras que las mujeres generantes por ley del Plan de equidad representaron el 93,3%.

En suma, en la Seguridad Social se ha verificado en el período 2005 - 2010, una serie de modificaciones normativas que han tenido consecuencias favorables para la equidad de género. Si bien existen algunas normas específicas de seguridad social (como la inclusión del seguro de desempleo para las trabajadoras domésticas o la ley de flexibilización de jubilaciones que otorga un año de servicio por hijo), en general, todas aquellas medidas que favorecen la inserción formal en el mercado laboral, son medidas que tienen consecuencias positivas futuras para la seguridad social. La nueva normativa como hemos visto, ha tenido mejores resultados para las mujeres y es por esta línea que se debería continuar para lograr la equidad buscada y para lograr trabajos decentes.

### **Referencias bibliográficas:**

Uruguay, Ministerio de Desarrollo Social (2007). Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas públicas hacia las mujeres 2007 – 2011/Uruguay.