



86

COMENTARIOS DE SEGURIDAD SOCIAL

ASESORÍA GENERAL EN SEGURIDAD SOCIAL

WWW.BPS.GUG.UY



TABLAS DE MORTALIDAD ESPECÍFICAS DE BENEFICIARIOS DE PRESTADORES POR VEJEZ E INVALIDEZ AMPARADOS POR EL BANCO DE PREVISION SOCIAL. (BPS).

Cra. Alicia Mariella Lazo	5
I. Introducción.....	7
II. Principales aspectos metodológicos	7
II.1 Cálculo de la probabilidad de muerte.....	7
II.2 Graduación de las probabilidades	7
II.3 Aplicación de Test estadísticos	7
II.4 Tablas de mortalidad	8
II.5 Tasas de mejora de mortalidad	8
III. Resultados	8
III.1 Esperanzas de Vida de los jubilados por vejez.....	8
III.2 Esperanzas de Vida de los jubilados por invalidez	10
III.3 Comparación de Esperanzas de Vida: jubilados por vejez respecto a jubilados por invalidez	12
III.4 Esperanzas de Vida de los pensionistas no contributivos por vejez:	12
III.5 Comparación de Esperanzas de Vida: Jubilados por Vejez respecto a Pensionistas por Vejez:.....	12
IV. Resumen.....	13
V. Bibliografía.....	14

ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS ALTAS DE JUBILACIONES POR CAUSAL VEJEZ CUYA FECHA DE CESE ES ANTERIOR A LA CONFIGURACION DE CAUSAL. Periodo 2015 – 2021.

Cra. Ava Baher	15
1. Introducción	17
2. Marco Legal	17
2.1 Causal Vejez	17
2.2 Regímenes jubilatorios.....	18
3. Metodología	18
4. Resultados obtenidos	19
4.1 Desagregación de las Altas de jubilaciones por causal vejez según la diferencia entre la fecha de cese y de configuración de causal	19
4.2 Altas de jubilaciones por causal vejez cuya fecha de cese de actividad es anterior a la fecha de configuración de causal	20
4.2.1 Altas de jubilaciones según sexo	22
4.2.2 Altas de jubilaciones según afiliación	24
4.2.3 Altas de jubilaciones según edad del beneficiario	26
4.2.4 Altas de jubilaciones que adelantan según si el beneficiario fue trabajador dependiente o independiente	27
4.2.5. Altas de jubilaciones según el régimen jubilatorio	29
4.2.6 Altas de jubilaciones según el promedio de tasa de reemplazo	30
4.2.7 Altas de jubilaciones según el importe promedio	31
5. Conclusiones.....	33

LOS COMPLEMENTOS DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE URUGUAY POR CONSEJOS DE SALARIOS.

Soc. Alejandra Gallo, Ec. Paola Sanguinetti y Lic. T.S. Inés Nuñez	35
1. Introducción	37
2. Precisiones metodológicas y conceptuales	38
3. Principales resultados.....	39
a. Presencia y tipo de complementos a la seguridad social acordados.	40

b.	Una aproximación cualitativa a los complementos a la seguridad social acordados.....	44
i.	Complementos de actividad	46
ii.	Prima por Nacimiento	49
iii.	Complementos de retiro y sobrevivencia	49
iv.	Sobrevivencia.....	51
4.	Reflexiones finales.....	52
5.	Bibliografía referenciada	54
6.	Otras fuentes consultadas	54

TABLAS DE MORTALIDAD ESPECÍFICAS DE BENEFICIARIOS DE PRESTADORES POR VEJEZ E INVALIDEZ AMPARADOS POR EL BANCO DE PREVISION SOCIAL. (BPS)

Cra. Alicia Mariella Lazo¹

¹ Nota Técnica Nro.2 presentada en la Comisión de Expertos en Seguridad Social (CESS).

Tablas de Mortalidad Específicas de beneficiarios de prestadores por Vejez e Invalidez amparados por el Banco de Previsión Social (BPS)

Cra. Alicia Mariella Lazo
Asesoría Económica y Actuarial

Abril 2022

I. Introducción

Nuestro país presenta una población envejecida, producto de cambios en el comportamiento reproductivo y de la reducción de las tasas de mortalidad.

En la medida en que las poblaciones envejecen, cobra importancia la sostenibilidad y el equilibrio financiero de los sistemas de pensiones. Las proyecciones financiero-actuariales y el análisis de las expectativas individuales son herramientas de valoración. Estas consideran la evolución de diferentes variables demográficas y económicas. Dentro de las variables demográficas, resultado del aumento de las personas mayores, es necesario estudiar la mortalidad actual y su evolución futura.

Con el fin de evaluar su impacto, se requiere la confección de las correspondientes tablas de mortalidad relacionadas a cada uno de los años contenidos en el período sujeto a análisis. Por lo expuesto, se consideró necesario estimar las tasas de mortalidad específicas de los colectivos de beneficiarios de prestaciones por vejez e invalidez amparados por el B.P.S.

Considerando a su vez que las tasas de mortalidad se han reducido año a año y que se prevé que dicha tendencia persista en el futuro, la utilización de una tabla de mortalidad de momento no permitiría analizar el envejecimiento y su impacto en el régimen previsional, incidencia que se torna relevante al tener en cuenta la existencia de una amplia cobertura de los riesgos de largo plazo: jubilaciones y pensiones. Se hace imprescindible el cálculo de tablas de mortalidad dinámicas: aquellas que incorporan las mejoras de mortalidad futuras

II. Principales aspectos metodológicos

II.1 Cálculo de la probabilidad de muerte: Esta probabilidad cuantifica el riesgo de morir entre dos edades exactas. Para su cálculo se considera información proveniente del organismo: cantidad de beneficiarios de jubilaciones por vejez e invalidez y de pensiones no contributivas por vejez, y defunciones asociadas por sexo y edad simple.

II.2 Graduación de las probabilidades: Generada la probabilidad de muerte por sexo y edad simple, se identificaron ciertas irregularidades, por lo que se seleccionó un método de graduación con el fin de obtener un conjunto de tasas sin cambios abruptos y que manifiesten la mortalidad subyacente.

Se realizó la graduación a través del modelo paramétrico de Helligman y Pollard.

II.3 Aplicación de Test estadísticos: Se aplicaron con el objetivo de determinar cómo se ajustan las probabilidades de muerte esperadas a las observadas, de forma de evaluar la bondad de ajuste de

la graduación efectuada entre ambas. Los test utilizados son los propuestos por Benjamin y Pollard² : Chi-cuadrado, de los Desvíos Estándar Individuales, de los Desvíos absolutos y del signo, trabajándose con un nivel de significación del 5%.

II.4 Tablas de mortalidad: Obtenidas las tasas de mortalidad del año inicial, se procedió a su proyección por sexo, edad simple y causal, aplicando el nivel estimado futuro de mejora de mortalidad. Estas mejoras suponen la existencia de disminuciones en las tasas de mortalidad derivadas de distintos factores, como los adelantos en medicina y las mejoras en las condiciones de vida, entre otros.

II.5 Tasas de mejora de mortalidad: Para estimar las tasas de mejora futuras se utilizan como antecedentes las tasas medias anuales de mejoras de la mortalidad publicadas por CEPAL, que son elaboradas quinquenalmente en base a la evolución de las tasas de mortalidad desde el año 1950. Estos coeficientes de mejora se ajustan para alcanzar la esperanza de vida al nacer proyectada para el año 2050. Para el período 2051 - 2100 se utilizan como referencia los valores de esperanza de vida proyectados por Naciones Unidas para Uruguay para el año 2100. Si bien el estudio se realiza hasta 2100, para poder elaborar las tasas de mortalidad dinámicas es necesario contar con tasas por un periodo de 100 años más, para lo cual se utilizó una tabla de mortalidad tipo. Este tipo de tabla se clasifica según niveles de mortalidad, utilizándose la tabla Oeste de Coale y Demeny.

A continuación, se presentan las tasas medias anuales de mejora de la mortalidad. Si bien estas son diferenciales por edad simple, se muestran por grupos de edad seleccionados.

Cuadro N° 1 – Tasas medias anuales de mejoras de las tasas de mortalidad por grupos de edad según sexo.

Edad	Hasta 2050		2051 - 2100	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0 año				
De 1 a 14				
De 15 a 44	-3,00%	-2,44%	-2,64%	-2,31%
45 a 64	-1,91%	-1,67%	-1,70%	-1,68%
65 a 84	-1,77%	-1,63%	-1,55%	-1,48%
85 y más años	-1,60%	-1,55%	-1,50%	-1,45%
	-1,28%	-1,14%	-1,57%	-1,27%
	-0,61%	-0,56%	-0,52%	-0,52%
Total	-1,48%	-1,36%	-1,41%	-1,31%

En ambos períodos se verifican mejoras en las tasas de mortalidad, siendo estas superiores hasta el año 2050. Las tasas de mejoras en la mortalidad son superiores en los hombres y adicionalmente en las edades menores se verifican las de mayor nivel.

III. Resultados

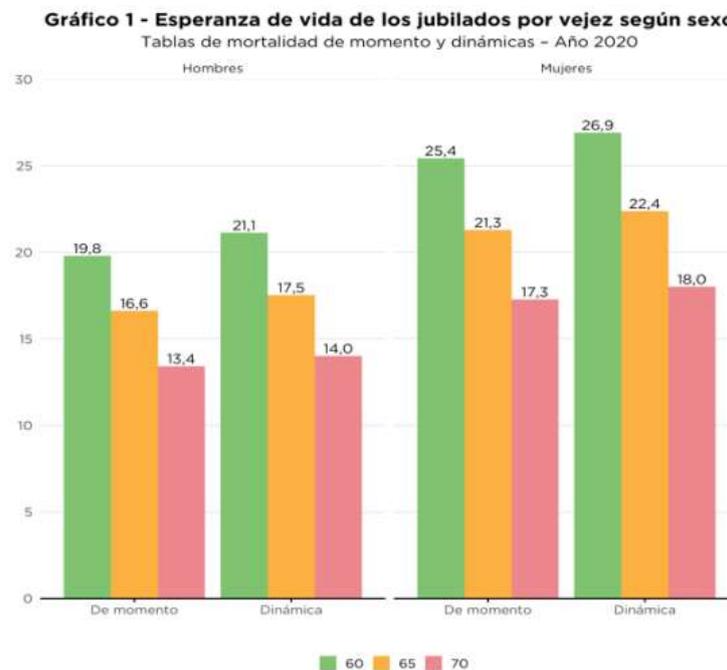
III.1 Esperanzas de Vida de los jubilados por vejez: El análisis de la mortalidad se puede abordar desde una perspectiva transversal o de momento que considera las mejoras al momento del año calendario que se considere, o desde una perspectiva generacional- que llamamos dinámicas-, que implica incorporar las mejoras futuras en la mortalidad.

² Benjamin y Pollard (1993) "Análisis de la mortalidad y otras estadísticas actuariales"

Las tablas de mortalidad de momento, aunque se actualicen, presentan una dificultad importante al tiempo de realizar cálculos actuariales, ya que de no considerar la futura disminución en la mortalidad como se espera que suceda, se podrían generar serios problemas financieros en el largo plazo³.

El indicador más utilizado es la esperanza de vida. La esperanza de vida de momento permite resumir las tasas de mortalidad a cada edad de un año determinado. En contraste, al referirnos a la esperanza de vida dinámica hablamos de la esperanza de vida de una generación real ya que en su cálculo se consideran las mejoras futuras en las tasas de mortalidad que surgen de tablas dinámicas de diferentes generaciones que llegan con vida en diferentes años de la proyección. Por ejemplo: la esperanza de vida de aquellos que llegaron con vida a los 60, 65 y 70 años en el año 2020, son individuos pertenecientes a distintas generaciones nacidas en 1960, 1955 y 1950 respectivamente.

Se presentan a continuación las esperanzas de vida para el colectivo de jubilados por vejez por sexo a los 60, 65 y 70 años y en años seleccionados.



Si consideramos la tabla de mortalidad de momento, un hombre a los 60 años bajo las condiciones de mortalidad de ese año tiene una esperanza de vida de 19,8 años; si en cambio se considera una tabla dinámica, a esa misma edad la esperanza de vida sería de 21,1 años, superior en 1,3 años. En las mujeres esta diferencia de años de sobrevivencia sería aún mayor, pasando de 25,4 a 26,9 años. Este comportamiento se observa en todas las edades, siendo estas diferencias superiores en las mujeres. Adicionalmente, tanto en hombres como en mujeres disminuyen a medida que aumenta la edad.

Si analizamos las esperanzas de vida obtenidas de tablas de mortalidad dinámicas en el largo plazo, los resultados obtenidos son los siguientes:

³ Montero M., 2002; Facultad e Instituto de Actuarios 2002; Rosas 2002

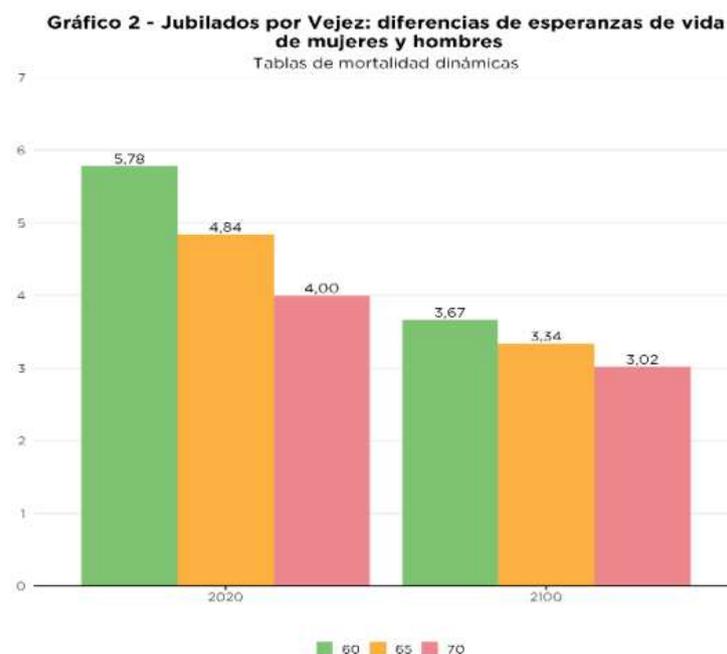
Cuadro N° 2 – Esperanzas de Vida de los jubilados por vejez según sexo – Tablas de mortalidad dinámicas

Edad	2020		2100	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
60	21,1	26,9	27,8	31,4
65	17,5	22,4	23,4	26,7
70	14,0	18,0	19,1	22,1

Un hombre de 60 años incrementa en cerca de 7 años su sobrevida en términos absolutos, pasando de 21,1 en el 2020, a 27,8 años en 2100. A los 65 años, considerando igual período, el aumento en años de sobrevida es menor, 6 años.

Las mujeres a los 60 años incrementan su sobrevida en 4,5 años, equivalente a un porcentaje de crecimiento menor, pasando de 26,9 en el 2020 a 31.4 años en el 2100. A los 65 años incrementan su sobrevida en 4 años.

Al tomar en cuenta las mejoras a partir del año considerado, los hombres registran un crecimiento relativo y absoluto superior al de las mujeres.

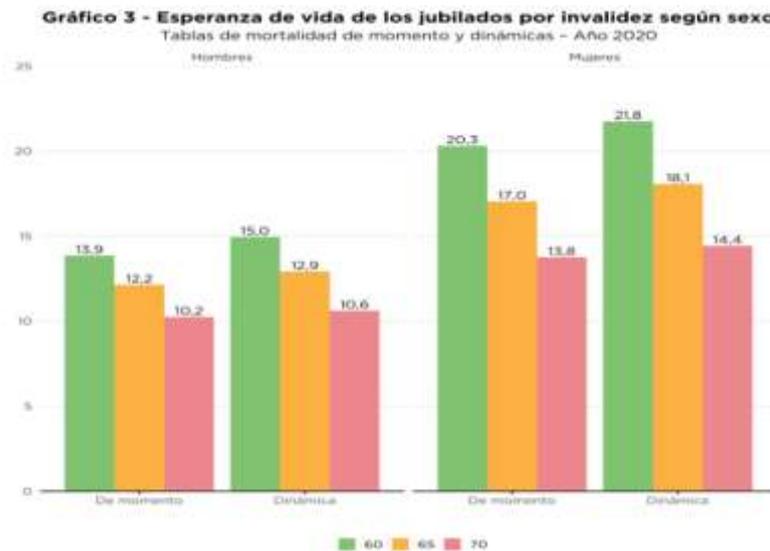


De comparar las esperanzas de vida de mujeres y hombres, son las mujeres las que presentan en todo el período un mayor número de años promedio de vida.

Al considerar tablas de mortalidad dinámicas, se prevé una tendencia a la baja de la brecha de los años de sobrevida entre ambos sexos, siendo estos de un nivel inferior en el largo plazo. A los 60 años al inicio del período considerado, la diferencia de esperanza de vida es de 5,78 años. En el largo plazo se reduce a 3,67 años; a los 65 años pasa de 4,84 a 3,34 años, disminuyendo a medida que se aumenta la edad considerada.

III.2 Esperanzas de Vida de los jubilados por invalidez: Al momento de calcular la mortalidad este colectivo presenta sus propios patrones de mortalidad. Distintos autores, entre ellos Pittaco (2012), citan como factores determinantes la causa que motivó la misma, la duración desde la ocurrencia del hecho que la

originó, el grado de invalidez y la edad a la que se inicia. La interacción de estos elementos hace que se le adicione a este colectivo un factor extra de mortalidad.



En el año 2020, bajo las condiciones de mortalidad de ese año, un hombre de 60 viviría en promedio 13,9 años, mientras que una mujer a la misma edad le restaría por vivir 20,3 años. En cambio, de considerar tablas de mortalidad dinámicas, los años de sobrevivencia serían de 15,0 y 21,8 años para hombres y mujeres respectivamente. Estas diferencias de años de sobrevivencia según se calculen, considerando tablas de mortalidad de momento o dinámicas, disminuyen a medida que se aumenta la edad, siendo levemente inferiores a las registradas en la causal vejez.

De considerar las mejoras futuras en las tasas de mortalidad, las esperanzas de vida en el largo plazo son las siguientes:

Cuadro N° 3 – Esperanzas de Vida de los jubilados por invalidez según sexo – Tablas de mortalidad dinámicas

Edad	2020		2100	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
60	15,0	21,8	23,5	27,9
65	12,9	18,1	20,1	23,7
70	10,6	14,4	16,5	19,4

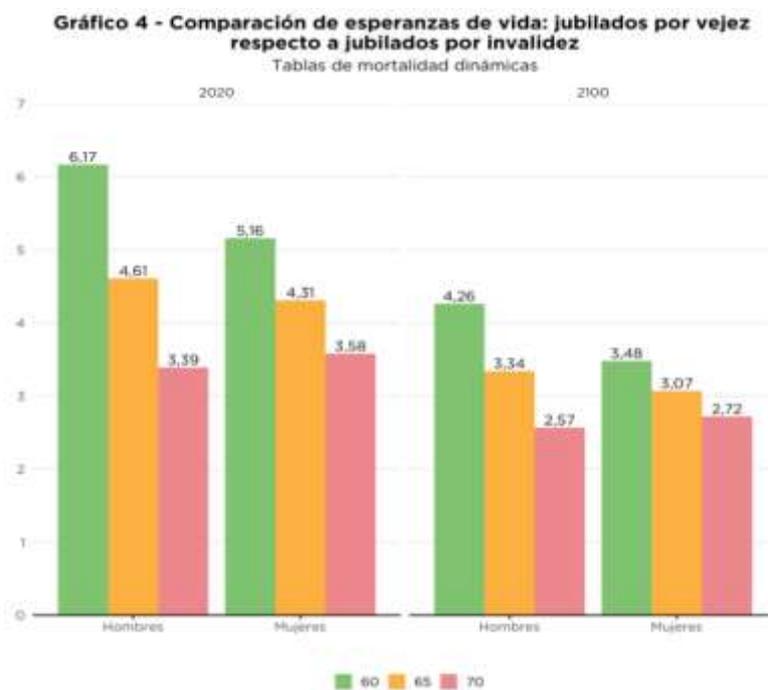
Al analizar la evolución de las esperanzas de vida calculadas a partir de tablas dinámicas, estas son siempre favorables al sexo femenino pero a un nivel menor. Por ejemplo: a los 60 años un hombre presenta una esperanza de vida de 15 años en el año 2020 que pasa a 23,5 años en 2100, un incremento de 8.5 años. En cambio, una mujer a la misma edad y en igual período aumenta su sobrevivencia en 6.2 años. Se da el mismo comportamiento a los 65 y a los 70 años, siendo este de menor nivel.

Podemos concluir que en diferente magnitud en ambos tipos de causal (vejez e invalidez) en el largo plazo, se produce un decrecimiento de la brecha existente entre ambos sexos al final del período.

Al igual que con los jubilados por vejez, las mujeres presentan mejores esperanzas de vida, verificando un comportamiento decreciente en el largo plazo. Adicionalmente, las diferencias de esperanzas de vida entre sexos son mayores a las presentadas en los jubilados por vejez.

III.3 Comparación de Esperanzas de Vida: jubilados por vejez respecto a jubilados por invalidez: Si contrastamos las esperanzas de vida de los colectivos de jubilados por vejez e invalidez, se visualiza una baja significativa en los años de sobrevivida para los beneficiarios de la prestación por invalidez respecto a los de vejez, siendo irregular según la edad y el sexo que se considere.

Además, las diferencias en los años de sobrevivida entre los jubilados por vejez e invalidez son mayores para los hombres, disminuyendo en el largo plazo.



III.4 Esperanzas de Vida de los pensionistas no contributivos por vejez: Al considerar tablas de mortalidad dinámicas, las esperanzas de vida de los pensionistas no contributivos son menores. A los 70 años, los hombres presentan una esperanza de vida de 11,1 años en 2020, aumentando la misma a 17,1 años en 2100, equivalente a un incremento relativo del 54%. Las mujeres en igual período aumentan en 4,6 años (28%), crecimiento absoluto y relativo menor al presentado por los hombres.

Cuadro N° 4 – Esperanzas de Vida de los Pensionistas por Vejez según sexo – Tablas de mortalidad dinámicas

	2020		2100	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
60	13,7	20,4	20,9	25,4
65	11,1	16,3	17,1	20,9
70	9,0	12,5	13,6	16,5

Del contraste de las esperanzas de vida entre sexos, al igual que con los colectivos de jubilados por vejez e invalidez, las mujeres presentan una sobrevivida mayor. Adicionalmente, las brechas de años de sobrevivida entre sexos disminuyen en el largo plazo. Por ejemplo, a los 70 años en el año 2020, las mujeres presentan una sobrevivida superior en 5,2 años, en el 2100 disminuye a 3,8 años.

III.5 Comparación de Esperanzas de Vida: Jubilados por Vejez respecto a Pensionistas por Vejez: Si se comparan las esperanzas de vida de los jubilados por vejez con las de los pensionistas por vejez, tanto en

hombres como en mujeres se presentan diferencias a favor de los jubilados por vejez, por lo que los pensionistas por vejez tienen tasas de mortalidad superiores o esperanzas de vida menores, siendo estas diferencias menores en las mujeres. Los hombres presentan diferencias mayores que disminuyen en el largo plazo.

Cuadro N° 5 – Comparación de esperanzas de vida: Jubilados por vejez respecto a Pensionistas por vejez según sexo – Tablas de mortalidad dinámicas

Edad	2020		2100	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
65	3,8	2,0	2,5	1,3
70	2,9	1,7	2,0	1,2

A los 65 años un hombre que percibe una jubilación por vejez verifica una esperanza de vida superior en 4 años en relación con la asociada a un pensionista por vejez. En cambio, para una mujer a la misma edad la diferencia es menor: 2 años. En 2100 esta diferencia disminuye llegando a ser de 2,5 y 1,3 años para hombres y mujeres respectivamente.

IV. Resumen

Para evaluar el envejecimiento demográfico en un sistema de pensiones es necesario calcular tablas de mortalidad que consideren las mejoras futuras en las tasas de mortalidad. De no utilizarse este tipo de tablas podrían generarse importantes desequilibrios financieros en el largo plazo.

Asimismo, en el proceso de envejecimiento se presentan diferenciales de supervivencia entre sexos aumentando la feminización de la vejez.

Existen diferencias en los años de sobrevivencia al comparar esperanzas de vida calculadas a partir de tablas de mortalidad dinámicas y de momento. En ambas causales de jubilación (vejez e invalidez) y para pensionistas no contributivos por vejez se presentan diferencias que disminuyen a edades mayores como resultado de un menor nivel de esperanza de vida a esas edades. Este decrecimiento se basa en el pronóstico de que, en el largo plazo, se verificarán reducciones de las tasas de mejoras de la mortalidad en todas las edades y, especialmente, en edades avanzadas.

Las mujeres, independientemente de la causal jubilatoria y del tipo de tabla de mortalidad (de momento o dinámicas), presentan una cantidad de años de sobrevivencia mayor a la verificada en los hombres. En el largo plazo, las diferencias de esperanzas de vida de mujeres y hombres tienden a decrecer, lo que se asocia a un menor nivel en los porcentajes de mejoras de la mortalidad en las mujeres.

De la comparación de las esperanzas de vida de los jubilados por vejez respecto a las de los jubilados por invalidez, independientemente del tipo de tabla de mortalidad utilizada para su cálculo y para ambos sexos, son los jubilados por invalidez los que presentan tasas de mortalidad superiores y/o esperanzas de vida menores a las registradas por los jubilados por vejez. Las diferencias más significativas corresponden a los hombres, disminuyendo en el largo plazo y en edades mayores.

Las esperanzas de vida de los pensionistas no contributivos por vejez son inferiores a las presentadas por los jubilados por vejez. Estas diferencias son mayores en los hombres que en las mujeres.

V. Bibliografía

- Benjamin, B. y Pollar, J. (1992). The analysis of mortality and other actuarial statistics. Butterworth-Heinemann, London, 6ta. Edition.
- Benjamin, B. y Soliman, A. (1983). Mortality on the move. Actuarial Education Service, Oxford.
- Betzuen, A. Un análisis sobre las posibilidades de predicción de la mortalidad futura aplicando el modelo de Lee-Carter.
- Beetzuen, A. “La problemática de los tantos interanuales, la asignación del rango de edad y del intervalo de exposición al riesgo en un colectivo de activos”
- Corseletti, Marco, Giovannuzzi, Salvatore, Stefano, Leoni. Efectos de la evolución de la mortalidad sobre las previsiones de gastos por concepto de pensiones.
- Debón, A. Métodos recientes de graduación de tablas de mortalidad (2003).
- Debón, A. Graduación de tablas de mortalidad. Aplicaciones actuariales.
- Debón, A., Montes, F., Mateu, J., Porcu, E. y Bevilacqua, M. (2008). Modelling residuals dependence in dynamic life tables. Computational Statistics and Data Analysis, 52(3):3128-3147.
- Gallop, Adrian, Thompson, James. Proyecciones de la mortalidad en el Reino Unido.
- Helligamn, L. y Pollard, J. (1980). The age pattern of mortality. Journal of the Institute of Actuaries, 107:49-80.
- Livi-Bacci, M. Introducción a la demografía. Capítulos VI y VII.
- Menard, Jean-Claude. Medición de la mortalidad y sus proyecciones.

**ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES
CARACTERÍSTICAS DE LAS ALTAS DE
JUBILACIONES POR CAUSAL VEJEZ CUYA
FECHA DE CESE ES ANTERIOR A LA
CONFIGURACIÓN DE CAUSAL**

Periodo 2015 – 2021

Cra. Ava Baher

Análisis de las principales características de las altas de jubilaciones por causal vejez cuya fecha de cese es anterior a la configuración de causal.

Periodo 2015 – 2021

Cra. Ava Baher
Asesoría Económica y Actuarial

Abril 2021

RESUMEN

Este trabajo consiste en el análisis de las altas de jubilaciones por causal vejez con el objetivo de conocer las características de aquellas personas que cesaron su actividad no habiendo aún configurado causal jubilatoria.

Palabras clave: *altas de jubilaciones, cese de actividad, configuración de causal.*

1. Introducción

La Jubilación es una prestación contributiva consistente en una suma de dinero que se abona en forma mensual, a la cual puede acceder todo trabajador luego de configurar causal jubilatoria.

La causal jubilatoria se obtiene al reunir los requisitos necesarios para acceder a la jubilación; ésta puede configurarse tanto antes como después del cese de actividad.

Según la causal que la determine, la jubilación puede ser por: Vejez, Edad Avanzada o por Incapacidad Total, de las que en éste estudio se analizarán únicamente las correspondientes a Vejez.

A partir de las altas de jubilaciones por vejez se busca analizar las características de las altas de aquellas personas cuya fecha de configuración de causal fue posterior a la fecha de cese de actividad. A su vez se analizarán las características de estas altas tomando en cuenta distintas variables, tales como: sexo, afiliación, edad, dependencia, régimen jubilatorio, promedio de tasa de reemplazo e importe promedio de la jubilación.

Es necesario aclarar que el adelanto del cese puede deberse tanto a una decisión voluntaria como a una situación ajena al trabajador. Algunas causas de adelanto del cese son: renuncia, despido e imposibilidad de retomar la actividad, traslado del lugar de residencia al exterior del país, cambio de aportación a otra institución de seguridad social, entre otras.

2. Marco Legal

A continuación se presenta la forma en que se configura causal según Ley N°16.713 y modificativas para la causal Vejez.

2.1 Causal Vejez

El artículo 18 de la Ley N°16.713 y modificativas establece las condiciones de acceso a la jubilación común:
“Para configurar causal de jubilación común, se exigirán los siguientes requisitos:

- 1) Al cumplir sesenta años de edad.*
- 2) Un mínimo de treinta años de servicios, con cotización efectiva para los períodos cumplidos en carácter de trabajador no dependiente o con registración en la historia laboral para los períodos cumplidos en carácter de trabajador dependiente.*

Esta causal se configurará aun cuando los mínimos de edad requeridos se alcancen con posterioridad a la fecha de cese en la actividad.”

2.2 Regímenes jubilatorios

Las normas que regulan de forma genérica y sistemática las prestaciones de seguridad social son el Régimen de Transición y el Régimen Mixto, creados por la Ley N°16.713 y modificativas.

El Régimen de Transición se aplica con carácter general a todas las personas que al 01/04/1996 tuviesen 40 o más años de edad. El aporte del trabajador se destina exclusivamente al régimen de solidaridad intergeneracional de BPS.

A partir del 01/04/1996, se crea un régimen previsional mixto (público-privado), en donde se establece un aporte solidario a BPS y un ahorro individual administrado por una Administradora de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP).

Este régimen se aplica a todas las personas que:

- a) Al 01/04/1996 tuviesen menos de 40 años de edad.
- b) Quienes teniendo 40 años o más de edad al 01/04/1996 optaron voluntariamente por quedar comprendidos en este régimen (hasta 21/12/1996). Con la vigencia de ley 19.162 esta opción es revocable (desde el 01/02/2014).
- c) Quienes, sin importar la edad, ingresaron o ingresen al mercado laboral con posterioridad al 01/04/1996.

3. Metodología

Para el presente estudio se utilizaron las bases de datos de altas de jubilaciones brindadas por el Centro de Desarrollo de Prestaciones para el período 2015 – 2021.

El análisis de las altas cuya fecha de configuración de causal y fecha de cese difieren se divide en tres grandes apartados: por un lado se encuentran las altas de aquellas personas que cesan su actividad luego de pasados tres meses desde la configuración de causal (a estos se les define como “Postergan Cese”); por otro aquellas altas cuya configuración de causal es posterior al cese de actividad (definidos como “Adelantan Cese”), para estos casos se considera que adelantan cese si la configuración de causal se produce por lo menos un mes después del cese de actividad. Como último apartado se encuentran aquellas altas que no están incluidas en los apartados anteriores y por lo tanto no postergan ni adelantan (definidas como “No Adelantan ni

Postergan Cese”). Tal como se mencionó en el punto 1, en el presente estudio se hará el análisis de las altas que adelantan el cese.

Según el periodo de adelanto se definen diferentes tramos que serán mencionados en el transcurso del análisis tal como se indica a continuación:

- “Menos de 1 año”: aquellos que adelantan entre 1 mes y menos de 1 año.
- “1 año”: aquellos que adelantan entre 1 año y menos de 2 años.
- “2 años”: aquellos que adelantan entre 2 años y menos de 3 años.
- “3 años”: aquellos que adelantan entre 3 años y menos de 4 años.
- “4 años”: aquellos que adelantan entre 4 años y menos de 5 años.
- “5 años”: aquellos que adelantan entre 5 años y menos de 6 años.

En aquellos apartados que se analicen las altas de los “primeros 5 años de adelanto”, su cantidad corresponde a la sumatoria de los tramos mencionados, es decir, al total de altas cuyo periodo de adelanto se ubica entre 1 mes y los 6 años (sin incluir ambos extremos). La decisión de análisis de este tramo se debe a que la mayor cantidad de las altas que adelantan se concentran en los primeros 5 años (85,1% en 2021), siendo la proporción de aquellas altas que adelantan más de 5 años del 14,9%, razón por la cual se exceptúan del análisis.

Dentro de cada apartado se analizan las siguientes variables: sexo, afiliación, edad, dependencia, régimen jubilatorio, tasa de reemplazo promedio e importe promedio.

La información se presenta anualmente, correspondiendo al total de altas de jubilaciones otorgadas en cada año.

4. Resultados obtenidos

4.1 Desagregación de las Altas de jubilaciones por causal vejez según la diferencia entre la fecha de cese y de configuración de causal

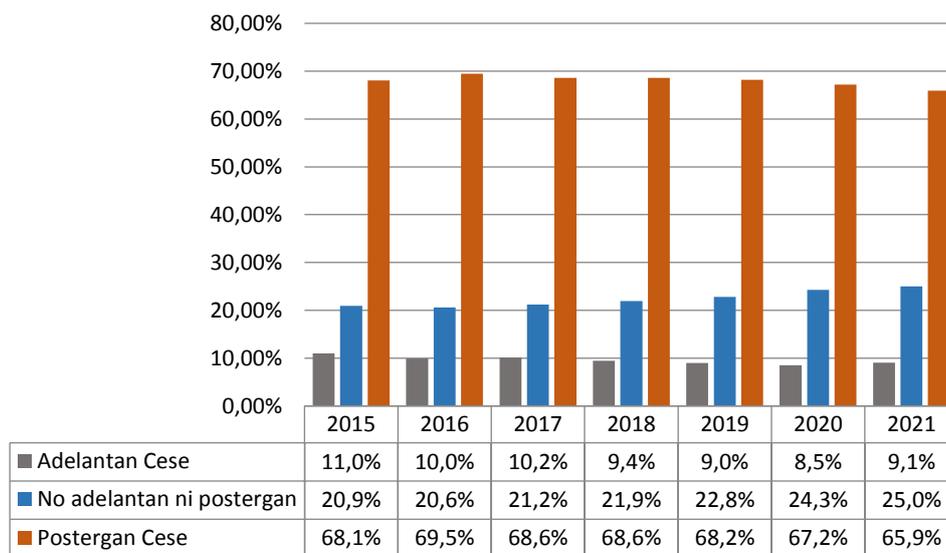
A continuación se presenta el total de altas de jubilaciones por vejez desagregado en función de si adelantan, postergan o no adelantan ni postergan el cese de actividad.

Cuadro 1: Altas de jubilaciones por causal vejez según si adelantan, postergan, o no adelantan ni postergan el cese de actividad

	Adelantan Cese	No Adelantan ni Postergan Cese	Postergan Cese	Cantidad de Altas
2015	1.845	3.516	11.432	16.793
2016	1.740	3.599	12.145	17.484
2017	1.782	3.725	12.045	17.552
2018	1.779	4.129	12.921	18.829
2019	1.885	4.783	14.296	20.964
2020	1.717	4.910	13.580	20.207
2021	1.673	4.604	12.138	18.415

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Gráfico 1: Estructura de las altas de jubilaciones por causal vejez según si adelantan, postergan, o no adelantan ni postergan el cese de actividad



Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Se observa que en todo el periodo en estudio el grupo que concentra mayor cantidad de altas es el que comprende a aquellos que postergan el cese de actividad¹, siendo 12.138 el número de altas de éste grupo en el año 2021 constituyendo el 65,9% del total de altas por vejez. El porcentaje de altas que postergan permanece estable hasta el año 2019 inclusive y presenta un leve descenso en los años 2020 y 2021. El siguiente grupo con mayor cantidad de altas es el que comprende a aquellos que no adelantan ni postergan el cese, aumentando a lo largo del periodo la proporción de éstos sobre el total, pasando del 20,9% en 2015 al 25% en 2021 (de 3.516 a 4.604 altas). Este aumento en la proporción de las altas de aquellos que no postergan el cese incide negativamente en la proporción sobre el total de aquellos que lo adelantan, siendo 11% dicho valor en el año 2015 (1.845 altas) y 9,1% en 2021 (1.673 altas).

4.2 Altas de jubilaciones por causal vejez cuya fecha de cese de actividad es anterior a la fecha de configuración de causal

En éste apartado se expone el análisis de las altas de jubilaciones por causal vejez de quienes adelantaron el cese de actividad, por lo que cualquier mención sobre altas en éste capítulo hará referencia únicamente a éstas.

¹ Baher, Ava, 2021. Altas de jubilación con cese posterior a la configuración de causal. Comentarios de Seguridad Social, Libro 82, Diciembre.

Cuadro 2: Altas de jubilaciones con adelanto del cese hasta 5 años

	Adelantan Cese	Adelantan hasta 5 años	% Adelantan hasta 5 años
2015	1.845	1.278	69,3%
2016	1.740	1.238	71,1%
2017	1.782	1.316	73,8%
2018	1.779	1.388	78,0%
2019	1.885	1.536	81,5%
2020	1.717	1.417	82,5%
2021	1.673	1.424	85,1%

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

La cantidad de altas de aquellos que adelantan el cese de actividad presenta un comportamiento oscilante durante el periodo. En el año 2021 se verifica la menor cantidad de altas del periodo (1.673), significando un descenso del 9,3% al compararlo con el año 2015.

Si se discriminan las altas de aquellos que adelantan el cese hasta un máximo de 5 años se obtiene que éstas representan en el año 2015 un 69,3% del total de altas que adelantan. Esta proporción aumenta durante todo el periodo en estudio alcanzando en 2021 el 85,1%.

A continuación se desagregan las altas con adelanto hasta 5 años, que fueron expuestas en el cuadro 2.

Cuadro 3: Cantidad de altas de jubilaciones en función del periodo de adelanto del cese

	Menos de 1 año	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años
2015	476	254	184	128	132	104
2016	483	261	167	121	110	96
2017	546	264	193	123	109	81
2018	588	282	185	136	103	94
2019	617	343	216	139	131	90
2020	571	277	238	140	101	90
2021	575	272	194	164	127	92

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Un comportamiento que se ve reflejado en casi todo el periodo en estudio es la tendencia decreciente de la cantidad de altas a medida que aumenta la cantidad de años que se adelanta el cese. Únicamente en el año 2015 se observa un leve incremento en las altas que adelantan 4 años con respecto a los que adelantan 3.

En el año 2021 aquellos que adelantaron menos de 1 año acumularon un total de 575 altas. Esta cantidad disminuye cuanto mayor es la cantidad de años de adelanto, llegando a totalizar 92 altas para el periodo de 5 años.

Cuadro 4: Estructura de altas de jubilaciones con adelanto hasta 5 años

	Menos de 1 año	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	% Adelantan hasta 5 años
2015	25,8%	13,8%	10,0%	6,9%	7,2%	5,6%	69,3%
2016	27,8%	15,0%	9,6%	7,0%	6,3%	5,5%	71,1%
2017	30,6%	14,8%	10,8%	6,9%	6,1%	4,5%	73,8%
2018	33,1%	15,9%	10,4%	7,6%	5,8%	5,3%	78,0%
2019	32,7%	18,2%	11,5%	7,4%	6,9%	4,8%	81,5%
2020	33,3%	16,1%	13,9%	8,2%	5,9%	5,2%	82,5%
2021	34,4%	16,3%	11,6%	9,8%	7,6%	5,5%	85,1%

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

El cuadro anterior muestra la relación entre la cantidad de altas para los primeros años de adelanto del cese y el total de altas que adelantan en cada año. Para todos los años del periodo (salvo en 2015 para el periodo de 4 años de adelanto) se observa que la proporción sobre el total de los primeros tramos de adelanto va en descenso hasta los 5 años inclusive.

A su vez, en el año 2021, se observan aumentos en las proporciones en los primeros cinco tramos de adelanto y un leve descenso en el último con respecto a 2015. En este sentido, el tramo “menos de 1 año” pasa de 25,8% en 2015 a 34,4% en 2021, el tramo de “1 año” de 13,8% a 16,3%, el de “2 años” de 10% a 11,6%, el tramo de “3 años” pasa de 6,9% a 9,8%, “4 años” de 7,2% a 7,6%, y por último el tramo de “5 años” pasa del 5,6% al 5,5% del total de altas que adelantan.

4.2.1 Altas de jubilaciones según sexo

Se presenta el total de las altas de jubilaciones que adelantan según el sexo del beneficiario.

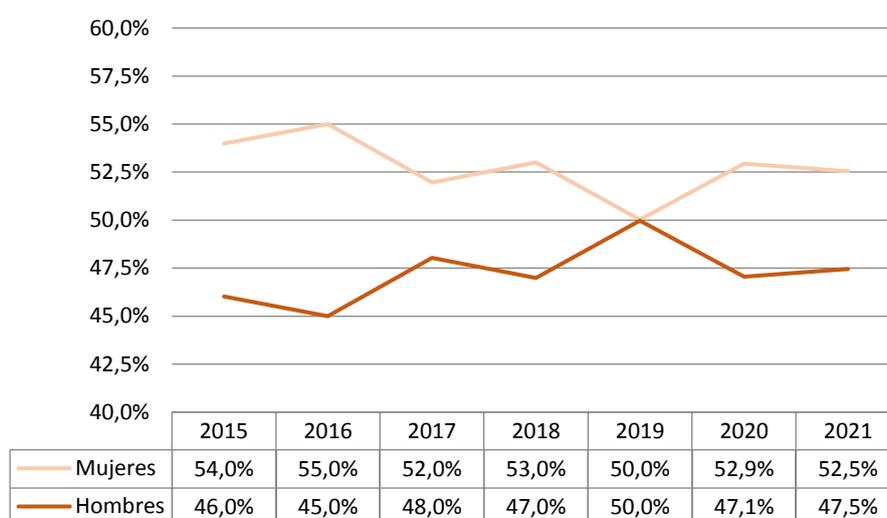
Cuadro 5: Altas de jubilaciones que adelantan el cese según el sexo del beneficiario

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
2015	996	849	1.845	54,0%	46,0%
2016	957	783	1.740	55,0%	45,0%
2017	926	856	1.782	52,0%	48,0%
2018	943	836	1.779	53,0%	47,0%
2019	943	942	1.885	50,0%	50,0%
2020	909	808	1.717	52,9%	47,1%
2021	879	794	1.673	52,5%	47,5%

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

En la clasificación por sexo del beneficiario se observa que la cantidad de altas femeninas es en todos los años mayor a las altas masculinas, disminuyendo levemente la brecha entre ambos a lo largo del periodo.

Gráfico 2: Estructura de las altas de jubilaciones que adelantan el cese según sexo del beneficiario



Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Al analizar la estructura por sexo, se observa que en el año 2015 la proporción de las altas masculinas sobre el total fue del 46% (849 altas); dicha proporción aumenta levemente en el año 2021 donde se ubica en el 47,5% (794 altas). En contraposición, las altas femeninas comienzan el periodo con una proporción sobre el total del 54% (996 altas), disminuyendo dicho valor al 52,5% (879 altas) en el año 2021. Esta evolución indica que a medida que pasaron los años una mayor proporción de hombres ha adelantado el cese de actividad, en contraposición a las mujeres cuya proporción ha ido en descenso.

Al analizar los primeros cinco años de adelanto del cese al interior de cada sexo se obtienen los siguientes resultados:

Cuadro 6: Altas de jubilaciones según el sexo del beneficiario para los primeros cinco años de adelanto del cese

	Mujeres	Hombres	Total	% s/Total Mujeres	% s/Total Hombres	% s/Total
2015	641	637	1.278	64,4%	75,0%	69,3%
2016	642	596	1.238	67,1%	76,1%	71,1%
2017	653	663	1.316	70,5%	77,5%	73,8%
2018	689	699	1.388	73,1%	83,6%	78,0%
2019	745	791	1.536	79,0%	84,0%	81,5%
2020	710	707	1.417	78,1%	87,5%	82,5%
2021	720	704	1.424	81,9%	88,7%	85,1%

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Se observa que en 2015 del total de altas que adelantaron el cese de actividad, el 69,3% de ellas lo hizo entre un mes y seis años. Durante todo el periodo se observa un notorio incremento de la proporción sobre el total alcanzando en 2021 el 85,1%.

Del análisis por sexo se observan aumentos en ambos sexos en las proporciones de altas que adelantaron el cese hasta 5 años sobre el total de altas que adelantaron. Al inicio del periodo dicho valor se ubicaba en 64,4% para las mujeres y 75% para los hombres. En el año 2021 la situación fue distinta, con un incremento de las proporciones sobre el total en ambos sexos, siendo 81,9% y 88,7% la proporción de mujeres y hombres respectivamente, que adelantaron el cese hasta 5 años.

4.2.2 Altas de jubilaciones según afiliación

En el siguiente cuadro se presenta la información de cantidad de altas de jubilaciones por causal vejez clasificada por afiliación de quienes adelantaron el cese de actividad.

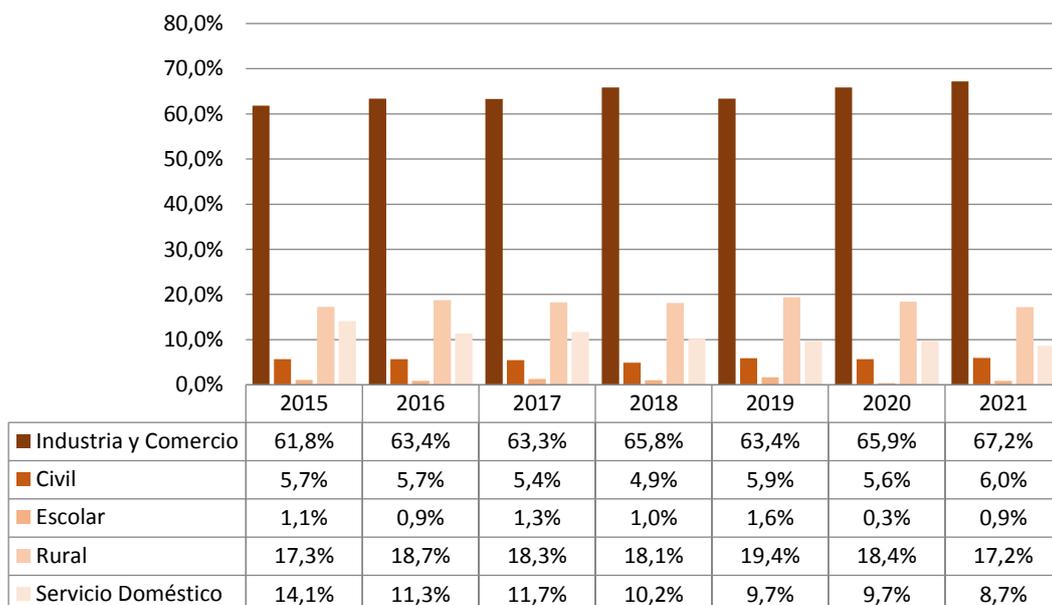
Cuadro 7: Altas de jubilaciones que adelantan el cese según afiliación

	Industria y Comercio	Civil	Escolar	Rural	Servicio Doméstico
2015	1.141	105	20	319	260
2016	1.103	99	15	326	197
2017	1.128	97	23	326	208
2018	1.171	87	18	322	181
2019	1.195	111	31	365	183
2020	1.131	97	6	316	167
2021	1.124	100	16	288	145

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Se observa que la mayor parte de las altas que adelantan el cese corresponden a Industria y Comercio. La proporción de ésta afiliación con respecto al total presenta un incremento del 8,6% al comparar los extremos del periodo, siendo 61,8% en 2015 y 67,2% en 2021.

Gráfico 3: Estructura de las altas de jubilaciones que adelantan el cese según afiliación



Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

El restante 32,8% del total de 2021 corresponde a las demás afiliaciones cuyos valores para ese año fueron: 17,2% para Rural, 8,7% Servicio Doméstico, 6% Civil, y 0,9% Escolar. Estas no muestran variaciones significativas en el periodo en cuanto a su proporción con el total, salvo la afiliación Servicio Doméstico que presenta un descenso del 38,5% respecto a 2015 donde dicho valor se ubicaba en 14,1%.

Al considerar únicamente los primeros cinco años de adelanto del cese, las cantidades y proporciones sobre el total de altas por afiliación que adelantan son los siguientes:

Cuadro 8: Altas de jubilaciones según afiliación para los primeros cinco años de adelanto del cese

	Industria y Comercio	Civil	Escolar	Rural	Servicio Doméstico	% s/Total Industria y Comercio	% s/Total Civil	% s/Total Escolar	% s/Total Rural	% s/Total Servicio Doméstico
2015	796	69	15	227	171	69,8%	65,7%	75,0%	71,2%	65,8%
2016	819	65	9	215	130	74,3%	65,7%	60,0%	66,0%	66,0%
2017	850	53	18	244	151	75,4%	54,6%	78,3%	74,8%	72,6%
2018	926	49	14	254	145	79,1%	56,3%	77,8%	78,9%	80,1%
2019	989	80	26	293	148	82,8%	72,1%	83,9%	80,3%	80,9%
2020	952	70	4	260	131	84,2%	72,2%	66,7%	82,3%	78,4%
2021	979	73	14	239	119	87,1%	73,0%	87,5%	83,0%	82,1%

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Para 2021 las afiliaciones Industria y Comercio y Escolar son las que presentan el mayor porcentaje de altas que adelanta el cese de actividad un periodo menor a 5 años con un 87,1% y 87,5% respectivamente. Les siguen Rural y Servicio Doméstico con el 83% y 82,1% respectivamente, y por último la afiliación Civil con el 73%.

Se observa que todas las afiliaciones presentan un aumento entre 2015 y 2021 en la proporción de las altas que adelantan menos de 5 años sobre el total. Industria y Comercio y Servicio Doméstico son las afiliaciones que presentan el mayor aumento, siendo dichos incrementos del 24,9% y 24,8% respectivamente al comparar 2021 con 2015. La afiliación Escolar presenta un aumento del 16,7%, valor muy similar al de Rural (16,6%). Por último, la afiliación que presentó el menor aumento al considerar ambos extremos fue Civil con un incremento del 11,1% en dicha proporción.

Cuadro 9: Proporción de altas que adelantan hasta cinco años en relación al total de altas por afiliación

	Industria y Comercio	Civil	Escolar	Rural	Servicio Doméstico	Total
2015	8,8%	2,2%	1,4%	9,3%	14,6%	7,6%
2016	8,8%	1,9%	1,0%	8,5%	11,3%	7,1%
2017	9,0%	1,7%	1,7%	9,5%	11,6%	7,5%
2018	8,7%	1,4%	1,4%	10,1%	11,8%	7,4%
2019	8,6%	1,9%	2,0%	10,9%	11,3%	7,3%
2020	8,2%	1,8%	0,3%	11,8%	10,4%	7,0%
2021	9,6%	1,9%	1,2%	12,0%	10,7%	7,7%

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Se observa que las altas que adelantan el cese hasta 5 años representan, en el periodo y en promedio, un 7,4% de las altas totales (postergan, adelantan, no postergan ni adelantan).

De la apertura por afiliación se observa que Servicio Doméstico es la que presenta mayor proporción sobre el total en el año 2015 con el 14,6%, valor que ha descendido al 10,7% en 2021. Una evolución opuesta ha tenido la afiliación Rural, comenzando el periodo con una proporción del 9,3%, la que ha ido en aumento llegando en 2021 al 12%.

Industria y Comercio muestra una proporción estable durante el periodo presentando el valor más alto en 2021 con el 9,6%.

Por último, las afiliaciones Civil y Escolar son las que presentan las proporciones más bajas sobre el total, siendo éstas del 1,9% y 1,2% en 2021, respectivamente.

4.2.3 Altas de jubilaciones según edad del beneficiario

La información correspondiente a edades comprendidas entre 60 y 65 años se presenta por edad simple, mientras que la de menores a 60 y mayores a 65 se presenta agrupada.

Cuadro 10: Altas de jubilaciones según edad del beneficiario para los primeros cinco años de adelanto del cese de actividad

	Menor a 60	60	61	62	63	64	65	Mayor a 65
2015	22	862	168	85	63	40	11	27
2016	28	928	108	70	52	26	4	22
2017	42	961	136	58	43	32	12	32
2018	31	1.069	127	52	44	26	12	27
2019	57	1.173	114	83	55	26	9	19
2020	28	1.136	107	53	39	22	12	20
2021	33	1.173	103	44	29	21	5	16

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

En todos los años del periodo se cumple que, entre los 60 y 65 años, al aumentar la edad al alta disminuye la cantidad de casos que adelantaron el cese de actividad por un periodo de hasta 5 años.

En el año 2021 se observa un incremento del 36,1% en las altas a la edad de 60 con respecto a 2015 pasando de 862 a 1.173 altas. En las edades restantes la cantidad de altas desciende: a la edad de 61 pasa de 168 en 2015 a 103 en 2021, a los 62 de 85 a 44, a la edad de 63 de 63 a 29, a los 64 de 40 a 21, y a los 65 de 11 a 5 altas.

Cuadro 11: Estructura de las altas de jubilaciones para los primeros 5 años de adelanto según la edad del beneficiario

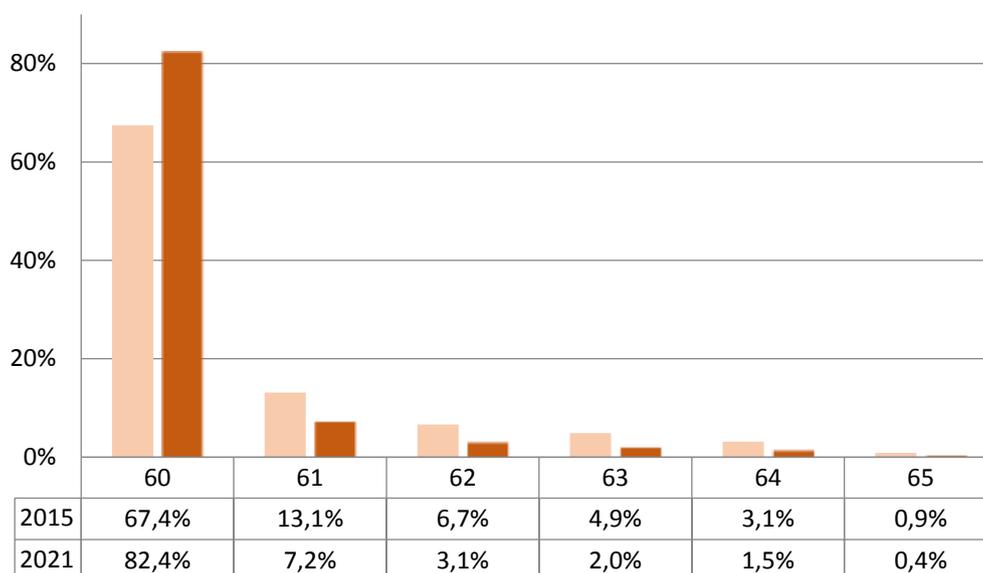
	Menor a 60	60	61	62	63	64	65	Mayor a 65
2015	1,7%	67,4%	13,1%	6,7%	4,9%	3,1%	0,9%	2,1%
2016	2,3%	75,0%	8,7%	5,7%	4,2%	2,1%	0,3%	1,8%
2017	3,2%	73,0%	10,3%	4,4%	3,3%	2,4%	0,9%	2,4%
2018	2,2%	77,0%	9,1%	3,7%	3,2%	1,9%	0,9%	1,9%
2019	3,7%	76,4%	7,4%	5,4%	3,6%	1,7%	0,6%	1,2%
2020	2,0%	80,2%	7,6%	3,7%	2,8%	1,6%	0,8%	1,4%
2021	2,3%	82,4%	7,2%	3,1%	2,0%	1,5%	0,4%	1,1%

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Al analizar la evolución de la estructura por edad de las altas que adelantan hasta cinco años se observa que la edad de 60 es la que acumula la mayor proporción, la que ha ido en aumento durante el periodo, comenzando con el 67,4% del total en 2015 y finalizando con el 82,4% en 2021.

Esta proporción se ubica en 7,2% para la edad de 61 en 2021 y continua disminuyendo hasta los 65 años de edad donde se ubica en 0,4% del total.

Gráfico 4: Estructura de las altas de jubilaciones para los primeros cinco años de adelanto según la edad del beneficiario – Años 2015 y 2021



Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

4.2.4 Altas de jubilaciones que adelantan según si el beneficiario fue trabajador dependiente o independiente

En el siguiente cuadro se presenta la información de cantidad de altas que adelantan el cese teniendo en cuenta si el beneficiario fue trabajador dependiente o independiente.

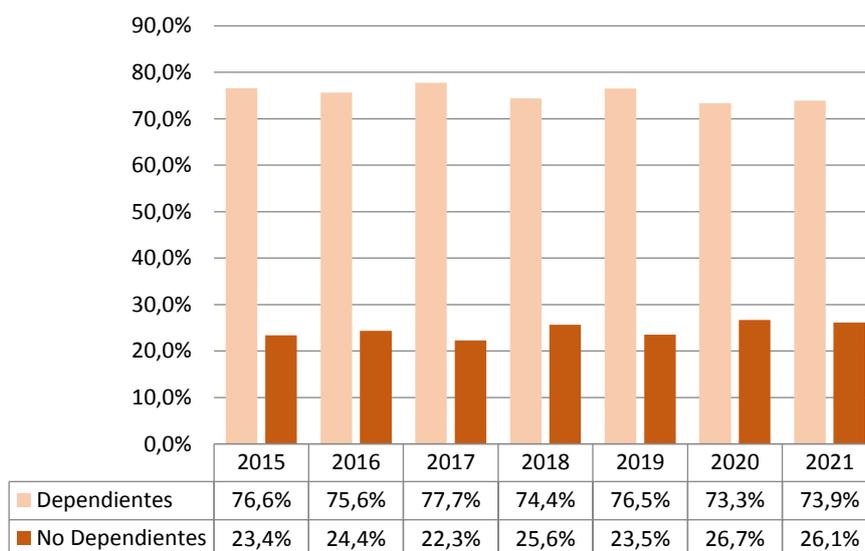
Cuadro 12: Cantidad de altas de jubilaciones que adelantan según dependencia del beneficiario

	Dependientes	No Dependientes	Total
2015	1.413	432	1.845
2016	1.316	424	1.740
2017	1.385	397	1.782
2018	1.323	456	1.779
2019	1.442	443	1.885
2020	1.259	458	1.717
2021	1.236	437	1.673

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Se observa que la mayor parte de las altas que adelantan el cese corresponde a trabajadores dependientes, siendo 1.236 el número de éstas en 2021 de las 1.673 totales, lo que significa una proporción del 73,9%. Esta proporción ha presentado un comportamiento levemente oscilante durante el periodo, presentando la menor participación en el año 2020 con el 73,3%, y la mayor en 2017 con el 77,7%.

Gráfico 5: Estructura de las altas de jubilaciones que adelantan según dependencia del beneficiario



Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

En contraposición, la cantidad de altas de beneficiarios no dependientes presenta una participación sobre el total del 26,1% en 2021 (437 altas), siendo 2017 el año que presentó menor participación (22,3%).

Cuadro 13: Estructura de las altas de jubilaciones según dependencia del beneficiario para los primeros cinco años de adelanto del cese

	Dependientes	No Dependientes	Total	% s/Total Dependientes	% s/Total No Dependientes
2015	985	293	1.278	69,7%	67,8%
2016	951	287	1.238	72,3%	67,7%
2017	1.047	269	1.316	75,6%	67,8%
2018	1.031	357	1.388	77,9%	78,3%
2019	1.194	342	1.536	82,8%	77,2%
2020	1.039	378	1.417	82,5%	82,5%
2021	1.049	375	1.424	84,9%	85,8%

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Del cuadro anterior se observa que tanto en 2015 como en 2021 la proporción de beneficiarios que adelantan el cese de actividad entre un mes y seis años, no presenta diferencias significativas entre dependientes y no dependientes.

En el año 2021 el 84,9% de los trabajadores dependientes que adelantan el cese lo hacen entre un mes y 6 años (1.049 altas). Para los trabajadores no dependientes éste valor se ubica en el 85,8% para el mismo periodo de adelanto, lo que equivale a un total de 375 altas.

4.2.5. Altas de jubilaciones según el régimen jubilatorio

En este apartado se analizan las altas según el régimen jubilatorio: mixto o transición.

Cuadro 14: Cantidad de altas de jubilaciones que adelantan según régimen jubilatorio

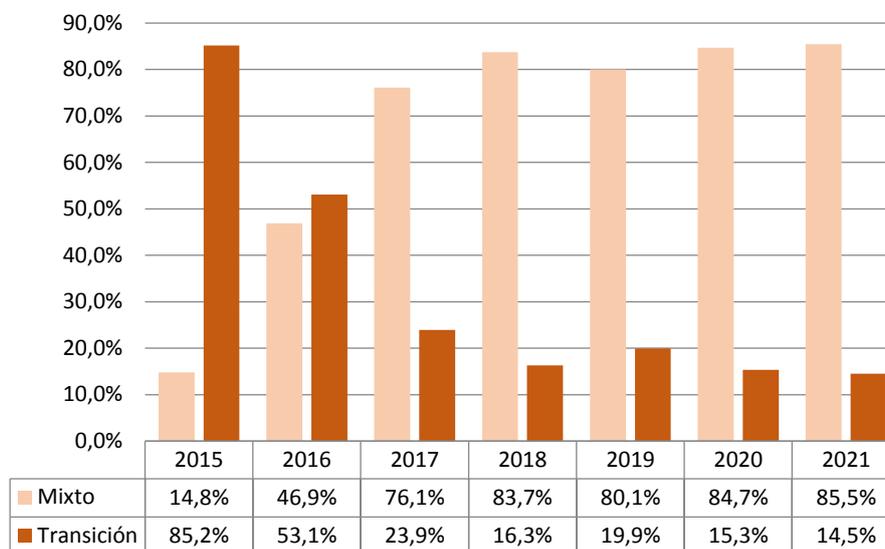
	Mixto Total	Mixto adelantan hasta 5 años	% Mixto adelantan hasta 5 años	Transición Total	Transición adelantan hasta 5 años	% Transición adelantan hasta 5 años
2015	273	199	72,9%	1.572	1.079	68,6%
2016	816	652	79,9%	924	586	63,4%
2017	1.356	1.075	79,3%	426	241	56,6%
2018	1.489	1.211	81,3%	290	177	61,0%
2019	1.509	1.260	83,5%	376	276	73,4%
2020	1.454	1.219	83,8%	263	198	75,3%
2021	1.430	1.229	85,9%	243	195	80,2%

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Se observa que a lo largo del periodo la cantidad de altas de jubilaciones que adelantan bajo el régimen mixto ha ido en aumento hasta el año 2019, a partir del cual sufre un leve descenso que continúa hasta 2021. Con respecto al régimen de transición se aprecia un descenso notorio de éstas altas al comparar ambos extremos, pasando de las 1.572 altas en 2015 a las 243 en 2021.

En cuanto a su estructura, la proporción correspondiente al régimen mixto sobre el total de altas que adelantan ha ido en aumento mientras que la del régimen de transición ha sufrido un descenso a lo largo del periodo tal como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 6: Estructura de las altas de jubilaciones que adelantan según régimen jubilatorio



Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

4.2.6 Altas de jubilaciones según el promedio de tasa de reemplazo

Se analizan las tasas de reemplazo aplicadas a las altas, discriminadas por sexo del beneficiario.

Cuadro 15: Tasas de reemplazo promedio de altas que adelantan, según sexo del beneficiario

	Mujeres	Hombres	Total
2015	48,1%	48,9%	48,5%
2016	47,9%	48,7%	48,3%
2017	48,1%	48,7%	48,4%
2018	48,1%	48,8%	48,4%
2019	48,0%	48,5%	48,2%
2020	48,0%	48,5%	48,2%
2021	48,1%	48,1%	48,1%

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Al analizar las tasas de reemplazo promedio aplicadas a las altas que adelantan el cese según el sexo del beneficiario se observa que no existen diferencias significativas entre ambos. Tampoco se evidencian variaciones importantes a lo largo del periodo.

En el año 2015 la tasa de reemplazo femenina se ubicaba en 48,1% del sueldo básico jubilatorio y la masculina en 48,9%, siendo la tasa promedio de ambos sexos del 48,5%. En el año 2021 dicho valor fue de 48,1% tanto para el sexo femenino como para el masculino.

4.2.7 Altas de jubilaciones según el importe promedio

Se presenta información de importe promedio de las altas que adelantan el cese clasificada por afiliación, sexo y régimen. Dichos importes promedio fueron actualizados con base Índice Medio de Salarios promedio de 2021.

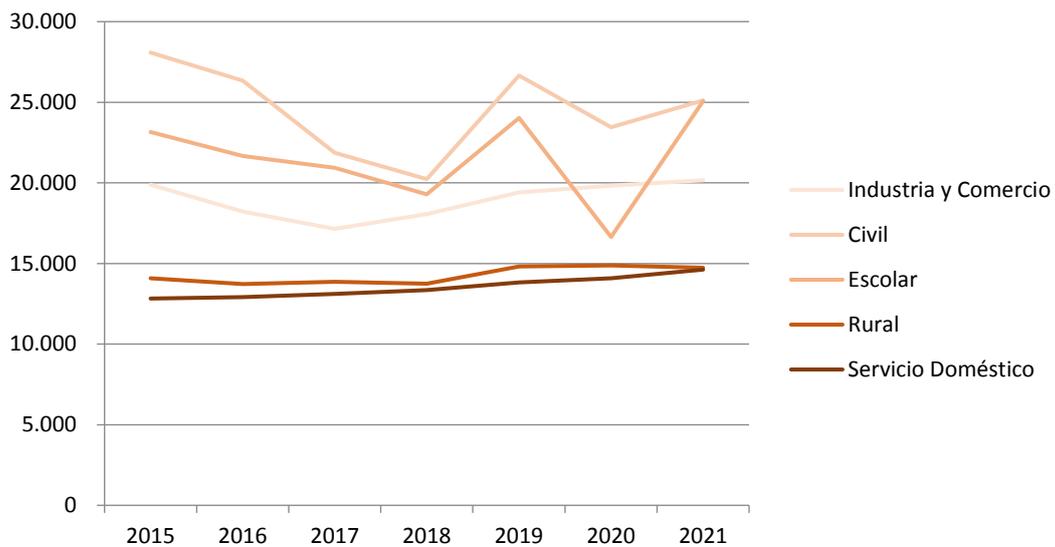
Cuadro 16: Importe promedio de las altas que adelantan según afiliación

	Industria y Comercio	Civil	Escolar	Rural	Servicio Doméstico	Total
2015	19.884	28.079	23.145	14.089	12.826	18.388
2016	18.231	26.336	21.663	13.725	12.920	17.276
2017	17.148	21.860	20.931	13.855	13.105	16.379
2018	18.058	20.233	19.285	13.745	13.351	16.917
2019	19.410	26.657	24.021	14.825	13.823	18.482
2020	19.828	23.440	16.646	14.878	14.091	18.552
2021	20.164	25.108	25.066	14.742	14.621	19.092

Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Nota: Información actualizada por IMS - Base promedio 2021

Gráfico 7: Importe promedio de las altas que adelantan según afiliación



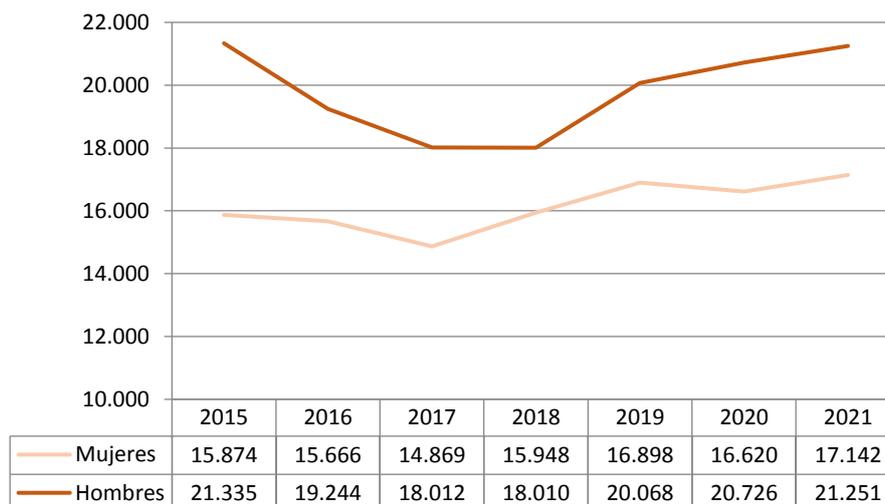
Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Nota: Información actualizada por IMS - Base promedio 2021

Dentro de las afiliaciones que adelantan las que verifican un importe promedio superior al total son: Civil con \$25.108, superior en un 31,5%, Escolar con \$25.066 en el año 2021, mayor en 31,3%, e Industria y Comercio con \$20.164 superior en 5,6%.

El resto de las afiliaciones presentan importes promedio menores al total: Rural con un 22,8% menos (\$14.742) y Servicio Doméstico menor en 23,4% (\$14.621).

Gráfico 8: Importe promedio de las altas que adelantan según sexo



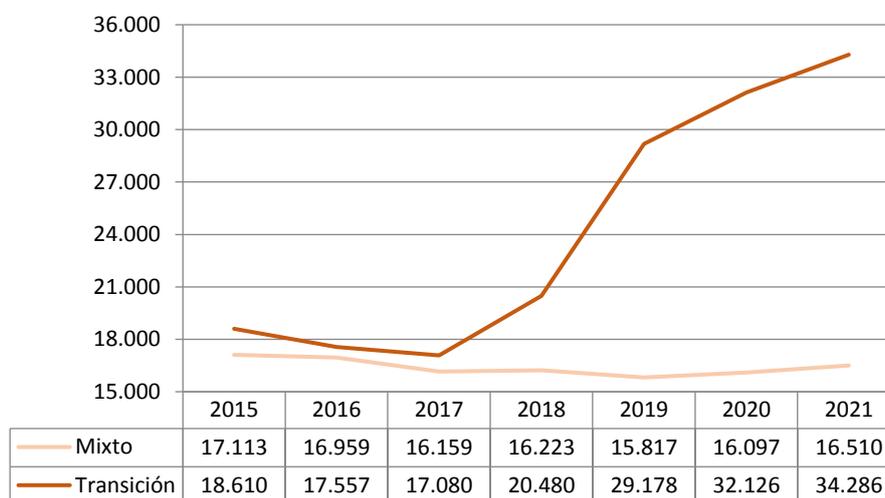
Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Nota: Información actualizada por IMS - Base promedio 2021

El gráfico anterior presenta el importe promedio por año de las altas que adelantan según sexo del beneficiario. Se observa que el importe promedio de las altas del sexo femenino es inferior al del sexo masculino, hecho que ocurre en todos los años del periodo.

En promedio en el periodo, el importe de jubilación del sexo femenino se ubicó en \$16.146 mientras que el del sexo masculino en \$19.807, lo que implica que la jubilación promedio de las mujeres es un 18,5% menor a la de los hombres.

Gráfico 9: Importe promedio de las altas que adelantan según régimen jubilatorio



Fuente: Listados de altas de jubilaciones enviado por el CDES de Prestaciones.

Nota: Información actualizada por IMS - Base promedio 2021

Al realizar el mismo análisis pero por régimen jubilatorio se cumple para todos los años del periodo que el importe promedio por régimen mixto es visiblemente menor al del régimen de transición, lo que se explica por las características propias del régimen ya que éste importe no incluye el monto por AFAP a diferencia de transición que comprende íntegramente a BPS.

Además, como el régimen de transición se aplica para aquellas personas que tenían 40 y más años a abril de 1996 (sin causal jubilatoria) cada vez hay menos altas de este régimen y las mismas son a edades superiores a las observadas en el mixto, lo que implica que año a año aumenta la brecha entre tasas de remplazo promedio entre ambos regímenes. Estos fenómenos mencionados, unidos al hecho de que en el régimen de transición crece el sueldo básico jubilatorio promedio de las altas, hacen que se incremente la diferencia en el importe promedio entre ambos regímenes.

5. Conclusiones

Al analizar las altas de jubilaciones por causal vejez en función de la fecha de cese de actividad y de la configuración de causal se observa que aquellos que adelantan el cese representan en el año 2021 el 9,1% del total por ésta causal (1.673 altas).

Dentro de éste grupo en el año 2015, el 69,3% del total adelantó hasta un máximo de 5 años. Esta proporción ha ido en aumento a lo largo del periodo alcanzando en 2021 el 85,1%.

Al analizar la relación entre las altas que adelantan el cese entre 1 mes y 6 años y el total de altas que adelantan, el tramo “menos de 1 año” concentra el 34,4% del total. Esta proporción disminuye a medida que aumenta el número de años de adelanto ubicándose en 5,5% en el tramo de “5 años”.

De considerarse como variable de análisis el sexo del beneficiario, las altas femeninas que adelantan el cese presentan una mayor proporción a la de los hombres en todo el periodo. En 2015 la proporción es del 54% y 46% para el sexo femenino y masculino respectivamente. Para el año 2021 éstas proporciones pasan a 52,5% para el sexo femenino y a 47,5% para el sexo masculino. A su vez se observa que en 2021 el 81,9% de las mujeres y el 88,7% de los hombres que adelantan, lo hicieron entre un mes y seis años.

De la apertura por afiliación se obtiene que la mayor parte (67,2% en 2021) de las altas que adelantan el cese corresponden a Industria y Comercio, mientras que el restante 32,8% corresponde a las demás afiliaciones cuyos valores en el año 2021 fueron: 17,2% para Rural, 8,7% Servicio Doméstico, 6% Civil, y 0,9% Escolar. Al observar únicamente los primeros cinco años de adelanto se obtuvo que la afiliación Escolar es la que presenta periodos más cortos de adelanto representando en 2021 el 87,5% del total que adelantan por esta afiliación. En contraposición, la afiliación Civil es la que presenta menor proporción de sus altas con menos de seis años de adelanto, 73% del total en 2021.

En la discriminación por edad simple de las altas que adelantaron hasta cinco años el cese de actividad, en todos los años del periodo se cumple que a mayor edad al alta, se verifica una disminución en la cantidad de beneficiarios. En el año 2021, se registraron 1.173 altas que adelantaron el cese a los 60 años de edad, cantidad que fue disminuyendo progresivamente hasta los 65 años de edad en donde se produce una caída significativa en su número (5 altas).

Del total de altas que adelantan el cese en 2021 el 73,9% (1.236 altas) fue de trabajadores dependientes, mientras que el restante 26,1% (437 altas) corresponde a no dependientes. A su vez, se observa que para el mismo año el 84,9% de los trabajadores dependientes que adelantaron el cese lo hicieron en un periodo de tiempo de hasta cinco años, siendo 85,8% la proporción correspondiente a los no dependientes.

Según el régimen jubilatorio aplicado se observa que la proporción de altas correspondiente al régimen mixto sobre el total ha ido en aumento mientras que la del régimen de transición ha sufrido un descenso

notorio en el periodo. La proporción del régimen mixto sobre el total en el año 2015 fue del 14,8% y del 85,2% para transición, y en 2021 esa estructura se invierte siendo del 85,5% y 14,5%, respectivamente.

La tasa de reemplazo promedio en 2021 de aquellas altas que adelantaron el cese se ubicó en 48,1% del sueldo básico jubilatorio. De considerarse el análisis por sexo, éstas se ubican en el mismo nivel, no sufriendo variaciones significativas durante el periodo.

El importe promedio de las altas que adelantan el cese se ubica en \$19.092 en el año 2021. Al discriminarlo por afiliación se observa que Civil, Escolar e Industria y Comercio son las afiliaciones que superan el importe promedio total ubicándose en \$25.108, \$25.066, y \$20.164 respectivamente. Las restantes afiliaciones se encuentran por debajo del promedio: Rural se ubica en \$14.742 y Servicio Doméstico en \$14.621.

Al analizar el importe promedio del año 2021 por sexo se observa que el correspondiente al sexo femenino (\$17.142) es inferior al del sexo masculino (\$21.251), hecho que ocurre en todos los años del periodo. Al realizar el mismo análisis pero por régimen jubilatorio se cumple, para todos los años del periodo, que el importe promedio por régimen mixto es menor al del régimen de transición. Este hecho se explicaría en parte por las características propias del régimen mixto, ya que éste importe no incluye el monto de la prestación por AFAP, a diferencia de transición que comprende íntegramente a BPS. A su vez, las altas de transición se producen a edades y tasas de reemplazo mayores que las del régimen mixto. Dichos importes promedio se ubican al inicio del periodo en \$17.113 para el régimen mixto y \$18.610 para transición, finalizando en el año 2021 con importes de \$16.510 y \$34.286, respectivamente.

**LOS COMPLEMENTOS DE SEGURIDAD SOCIAL
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE
URUGUAY POR CONSEJOS DE SALARIOS**

Soc. Alejandra Gallo
Ec. Paola Sanguinetti
Lic. T.S. Inés Núñez

Los complementos de seguridad social en la negociación colectiva de Uruguay por consejos de salarios

Soc. Alejandra Gallo
Ec. Paola Sanguinetti
Lic. T.S. Inés Núñez
Asesoría en Políticas de Seguridad Social
Abril 2022

RESUMEN

La inclusión de beneficios no salariales en las instancias de negociación colectiva del sector privado acordada entre sindicatos y empresas, incorpora cláusulas que amplían derechos de seguridad social. Esto lo convierte en un objeto de investigación pertinente. Por ello, se mapearon, identificaron, y clasificaron los complementos a coberturas de seguridad social, analizando más de 1.350 convenios colectivos por consejos de salarios para ocho grupos de industria y comercio y el de trabajo doméstico, acordados entre 2005 y 2020. Entre los principales hallazgos, se destaca la presencia de acuerdos que amplían prestaciones de actividad y retiro contempladas en el sistema actual de seguridad social en todas las rondas para todos los grupos seleccionados. Además, se verifica la existencia de innovaciones en materia de cobertura de contingencias que procuran adelantarse a las necesidades de trabajadores/as.

Palabras clave: *acuerdos de negociación colectiva, seguridad social, consejos de salarios.*

1. Introducción

El presente trabajo tiene por objetivo general cuantificar, describir y analizar las cláusulas no salariales, vinculadas a cobertura de contingencias de seguridad social, acordadas de la primera a la octava ronda de la Negociación Colectiva por Consejos de Salarios del sector privado en Uruguay para grupos seleccionados¹. Con ese propósito, se analizan más de 1.350 convenios colectivos correspondientes a nueve grupos, ocho de industria y comercio, y el de Trabajo Doméstico. La búsqueda se orientó a identificar acuerdos que presenten complementos o mejoras a prestaciones de actividad vinculadas a la seguridad social (salud, enfermedad, y desempleo), retiro y sobrevivencia. Aparte de estas cláusulas, se incluyeron otras de tipo simbólico, que refieren a aspectos vinculados a la seguridad social pero no ofrecen respuestas concretas de mejora. Se trata por ejemplo, de la creación de comisiones para analizar y trabajar la informalidad del sector, o para examinar la posibilidad de complementar ciertos subsidios, o la creación de Fondos Sociales. Tiene como antecedente directo un estudio sobre cláusulas que implicaron mejoras en las licencias destinadas a cuidados de hijos e hijas de trabajadores/as de la primera a la séptima ronda, para todos los grupos de industria y comercio (Gallo, inédito, y Gallo, 2021). Este mostró que este tipo de acuerdos aumentan, en presencia y calidad, ronda a ronda. En los inicios se convenía fundamentalmente sobre licencias “clásicas” de maternidad y paternidad, o sea para la atención de recién nacidos, mientras en las siguientes se amplía a hijos e hijas de cualquier edad y para diversas situaciones (enfermedad, discapacidad, o acompañamiento a rutinas de salud). Esto tiene implicancias en varios niveles. Por una parte, muestra que trabajadores/as y empresarios tienen una concepción amplia y actualizada de las necesidades de padres y madres en materia de cuidados de hijos/as, que va mucho más allá del nacimiento. Por otra, expone el modelo de trabajador que se “construye” desde la negociación colectiva, que está lejos de ser el

¹ Estrictamente se analizó hasta la novena ronda, pero al momento del cierre del trabajo de campo sólo se habían publicado el 30% de los acuerdos colectivos correspondientes a los grupos seleccionados.

trabajador ideal sin responsabilidades familiares. A su vez, da cuenta del rol que entienden deben tener sindicatos y empresas en materia de protección social, asumiendo de manera corresponsable el tratamiento de estos asuntos.

Además evidencia una relación recíproca entre negociación colectiva por consejos de salarios y protección social general. A veces los avances en esta última inciden en la negociación (por ejemplo la instalación del Sistema de Cuidados tuvo repercusiones en la consagración de acuerdos para atender a familiares de trabajadores/as en situación de dependencia); y otras, lo acordado en el marco de la negociación se transforma en insumo para la normativa general (como la aprobación de la licencia por paternidad por la Ley 18.345). Estudios antecedentes sobre otras temáticas habían concluido que *“gran parte de la matriz de protección social encuentra sus raíces en acuerdos establecidos en la negociación colectiva.”* (Midaglia y Villegas: p34). Esto resulta clave para justificar profundizar en el estudio de la negociación colectiva y la seguridad social.

Más allá de este antecedente directo, y otros trabajos de género y cuidados que incluyeron licencias de maternidad o paternidad de forma periférica (Salvador, 2019; Alles Irigiyen, 2017; Fernández Ripa, 2017; y CIEDUR, 2008), no se verifican estudios que ahonden en beneficios no salariales (BNS) vinculados a la seguridad social. En efecto, un trabajo reciente del MTSS sobre BNS (MTSS, 2020), que abordó una gran diversidad de este tipo de acuerdos (primas, licencias, partidas, acuerdos de género, salud sexual y reproductiva, entre otros), no clasificó específicamente las cláusulas de seguridad social. Esto último despertó aún más la curiosidad por conocer sobre esta temática.

El documento se estructura de la siguiente manera. En el capítulo 2 se describen las precisiones metodológicas y conceptuales que guiaron el trabajo, la cantidad y descripción de los grupos analizados, los tipos de cláusulas y su abordaje. Luego, se presentan los principales resultados con un abordaje cuantitativo, que da cuenta del proceso histórico ronda a ronda de este tipo de acuerdos, y otro cualitativo que pretende dar una mirada más profunda sobre el contenido y alcance de la cobertura para este tipo de contingencias. Finalmente se describen las reflexiones finales y se dejan planteadas líneas para seguir ahondando sobre el tema.

2. Precisiones metodológicas y conceptuales

En este estudio, a partir del análisis de más de 1.350 acuerdos colectivos negociados entre 2005 y 2020, se busca:

- A. Identificar y mapear las cláusulas vinculadas a seguridad social acordadas de la primera a la octava ronda de la negociación colectiva por Consejos de Salarios para los siguientes grupos: 1 “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco”, 9 “Industria de la construcción y actividades complementarias”, 10 “Comercio en general”, 11 “Servicio minorista de alimentación”, 12 “Hoteles, restaurantes y bares”, 13 “Transporte y almacenamiento”, 15 “Servicios de Salud y anexos”, 19 “Servicios profesionales, técnicos especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, y 21 “Servicios Doméstico”.
- B. Clasificar las cláusulas de acuerdo al tipo de cobertura que ofrece: i) enfermedad, ii) desempleo, iii) salud, iv) nacimiento, v) retiro, y vi) sobrevivencia.
- C. Cuantificar, describir y analizar los acuerdos alcanzados relativos a este tipo de cobertura.

Antes de avanzar sobre aspectos metodológicos, es oportuno realizar algunas precisiones para delimitar el objeto de estudio. En primer lugar conviene mencionar que este trabajo analiza la negociación que tiene lugar a nivel de convocatoria por Consejo de Salarios, que funciona por rama de actividad o cadenas productivas, y tiene por competencia fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y su actualización. Además, siempre que las delegaciones de empresas y sindicatos hagan acuerdo, puede laudar sobre condiciones de trabajo y beneficios no salariales. Por lo tanto, el trabajo no da cuenta de todos los aspectos vinculados a seguridad social negociados (dado que deja por fuera lo acordado en forma bipartita a nivel del sector, empresa o establecimiento).

En relación a los beneficios analizados, se buscó incluir todos los nuevos que implicaran mejoras a prestaciones de actividad, y vejez y sobrevivencia. En lo que hace a actividad se incluyó complementos o mejoras al subsidio de enfermedad de BPS, seguro de desempleo, y prestaciones de salud o complementos a la prima por maternidad o nacimiento. No se incluyeron las licencias y permisos de maternidad/paternidad por estar incluidos de la primera a la séptima ronda en un trabajo antecedente². En lo que hace vejez y sobrevivencia, se consignaron beneficios relativos al retiro (adelantos pre jubilatorios, primas e incentivos), y un conjunto de prestaciones denominadas “de sobrevivencia” orientadas a las familias en caso de muerte del o la trabajador/a. Además se incluyó una categoría de cláusula, de tipo simbólica, que nuclea intenciones en torno a temas de seguridad social. Como se verá más adelante, bajo este paraguas se afectan cláusulas muy diversas, por ejemplo la creación de una comisión para estudiar temas de seguridad social como la posibilidad de contar con complementos a los subsidios, o el combate a la informalidad. También se incorporan en este grupo la creación de Fondos Sociales, en tanto una vez puestos en marcha pueden orientarse a complementar contingencias previstas por la seguridad social. Es menester precisar que los beneficios son consignados una única vez en todo el periodo, lo que implica que no se registra el mantenimiento de estos, sino la novedad.

En lo que hace a la selección de los grupos, se fundamenta en los hallazgos del estudio antecedente sobre licencias y permisos de maternidad y paternidad, por tratarse de un tema afín al que en esta oportunidad se aborda. En este sentido, cabe mencionar que todos los grupos incluidos en el presente trabajo (salvo el 11 y el 21) cuentan con cláusulas concretas relativas a mejoras en las licencias o permisos de maternidad o paternidad. El supuesto de partida es que existe predisposición de empresarios y sindicatos de estos grupos a generar acuerdos sobre esta temática.

En lo que tiene que ver con la estrategia de investigación, para alcanzar los objetivos propuestos, se combinó un abordaje esencialmente cualitativo con un análisis de contenido cuantitativo.

3. Principales resultados

Los resultados se estructuran en dos apartados, uno en que se realiza la descripción cuantitativa, dando cuenta de la presencia histórica de este tipo de cláusulas por tipo de complemento que ofrece (enfermedad, desempleo, nacimiento, salud, retiro y sobrevivencia). Y otro de corte cualitativo, en que se analiza el contenido de algunas cláusulas seleccionadas para alcanzar una mirada más profunda sobre el contenido y alcance en que se presenta la cobertura de estas contingencias.

² Como fuera mencionado el trabajo antecedente incluyó hasta la séptima ronda, el análisis de contenido realizado para el presente trabajo muestra que en la novena ronda continúa la incorporación de este tipo de acuerdos. Esto alienta a integrar ambas miradas para estudios futuros.

a. Presencia y tipo de complementos a la seguridad social acordados.

Al considerar las rondas de la uno a la ocho, se encuentran 82 cláusulas que hacen a respuestas concretas de ampliación de la seguridad social y 16 simbólicas en las que se acuerdan aspectos vinculados a la seguridad social pero no ofrecen respuestas concretas de mejoras.

Como se ha mencionado, para las primeras (concretas) se consideran aquellas que refieren a complementos o mejoras de prestaciones de actividad vinculadas a salud, enfermedad, desempleo, y retiro (jubilación y sobrevivencia). En las segundas (simbólicas), se tiene en cuenta la creación de comisiones para analizar y trabajar la informalidad del sector o para examinar la posibilidad de complementar ciertos subsidios de seguridad social, así como la creación de Fondos Sociales.

Para el caso de las simbólicas, en el total de las rondas analizadas se encuentran 16 cláusulas, con una aparición levemente mayor en las primeras negociaciones:

Tabla 1: Cantidad de acuerdos simbólicos por ronda de negociación - Ronda 1 a 8

Ronda	Cantidad acuerdos	%
1	2	12.5
2	3	18.75
3	4	25
4	3	18.75
6	1	6.25
7	1	6.25
8	2	12.5
Total	16	100

Fuente: Elaboración propia en base a Convenios Colectivos por Consejos de Salarios del MTSS

Si se tiene en cuenta el tipo de situación que contempla, se destaca que la informalidad comprende el 43.75% de las cláusulas, de las cuales 4 se corresponden con el grupo 1 “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco”, dos con el grupo 9 “Industria de la construcción y actividades complementarias” y una con el 19 “Servicios profesionales, técnicos especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”. Por otro lado, se encuentran 4 que pretenden estudiar la viabilidad para la creación de Fondos Sociales. Esto último aparece únicamente en el grupo 19 (3 cláusulas en la ronda 3 y una en la ronda 4).

Tabla 2: Tipo y cantidad de cláusulas negociadas – Ronda 1 a 8

Tipo de cláusula	Cantidad	%
Informalidad	7	43.75
Creación fondo social	1	6.25
Inclusión trabajadores en el fondo social	2	12.50
Viabilidad de creación fondo social	4	25.00
Complemento SS	2	12.50
Total	16	100

Fuente: Elaboración propia en base a Convenios Colectivos por Consejos de Salarios del MTSS

En cuanto a las cláusulas concretas, si se analiza todo el período es en la primera ronda donde se observa el mayor impulso con 24 acuerdos negociados. Para los siguientes años la cantidad se mantiene relativamente constante a excepción de la ronda 5 donde sólo hay cinco acuerdos concretos. Esto resulta interesante de analizar a la luz de hallazgos precedentes. En efecto, el antecedente directo de este trabajo (Gallo, 2021), mostró que en esta ronda se produce un pico en los acuerdos de permisos y licencias para cuidados de hijos e hijas (50 cláusulas concretas) lo que podría inhibir la concreción de otros acuerdos de temática similar.

Si bien la ronda 8 también fue considerada en este trabajo no se encuentra ninguna cláusula concreta que complemente la seguridad social pues se prorrogaron los beneficios y las condiciones obligacionales, negociando únicamente las salariales³.

Tabla 3: Cantidad de acuerdos concretos por ronda de negociación – Ronda 1 a 8

Ronda	Cantidad acuerdos	%
1	24	29.63
2	10	12.35
3	13	14.81
4	9	11.11
5	5	6.17
6	11	13.58
7	10	12.35
8	0	0
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia en base a Convenios Colectivos por Consejos de Salarios del MTSS

En referencia al tipo de cláusulas que negocian, la mayoría refieren a complementos de subsidio por enfermedad o mejoras en los beneficios de esta prestación (45.68%), en segundo lugar se encuentran las relacionadas a salud (18.52%) y luego retiro (13.58%). Para la ampliación de desempleo solo se encuentran 3 cláusulas en las 7 rondas, concentradas en la ronda 1. Estos guarismos podrían estar explicados porque las cláusulas que buscan complementar, por ejemplo subsidios por enfermedad, tienen un carácter “histórico” en la negociación. Esto supone que las personas trabajadoras tienen altas expectativas en ser contempladas en la incorporación de este tipo de beneficio en algún momento de la negociación, en tanto existe predisposición por parte de las gremiales empresariales a incluir acuerdos al respecto. Cabe mencionar que por la normativa vigente existen exoneraciones para estos complementos (inciso 2 del Art. 160 de la ley 16.713 y RD 11-10/98 del BPS).

³ Ver en: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/poder-ejecutivo-presento-consejo-superior-tripartito-lineamientos-para>

Tabla 4: Tipo y cantidad de cláusulas negociadas – Ronda 1 a 8

Tipo de cláusula	Cantidad	%
Salud	15	18.52
Enfermedad	38	45.68
Desempleo	3	3.7
Retiro	11	13.58
Sobrevivencia	8	9.88
Prima nacimiento	7	8.64
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia en base a Convenios Colectivos por Consejos de Salarios del MTSS

La cantidad de cláusulas que se registran en su análisis histórico por ronda, cuantitativamente dan indicios que podría existir un efecto “derrame” entre grupos que posteriormente negocien sobre camino ahondado para otros colectivos, aunque es relevante conocer qué se negocia. Podría tratarse de la incorporación del beneficio por primera vez o mejoras en la cuantía o requisitos de acceso al propio beneficio. En la tabla 5 se observa que los complementos por enfermedad podrían estar bajo la hipótesis mencionada, siendo que en general para cada ronda hay cantidades elevadas de cláusulas que contemplen dicha contingencia. Esto mismo debería ahondarse para el resto de las cláusulas donde probablemente se encuentre un patrón similar.

Tabla 5: Tipo y cantidad de cláusulas negociadas por ronda – Ronda 1 a 8

Tipo de cláusula	Ronda								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Salud	6	2	1	2	1	1	2	0	15
Enfermedad	7	5	8	5	2	5	6	0	38
Desempleo	3							0	3
Retiro	4	2	1	1	1	2		0	11
Sobrevivencia	2	1	3			1	1	0	8
Prima nacimiento	2			1	1	2	1	0	7

Fuente: Elaboración propia en base a Convenios Colectivos por Consejos de Salarios del MTSS

Para observar el posible efecto “derrame” se revisan (como ejemplo), las cláusulas de enfermedad por grupo. La situación es variada. Algunos negocian por única vez como el grupo 11 “Servicio minorista de alimentación” (pago del 70% los primeros tres días de certificación) y el grupo 12 “Hoteles, restaurantes y bares” (acuerda el pago de los primeros tres días de certificación sólo en caso de violencia doméstica). Otros, por ejemplo el grupo 19 “Servicios profesionales, técnicos especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, tienen 12 cláusulas de complemento de contingencia por enfermedad.

Tabla 6: Cláusulas de enfermedad por grupo – Ronda 1 a 8

Grupo	Cláusula de enfermedad	%
Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco	7	18.92
Industria de la construcción y actividades complementarias	4	10.81
Comercio en general	4	10.81
Servicio minorista de alimentación	1	2.7
Hoteles, restaurantes y bares	1	2.7
Transporte y almacenamiento	7	18.92
Servicios de Salud y anexos	1	2.7
Servicios profesionales, técnicos especializados y los no incluidos en otros	12	32.43
Total	37	100

Fuente: Elaboración propia en base a Convenios Colectivos por Consejos de Salarios del MTSS

La primera cláusula de este tipo que se registra para el grupo 19 es en el subgrupo 17 (ronda 2 que paga los primeros 3 días completos de certificación). Luego, en la ronda 3 para el mismo grupo pero subgrupo 19 capítulo 1 y 2 negocian por primera vez (el primero el pago de los tres primeros días con requisitos de acceso y el segundo el complemento del pago a partir del 4º día). En la ronda 5, 6 y 7 el subgrupo 19 capítulo 1 vuelve a negociar flexibilizando las condiciones de acceso al beneficio. A partir de la ronda 4 los subgrupos 10 (ronda 4 primera vez y ronda 6 baja requisitos), 15 (ronda 7) y 8 –capítulo 1- (ronda 7) acuerdan el pago de los primeros días de ausencia laboral por enfermedad. De manera similar ocurre con el grupo 1, el 13 y el 10 donde se identifica un subgrupo “pionero” en la negociación y posterior derrame para el resto dentro del mismo grupo pero en distintos subgrupos y capítulos. Como se verá en el apartado cualitativo el contenido de este tipo de cláusulas varía, dando lugar a distinto tipo de complementos (más o menos restrictivo, por los tres primeros días, o por la diferencia subsidio - salario, entre otros aspectos).

Finalmente, por ronda y grupo que negocia, es en la ronda 1 donde se registra la mayor cantidad de acuerdos con una concentración principalmente en el Grupo 1 “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco” y el 9 “Industria de la construcción y actividades complementarias”. Sin embargo estos dos grupos se comportan bien distintos en el devenir de las siguientes rondas. El primero tiene la mayor cantidad de cláusulas acordadas en ronda 1 pero en las siguientes continúan incorporando mejoras, y el Grupo 9 acuerda en ronda 1 el 92% de sus beneficios de ampliación de seguridad social y en la ronda 5 presenta una única cláusula que refiere al retiro. Es posible que esto se deba a que el Grupo 9 tiene camino avanzado en este tipo de beneficios no salariales, lo que lo lleva a negociar sobre otros asuntos. De hecho, el estudio precedente mostró que el grupo es pionero en la incorporación de licencias especiales para padres y madres, y para la atención de personas en situación de discapacidad.

Tabla 7: Rondas y cantidad de cláusulas negociadas – Ronda 1 a 7

Grupos	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	9	1	2	1	2	3	2	0	20
9	12				1			0	13
10		4		3			1	0	8
11			1					0	1
12							1	0	1
13	2	4	6	1		2	1	0	16
15	1			2	1	1	2	0	7
19		1	3	2	1	5	3	0	15
21								0	0
Total	24	10	13	9	5	11	10		82

Fuente: Elaboración propia en base a Convenios Colectivos por Consejos de Salarios del MTSS

Finalmente, si bien no se observa ninguna cláusula negociada para el Grupo 21 en el período considerado, es dable mencionar que en la ronda 9 incorporan el pago de los primeros tres días de la certificación médica.

b. Una aproximación cualitativa a los complementos a la seguridad social acordados.

Habiendo realizado un primer pantallazo descriptivo de los acuerdos identificados, es oportuno presentar y analizar el contenido de algunas cláusulas para ejemplificar la diversidad de formas en las que se dan los complementos, atendiendo a una mirada más cualitativa.

En relación a las cláusulas simbólicas, se presentan principalmente de tres tipos, de características y alcance muy distinto: las vinculadas al combate de la informalidad, las relacionadas con el análisis de viabilidad de complementar subsidios, y las que tienen que ver con Fondos Sociales. El primer tipo se considera importante porque evidencia una preocupación conjunta de sindicatos y empresas por un problema que podría repercutir en el acceso efectivo a derechos de seguridad social por parte de trabajadores/as. Ahora bien, como se ha mencionado, estas cláusulas se restringen a la creación de comisiones de estudio para proponer medidas tendientes al abatimiento de la informalidad, y es por ello que se consideran simbólicas. Un elemento interesante de este tipo de cláusulas, es que en todas ellas los actores sociales entienden necesaria la participación de los organismos estatales con competencia en la materia, buscando incidir en la política pública, ya sea desde la creación de normas o la profundización del control y fiscalización.

Cláusula simbólica ejemplo 1 – informalidad

CAPÍTULO CUARTO, OTROS. V. Informalidad. Se integrará una comisión tripartita conformada por dos representantes del SUGHU, dos representantes de CEDEFA y dos representantes del MTSS, a la que serán convocados a integrarla, el BPS y DGI, con la finalidad de elaborar las normas y controles tendientes a eliminar o disminuir la informalidad del sector.

Grupo 1, Subgrupo 12, Capítulo 2 Catering Artesanal. Ronda 4.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Las vinculadas a Fondos Sociales son de tres tipos: análisis de viabilidad de creación, inclusión de trabajadores/as a fondos existentes, y creación de nuevos fondos. Se consideran simbólicas porque a este nivel de análisis no es posible saber qué contingencias cubre efectivamente. Se entiende que esta decisión puede estar subvalorando el rol de los fondos, en tanto la evidencia muestra que en algunos casos cubren

contingencias para las etapas activa y jubilatoria, y otras de carácter social (vivienda, salud, capacitación, turismo social, entre otras). Entre las de análisis de viabilidad, se identifican diferencias en su nivel de definición, con algunas que se limitan a expresar la voluntad de avanzar en esta línea, y otras que adelantan detalles de objetivos y forma de financiamiento.

Cláusula simbólica ejemplo 2- Fondo Social estudio viabilidad

NOVENO: Las partes acuerdan crear una comisión bipartita que se reunirá a partir de la primera quincena de mayo del 2009, con el fin de estudiar y analizar la creación de un Fondo Social que beneficie a los trabajadores del sector.

Grupo 19, Subgrupo 7 Empresas de limpieza. Ronda 3.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Las que proponen la inclusión de trabajadores a Fondos Sociales existentes, se registran en el Grupo 9 de Industrias de la construcción. Lo que tiene sentido considerando la consolidación de este Fondo Social. Este se creó por convenio colectivo en el ámbito de las mesas de negociación salarial del año 1993 y en el año 2008 se ratifica su vigencia y existencia. Entre sus objetivos se encuentran la de brindar apoyo a los trabajadores de la industria de la construcción y sus familias, otorgando beneficios que atiendan distintas áreas sociales, a través de cuatro ejes de acción: a) Tiempo Libre: Convenios Vacacionales, Excursiones “Conociendo Uruguay”, Campamentos hijos, Clubes Deportivos. b) Salud: Prevención Consumo Sustancias Psicoactivas; Tratamiento Alternativo del Dolor; Odontología, Atención Psicológica; Subsidio para Lentes; Carné de Salud, Libreta de Conducir. c) Educación: Idiomas, Computación. d) Seguridad Social: Licencia Especial para cuidados padres hijos menor o discapacidad o por enfermedades terminales trabajador cónyuge; Ayuda económica para Madre Trabajadora; Convenio con Empresa Previsión; Indemnización especial del trabajador fallecido en el lugar de trabajo y Beneficios a Jubilados, entre otros.

Cláusula simbólica ejemplo 3 - Incorporación a Fondo Social ya implementado

ARTICULO 10º) FONDO SOCIAL Y FUNDACION DE CAPACITACION: Se acuerda a partir del 1º de enero de 2007, la incorporación de las actividades comprendidas en el presente acuerdo, al régimen de Fondo Social de la Construcción y Fundación de Capacitación de los trabajadores de la Construcción, de acuerdo a la normativa vigente para el Grupo 09, Sub-Grupo 01 Industria de la Construcción y Actividades Complementarias.

Grupo 9 Subgrupos 2 y 3 Actividades Complementarias - Cerámica roja, blanca, refractaria, gres, ladrillo de campo, cerámica artesanal y productos de yeso. Ronda 2.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

La cláusula registrada relacionada a la creación de un Fondo, correspondiente al Grupo 21 en la sexta ronda de la negociación. En este acuerdo se enumera de forma detallada el contenido de los aspectos principales de administración, funcionamiento y alcance de este. Es importante mencionar que este Fondo se concretó y cuenta con la recaudación por parte del BPS.

Cláusula simbólica ejemplo 4 - Creación de Fondo Social

DÉCIMO SEXTO: Las organizaciones de trabajadores y empleadores que integran el consejo crean un Fondo Social voluntario de administración bipartita con el objetivo de fomentar el desarrollo de ambas organizaciones (Sutd y LACCU), y también de promover los centros de atención de las personas vinculadas al sector.

Grupo 21 Trabajadores Domésticos. Ronda 6.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Como puede verse, existen distintas modalidades de financiamiento, siendo el de la Construcción obligatorio y el de Trabajo Doméstico voluntario. Esta diferencia podría estar relacionada a la capacidad de negociación de cada uno de estos sectores.

A modo de cierre, vale mencionar que el estudio cualitativo realizado muestra que los Fondos Sociales promovidos en estas instancias de negociación tienen por fortaleza su posibilidad de formalización a instancias de leyes y decretos, lo que cristaliza derechos para estos colectivos de forma permanente, con independencia de lo que sucede en cada ronda de negociación.

i. Complementos de actividad

Como se ha descrito, la gran mayoría de los acuerdos alcanzados corresponden a distintas formas de complementar el subsidio de enfermedad en caso de certificación médica. Vale recordar que esta prestación se otorga a los trabajadores/as activos/as, que por razones médicas se encuentren imposibilitados de trabajar (por enfermedad o por accidente de trabajo). Las personas perciben el equivalente al 70% de todos sus ingresos que constituyan materia gravada, con un tope de \$ 50.973,34 (01/2022). Se abona a partir del cuarto día de certificación.

El análisis muestra que desde la negociación colectiva por consejos de salarios, se han implementado una gran diversidad de formas para complementar el pago de esta prestación y reducir la pérdida de ingresos que representa la certificación médica. Mientras algunos sectores han acordado el pago total o parcial de los tres primeros días, otros han convenido que las empresas abonen la diferencia entre el subsidio y el salario (a partir del cuarto día).

Cláusula concreta ejemplo 5 - subsidio de enfermedad - complemento tres primeros días

SEXTO: Complemento de DISSE. En el marco de la exoneración dispuesta por el inciso 2 del Art. 160 de la ley 16.713 y con el amparo de lo reconocido por el BPS en sí RD 11-10/98, se concede a los trabajadores, en caso de enfermedad debidamente justificada por DISSE, con un máximo de dos veces cada año calendario, que tendrán derecho a percibir de parte de su empleador las sumas correspondientes a los tres días no cubiertos por el subsidio que brinda DISSE, siempre que la enfermedad requiera licencia por al menos 15 días corridos. El monto a abonar por empresa será el mismo porcentaje que brinde DISSE para los días que cubre.

Grupo 1, Subgrupo 2, Capítulo 1 Distribuidores de productos lácteos. Ronda 3.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Cláusula concreta ejemplo 6 - subsidio de enfermedad - complementa la diferencia subsidio salario

VIGÉSIMO: Pago de la diferencia por los días en DISSE. Las empresas abonarán a sus trabajadores que estuvieran en el seguro de enfermedad la diferencia entre lo que paga DISSE y el salario básico del trabajador a partir del cuarto día y hasta un máximo de sesenta días.

Grupo 19, Subgrupo 19, Capítulo 2 Servicios de 0900. Ronda 3.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Además de estas diferencias en las formas de complementar el subsidio, se observan diversidad en las condiciones de acceso. En algunos casos las restricciones establecidas parecen tan difíciles de cumplir (ver ejemplo 7), que llevan a preguntarse sobre el alcance y uso efectivo del complemento. Quizás por esto en

algunas mesas de negociación los requerimientos de acceso se flexibilizan a lo largo del tiempo, ampliando de esta manera la posibilidad de acogerse (Grupo 19.10 Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos y 19.19.1 Call Center).

Cláusula concreta ejemplo 7 - subsidio de enfermedad - requisitos de acceso

VII. LICENCIA POR ENFERMEDAD - DISSE.- En caso de enfermedad los tres días no pagados por DISSE se abonarán por las empresas de la siguiente forma: a) cumplidos los 20 primeros días de incapacidad se generará un día de esos tres que será pago, b) cumplidos los cuarenta días, se generará otro día, totalizando dos días pagos de los tres y c) cumplidos los sesenta días, se completarán los tres días pagos.

*Grupo 9, Subgrupos 2 y 3 Actividades Complementarias - Hormigón prefabricado. Ronda 1.
Fuente: Convenio colectivo MTSS.*

En la séptima ronda se verifica un giro interesante en estos acuerdos, que suman enfoque de igualdad de género a las cláusulas. Se trata del complemento de los tres primeros días y del salario a partir del cuarto, para el caso de certificaciones médicas derivadas de aborto espontáneo o realización de Interrupción Voluntaria del Embarazo (Grupo 1.6.3, Molinos de Sal). El subgrupo contaba con el beneficio pero restringido a los tres primeros días y a un uso anual. El otro ejemplo corresponde al acuerdo del Grupo 12, subgrupo 7 (Cafés, bares y pubs), que consagra el complemento de los tres primeros días para el caso de víctimas de violencia doméstica (ver ejemplo 8). Es posible que esta incorporación de la perspectiva de igualdad de género, se relacione con la promoción de esta temática en ocasión de los lineamientos del PE para la séptima ronda⁴.

Cláusula concreta ejemplo 8- subsidio de enfermedad – género

NOVENO.-VIOLENCIA DOMÉSTICA: c) No obstante cuando el trabajador/a fuere certificado por el organismo competente a causa de una afectación de violencia doméstica, por al menos 10 días de corrido por año calendario, tendrá derecho a percibir de parte de su empleador, las sumas correspondientes a los 3 primeros días no cubiertos por el organismo competente (Ex-DISSE). El monto a abonar por la empresa será en el mismo porcentaje que brinda el organismo competente para los días que cubre.

*Grupo 12, Subgrupos 7 Cafés, bares y pubs. Ronda 7.
Fuente: Convenio colectivo MTSS.*

Para continuar con la mirada cualitativa sobre las cláusulas concretas, se analizarán aquellas que tienen que ver con salud. Los acuerdos se nuclean en dos grandes tipos de respuesta. Por un lado, se identifican aquellos destinados a asegurar la cobertura de salud para colectivos no incluidos (previo y posterior al SNIS). Por otro, se consignan las cláusulas que buscan facilitar el acceso efectivo a la salud de trabajadores/as y familiares, a partir del reintegro de gastos o la provisión de órdenes y/o tickets.

Dentro del primer grupo, se identifican los de la industria tabacalera (grupo 1.13), que acuerda prestar asistencia médica (en consultorio, quirúrgica, y odontológica) para trabajadores/as y personal jubilado. Esto último es bien importante en tanto el seguro de salud de aquel momento, no incluía a este colectivo entre los beneficiarios. Vale mencionar que este acuerdo les valió a los trabajadores la prórroga en su ingreso al SNIS.

⁴ Ver en <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/documentos/noticias/Lineamientos13-03-18.pdf>

También se incluyen en este grupo, acuerdos de la primera ronda correspondientes a subgrupos de la industria de la construcción, que convenían el pago de cuotas mutuales para familiares. Las fórmulas presentadas en los acuerdos identificados tienen diferencias entre sí. Mientras en algún caso incluye a todos los convivientes del trabajador/a siempre que no tengan cobertura por DISSE (padre, madre, cónyuge, e hijos), en otros es más restrictivo (hasta dos familiares, o solo hijos/as hasta cierta edad).

Además en algunos casos es un pago total de la cuota, mientras en otros es un aporte parcial (ver ejemplo 9).

Cláusula concreta ejemplo 9 - complemento cuota mutual familiares

5.2 NORMAS PARTICULARES APLICABLES A LOS SIGUIENTES GRUPOS DEL CAPITULO SEGUNDO que se detallan a continuación: Hormigón Premezclado. I. CUOTA MUTUAL. 80 % cuota mutual para la familia (esposa si no trabaja, hijos hasta los 18 años).

Grupo 9, Subgrupos 2 y 3 Actividades Complementarias - Hormigón Premezclado. Ronda 1.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Además de estas cláusulas, se ubica un acuerdo específico en la cuarta ronda para el Grupo 19 subgrupo 13 Investigaciones de Mercado y Estudios Sociales, que busca asegurar la cobertura para trabajadores no incluidos dentro del seguro de salud. Asegurando el acceso a trabajadores/as con contrato a tiempo parcial o zafrales, que no alcancen los 13 jornales requeridos para el acceso al SNIS. Esta es una cláusula con un valor importante en términos cualitativos, porque viene a completar un vacío de cobertura para modalidades específicas de contratación. Lo que puede ser más o menos significativo en función de qué tan extendida esté dentro del sector de actividad esta forma de vinculación laboral.

Cláusula concreta ejemplo 10 - complemento cuota mutual trabajadores sin derecho SNIS

DECIMO SEGUNDO: Contratos a tiempo parcial o convocatorias.-----Las partes ratifican la modalidad contractual a tiempo parcial, por convocatoria o por proyecto, mediante la cual las empresas podrán contratar personal, existiendo acuerdo de partes y suscribiendo el contrato correspondiente, por un período determinado en el cual puede ser convocado o no para trabajos puntuales. (...) Finalizado el proyecto o cumpliendo el plazo se le dará de baja por fin de contrato. La empresa garantiza la cuota mutual del trabajador siempre que haya sido convocado y haya trabajado al menos 9 jornales en el mes.

Grupo 19, Subgrupo 13 Investigaciones de Mercado y Estudios Sociales. Ronda 4.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

En lo que hace al segundo grupo de acuerdos, los que buscan facilitar el acceso efectivo, se ubican principalmente en mesas correspondientes al Grupo 15 (Salud), y consisten en el reintegro de órdenes de atención y tickets de medicamento. Dentro de este mismo grupo de cláusulas, se registra un acuerdo orientado específicamente a la atención de trabajadores víctimas de violencia doméstica. Al igual que las registradas para el complemento del subsidio de enfermedad, tiene lugar en la séptima ronda y coincide con el énfasis especial dado al enfoque de igualdad de género en los lineamientos del Poder Ejecutivo.

Cláusula concreta ejemplo 11 - complemento acceso igualdad de género

QUINTO: (Beneficios asistenciales- órdenes a policlínica de violencia de género): Todo trabajador del Grupo 15 de la salud privada víctima de violencia de género, tendrá derecho a 5 órdenes gratuitas para asistir en policlínicas de violencia de género, a cargo de su prestador. Las 5 órdenes referidas deberán ser utilizadas dentro de los doce meses siguientes a que se produce el incidente de violencia de género.

Grupo 15, Subgrupo Salud en general. Ronda 7.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Como se ha expuesto en el apartado descriptivo, se encuentran dos tipos de cláusulas concretas que complementan el subsidio por desempleo. La presente en el Grupo 13 de transporte, que especifica la forma de cálculo de un complemento previamente consagrado (acordado en el ámbito de la negociación salarial de 1998), y las correspondientes al Grupo 1, subgrupo 13 de tabacos y cigarrillos. En este caso se establece que queda a cargo de las empresas el pago de la diferencia entre el subsidio y el salario. Este tipo de complemento es muy interesante, por su valor concreto (evitar la pérdida de ingresos a trabajadores/as enviados al seguro) y simbólico (mantener un vínculo trabajador-empresa cuando la relación laboral puede haberse disuelto).

Cláusula concreta ejemplo 12 - subsidio por desempleo

CLAUSULA SÉPTIMA Complemento del seguro de paro. Dentro de las disposiciones generales vigentes en la materia, este beneficio es complementario del sistema nacional del Seguro de Paro que atiende situaciones de desempleo, y garantiza al trabajador el pago integral de su salario.

Grupo 1, Subgrupo 13 tabacos y cigarrillos. Ronda 1.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

ii. Prima por Nacimiento

Entre los complementos de seguridad social que en este trabajo se consideran indirectos (por complementar apoyos familiares), se identifica la prima por nacimiento. Existen en los grupos seleccionados varios acuerdos de este tipo a lo largo de todas las rondas. En todos los casos, es un complemento que se otorga como única vez en ocasión del nacimiento de hijos/as. En algunos casos se brinda en especie (como set de nacimiento), en otras en dinero.

Cláusula concreta ejemplo 13 - prima por nacimiento en dinero

DECIMO OCTAVO: Prima por nacimiento Las empresas abonarán a sus trabajadores que sean padres o madres por primera vez, una prima por única vez, de \$6.000. A los efectos de su percepción se deberá acreditar fehacientemente el hecho de nacimiento.

Grupo 19, Subgrupo 21 Administración de Centros Comerciales y de Servicio. Ronda 6.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

iii. Complementos de retiro y sobrevivencia

Las contingencias de retiro alcanzadas dentro del ámbito de la negociación colectiva por consejos de salarios para los grupos seleccionados, tienen lugar entre la primera y la sexta ronda, y muestran una gama diferenciada de protección. En este sentido, se consideran partidas económicas para la instancia previa a la jubilación, como son los “adelantos pre jubilatorios” y las “primas por retiro” que se prevén al momento de

efectivizar la pasividad por parte del BPS. Por último, los “fondos” posibilitan hacerlo en modo de retiro (por única vez) o como prestación vitalicia.

Cláusula simbólica ejemplo 14 – Adelanto pre jubilatorios

XIII. ADELANTO PREJUBILATORIO. Adelanto pre jubilatorio pago por parte de la empresa del 80% de la jubilación que perciba el empleado. Se abona hasta el momento que el BPS comience a servir la pasividad. La empresa se reembolsa dicho adelanto directamente del BPS.

Grupo 9, Industrias e instalaciones de Construcción, Subgrupo 2 y 3 - Canteras. Ronda 1.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Cláusula simbólica ejemplo 15 – Prima jubilatoria

DÉCIMO TERCERO: Prima jubilatoria. Dos meses de salario (...) para todos los trabajadores con un mínimo de 10 años de antigüedad, (...).

Grupo 1, Subgrupo 8, Capítulo 1 Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial. Ronda 6.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

En lo que respecta a los fondos de retiro, los casos identificados corresponden a los grupos: 9 (construcción), 15 (salud), y 13 (transporte para la empresa Cutcsa). Al igual que en el caso de los Fondos Sociales, los hay voluntarios y obligatorios (según se acuerde entre las partes). En el Grupo 15 (personal médico), se acuerda crear un Fondo de Retiro con la integración voluntaria del personal técnico, a través de financiamiento individual, formalizando su adhesión por medio de las Instituciones de Salud Empleadoras. Las que no se incorporen al Fondo que se acuerda, podrán regular fondos de retiro por Convenio.

Cláusula simbólica ejemplo 16 – Fondo de Retiro

DECIMO SEGUNDO. Personal Médico. a) Las partes acuerdan crear un Fondo de Retiro Médico entre las Instituciones empleadoras del Sector de Montevideo (...) y otro Fondo entre las instituciones empleadoras del Interior del país, que en forma expresa manifiesten su voluntad de incorporarse.

Grupo 15, Subgrupo 15 Salud General. Ronda 1.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Asimismo se negocian aspectos relativos a incentivos jubilatorios o garantías de permanencia en el cargo, que si bien no se corresponden directamente con la cobertura de contingencia jubilatoria, son incorporadas por entender que contribuyen a un mejor retiro. A veces incentivando un retiro protegido, otras asegurando la permanencia en el cargo hasta alcanzar causal jubilatoria. Este último caso es bien significativo dado que esta garantía de permanencia facilita el acceso a la causal jubilatoria.

Cláusula simbólica ejemplo 17 – Incentivos jubilatorios

DECIMO. Incentivo Jubilatorio. Los trabajadores que registren una antigüedad superior a 18 años en la empresa y resuelvan retirarse de forma voluntaria e inicien los trámites jubilatorios antes de cumplir los 66 años de edad, tendrán derecho a un incentivo jubilatorio de seis sueldos o 150 jornales. Este beneficio no será acumulable a la indemnización por despido.

Grupo 1, Subgrupo 5, Molinos de arroz. Ronda 3.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Cláusula simbólica ejemplo 18 – Garantía del trabajador mayor de permanecer en el cargo

TERCERO: Se sustituye la cláusula décimo segundo del Convenio Colectivo de 31 de marzo de 1986 por la siguiente: (Garantía de permanencia en el cargo): Los trabajadores menores de sesenta y cinco años de edad y que no tengan configurada causal por jubilación común, (...) con más de un año de antigüedad en COMAG, tendrán garantizada su permanencia en el empleo y no podrán ser despedidos salvo notoria mala conducta.

Grupo 10, Subgrupo 10, Cooperativas de consumo. Ronda 2.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

En síntesis entre los acuerdos vinculados a retiro, logrados en las instancias de negociación, las personas trabajadoras se exponen aspectos que procuran minimizar la pérdida laboral en la edad adulta como el impacto económico en la etapa jubilatoria.

iv. Sobrevivencia

La pensión por sobrevivencia es una prestación económica percibida por personas en razón del vínculo que mantenían con el afiliado/a fallecido/a (en actividad, desocupado o en goce de una jubilación), siempre que cuente con servicios formales y haya cotizado al sistema. Si bien las cláusulas consideradas no proponen un complemento directo a esta prestación, lo hacen indirectamente complementando de distintas maneras la pérdida de ingresos del hogar. Las fórmulas presentadas para ello son muy diversas entre sí. Por un lado se ubican las primas por fallecimiento, abonadas por única vez a familiares en caso de muerte del trabajador/a. Estas constituyen la forma más frecuente de complemento, se encuentran en las primeras rondas, y están presentes en los Grupos 1 (industria tabacalera) y 9 (industria de la construcción).

Cláusula simbólica ejemplo 19 – Contribuciones económicas

X. SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO. Se otorgará un subsidio de 6 salarios, a familiares directos en caso de fallecimiento del funcionario, estando en actividad.

Grupo 9, Subgrupo 2 y 3 Actividades complementarias - Canteras. Ronda 1.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Por otro lado, con presencia en dos grupos de los seleccionados, se ubican los seguros de vida. Si bien se desconoce sus requisitos de acceso efectivo y condiciones, en las cláusulas relevadas se deduce que asegura ingresos a la familia ante la muerte del trabajador/a.

Cláusula simbólica ejemplo 20 – Seguro de vida

DÉCIMO: Póliza Seguro De Vida: (aplicable exclusivamente a los trabajadores dependientes de las empresas aceiteras): Las empresas aceiteras (...) asegurar a sus trabajadores dependientes por riesgo de vida (Póliza de Vida/Riesgo de Vida).

Grupo 1, Subgrupo 8, Capítulo 1 Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial Ronda 6.

Fuente: Convenio colectivo MTSS

Por último, se registran cláusulas que buscan paliar la pérdida de ingresos familiares asegurando el puesto para un familiar directo del fallecido, siempre que cumpla con los requisitos. Entre los grupos que aplican el ingreso del familiar se encuentran dos de Transporte (CUTCSA y COMESA), se podría inferir se relacionan

con los sistemas de funcionamiento y administración de estas empresas dadas por la propiedad o sistema cooperativo.

Cláusula simbólica ejemplo 21 – Cobertura laboral

Acuerdo de la paritaria C.O.M.E.S.A. - S.O. de C. 2)- Situación del fallecimiento de un empleado.- Cuando ocurriere el fallecimiento de un trabajador de la Empresa, independiente de su lugar de trabajo, se acuerda que, un familiar (hijo, esposo, hermano o concubino), estaría en condiciones de ingresar en la Empresa en el Sector Plataforma, siempre y cuando cumpliera con todos los requisitos de ingreso a la misma.

Grupo 13 Subgrupo 1 Transporte Urbano de Montevideo. Ronda 3.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Como puede inferirse las propuestas formuladas en las rondas de negociación para complementar la protección a las personas vinculadas ante la causa de fallecimiento del/la trabajador/a privado mantienen alguna similitud con prestaciones provistas por BPS o por compañías de seguros, contemplando además otras formas de subsidio económico a través del ingreso laboral de los causahabientes.

4. Reflexiones finales

El análisis descriptivo muestra que se registran 98 cláusulas de la primera a la octava ronda de la negociación colectiva por consejos de salarios para los grupos seleccionados. De estas, 16 son simbólicas y 82 ofrecen complementos concretos. Estos últimos, se distribuyen de manera similar en todas las rondas. En relación a sus contenidos, la mayoría refieren a complementos de subsidio por enfermedad o mejoras en los beneficios de esta prestación (45.68%), en segundo lugar se encuentran las vinculadas a salud (18.52%) y luego retiro (13.58%). Para la ampliación de desempleo solo se encuentran 3 concentradas en la ronda 1. En lo que respecta al detalle cualitativo, el análisis muestra que entre las cláusulas simbólicas predominan las relacionadas al abatimiento de la informalidad. Esto tiene importancia en tanto determina el acceso a derechos de seguridad social cubiertas a nivel general. Asimismo, su presencia en distintos sectores a lo largo de todas las rondas, nos lleva a preguntarnos sobre la magnitud del problema en estos sectores de actividad.

Le siguen las que hacen referencia a fondos sociales, estas son de tres tipos: viabilidad, inclusión y creación. Considerar simbólicas estas últimas puede representar una subvaloración, pero es lo más adecuado atendiendo a que no se releva si efectivamente han sido orientados al complemento de contingencias de seguridad social (a pesar de que la evidencia mostraría que sí).

El examen de las cláusulas concretas muestra diversidad de situaciones en cada una de las contingencias o prestaciones analizadas. En el caso de enfermedad se destaca alta presencia y diversidad de fórmulas en todos los grupos. Mientras que para salud se pueden subrayar los que implican avance de derechos en cobertura para colectivos no incluidos (previo y pos SNIS). En ambos casos se registra un giro interesante hacia la séptima ronda en la que se incluye la perspectiva de igualdad de género en alguno de los acuerdos logrados, dando cobertura específica para la realización de IVE (Interrupción Voluntaria de Embarazo) y violencia basada en género.

El estudio de los acuerdos que complementan el retiro y la sobrevivencia deja en evidencia la valoración de situaciones relevantes de la vida de los trabajadores, tanto al momento del retiro como ante la contingencia de la muerte. Más allá del tenor de las propuestas que van desde cubrir aspectos básicos hasta otras de

más largo alcance, se destaca el espacio de negociación que habilita a considerar la integralidad de los derechos laborales.

Hacia adelante resulta pertinente ahondar en esta temática en al menos, dos líneas en el corto y mediano plazo. Por un lado, analizar situaciones de derrame y contagio intra grupo (como se hizo en esta oportunidad con el Grupo 19). Por otro, mantener actualizada la base de datos generada a efectos de dar cuenta de su dinámica temporal. Por último, integrar los hallazgos actualizados de maternidad/paternidad junto con los restantes complementos de seguridad social.

5. Bibliografía referenciada

- Alles Irigoyen** (2017) ¿La igualdad de género se negocia? Análisis de las cláusulas de género en la quinta ronda de los consejos de salarios. Informe de pasantía de egreso de la Licenciatura en Desarrollo de FCS - UdelaR. Ciedur
- CIEDUR** (2009) Espino, A. (coord.) y Pedetti, G. (2009). Cláusulas de género en la negociación colectiva 2005-2008. Proyecto: Fortalecimiento del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Fernández Ripa** (2017) La reproducción del capital y la reproducción de la vida, ¿dos espacios en conflicto? Reflexiones sobre la corresponsabilidad social y de género en Uruguay por sectores de actividad. Informe de
- Gallo, A.** (2020) La agenda de cuidados en la negociación colectiva del sector privado. Análisis y evolución desde el enfoque de género. Tesis de Maestría. FLACSO. Uruguay. Inédita
- (2021) Licencias padres y madres en los consejos de salarios entre la primera y la séptima ronda de la negociación colectiva. Del nacimiento a la ampliación de derechos. Comentarios de Seguridad Social Nº 70, disponible https://www.bps.gub.uy/bps/file/17881/3/70.-lic.padres_madres-consejos-salarios-1er_7ma-ronda-negociacion-colectiva.del-nacimiento-ampliacion-de-derechos.-a.-gallo.pdf
- Midaglia, C. y Villegas, B.** (2018) Análisis de las Cláusulas de Género incorporadas en la Sexta Ronda de los Consejos de Salarios (2015-2017). Convenio entre el ministerio de desarrollo social a través de la secretaria nacional de cuidados y la asociación profundación las ciencias sociales. Instituto de Ciencia Política - FCS -UdelaR.
- MTSS (2020) Estudios del trabajo Número 4. Edición especial. Consejos de Salarios.** Disponible en <http://www.ine.gub.uy/anuario-estadistico>. Último acceso: octubre 2020.
- Salvador, S.** (2019) Seminario de presentación de resultados. *Promoviendo el debate sobre la corresponsabilidad de género en el trabajo* sobre la base de la Asistencia Técnica para el análisis de la corresponsabilidad social y de género en el mundo del trabajo. Programa Ganar Ganar- La igualdad de género es un buen negocio. ONUMUJERES con participación de INMUJERES y el SNC - MIDES.
- Thomas, C.** (2011) “Deconstruyendo el concepto de cuidados”, en El trabajo de Cuidados: Antecedentes históricos y debates actuales en Torns (ed) El trabajo de Cuidados: Historia, teoría y políticas. Pp145 - 176 Los libros de la Catarata. España.

6. Otras fuentes consultadas

- MTSS - Unidad Estadística de Trabajo y de la Seguridad Social**, Base de beneficios y otros contenidos de los Consejos de Salarios de la ronda 1 a la 7.
- MTSS - Unidad Estadística de Trabajo y de la Seguridad Social**, Reunión de intercambio en Agosto del 2020 sobre beneficios no salariales, registro y tratamiento por parte del MTSS.