

---

## mujer y desarrollo

# Sector financiero y empleo femenino. El caso uruguayo

Alma Espino



NACIONES UNIDAS



Unidad Mujer y Desarrollo

Proyecto “Políticas laborales  
con enfoque de género”

Santiago de Chile, mayo del 2005



Este estudio ha sido preparado por Alma Espino, consultora de la Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en el marco del Proyecto "Políticas laborales con enfoque de género", con la supervisión y edición de Ma. Nieves Rico y Flavia Marco de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL. Soledad Salvador estuvo a cargo de la realización de entrevistas, la búsqueda y revisión bibliográfica.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

---

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN impreso 1564-4170

ISSN electrónico 1680-8967

ISBN: 92-1-322708-6

LC/L.2323-P

Nº de venta: S.05.II.G.70

Copyright © Naciones Unidas, mayo del 2005. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile.

---

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N. Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

## Índice

---

<b>Resumen</b> .....	7
<b>Introducción</b> .....	9
<b>I. El sistema financiero uruguayo</b> .....	11
A. El contexto económico: crecimiento y crisis .....	12
B. Evolución de la actividad del sistema financiero.....	15
C. Composición del sector.....	16
<b>II. Reformas y reestructuración</b> .....	23
A. Evolución y antecedentes.....	23
B. Estrategias empresariales de la banca privada en los años 90.....	24
<b>III. Estrategias sindicales y regulación laboral</b> .....	27
A. El sindicato.....	27
B. Los convenios colectivos .....	29
<b>IV. Empleo en el sector financiero</b> .....	33
A. Características generales del empleo en Uruguay .....	33
B. Empleo y género en el sector financiero.....	38
C. Empleo y crisis.....	52
<b>V. Conclusiones</b> .....	53
A. Propuestas .....	54
<b>Bibliografía</b> .....	57
<b>Anexos</b> .....	59
Anexo 1: Cuadros estadísticos.....	60
Anexo 2: Aspectos metodológicos .....	67
<b>Serie Mujer y desarrollo: números publicados</b> .....	73

## Índice de cuadros

Cuadro 1	Evolución de la tasa de actividad, empleo y desempleo.....	33
Cuadro 2	Variación del promedio de ingresos laborales por sector de actividad .....	34
Cuadro 3	Evolución de las brechas de ingresos laborales por hora por sexo.....	35
Cuadro 4	Participación de los ocupados por ramas de actividad y por sexo. Año 2003.....	36
Cuadro 5	Evolución de la distribución de los ocupados por tipo de ocupación según sexo.....	36
Cuadro 6	Distribución de los ocupados por tipo de ocupación según sexo. Año 2003 .....	37
Cuadro 7	Proporción de la población subempleada en el total de los ocupados. Año 2003.....	37
Cuadro 8	Proporción de la población no registrada en la seguridad social en el total de los ocupados. Año 2003 .....	38
Cuadro 9	Proporción de la población ocupada por registro a la seguridad social según subempleo. Año 2003 .....	38
Cuadro 10	Distribución de los afiliados a la Caja Bancaria según sexo. Año 2004 .....	40
Cuadro 11	Distribución de hombres y mujeres afiliados a la Caja Bancaria por origen institucional. Año 2004.....	40
Cuadro 12	Evolución de la distribución de los ocupados en el sector financiero por tipo de ocupación según sexo .....	41
Cuadro 13	Evolución de la distribución de los ocupados en el sector financiero por tipo de ocupación según sexo. Año 2003 .....	42
Cuadro 14	Distribución de los ocupados en el sector financiero por tramos de edad según sexo .....	43
Cuadro 15	Distribución de los ocupados en el sector financiero por niveles educativos .....	44
Cuadro 16	Distribución de los ocupados totales y del sector financiero por tramos de horas semanales trabajadas en promedio y según sexo. Año 2003 .....	46
Cuadro 17	Proporción de mujeres según tipo de ocupación en el sector financiero. Año 2003..	50

## Índice de gráficos

Gráfico 1	Evolución de la participación del sector financiero en el PIB.....	15
Gráfico 2	Actividad de los servicios financieros, seguros, inmuebles y servicios a empresas y el PIB total, período 1988 - 2003.....	15
Gráfico 3	Composición sectorial del PIB, año 2003.....	16
Gráfico 4	Evolución de los depósitos en moneda nacional y extranjera (residentes y no residentes).....	18
Gráfico 5	Evolución de los depósitos del sector privado por instituciones. Período 1988 – 2003 .....	18
Gráfico 6	Evolución de los créditos al sector privado según origen institucional. Período 1990 – 2001 .....	19
Gráfico 7	Evolución de la participación del empleo en el sector financiero sobre el total por sexo .....	39
Gráfico 8	Evolución de la distribución del empleo entre hombres y mujeres en el sector financiero .....	39
Gráfico 9	Evolución del <i>ratio</i> de remuneraciones entre hombres y mujeres. Total del país.....	48
Gráfico 10	Evolución del <i>ratio</i> de remuneraciones entre hombres y mujeres en el sector financiero .....	48
Gráfico 11	Proporción de salario femenino respecto al masculino según niveles educativos. Total del país. Año 2003.....	49
Gráfico 12	Proporción de salario femenino respecto al masculino en el sector financiero, período 2002 - 2003.....	49

Gráfico 13	Distribución de empleadas en el sector financiero por tipo de ocupación. Total año 2003 .....	50
Gráfico 14	Proporción del salario femenino por hora respecto al masculino para tipos de ocupación seleccionados, período 2002 - 2003 .....	51

## Índice de cuadros del anexo estadístico

Cuadro A-1	Crédito de los bancos privados al sector privado residente por tipo de actividad .....	60
Cuadro A-2	Crédito del Banco República al sector privado residente por tipo de actividad .....	60
Cuadro A-3	Cantidad de cotizantes por Congreso de la Central de trabajadores .....	60
Cuadro A-4	Diez primeros sindicatos por número de cotizantes .....	61
Cuadro A-5	Participación por sexo en el sector financiero .....	61
Cuadro A-6	Distribución de hombres y mujeres según estado civil en el sector financiero. Año 2003 .....	61
Cuadro A-7	Distribución de los ocupados por tramos de edad según sexo .....	62
Cuadro A-8	Distribución de mujeres empleadas en el sistema financiero por tramos de edad. Año 2003 .....	62
Cuadro A-9	Distribución de hombres empleados en el sistema financiero por tramos de edad. Año 2003 .....	63
Cuadro A-10	Evolución de la distribución de los ocupados por niveles educativos .....	63
Cuadro A-11	Estimación del porcentaje de población subempleada en cada clase de actividad residente en localidades de 5.000 o más habitantes. Año 2003 .....	64
Cuadro A-12	Estimación del porcentaje de la población ocupada no registrada en la seguridad social en cada clase de actividad. Año 2003 .....	64
Cuadro A-13	Relación de la remuneración promedio por hora de las diversas ramas de actividad respecto de la remuneración promedio del total de ocupados .....	65
Cuadro A-14	Brechas de remuneraciones por sexo según niveles educativos. Total país urbano ..	66
Cuadro A-15	Seguro de desempleo por tramo de edad. Año 2003 .....	67



---

## Resumen

---

El objetivo del presente estudio es analizar la situación económica y el empleo en el sector financiero de Uruguay y en especial, la inserción de las mujeres en éste, visibilizando sus aportes al desarrollo del sector y los beneficios que obtienen.

El desarrollo del sector financiero en Uruguay ha acompañado las transformaciones del conjunto de la economía del país: ha sido afectado por serias crisis y a su vez su desempeño ha impactado al resto de los sectores de la actividad económica, y a la sociedad toda.

Se trata de un sector importante en la generación de empleo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, que ha logrado mantener, dentro de ciertas limitaciones, condiciones laborales relativamente superiores al resto del mercado de trabajo. Ello se explica por dos razones: una, la dinámica económica del sector, y otra, las características de la organización sindical. Sin embargo, persisten algunos rasgos de discriminación de género, tanto desde la demanda como desde la oferta, lo cual se advierte en el nivel alcanzado por las mujeres en la escala jerárquica y en la brecha de remuneraciones.

En los últimos años, las mujeres han ganado espacios en el empleo y en la profesionalización del sistema financiero y es probable que esta tendencia continúe. A ello han contribuido las mejoras en los niveles educativos alcanzados, así como diversos cambios en las actividades del sector que revalorizan las competencias sociales femeninas. Por ejemplo, el “techo de cristal” –restricciones al acceso a cargos jerárquicos para las mujeres– aunque vigente, ha logrado ser traspasado cuando se considera que las mujeres tienen aptitudes

especiales para la atención al cliente, como en el caso del crédito al consumo.

Las diferencias más importantes en la situación de hombres y mujeres empleados, radican principalmente en dos aspectos: la segregación ocupacional de género vertical –la concentración de trabajadoras en niveles no directivos– y horizontal –aumento de la presencia femenina en tareas diferentes a las bancarias o más tradicionales– con diferentes niveles de remuneración. Este fenómeno de la segregación, en un sector con convenios colectivos para la fijación salarial y las condiciones laborales, y con cláusulas de equidad de género, es un factor que contribuye a explicar la discriminación salarial existente.

En este contexto, la promoción de políticas para la equidad de género requiere de la participación de los distintos actores sociales –gobierno, sindicato, empresariado y organizaciones de mujeres– pero además puede depender en buena medida de las casas matrices de las instituciones extranjeras y sus modalidades de gestión de recursos humanos, frente a lo cual las articulaciones en el ámbito sindical, regional e internacional, pueden contribuir a la implementación de políticas antidiscriminatorias.



## Introducción

---

Este estudio forma parte del proyecto “Políticas laborales con enfoque de género” que ejecuta la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL, con apoyo de la Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GTZ), cuyo objetivo es contribuir al fomento y la implementación de medidas a favor de la equidad de género en las políticas laborales, tanto a nivel nacional como local, a la vez que fortalecer la capacidad de diálogo, negociación y concertación entre los actores involucrados en la formulación de estas políticas.

La finalidad del presente trabajo es analizar con perspectiva de género la situación económica y el empleo en el sector financiero de Uruguay y en especial, la inserción de las mujeres en éste, visibilizando sus aportes al desarrollo del sector y los beneficios que obtienen.

En los últimos años el sistema financiero del Uruguay ha sufrido grandes transformaciones en términos de regulaciones y reestructuras debido a la entrada de nuevas instituciones, cambios de propiedad y mega fusiones entre entidades del sector y más recientemente una profunda crisis en el marco de una “corrida” de depósitos bancarios y cierre de instituciones en medio de la crisis económica y productiva que atravesaba el país.

Las actividades del sector han significado un notable aporte al Producto Interno Bruto (PIB) y al empleo formal y estable, sobre todo femenino. La creciente incorporación de las mujeres al sector obedece en gran parte a su demanda por recursos humanos calificados, en un contexto de modernización, modificaciones en la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías informáticas.

Pese a ello, la brecha de género en las remuneraciones es superior a la del promedio de ramas de actividad económica. La segregación ocupacional de género, tanto vertical como horizontal, impide a las mujeres acceder a los cargos jerárquicos más altos mientras que ciertos grupos de ocupaciones concentran un número muy importante de trabajadoras.

El documento se desarrolla en cinco apartados. El primero, describe las características generales del sistema financiero uruguayo en términos de regulaciones, composición institucional y actividad económica considerando el contexto general. El segundo, aborda de manera sintética, las principales estrategias de desenvolvimiento del sector en función de las últimas crisis económicas y financieras. En el tercero, se desarrolla el comportamiento del sindicato y la situación de los convenios colectivos, dada la importancia de estos factores en la evolución del empleo en el sector y sus características. En el cuarto apartado se analizan aspectos del mercado laboral en general y del sector financiero en particular: la estructura del empleo, perfiles educacionales de mujeres y hombres, tipo de ocupación, segregación laboral y brechas en las remuneraciones. Finalmente, se entrega una breve síntesis con conclusiones del trabajo al tiempo que se extraen recomendaciones para mejorar la situación de las mujeres empleadas en el sector.

La investigación se basó en una revisión bibliográfica y de documentos sindicales, así como en la información contenida en bases de datos institucionales, todo lo cual se complementó con entrevistas a informantes calificados, asesores y dirigentes sindicales del sector financiero en Uruguay.

## I. El sistema financiero uruguayo

---

La globalización de los sistemas financieros tiene lugar a partir de los movimientos de capital en un sistema global, interconectado a través de la reestructura de los mercados e instituciones financieras, la provisión de la infraestructura tecnológica indispensable, la formación de complejos organizativos funcionando como base material del procesamiento de información, y la toma de decisiones sobre los flujos de capital. La introducción masiva de tecnologías de la información, las telecomunicaciones y la informática actuando en redes integradas constituyen una de las bases imprescindibles de la integración global. Todo ello se viabilizó fundamentalmente durante los años ochenta a través de ajustes institucionales, orientados a la desregulación.

Este proceso de globalización se ha vuelto uno de los fenómenos más importantes de la historia económica reciente y muestra el creciente grado de integración financiera alcanzado entre los países y el potencial desestabilizador que deriva de un grupo de especuladores para mover capitales instantáneamente en todo el mundo, reduciendo en muchas ocasiones la soberanía económica de los gobiernos.

La desregulación de las actividades financieras ha sido gradual y lenta, iniciándose con los *holdings* y las fusiones, esto es, procesos de formación de conglomerados financieros que sustituyen a la banca clásica por una banca múltiple. Lo singular de este proceso se relaciona con la diversificación de actividades financieras con distintas características y contenidos.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Un conjunto de actividades financieras se articulan mediante distintos agentes integrándose sustancialmente, tomando una institución como eje sobre la que se articulan, interrelacionan y desarrollan una cantidad de actividades complementarias, actuando,

Estas estrategias han permitido sortear restricciones legislativas de alcance geográfico mucho antes de que los gobiernos las liberalizaran, configurándose una de las consecuencias más importantes de la desregulación para las entidades bancarias. La pérdida de su papel hegemónico en las operaciones financieras tradicionales por nuevos intermediarios financieros: la actuación directa de las empresas industriales en el mercado financiero a través del proceso substitutivo del crédito tradicional con la emisión de títulos para la financiación empresarial (titularización).

## A. El contexto económico: crecimiento y crisis

El desarrollo del sistema financiero en el Uruguay es resultante de los cambios en el sistema financiero internacional y sus impactos en las economías nacionales, así como de la evolución del contexto macroeconómico local y de la interacción de diferentes intereses involucrados.

La política económica en el Uruguay de los años noventa se orientó principalmente a la estabilización de precios y la profundización de la apertura comercial. El logro de la primera se fundó en la aplicación de un plan de estabilización basado en la fijación anticipada del tipo de cambio por el Banco Central, según el régimen de "banda de flotación". La mayor apertura comercial se asentó tanto en la reducción unilateral de las barreras arancelarias y no arancelarias, como en la formación del Mercosur.<sup>2</sup> La liberalización financiera por su parte, encuentra sus antecedentes a mediados de la década de los 70,<sup>3</sup> habiendo dado lugar a un crecimiento explosivo del crédito y a la entrada masiva de capitales externos en esos años, favorecida por la gran oferta existente en el ámbito internacional, lo que contribuyó a la extranjerización e internacionalización del sistema financiero.

Las políticas seguidas en la década de los 90, favorecieron una reestructura productiva que implicó una caída importante de la participación del agro y la industria dentro del PIB nacional. Concomitantemente, se produjo una concentración de capitales en la órbita del comercio, en algunas ramas de "nuevos exportadores" y en los servicios financieros y a empresas. Estos últimos están entre los sectores con mayor dinamismo en la contribución al aumento del PIB junto a transporte, almacenamiento y comunicaciones, y servicios inmobiliarios.

La adopción del plan de estabilización de precios aunada a la apertura favoreció el crecimiento del gasto de consumo privado, en particular en bienes de consumo duradero (automóviles, electrodomésticos, entre otros), lo cual condicionó la evolución y características de la operativa del sector financiero. En la década de los 90, éste (establecimientos financieros y de seguros) representaba en promedio un 10% del PIB, y el número de trabajadores en el mismo, era del orden del 2% de la población económicamente activa.

El desarrollo del sistema se vio estimulado por el escenario macroeconómico, en particular, la reducción de la inflación y la mejora en la situación fiscal. Hasta 1998, el PIB creció a una tasa media anual de alrededor de 5%. La apreciación de la moneda nacional respecto al dólar y el deterioro de los resultados del balance comercial, pudieron sostenerse durante la mayor parte de los

---

coordinadas por las directivas del grupo que las lidera, bajo la dirección de un programa orgánico. Surgimiento de transportadoras de caudales, compañías de seguros, consorcios, Fondos de Inversión, centros de cómputos externos, emisoras y procesadoras de tarjetas, que hoy día son actividades caracterizadas como financieras (Quiñones, 2004a).

<sup>2</sup> Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay suscriben el Tratado de Asunción en marzo de 1991.

<sup>3</sup> Eliminación de las restricciones a la demanda en el mercado financiero autorizando todo tipo de operaciones y en particular las compras del público para posesión propia; la libre movilidad internacional del capital y los rendimientos equivalentes en moneda extranjera de los depósitos a plazo en moneda nacional; la emisión de valores públicos en moneda extranjera, la autorización a las instituciones bancarias a recibir depósitos a plazo en moneda extranjera, contra los cuales percibirían un préstamo en moneda nacional. La liberación de la tasa de interés (1979) y el cronograma cambiario se combinaron para sostener el nivel de reservas con saldos negativos en cuenta corriente favoreciendo el ingreso de capital al estimular la captación de la banca privada de depósitos de no residentes. A esto se sumó la derogación del Impuesto único a la actividad bancaria, la eliminación de los encajes obligatorios, el aumento del margen de endeudamiento bancario, y la autorización a la instalación de nuevos bancos.

noventa debido a la importante entrada de capitales externos, orientados principalmente al sector financiero.<sup>4</sup> También han contribuido a alentar ese desarrollo, las mejoras en el funcionamiento de los sistemas bancarios de los países vecinos –en especial en Argentina–, y el acceso al mercado de eurobonos tanto para emisiones del gobierno como del sector bancario privado (Noya, 1998).

Los cambios económicos se vieron acompañados por los institucionales, legales, y empresariales. Las nuevas instituciones atienden nuevos segmentos del mercado financiero, seguros, Administradoras de Fondos de Ahorros Previsionales (AFAP), sociedades administradoras de fondos de inversión, representaciones de diverso tipo promoviendo inversiones en el exterior. También, se han producido fusiones o adquisiciones de instituciones ya instaladas, como por ejemplo, las empresas de tarjetas de crédito por parte de bancos, y se conformó una bolsa electrónica de valores (BEVSA).

Un conjunto de reformas legales ha acompañado este proceso: desmonopolización del mercado de seguros (1994),<sup>5</sup> creación de los fondos previsionales (1996), ley de mercado de valores y obligaciones negociables (1996), la ley de fondos de inversión (1996) y su reciente modificación para introducir la *securitización* y el *factoring* (1999).

En el ámbito interno de las empresas, los cambios operativos también han sido relevantes para la evolución del sistema: aumentó la informatización tanto para la gestión interna como en el relacionamiento con los clientes, cuyas exigencias de un número mayor de servicios y de mejor calidad en las prestaciones, alentó la competencia entre las instituciones. En este proceso, disminuyó el espacio de la banca pública que mostró dificultades para competir en el mercado.<sup>6</sup>

Hacia fines de 1998, la economía uruguaya comenzó a mostrar signos de estancamiento. Las mayores dificultades en términos de actividad comercial externa comenzaron a gestarse a partir de 1999 con la caída de la demanda regional debido a la larga recesión atravesada por la economía argentina, la devaluación del Real y la desaceleración del ritmo de crecimiento de la economía brasileña.

Entre las causas de la crisis se destaca que ante una recesión muy prolongada y un sistema financiero extremadamente dolarizado, se registra una elevada exposición al riesgo argentino y la inexistencia de un seguro explícito de depósitos. El alto déficit fiscal desde el año 1999 y la caída de las reservas internacionales, daba lugar a que el Estado no tuviera acceso al crédito al tiempo que contaba con un alto déficit. Estos factores jugaron un importante papel en la crisis bancaria en la medida que generaban dudas sobre la capacidad de pago. En ese marco, el anuncio de que el Estado respaldaría todos los depósitos del sistema bancario no resultó creíble, al menos para una parte importante de los agentes. Las expectativas del primer semestre de 2002, preveían un fuerte aumento del tipo de cambio real. En un sistema de crédito dolarizado ello significa problemas para recuperar las carteras de créditos y sin un seguro explícito de los depósitos, esos problemas de solvencia, por lo menos en algunas instituciones nacionales, podían derivar en una contingencia para el Estado, que no tenía acceso al crédito para hacerse cargo de ese problema (*pérdida del investment grade*).

En el año 2002, el 40% de los depósitos en el sistema bancario uruguayo correspondía a No-Residentes, lo que supone una importante exposición a factores externos. En medio de la prolongada crisis en junio de ese año, luego de la “corrida” iniciada en dos instituciones, estalla la

<sup>4</sup> La inversión extranjera captada por Uruguay estuvo en torno a los 150 millones de dólares americanos, cercano al 1% del PIB en los primeros años de los 90, empezando a revertirse a partir de 1998.

<sup>5</sup> Los seguros por accidentes de trabajo continúan siendo monopolio del Banco de Seguros del Estado (BSE).

<sup>6</sup> Se ha señalado como responsable de esta situación, además de algunas medidas adoptadas por el gobierno (restrictivas de recursos disponibles, recorte de algunas funciones sociales, etc.), a la gestión de los directorios, que no concretaron los cambios necesarios, fracasaron en los procesos de reestructura e improvisaron en la incorporación de tecnología. (AEBU, 2001).

crisis financiera con la devaluación del peso respecto al dólar, la suspensión de la actividad de cinco instituciones<sup>7</sup> durante junio-agosto y la reprogramación de los depósitos en la banca pública.

La dimensión de la crisis financiera para la economía del país y la sociedad guarda relación con la importancia alcanzada por el sistema bancario, considerando la fragilidad del mercado de valores y por lo tanto, su presencia imprescindible tanto para las empresas públicas como privadas. En la comparación internacional, la proporción de activos financieros del sector privado y de las empresas públicas (depósitos bancarios y valores públicos) en relación al PIB es realmente elevada, ubicándose entorno al 60% a fines de la década de los noventa. De ese total de activos, el 80% está compuesto por depósitos bancarios, el principal activo financiero en poder del sector privado y las empresas públicas (Arim y Vallcorba, 1999).

Entre las consecuencias de la crisis puede destacarse la ausencia de financiamiento en moneda nacional y un importante proceso de desintermediación bancaria en el financiamiento del sector productivo. Las cooperativas de ahorro y crédito cubrieron la demanda de servicios bancarios de sectores de la producción (servicios y consumo), posteriormente a la crisis, ya que la fuga de depósitos en este sector asciende al 20%, frente al 56% alcanzado en los bancos extranjeros. La explicación puede encontrarse en la estructura social de los ahorristas y en el compromiso hacia el sistema cooperativo.

El sistema financiero parece no haber salido aún de la crisis: si bien los depósitos se han incrementado, su conformación muestra una elevada ponderación de los depósitos a la vista es decir, de gran liquidez; los balances de los bancos que informa el BCU están en rojo, con excepción de dos bancos que todavía arrastran activos buenos del pasado, pero que cada vez pesan menos. Según la opinión del dirigente bancario entrevistado, “en el sistema hay una liquidez impresionante, producto del incremento de los depósitos a la vista, hay una política extremadamente restrictiva en el marco de la nueva normativa del BCU”,<sup>8</sup> que desde 2002, prácticamente duplicó las exigencias para otorgar créditos: categorización del riesgo, formas de medir el riesgo, formas de contabilizar encajes.<sup>9</sup>

Esto ha llevado a un proceso creciente de informalización del crédito, por ejemplo, en las ferias rurales solo el 8% de los créditos de los remates-feria se hacen con el sistema bancario, el resto se hace por otras vías no formalizadas, el rematador, un particular, oficinas de negocios agropecuarios, distintas formas, pero todas son actividades no controladas o reguladas por el BCU; y en materia del consumo existen cooperativas formadas por prestamistas, sin ningún control.<sup>10</sup>

La pérdida de puestos de trabajo es otra de las graves consecuencias de la crisis: cierre de instituciones, disminución de la actividad y los costos patronales y personales que tiene hoy la contratación efectiva vía incremento de los aportes a la Caja Bancaria.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Es de destacar el gran impacto que para el país significaba la liquidación de las cuatro principales instituciones financieras privadas, tanto en la pérdida de más de US\$ 1.500 millones de ahorros como en los servicios financieros brindados a todo el país, y sobre todo al Interior, donde estas instituciones representaban casi el 70% de este rubro. Además, hay que considerar los miles de puestos de trabajo involucrados y a más de 30.000 empresas –algunas tan importantes como las mutualistas de la salud privada– cuyo financiamiento estaba vinculado a estas instituciones (Cladera, J. 2003).

<sup>8</sup> “El BCU aplicó una política pendular: de la casi no intervención como organismo de control a una regulación que lo que hace es afianzar la crisis actual del sistema, con un marco normativo totalmente restrictivo en materia del crédito, con lo cual la actividad de los bancos sin crédito prácticamente no tiene explicación”. Entrevista Juan J. Ramos, dirigente sindical, Presidente del Consejo Banca Privada para la presente investigación.

<sup>9</sup> “Si esto se hubiera aplicado entre 1999 y el 2001 parte de la crisis hubiera sido distinta pero se hace después que la crisis pasó con lo cual se contribuye a profundizar la recesión.” Entrevista Juan J. Ramos, Dirigente sindical, Presidente del Consejo Banca Privada, para la presente investigación.

<sup>10</sup> Entrevista Juan J. Ramos, Dirigente sindical, Presidente del Consejo Banca Privada.

<sup>11</sup> Organismo de la Previsión Social de los empleados del sector financiero.

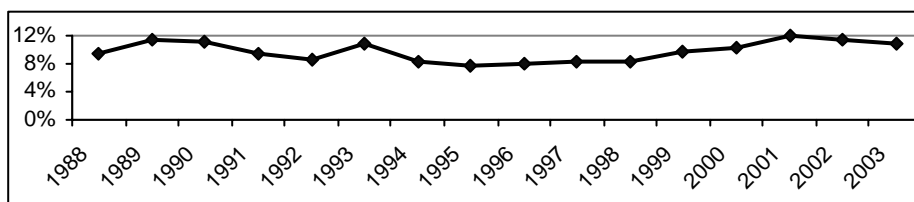
## B. Evolución de la actividad del sistema financiero

El sector financiero está compuesto por el Banco Central del Uruguay, la banca pública y privada, casas financieras, cooperativas de ahorro y crédito, instituciones financieras externas (IFE), casas de cambio, empresas administradoras de crédito, corredores de bolsa, compañías y corredores de seguros, y Administradoras de Fondos Previsionales.

Las actividades comprendidas por la ley de Intermediación Financiera<sup>12</sup> y que están bajo la órbita de la Superintendencia de Instituciones de Intermediación Financiera del Banco Central del Uruguay (BCU) son: la banca pública y privada, las casas financieras, las cooperativas de intermediación financiera, las instituciones financieras externas, las empresas administradoras de grupos de ahorro previo, las casas de cambio, las empresas administradoras de crédito y los representantes de entidades financieras constituidas en el exterior. El resto de las instituciones si bien están bajo la órbita del BCU, están comprendidas en otro marco regulatorio.

El sistema financiero en su conjunto ha representado el 10% del producto en los últimos quince años.

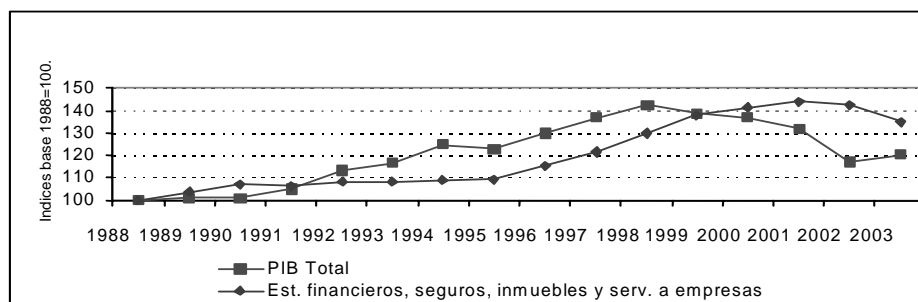
**Gráfico 1**  
**EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DEL SECTOR FINANCIERO EN EL PIB**  
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Banco Central del Uruguay, Series Estadísticas.

La actividad de los Servicios Financieros, Seguros, Inmuebles y Servicios a empresas (divisiones 81, 82 y 83 de la clasificación CIIU Revisión 2) presenta un crecimiento moderado hasta 1995 y un gran dinamismo hacia fines de la década. La tasa de crecimiento acumulativa anual (a.a.) entre 1988 y 1995 es del 1,3% y entre 1996 y 1999 es del 6%. El nivel más alto lo alcanza en el año 2001, sufriendo el sector financiero y toda la actividad económica del país una importante caída desde el año 2002.

**Gráfico 2**  
**ACTIVIDAD DE LOS SERVICIOS FINANCIEROS, SEGUROS, INMUEBLES Y SERVICIOS A EMPRESAS Y EL PIB TOTAL, PERÍODO 1988 – 2003**  
(Índice de evaluación)

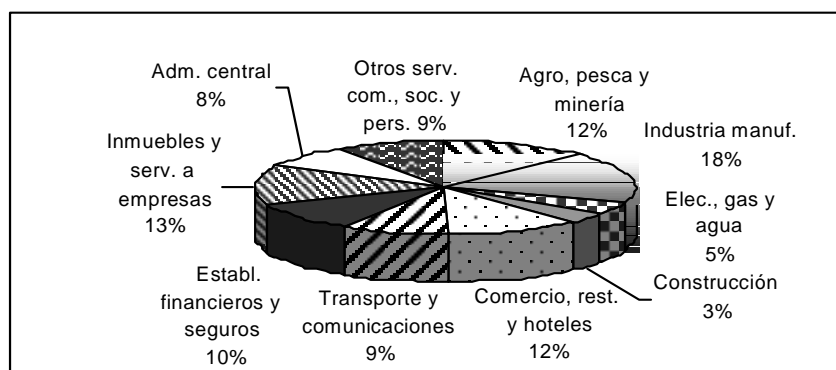


Fuente: Elaboración propia en base a Banco Central del Uruguay, Series Estadísticas.

<sup>12</sup> Se considera intermediación financiera la realización habitual y profesional de operaciones de intermediación o mediación entre la oferta y la demanda de títulos valores, dinero o metales preciosos (Art.1), por Ley N° 15.322 de 1982 con las modificaciones por ley de 1992 y 2002.

Luego de la crisis económica y financiera que se vive entre 1998 y el año 2003, el sector financiero mantiene su nivel de relevancia en la actividad económica nacional. Mientras la industria representa el 18% del PIB, el agro y comercio, restaurantes y hoteles 12% cada uno; la actividad inmobiliaria y servicios a empresas lo hace con 13% del total, y servicios financieros y seguros un 10%.

**Gráfico 3**  
**COMPOSICIÓN SECTORIAL DEL PIB, AÑO 2003**  
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Banco Central del Uruguay, Series Estadísticas.

## C. Composición del sector

### 1. El sector bancario<sup>13</sup>

La banca pública está integrada por el Banco Central del Uruguay, quien cumple la función de autoridad monetaria y ejerce el control del sistema financiero a través de áreas especializadas (Superintendencia de Instituciones de Intermediación Financiera, de Seguros y Reaseguros, Area de Control de AFAP y Gerencia de Mercado de Valores); el Banco de la República Oriental del Uruguay (BROU), banco comercial del Estado y que participa con el 30% del mercado financiero; el Banco Hipotecario del Uruguay (BHU) cuya Carta Orgánica (1915) determina que actúe como institución financiera especializada en el crédito hipotecario,<sup>14</sup> y el Banco de Seguros del Estado (BSE).<sup>15</sup>

La banca privada (incluyendo las casas financieras o casas bancarias) en su gran mayoría corresponde a bancos internacionales (de origen estadounidense o europeo). Esta trasnacionalización del sistema financiero determina un cambio importante en la definición de las estrategias de los bancos, que basan sus decisiones en lo que ocurre en sus mercados de origen y trasladan sus esquemas de funcionamiento a la plaza nacional, sin considerar muchas veces las particularidades del sistema uruguayo. Los cinco primeros bancos según su nivel de activos son (a marzo 2004): ABN AMRO (de origen holandés, con un 20% del total), el Nuevo Banco Comercial<sup>16</sup> (el único de capitales nacionales participa con un 19%), el Bank Boston (de capitales

<sup>13</sup> Para el análisis de la evolución del sector se consideran incluidos: los bancos públicos y privados con actividad propiamente bancaria y las cooperativas de ahorro y crédito.

<sup>14</sup> Entre otras de las consecuencias de la crisis financiera, se modificó la Carta Orgánica del BHU (13/12/02) reduciendo las funciones que cumplía originalmente, de promoción de la construcción de vivienda con un fin social.

<sup>15</sup> Esta institución se analiza en el apartado correspondiente a empresas de seguros.

<sup>16</sup> El Nuevo Banco Comercial se crea como resultado de los bancos cerrados durante la crisis del 2002. Es propiedad del Estado pero se rige por el derecho privado, constituyéndose en el único banco de capitales nacionales de origen privado.



estadounidenses, con 12,6%), el Banco Santander y el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria –BBVA (de capitales españoles, con un 8,6 y 7,6% respectivamente). Estos cinco bancos detentan un 67,5% del total de activos financieros del sector privado.

Las cooperativas de intermediación financiera, se consideran parte del sistema bancario y durante los años noventa han afianzado su crecimiento en el sector minorista, desatendido por el resto de la banca privada. Históricamente han apuntado a ser fuente del microfinanciamiento empresarial. En la década del noventa, junto al BROU, fueron los principales abastecedores de crédito a las familias, el sector agropecuario y el comercio.

### a) Importancia de la actividad bancaria

Uruguay ha presentado un alto grado de “bancarización” que se incrementó durante los años noventa. La suma de los créditos y depósitos de residentes en relación al PBI que era 67% en 1990, se elevó a 78% en 1998 y en el 2000, se ubicó en 90%, dada la caída en el nivel del producto.

El nivel de actividad de los bancos, medido tanto a través de la evolución de los depósitos como de los créditos al sector privado, se expandió significativamente. Los depósitos totales en el sistema bancario casi se duplican entre 1995 y 2000, pasando de U\$S 8.000 a más de U\$S 13.000 millones.<sup>17</sup> El nivel más alto de depósitos se alcanza en el año 2001, por efecto de la corrida de 1.000 millones de dólares de depósitos desde Argentina.

Entre otros rasgos debe resaltarse la tendencia de los bancos a participar en grupos financieros, utilizando las nuevas oportunidades que ofrecen los cambios en la legislación. Los bancos más dinámicos participan en AFAP, ofrecen diversos Fondos de Inversión, colaboran en la emisión y colocación de Obligaciones Negociables y, en algunos casos, ingresan al terreno de los seguros.

#### a.1) Origen de los depósitos

Los depósitos en moneda extranjera determinan la evolución de los depósitos totales: durante casi toda la década pasada representaron entre el 80 y 85% de los depósitos totales, y entre 2001 y 2003, 91 y 92% del total. Ello responde tanto a la dolarización de los depósitos de residentes (hasta 1995 entre el 22 y 24% de los depósitos de residentes se encontraban en moneda nacional, reduciéndose dicha proporción hasta el 15% en 2001 y 11% en 2002-2003) como al incremento de los depósitos de no residentes.<sup>18</sup> Entre 1995 y 2000, éstos últimos se incrementan a una tasa acumulativa anual de 19%,<sup>19</sup> los de residentes a una tasa del 10% y los depósitos en moneda nacional sólo varían al 3,3% acumulativo anual (Gráfico 4).

La banca privada capta entorno al 60% de los depósitos totales incrementando dicha participación al 64% hacia el año 2001. El Banco República (BROU) captaba el 30% de los depósitos totales hasta 1998. Entre 1999 y 2001 esa participación se reduce al 24%. Pero en los años 2002-2003 vuelve a incrementarse (al 41%) por efecto del traspaso de fondos del Banco Hipotecario (BHU) quien dejaría de operar con cuentas bancarias desde noviembre 2002. Hasta el año 2001 la participación de dicho banco en la captación de depósitos fue del 10%. Por su parte, las cooperativas de ahorro y crédito han captado entre 2 y 3% de los depósitos totales.

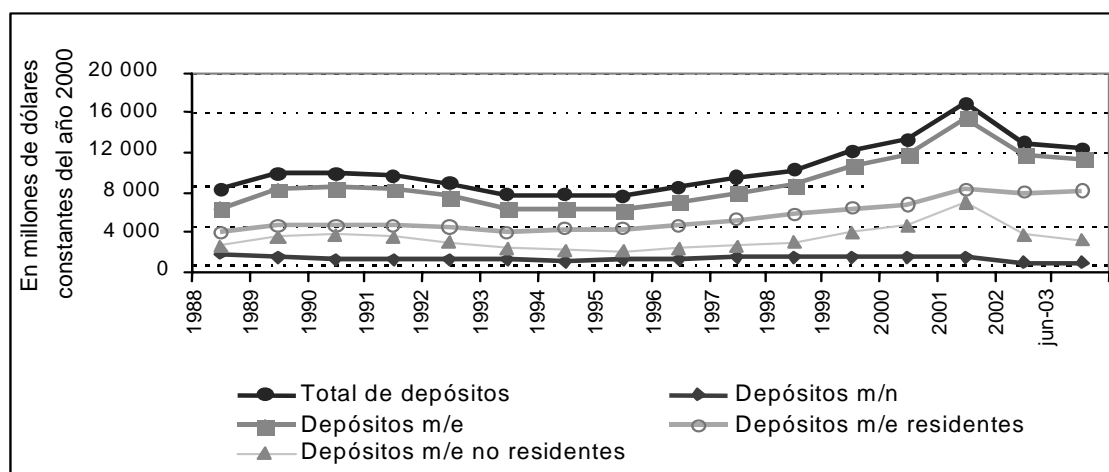
<sup>17</sup> Si se elimina el efecto de incremento de los depósitos bancarios en moneda extranjera de no residentes por el ingreso de un nuevo banco en 1999, la diferencia en los depósitos totales del año 2000 es de 500 millones de dólares.

<sup>18</sup> Los depósitos de no residentes en el sistema bancario uruguayo comenzaron a crecer fuertemente a fines de 1987, cuando el sistema uruguayo salía de la crisis de los ochenta. Este crecimiento se mantuvo hasta septiembre de 1991, cuando el plan de estabilización que fijó la paridad del peso argentino con el dólar comenzó a ganar credibilidad. Hasta comienzos de 1995, los depósitos de no residentes se estabilizaron e incluso disminuyeron levemente, pero con la crisis de México y su efecto *Tequila* sobre el resto de las economías de la región, y en particular sobre Argentina, los bancos instalados en Uruguay retomaron el dinamismo en la captación de depósitos de no residentes, que se mantuvo durante toda la década. La entrada de depósitos de no residentes cobró un nuevo impulso en la segunda mitad del año 2001.

<sup>19</sup> 13% si se eliminan los depósitos de Casa Galicia que ingresa al sistema bancario con depósitos en moneda extranjera de no residentes recién en 1999 (Vallcorba, 2003).

Gráfico 4

**EVOLUCIÓN DE LOS DEPÓSITOS EN MONEDA NACIONAL Y EXTRANJERA (RESIDENTES Y NO RESIDENTES)**  
(En millones de dólares)



Fuente: Elaboración propia en base a información del Banco Central del Uruguay, Principales Agregados Monetarios.

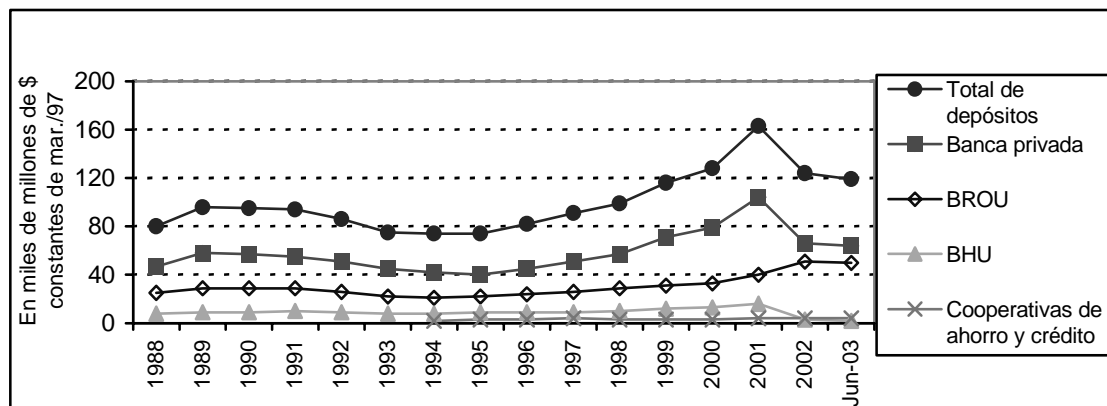
Del total de depósitos en moneda extranjera, 60% llegó a estar en manos de no residentes en los años 2000 y 2001 ubicándose posteriormente en torno al 40-50%. La banca privada capta el 85% del total de depósitos de no residentes (sin considerar la actividad de las IFE). En el BROU el nivel de depósitos en moneda extranjera es similar al de la banca privada: 85% del total en 1990 y 89% en 2001, ubicándose luego de la crisis en 94%. Los depósitos de no residentes corresponden aproximadamente a 10% de ese total, y dicha proporción se redujo a lo largo del período 1990 – 2000. Tanto en el BHU como en las cooperativas de ahorro y crédito, los depósitos en moneda extranjera representan una proporción inferior que en la banca privada y el BROU durante todo el período.

Por lo tanto, puede decirse que la evolución de los depósitos por institución está determinada por su participación en la captación de depósitos en moneda extranjera y de no residentes. Durante toda la década, la banca privada incrementó sus depósitos en 50% y la banca pública en 22%.

Gráfico 5

**EVOLUCIÓN DE LOS DEPÓSITOS DEL SECTOR PRIVADO POR INSTITUCIONES. PERÍODO 1988 – 2003**

(En millones de pesos uruguayos)



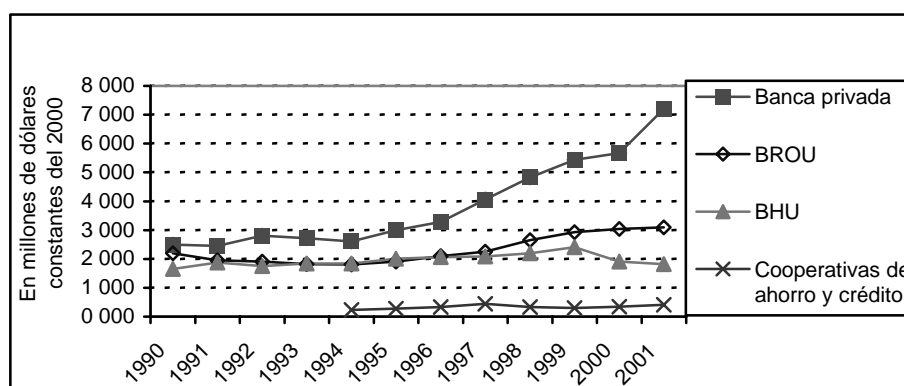
Fuente: Elaboración propia en base a información del Banco Central del Uruguay, Principales Agregados Monetarios.

### a.2) Características y destino del crédito

El crédito acompaña la evolución de los depósitos, por lo que durante la segunda mitad de la década del noventa se expande en moneda extranjera (entre 1995 y 2000 los créditos pasan de U\$S 7.000 a U\$S 11.000 millones), debido al mayor costo de los créditos en pesos, que cubría el riesgo cambiario. Los créditos representan entre el 55 y 60% de los depósitos en la primer mitad de la década, el 70% en el año 2000 y el 80% luego de la crisis (fines del 2002 y mediados del 2003).

La participación de las instituciones en el mercado del crédito, al igual que en los depósitos, se caracteriza por una creciente importancia de la banca privada.<sup>20</sup>

**Gráfico 6**  
**EVOLUCIÓN DE LOS CRÉDITOS AL SECTOR PRIVADO SEGÚN ORIGEN INSTITUCIONAL. PERÍODO 1990 – 2001**  
(En millones de dólares)



**Fuente:** Elaboración propia en base a información del Banco Central del Uruguay, Series Estadísticas.

El período de análisis se caracteriza a su vez, por una importante reestructuración de los destinatarios del crédito. Hay una significativa expansión del crédito al consumo y, en menor medida, al sector servicios, y una leve retracción relativa de los créditos a la industria y el agro (Cuadro A-1 del anexo). Ello se asocia al cambio de las estrategias desarrolladas por la mayoría de las instituciones bancarias privadas, las cuales, a diferencia de lo sucedido durante los años ochenta, se volcaron masivamente al segmento del crédito al consumo, donde operan con un margen de intermediación superior al promedio (Porto, 2002).

## 2. Instituciones financieras externas (IFE) o banca *off-shore*

Las instituciones financieras externas (IFE o banca *off-shore*) son instituciones autorizadas a operar en el mercado uruguayo en actividades de intermediación financiera –captación de depósitos y concesión de créditos– con agentes no residentes. La conformación de estas instituciones es impulsada por el decreto-ley de 1982, que exonera de toda obligación tributaria a las empresas financieras que tengan como objeto exclusivo la intermediación entre no residentes. Luego de reglamentado su funcionamiento,<sup>21</sup> a partir de 1994, comenzaron a mostrar una importancia creciente en la captación de depósitos.

<sup>20</sup> La banca privada ha incrementando su participación en el total de créditos del 39% en 1990 al 50% en el año 2000. Las cooperativas de ahorro y crédito han mantenido una participación entorno al 3%, según datos del Banco Central del Uruguay.

<sup>21</sup> El 16 de agosto de 1989 el Poder Ejecutivo reglamenta el funcionamiento de las IFE -según lo dispuesto por el artículo 4° del Decreto-Ley N° 15.322- lo cual fue complementado en los años siguientes (1990-1992) con las reglamentaciones dictadas por el Banco Central del Uruguay- de acuerdo a lo establecido en el artículo 21° del Decreto de 1989.

Los depósitos en las IFE representaban el 10% del total de no residentes en 1994, dicha participación se incrementa a 35% en 1996. Su actividad se ve afectada al igual que todo el sistema bancario por la corrida de depósitos de no residentes en el año 2001-2002. Entre agosto 2002 y julio 2003 se registra el nivel más bajo de depósitos pero ya a fines de 2003, se observa una importante recuperación volviendo a los niveles previos a la “corrida” (479 millones de dólares). Desde abril de 2004 su participación se duplica llegando nuevamente a captar el 36% de los depósitos de no residentes (en el entorno de los 900 millones de dólares).

La participación de los depósitos de no residentes en los depósitos en moneda extranjera del conjunto del sistema que era bastante elevada antes del 2002 (en torno al 40%), se ubica actualmente en niveles del 28%. Por tanto, si bien la banca *off shore* recupera los niveles de actividad previos a la crisis, para el conjunto del sistema el monto total de depósitos de no residentes se ha mantenido estable.

### **3. Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP)**

Las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP) integran el sector financiero, pero están bajo la órbita de la División Mercado de Valores y Control de AFAP del BCU. Son sociedades anónimas con acciones nominativas que tienen como objeto exclusivo la administración de un único Fondo de Ahorro Previsional, propiedad de los afiliados al régimen.<sup>22</sup>

El número de afiliados al sistema de jubilación por ahorro individual obligatorio superó, a fines de febrero de 2005, las 660 mil personas: 38% pertenecen a República AFAP, 29% a Afinidad AFAP, 19% a Unión Capital AFAP y 14% a Integración AFAP. El ritmo de crecimiento del número de afiliados se ha ido estabilizando desde el inicio del sistema en 1996. El traspaso de afiliados entre Administradoras asciende en el período a 24% del total de afiliados.

La mayor parte de los fondos administrados por las AFAP está invertida en valores del Estado destacándose dentro de éstos las inversiones en bonos globales. En segundo lugar, en la cartera de inversiones se ubican los valores emitidos por el Banco Hipotecario del Uruguay y las letras de regulación monetaria emitidas por el Banco Central del Uruguay. El resto de las inversiones se distribuye entre las disponibilidades transitorias, los depósitos a plazo fijo en instituciones financieras, los valores emitidos por empresas públicas o privadas y colocaciones en instituciones públicas para préstamos personales a afiliados. Con respecto a la distribución por monedas, los fondos de ahorro previsional se encuentran colocados mayoritariamente en moneda extranjera.

### **4. Mercado de valores**

El mercado de valores está compuesto por la Bolsa de Valores de Montevideo, los corredores de bolsa y los agentes de valores, que son 72 y 12 respectivamente a marzo de 2005. Básicamente se transan títulos públicos, y prácticamente no ha actuado como intermediario de fondos hacia las empresas, cuya financiación se llevó a cabo a través del sistema bancario o a través del autofinanciamiento. Sólo un 20% de los activos financieros del sector privado y las empresas públicas son títulos públicos.

Durante la década de los noventa se destacan dos hechos relevantes. En primer lugar, del lado de la demanda, el surgimiento de importantes inversores institucionales –AFAP, fondos de

---

<sup>22</sup> La Ley N° 16.713 estableció un nuevo sistema previsional mixto que combina el régimen de reparto (solidaridad intergeneracional) del Banco de Previsión Social (BPS) con el de ahorro individual administrado por las AFAP. Actualmente el mercado de las AFAP se reparte entre cuatro administradoras, una de las cuales, propiedad de bancos estatales (BROU, el Banco de BPS y BSE), es la que registra el mayor número de afiliados y concentra más de la mitad de los fondos administrados. También existe una AFAP propiedad de cooperativas de Ahorro y Crédito (de capital nacional) y las dos restantes AFAP son propiedad de bancos extranjeros.

inversión y compañías de seguros— que, a pesar de no tener aún una presencia cuantitativa relevante, en los próximos años transformarán significativamente el funcionamiento del mercado financiero. En relación con los fondos de inversión la reciente crisis financiera internacional dejó al descubierto la importante sensibilidad que presentan ante las fluctuaciones de los mercados mundiales. Por el contrario, los depósitos bancarios operaron como “refugio” en esos períodos de alta volatilidad internacional. En segundo lugar, del lado de la oferta, la dinamización de la operativa de papeles privados en el mercado de valores, a impulso, básicamente del desarrollo de dos instrumentos: las Participaciones y las emisiones de Obligaciones Negociables por parte de las empresas (Porto, 2002).

Arim y Vallcorba (1999) señalan que la presencia de los valores privados era absolutamente insignificante a comienzos de los noventa; el volumen transado de dichos papeles representó en 1990 un 0,1% del total operado. Su desarrollo ha sido escaso en los últimos cincuenta años, representando su operativa un pequeño porcentaje en relación con la actividad bancaria.

Este fenómeno se explica por la interacción de una serie de causas de distinta naturaleza, algunas de las cuales se vinculan con la normativa vigente, y que han operado inhibiendo el desarrollo del mercado de valores, tanto desde el punto de vista de la oferta como de la demanda de papeles privados. Los factores de la normativa legal que habrían desestimulado la oferta de valores por parte de las empresas, serían<sup>23</sup> las ventajas tributarias del financiamiento bancario respecto al financiamiento directo<sup>24</sup> y las importantes limitaciones a la emisión de obligaciones negociables por parte de las empresas.<sup>25</sup>

Entre los factores que han afectado la demanda, como la inestabilidad macroeconómica — mayor incertidumbre y acortamiento del horizonte de planeamiento de los agentes— y la existencia de otros activos financieros más rentables y seguros, se ha destacado la falta de regulación estatal adecuada del mercado de valores, lo que afectaba negativamente la confianza de los potenciales inversores; la falta de respeto a los derechos de las minorías en las sociedades comerciales; las restricciones a la posesión de títulos privados por parte de la banca comercial y carencia de otro tipo de potenciales inversores institucionales.

La sanción de una serie de leyes y medidas de política económica ha ido gestando un nuevo marco normativo que tiende a levantar algunas de las trabas de tipo legal que inhibieron históricamente el desarrollo del mercado de valores.<sup>26</sup>

## 5. Seguros

A partir de 1993, por ley, se desmonopolizó la actividad aseguradora y reaseguradora de Uruguay, posibilitando la instalación de nuevas compañías.

Las compañías de seguros y reaseguros quedaron sometidas a las regulaciones dictadas por el BCU, a través de la Superintendencia de Seguros y Reaseguros (SSR). Actualmente hay 16 empresas privadas que dan cuenta del 29% del mercado, mientras el Banco de Seguros del Estado (BSE) posee el 71%.

---

<sup>23</sup> Otros aspectos que inhibieron la emisión de títulos por parte de las empresas fueron: el carácter “familiar y cerrado” de las empresas uruguayas, y su reducido tamaño, la disponibilidad de fuentes alternativas de financiamiento (autofinanciamiento y financiamiento bancario), y la falta de interés de las empresas transnacionales y públicas en recurrir a esta forma de financiamiento.

<sup>24</sup> Para el cálculo del impuesto a la renta empresarial podían deducirse los intereses bancarios, pero no sucedía lo mismo con los intereses pagados por la emisión de obligaciones negociables ni con los dividendos pagados por las acciones.

<sup>25</sup> La ley de Sociedades Comerciales de 1989 estipulaba que el monto máximo de obligaciones negociables que la empresa podía llegar a emitir no podía superar 50% del capital y reservas de la sociedad.

<sup>26</sup> Ley de Desmonopolización de los Seguros (1993), ley de Reforma de la Seguridad Social (1995) y ley de fondos de inversión (1996).

Durante el año 2002 la producción total de seguros ascendía a U\$S 249 millones (lo que representa un 2,02% del PIB). La mayor proporción del mercado corresponde a seguros de automóviles (32,9%), seguros de vida no previsional (17,25%) y seguros de accidentes de trabajo (16%). Con excepción de este último donde el BSE mantiene el monopolio, en los otros dos rubros las compañías privadas concentran gran parte de su negocio.

La producción total de seguros mantiene una tendencia creciente desde la apertura del mercado con índices de crecimiento que sobrepasan la producción total del país. Ello se debe tanto a la importante expansión que ha registrado en el período el seguro de vida y el rubro *Otros* (cristales, ingeniería de maquinarias, riesgos de ingeniería y entretenimientos). Por su parte, la participación del seguro de vida en la economía uruguaya, a pesar de ser reducida con respecto a países con mercados de seguros más avanzados, ha aumentado aproximadamente 200% desde el año 1995.

También se ha registrado en este período un cierto proceso de fusión como resultado de la competencia. En 1997 se fusionan las dos principales compañías del sector privado. Luego sigue otra serie de fusiones en enero del 2000 y en 2001, y se prevé que el proceso continúe dada la alta saturación que presenta el mercado respecto al número de compañías que existen actualmente.

## **6. Las empresas administradoras de crédito**

A través de fusiones sucesivas, las empresas de tarjetas de crédito que habían surgido como empresas de capitales nacionales, distribuidas a lo largo de todo el país, en la actualidad han dado lugar a la existencia de una empresa, que pertenece a una corporación (*Bank of America* propietaria del *Bank Boston* y OCA) y posee la mayor parte del mercado.

Se consideran empresas administradoras de crédito a las personas físicas o jurídicas que intervienen en el financiamiento de la venta de bienes y servicios realizada por terceros, a través de tarjetas de crédito, órdenes de compra u otras modalidades similares, siempre que lo realicen con recursos propios o sin intervención del ahorro público. Este tipo de empresas de intermediación financiera estaba hasta hace poco tiempo fuera del ámbito del Banco Centralista. Recién con la quiebra de una de estas instituciones y el planteamiento de un debate público sobre el nivel de las tasas de interés que estaban cobrando las administradoras de créditos no bancarios, se desarrolló un marco regulatorio especial consolidado en 1996, quedando bajo la supervisión del Banco Central. La nueva norma obliga a las empresas a inscribirse en un registro del BCU, y aportar datos sobre distintos aspectos de su actividad.

*En síntesis:* La actividad del sistema financiero presenta un carácter central en el conjunto de la economía. Ello puede contribuir a explicar la magnitud de los impactos de la crisis ocurrida en 2002. Por su parte, los cambios verificados en la estructura y normas de funcionamiento han tenido efectos sobre la diversificación de los servicios, las formas de propiedad, y por ende, sobre el empleo y las características del mismo. En parte, como se verá, los efectos más negativos de estos cambios se han podido paliar o contrarrestar, en particular en el sector bancario, debido a la acción y características de la organización sindical.

## II. Reformas y reestructuración

---

### A. Evolución y antecedentes<sup>27</sup>

La evolución del sistema financiero uruguayo durante los años ochenta –e incluso noventa–, estuvo fuertemente condicionada por las repercusiones de la crisis de comienzos de esa década. En particular, la evolución de la banca privada se caracterizó por la reestructuración institucional, que implicó la desaparición de la banca de capitales nacionales, su retroceso en la participación tanto en el mercado de depósitos como de créditos, y por una caída significativa del crédito al sector privado residente.<sup>28</sup> Como contraparte, aumentaron los créditos a no residentes y al sector público, mientras se daba un importante proceso de concentración de la actividad.<sup>29</sup>

En los 80, la estrategia que parece haber predominado fue la de especialización de la banca privada en la atención del crédito a empresas, limitándose a operar básicamente en el segmento de las de propiedad extranjera o con importantes negocios con el exterior. En algunos bancos esa estrategia fue el resultado de la adaptación a las nuevas circunstancias de mayor riesgo en los créditos y de contracción de los depósitos, y en otros casos, del reforzamiento de una estrategia tendiente a una banca mayorista, decidida en el ámbito de las casas matrices de los bancos transnacionales.

---

<sup>27</sup> Basado en Arim y Vallcorba (1999).

<sup>28</sup> Medido a precios constantes, el crédito en 1990 representaba 71% del otorgado durante 1983. Esto contrasta con la evolución de los depósitos, en 1990 fueron 49% superiores a 1983.

<sup>29</sup> La participación de los cinco mayores clientes de cada institución bancaria ascendía en 1982 a 18% del total de créditos, y el de los 20 mayores a 36%. En 1990 esa participación ascendía a 25% y 49% respectivamente.

A lo largo de los 80 por tanto, el crédito a personas fue escaso y quedó limitado principalmente al BROU. Ello también contribuye a explicar el crecimiento de las cooperativas financieras, aprovechando el vacío dejado por la banca privada y los mayores costos e ineficiencias del BROU.

Por su parte, durante la década se da una considerable reducción del personal ocupado y de la red física de la banca privada: los empleados pasaron entre 1983 y 1990 de 7.106 a 5.591 y el número de sucursales, de 304 a 252.

Entre los principales cambios debe señalarse la expansión de las actividades no tradicionales, en especial de la intermediación *off-shore* y de la prestación de otro tipo de servicios financieros.

## **B. Estrategias empresariales de la banca privada en los años 90**

En este período, un conjunto de factores externos e internos condicionaron la actividad bancaria. Entre los primeros se halla la reducción de las tasas de interés internacionales y el retorno de los flujos de capital a América Latina y en particular, a Uruguay. Las menores tasas redujeron la rentabilidad de la cartera de los bancos locales, compuesta en buena medida por títulos públicos, lo cual los obligó a buscar otras oportunidades de inversión y a tener que asumir mayores riesgos.<sup>30</sup>

La reducción de las tasas de interés internacionales, la reducción de la inflación en el mercado doméstico y del déficit fiscal (que dejó de alimentar el crecimiento de la deuda pública parte de la cual se colocaba en los bancos), eliminaron fuentes de rentabilidad obligando a los bancos a buscar otras alternativas y por lo tanto, a revisar la estrategia de los años 80, valorizando más las oportunidades de rentabilidad en el sector de banca persona.

Entre las principales características en la organización del sector en los años noventa, se menciona el proceso de concentración liderado por los cinco primeros bancos (Comercial, Galicia, Boston, Santander y ABN) y explicado por los costos crecientes de la tecnología comparada con el tamaño reducido del mercado uruguayo, por el proceso de fusiones y adquisiciones de la banca destinada al consumo, debido a necesidades de escala económica concomitantemente con el retiro de los bancos. Dicho proceso de concentración fue acompañado como se señaló, por la extranjerización de la banca privada y la reducción de la banca pública. Los 10 primeros bancos acumulan 74,8% de la actividad en 1998, mientras que los mismos absorbían 67% en 1995. En el año 2001, los diez mayores bancos concentraban el 87% del negocio, mientras los cinco principales absorbían el 59% del total (Porto, 2002).

Se asiste, a su vez, a un proceso creciente de segmentación del mercado y al desarrollo de nuevos canales de distribución vinculados al crecimiento de la banca consumo: transformación de sucursales, apertura de sucursales en *Shopping Centers* y en Supermercados, cajeros automáticos (ATM), Banca Telefónica, *Home Banking* (banca por internet). Proliferan nuevos productos y paquetes, se “bancariza” la captación de flujos financieros y se desarrolla la banca transaccional (acreditación de salarios; de pasividades; debitos en cuenta; tarjetas de debito) frente a la tradicional banca de intermediación. Las instituciones tienen que definir cada vez con mayor precisión el o los segmentos del mercado hacia el que se dirigen, y las opciones que realizan determinan los soportes tecnológicos y de marketing coherentes con esa elección (Porto, 2002).

Durante los noventa se incrementó la participación de otras formas de desarrollo financiero como las tarjetas de crédito, el mercado de valores o las Administradoras de Ahorro Previsional (AFAP). En estas formas de expansión financiera los bancos instalados tienen un papel relevante porque son propietarios de la mayor parte de las tarjetas de crédito y de las AFAP.

---

<sup>30</sup> Basado en Noya (1998).



Hasta mediados de los noventa la red física de los bancos continuó reduciéndose, pero en 1995 esa tendencia se revierte acompañando la expansión del crédito bancario. El número de sucursales en 1994 llegó a 217, y en 1999 volvió a niveles similares a los de principios de la década: 248. A su vez, entre 1998 y 2000 se da una importante ola de adquisiciones bancarias que llevó a una reducción en el número de sucursales en el año 2000<sup>31</sup> (Mesías, 2004).

El empleo mantiene también la tendencia descendente de los ochenta hasta mediados de los años noventa. Luego esa tendencia se revierte por el aumento en el número de sucursales y el volumen de los negocios. Ese crecimiento fue cercano al 3% anual en los años de mayor expansión pero los 5.591 empleos de 1990 que pasaron a 4.904 en el año 1996, apenas se recuperaron en 142 puestos de trabajo hacia 1999. Luego de la crisis financiera de 2002 el número de ocupados en la banca se redujo en 1.100 funcionarios que pasaron al seguro de paro.

---

<sup>31</sup> Entre las adquisiciones más significativas están: la compra del ING Bank por parte del Banco Comercial, la del Banco Real por el ABR AMRO Bank y la incorporación del Banco Pan de Azúcar al Banco de Crédito (Mesías, 2004).



### **III. Estrategias sindicales y regulación laboral en el sector financiero**

---

En el sector financiero la presencia sindical es más fuerte que en otras áreas del mercado de trabajo uruguayo. Este apartado da cuenta del rol del sindicato y de su importancia en la evolución del empleo sectorial, reflejada en las regulaciones laborales contempladas en los convenios colectivos.

#### **A. El sindicato**

“La Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU) está conformada por los empleados, obreros, jubilados y pensionistas de los bancos e instituciones afines. El sindicato participa en la Central de Trabajadores, organizaciones sociales y organizaciones sindicales nacionales e internacionales, así como con el Estado, bancos e instituciones afines en el estudio y solución en los problemas que directa o indirectamente se relacionen con los intereses gremiales” (AEBU, 2004). Cabe señalar que además de ser un sindicato considerado como fuerte por su poder de convocatoria, adhesión y propuestas, se destaca por el conjunto de actividades que abarca su gestión: asesora, facilita y fiscaliza las tareas encomendadas a los representantes del personal en el directorio de la Caja de Jubilaciones Bancarias, colabora con la Cooperativa Bancaria (cooperativa de consumo), desarrolla una importante actividad deportiva en el medio con Federación Bancaria de Deportes, y posee una importante sede social (Cuadros A-3 y A-4).

Al interior de la AEBU se ha conformado una Comisión de Mujeres que participa en el Departamento de Género de la Central de Trabajadores (PIT-CNT). En esa medida comparte las reivindicaciones y propuestas de este organismo relativas a la implementación de acciones positivas que faciliten la participación de mujeres en todos los organismos sociales y a todo nivel de decisión y de militancia, considerando que el mejor instrumento para ello es el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Trato en el empleo que desarrolló la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades (Comisión Tripartita para la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, 2004). Por su parte, en el ámbito de la negociación colectiva plantean la inclusión de cláusulas de igualdad y no discriminación que puedan servir de control hacia las empresas.

Los temas abordados por la Comisión son la discriminación de la mujer tanto en los puestos de trabajo como en el sindicato. Respecto de este último pretende profundizar la participación femenina tanto a nivel de militancia de base como de los organismos intermedios y la dirección. Pero además participa activamente en la búsqueda de soluciones para las preocupaciones del sindicato, como es actualmente la situación de los trabajadores bancarios que se encuentran en seguro de paro, ya que durante 2005 finaliza el derecho al subsidio y se procura reinsertarlos al sistema ([www.aebu.org.uy/](http://www.aebu.org.uy/)).

Asimismo, habiendo constatado las diferentes realidades que viven las funcionarias de bancos públicos y privados, cooperativas y tarjetas de crédito, la comisión se ha planteado el objetivo de igualar dichas condiciones en base a los estándares más altos es decir, igualar “hacia arriba”.<sup>32</sup>

La actitud predominante del sindicato de bancarios ha sido oponerse a distintas formas de desregulación laboral, mientras que en la práctica ha abierto paso a la flexibilización en diferentes aspectos de la relación laboral, vía negociación colectiva.<sup>33</sup> Por su parte, ha concertado convenios colectivos específicos para determinados servicios conexos a los propiamente bancarios (empresas de seguridad), adecuando la regulación a la realidad de las empresas involucradas, sin imponer las condiciones que rigen en la banca. Sin embargo, hay materias en las que la AEBU no ha podido negociar por falta de disposición de la Asociación de Bancos del Uruguay (ABU). Es el caso del sistema de evaluación por desempeño y los programas de capacitación de los recursos humanos existentes. Además esta asociación se disolvió durante 2004.

Respecto a la estabilidad laboral, si bien no existe expresamente en ningún convenio, la que se ha obtenido en los hechos se considera que “incide en la confianza de los bancarios en sus trabajos y facilita socialmente, la formulación de proyectos de vida, debidamente articulados con la actividad laboral” (AEBU, 2004). En la misma línea hace posible la valoración social y la jerarquización de la función bancaria (Mantero y Supervielle, 1998).

Se considera que la acción gremial, unida a las normas relativas al “secreto bancario” ha contribuido a facilitar la transparencia del propio sistema, ya que la sola presencia de AEBU juega como una suerte de auditoría interna en los bancos y en otras actividades financieras.

La presencia de AEBU y sus convenios con la ABU o con el Estado, han contribuido a reducir cierto tipo de competencias desleales entre las empresas, ya que bloquean la posibilidad de utilizar tanto los niveles de empleo como los salarios para mejorar su nivel competitivo. En una

---

<sup>32</sup> Entrevista para el programa radial Camacú y Reconquista (del 10/10/01) a Milagro Pau, responsable de la Comisión de la Mujer de la AEBU.

<sup>33</sup> Hay un convenio colectivo de carácter general que prevé el egreso de empleados con causal jubilatoria dentro de un plazo y a cambio de una prestación económica, que de no cumplirse voluntariamente por el trabajador, habilita la rescisión del contrato. Además, ante situaciones de emergencia y salarios por encima de los básicos del convenio, para mantener el empleo, se acordó la rebaja salarial al piso del convenio, a cambio de una compensación económica; también se han flexibilizado las formas de contratación, al admitirse contratos a plazo para personal de ventas; se acordó negociar el ingreso de nuevo personal con un nivel de remuneración equivalente al 70% del que surge del convenio para el auxiliar de ingreso.

plaza financiera abierta, la limitación de algunas fuentes posibles de competencia, colabora con la estabilidad de la misma, y con la seriedad de su imagen (Mantero y Supervielle, 1998).

El sindicato cuenta entre sus afiliados a los funcionarios de la principal casa administradora de crédito donde se emplean 470 mujeres. La incorporación de los funcionarios de las casas administradoras de crédito a AEBU se da a medida que éstas son adquiridas por los bancos. En estas empresas, existían débiles organizaciones sindicales, con una mayoría absoluta de personal femenino, con falta de experiencia gremial y política. AEBU fue fundamental apoyando las primeras movilizaciones del gremio lo cual supuso una doble estrategia sindical: la consolidación de la presencia de AEBU en el conjunto de empresas involucradas con el sistema financiero y la construcción de una estrategia en base al apoyo a uno de los sindicatos con mayor capacidad de negociación dentro del sector privado. Al respecto AEBU refiere a la necesidad del sindicato de ser capaz de dar respuesta a nuevos tipos de identidades que definen al trabajador y a los que este está sujeto y que sobrepasan los límites de la tradicional identidad clasista que ha dado históricamente fundamento al sindicalismo. En ese proceso de incorporación la Comisión de Mujeres de AEBU, en 1999 tomó los primeros contactos, a partir de los que se logra la participación de las funcionarias de casas de créditos en talleres de capacitación en género, legislación laboral y sindicalismo (Espino, 1999).

En este sector, los procesos de tercerizaciones fueron una práctica histórica; no se dispone de datos para estimar la proporción de funcionarios en actividades tercerizadas, pero generalmente corresponden a la atención en los centros comerciales, y al área de informática.

*En síntesis*, la adecuación en ciertos aspectos de las propuestas sindicales ha logrado convertir algunos elementos de las estrategias empresariales, como la concentración de las empresas de crédito, su pertenencia a instituciones bancarias o ciertos procesos de tercerización, de debilidades en fortalezas incluyendo a nuevos segmentos de empleados en la organización.

## **B. Los convenios colectivos**

La normativa sobre negociación colectiva y la regulación de los convenios colectivos son escasas en el país y si bien su ámbito preferente es la rama de actividad, ello no impide la negociación por empresa. No existe ninguna norma legal que resuelva el problema de la articulación de convenios de diferentes niveles, pero sí se contempla la regla de aplicación de la norma más favorable. Lo común por lo tanto, es que en los convenios de empresas traten aspectos no previstos en el de rama actividad o impongan beneficios superiores. El país ha ratificado los Convenios Internacionales de Trabajo N° 98 y 154 que regulan la negociación colectiva, los cuales tienen fuerza y valor de ley de acuerdo a derecho.

El marco normativo de los convenios colectivos en el Uruguay hace referencia exclusivamente a los sujetos negociadores, dejando de lado todos los demás aspectos relacionados con los mismos. No obstante, no se cuestiona el carácter vinculante de los convenios, fundamentalmente sobre la base de la Constitución de la República, artículo 57, que al promover el establecimiento de sindicatos y declarar la huelga como un derecho fundamental, indirectamente reconoce la negociación colectiva, como función inmediata del sindicato y en relación de interdependencia necesaria con la huelga y la Ley 13.556 que reconoce al convenio colectivo como fuente formal de derecho.

Los convenios colectivos en el sector financiero se realizaban únicamente en la banca privada hasta 1990, año en que se suscribió el primer convenio colectivo en la banca oficial,<sup>34</sup> que

<sup>34</sup> Los bancos oficiales son personas públicas estatales, caracterizadas como entes autónomos y solo pueden actuar en aquello que les está específicamente determinado. En base a la ley 13.556, al Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 98

fue a su vez el primero realizado en la actividad pública. Actualmente existen convenios colectivos diferentes, uno para la banca estatal y otro para la privada, cooperativas de ahorro y crédito, compañías de seguros, tarjetas de crédito e IFE cuyos trabajadores integran el sindicato de AEBU, por operar dentro del sector financiero.

Al ser AEBU un sindicato único, en la banca privada los convenios rigen para toda la actividad.<sup>35</sup> Ello no impide que se celebren convenios colectivos por bancos, lo cual ha ocurrido con bastante frecuencia, pero éstos no pueden imponer condiciones menos beneficiosas que el convenio general.

En la banca estatal existe un convenio que rige para los cuatro bancos de propiedad Estatal y solo se ha realizado un convenio por empresa en el Banco Central del Uruguay. No obstante, el convenio suscrito delega en cada empresa la implementación de sus cláusulas adecuándolo a cada realidad concreta.

Los convenios colectivos, abarcan a todos los trabajadores afectados a la unidad de contratación, afiliados y no afiliados al sindicato. Se entiende que el sindicato tiene la representación de la categoría. No ocurre lo mismo del lado patronal, ya que el convenio es obligatorio únicamente para las empresas firmantes. No existen exclusiones para el personal jerárquico, aunque en la práctica, algunos de sus integrantes optan por estar fuera de los convenios, regulando sus condiciones de trabajo a través de la contratación individual (AEBU, 2003).

## **1. Prestaciones incluidas en los convenios colectivos**

### **a) Banca privada**

El convenio colectivo del sector bancario regula los salarios mínimos por categoría, los ajustes salariales y las prestaciones que se deben recibir del empleador. Para la atención de la salud los bancos poseen Cajas de Auxilio que administran los fondos correspondientes al seguro de salud de los empleados bancarios y su núcleo familiar. El monto de este seguro es asumido en su totalidad por el empleador. El mismo consiste en la cuota mutual más un adicional que corresponde al pago de tickets y/u órdenes mutuales del empleado y del núcleo familiar. Además, el seguro asumiría los costos de la afiliación de sus empleados a las empresas que ofrecen servicios de emergencia móvil (atención parcial a la salud o similares).

También los trabajadores bancarios reciben una Prima por Antigüedad Bancaria que se percibe desde los seis meses de trabajo y se incrementa con el paso de los años (Art. 46 del Convenio Colectivo).

En ocasión del nacimiento de sus hijos los empleados tienen derecho a una licencia especial durante el primer día hábil posterior a dicho nacimiento. En el caso de la empleada mujer recibe la licencia por maternidad estipulada para toda mujer grávida asalariada y luego, tiene derecho a realizar media jornada por razones de lactancia durante los seis meses siguientes al día de nacimiento (Art. 101 y 102 del Convenio).

Los Bancos realizan aportes, además, para financiar la Guardería Infantil y el Jardín de Infantes de la Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU). El aporte es del 5 por mil de su presupuesto mensual de sueldos (Sueldos nominales y Primas por Antigüedad). (Art. 110 del Convenio).

---

Art. 4º, a la Constitución de la República (Art. 57) y fundamentalmente a los Convenios de la OIT N° 151 y 154, se aceptó que los entes autónomos podían celebrar convenios colectivos.

<sup>35</sup> Los bancos privados están agremiados en una sola organización, a excepción del CITIBANK, y los convenios se han suscrito con la ABU.

### **b) Banca oficial**

En el convenio de la banca oficial, firmado el 8 de septiembre de 1998, además de los salarios mínimos por categoría y los mecanismos de ajuste, se establece el respeto por el principio de igualdad de oportunidades y de trato y de equidad en el trabajo. Lo que significa la aplicación de los convenios internacionales 100 y 111 de la OIT y la Ley 16.045. La experiencia ha sido que ante cada hecho o denuncia se recurre al cumplimiento de la ley, aunque a veces es muy difícil de comprobar o que la funcionaria realice efectivamente la denuncia por temor a represalias. Se establece también el beneficio de asistencia médica integral para el funcionario o jubilado y su familia (con una edad límite de 18 años).

En el marco de los procesos de reestructura interna que comenzarían a implementar estos bancos (en un acta de 1994) establecieron la conformación de organismos bipartitos para que el personal y los directores analicen este proceso y trasladen recomendaciones y sugerencias para la toma de decisiones en Directorio. En el presente convenio se enfatiza la necesidad de impulsar la capacitación del personal para adaptarlo a las reestructuraciones, así como la de implementar un sistema de evaluación del desempeño del personal que permita medir sus aptitudes y potencialidades.

### **c) Compañías de seguros**

Actualmente, sólo una de las compañías de seguros (Real Uruguay de Seguros S.A. que es la tercera empresa en cuanto a participación del mercado de seguros privados), ha firmado convenio colectivo de trabajo con sus empleados, en abril de 2003. En el primer numeral establece que “los empleados de la compañía tendrán los mismos derechos y beneficios que los estipulados para los trabajadores de la institución bancaria a la que pertenecen”. El resto del convenio regula las comisiones y premios por efectividad que serán percibidas por sus trabajadores.

### **d) Tarjetas de crédito**

En julio de 2000 se firmó un convenio entre OCA S.A. y sus trabajadoras. En dicho acuerdo se establecen disposiciones relativas a: ajuste salarial, categorías y cargos, prima por antigüedad, prima por nocturnidad, viáticos para quienes realicen tareas fuera de su localidad, licencia por casamiento (3 días hábiles corridos) y un sueldo extra. Respecto a la licencia por maternidad se acuerda que el período de ausencia maternal se computará como trabajado para efectos de generación de vacaciones anuales, pero la remuneración de esos días será abonada por la seguridad social; la empleada que amamanta a su hijo tendrá derecho a reducir su jornada en una hora durante los tres meses siguientes al día de finalización de la licencia post natal para asegurar la lactancia y para prorrogarla debe presentar constancia médica; licencia por duelo (3 días corridos); licencia por estudio; licencia por enfermedad, que se considera como tiempo trabajado a efectos de la generación del derecho a las vacaciones anuales; fraccionamiento de la licencia anual reglamentaria (se puede gozar en dos períodos o en uno si existe motivo fundado); sueldo anual complementario (en los meses de diciembre se obtendrá un medio sueldo adicional al aguinaldo correspondiente); importe complementario al subsidio de la Dirección del Seguro Social del Estado (DISSE)<sup>36</sup> por el cual la empresa compensa el porcentaje que el seguro de enfermedad no abona del salario vigente (DISSE paga un 75% del salario y la empresa complementaría el restante 25%); pago del servicio de emergencia móvil (asistencia a la salud).

Respecto a la jornada laboral se establece que los funcionarios que trabajan 8 horas tienen derecho a un descanso de 30 minutos entre la cuarta y quinta hora de labor. Para quienes no usufructúan sus días de descanso los días sábado y domingo, se establece un sistema rotativo de

<sup>36</sup> La cobertura de la salud de los trabajadores dependientes del sector privado se da mediante los servicios prestados por una mutualista, pero a través de la Dirección del Seguro Social del Estado (DISSE).

forma tal que, al menos una vez al mes, su descanso se cumpla en esos días. Se otorgan facilidades, también, a los delegados sindicales para el ejercicio de sus tareas.

### **e) Cámara de Entidades Financieras – IFE**

Rige un convenio desde marzo de 1986 entre la Cámara de Entidades Financieras –que nuclea a la banca *off-shore* o Instituciones Financieras Externas– y sus empleados, integrantes de AEBU. Además de las cláusulas salariales que incluyen viáticos, compensaciones (como la de ayuda al núcleo familiar) y una prima por antigüedad, se establece: licencia por maternidad para madres naturales o adoptivas (3 horas diarias de ausencia durante seis meses); licencia por paternidad (dos días); licencia por estudio (12 días por año por períodos parciales máximos de 72 horas); licencia gremial (un máximo de cinco horas semanales y a un sólo delegado por cada empresa); licencia por matrimonio (5 días); régimen de lactancia (se conceden dos horas diarias para el amamantamiento que regirá hasta un máximo de seis meses posteriores al parto).

*En síntesis:* las disposiciones colectivas, con excepción de las que rigen para las casas de crédito, contemplan mejoras en lo que respecta a las prestaciones por lactancia siendo más amplias que las vigentes a nivel nacional para el sector privado. Otro de los elementos relevantes resulta de la norma por la cual los empleadores realizan aportes para financiar la Guardería Infantil y el Jardín de Infantes de la AEBU, sin establecer diferencias de cotización o de beneficios según sea padre o madre quien está empleado.

En el convenio de la banca oficial, se destaca el principio de igualdad de oportunidades y de trato y de equidad en el trabajo, así como el reconocimiento de la necesidad de impulsar la capacitación del personal e implementar un sistema de evaluación de desempeño. Estos aspectos como se analiza más adelante podrían repercutir en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## **2. La negociación que viene**

El gobierno asumido en marzo de 2005 ha convocado a los Consejos de Salarios que son órganos tripartitos integrados por representantes de los trabajadores, empresariado y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que tienen la facultad de negociar convenios colectivos de trabajo para el sector o rama de actividad. Esto significa que todos los sectores de actividad estarán negociando convenios de trabajo desde mayo de 2005. En el caso particular de la banca que ya posee convenio colectivo, la novedad será la negociación banco a banco dada la disolución de la Asociación de Bancos del Uruguay. La estrategia del gremio de los bancarios (AEBU) es establecer la pauta del acuerdo con la primera institución bancaria que firme un convenio y luego presentar la misma propuesta a los demás bancos, bajo el supuesto de que el primero fija las condiciones para el resto.

A su vez, en un contexto de elevada extranjerización del sistema bancario, las estrategias sindicales requieren no sólo coordinación a nivel nacional, sino también a nivel regional e internacional, para enfrentar los desafíos de las políticas de la banca transnacional en forma conjunta.



## IV. Empleo en el sector financiero

### A. Características generales del empleo en Uruguay

La evolución de la oferta de trabajo en Uruguay muestra cambios significativos durante los últimos diez años: un continuo aumento en la participación femenina (que explica la evolución de la tasa de actividad para el conjunto de la economía) y el incremento del nivel educativo promedio de la fuerza de trabajo.

**Cuadro 1**  
**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y DESEMPLEO**  
*(Total país urbano. En porcentajes)*

Año	Actividad		Empleo		Desempleo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1986	74,0	41,4	68,2	35,9	7,8	12,8
1990	73,2	43,5	68,2	38,8	6,9	10,9
1991	73,3	43,8	68,3	39,1	7,0	11,5
1995	73,8	46,6	69,4	44,1	8,0	13,3
1999	72,0	48,5	65,7	41,4	8,7	14,6
2003	69,0	48,9	59,7	38,8	13,5	20,8

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

Las tasas de actividad femenina pasaron de 43,9% en 1986 a 48,8% en 2003. Por su parte, la tasa de actividad masculina para el mismo período mostró una tendencia ligeramente decreciente (73,5% a 69,0).

La participación femenina en el empleo total fue 43% en 2003. La tasa de empleo de las mujeres pasó de 35,4% en 1986 a 38,6% en 2003, habiendo alcanzado en 1998, previo a la crisis, a 42,8%.

La tasa de desempleo femenina, tradicionalmente muy superior a la de los hombres alcanzó un máximo desde la década de los 80, de 21,2% en 2002 mientras la masculina ascendía a 13,5%, manteniéndose prácticamente en los mismos guarismos en 2003, 13,5 y 20,8 respectivamente.

Los ingresos reales provenientes del mercado laboral crecieron sostenidamente hasta 1994 y a partir de ese año comenzó un período de estancamiento que se extendió hasta 1999, para luego declinar mostrando una caída de 9% en 2002.

Las diferencias entre ramas de actividad, muestran que los trabajadores de los establecimientos financieros y de servicios a empresas y de electricidad, gas y agua son los que perciben los mayores ingresos, mientras que los relativamente más bajos pertenecen a los trabajadores de la agricultura,<sup>37</sup> construcción y comercio, restaurantes y hoteles. Entre las categorías de ocupación las remuneraciones presentan sensibles diferencias siendo relativamente mayores las percibidas por los patrones y los trabajadores del sector público. Las menores remuneraciones relativas son percibidas por los trabajadores por cuenta propia sin local (Amarante y Arim, 2003).

Las ramas que han experimentado un mayor crecimiento de ingresos en términos reales durante los noventa son la agricultura, la construcción, los establecimientos financieros y los servicios comunales, sociales y personales. Cabe recordar que el dinamismo en el empleo se concentró en comercio, restaurantes y hoteles, construcción y establecimientos financieros. Este último es el único sector que generó empleo con remuneraciones relativas altas.

**Cuadro 2**

**VARIACIÓN DEL PROMEDIO DE INGRESOS LABORALES POR SECTOR DE ACTIVIDAD**

Año	Banca*	Industria manufacturera	Construcción	Comercio	Transporte y comunicaciones
1999	7,1	-0,8	11,9	-1,9	1,1
2000	-13,1	-0,6	-12,1	-8,5	-5,3
2001	-8,1	-11,4	-15,2	-4,9	-2,4
2002	-11,1	-3,2	-17,5	-18,2	-10,6

**Fuente:** Informe de Coyuntura 2002-2003 Instituto de Economía, Instituto Nacional de Estadística.

\*Incluye sector financiero y servicios a empresas.

Durante el período de crisis, todos los sectores disminuyeron sus ingresos y particularmente las actividades financieras junto con la construcción y el comercio.

La brecha de género en las remuneraciones por hora ha disminuido durante los noventa para el total de la economía (Cuadro 3). Mientras que a comienzos de la década las mujeres ganaban en promedio el 70% del salario masculino, al final de la misma esta relación alcanza a 90%. Esta evolución se debe principalmente al mayor incremento en las remuneraciones reales de las mujeres. Investigaciones recientes encuentran que los factores que fundamentalmente explican la tendencia

<sup>37</sup> Estos trabajadores no representan a todo el sector agrícola, ya que se trata de trabajadores de esta rama residentes en localidades urbanas cubiertas por la Encuesta Continua de Hogares (ECH).

a la disminución en la brecha salarial por sexo en el país, son los cambios en la dotación de capital humano de las mujeres y las características de la inserción laboral (Rivas y Rossi, 2000). Se señala que las mayores diferencias a favor de los hombres se dan entre los ocupados con universidad incompleta y completa (Amarante y Espino, 2001). Las brechas salariales de género resultan de su evolución en el sector privado, ya que en el público, estas diferencias son insignificantes o inexistentes, lo cual puede obedecer a que allí operan en menor medida los factores de discriminación por el lado de la demanda, en función de las formas de contratación y promoción, así como de la política de fijación de salarios.

**Cuadro 3**  
**EVOLUCIÓN DE LAS BRECHAS DE INGRESOS**  
**LABORALES POR HORA POR SEXO**  
*(Total del país urbano. En porcentajes)*

Año	
1990	72,8
1991	72,4
1992	76,4
1993	75,7
1994	76,5
1995	81,3
1996	81,3
1997	84,8
1998	82,9
1999	84,9
2000	88,3
2002	88,4
2003	90,4

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 del Instituto Nacional de Estadística.

La evolución de las brechas salariales según niveles educativos en general han tendido a disminuir, pero las diferencias desfavorables a las mujeres tanto en el sector público con el privado son mayores para quienes tienen estudios terciarios.

La distribución de los trabajadores según su sexo por ramas de actividad, muestra que las mujeres se concentran en casi 26% del total, en servicios comunitarios sociales y personales y los hombres, alcanzan su mayor grado de concentración en el comercio 21,7%. Por su parte, la participación femenina en cada una de las ramas de actividad económica pone en evidencia la feminización de las ramas de enseñanza, servicios sociales y de salud, servicios comunitarios, sociales y personales. En las actividades de intermediación financiera las mujeres y los hombres corresponden a 1,9% del total respectivamente, aunque en esta rama, las mujeres superan levemente (43,6%) su participación en la fuerza de trabajo total (43,4%).

**Cuadro 4**

**PARTICIPACIÓN DE LOS OCUPADOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y POR SEXO. AÑO 2003.**  
(Total país urbano. 1 dígito, CIIU3. En porcentajes)

	Participación femenina por rama	% hombres sobre el total	% mujeres sobre el total
Agricultura, silvicultura, minas, pesca	16,2	6,9	1,8
Manufacturas	36,3	15,5	11,5
Electricidad, gas y agua	20,7	1,3	0,4
Construcción	2,1	11,6	0,3
Comercio	37,4	21,7	16,9
Hoteles y restaurantes.	45,4	2,2	2,4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	15,7	8,8	2,1
Intermediación financiera	43,6	1,9	1,9
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	40,5	7,3	6,5
Administración pública y defensa	33,0	10,4	6,7
Enseñanza	77,2	2,4	10,7
Servicios sociales y de salud	75,6	3,2	13,0
Servicios comunitarios, sociales y personales	74,4	6,8	25,7
<b>Total</b>	<b>43,4</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 del Instituto Nacional de Estadística.

La evolución de la distribución de los ocupados según sexo por tipos de ocupación permite apreciar que la participación femenina aumentó entre los profesionales y técnicos, los gerentes y administradores, comerciantes y vendedores, y trabajadores en servicios personales (Cuadros 5 y 6).<sup>38</sup>

**Cuadro 5**

**EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS POR TIPO DE OCUPACIÓN SEGÚN SEXO**  
(Total país urbano. En porcentajes)

	1986		1991		1995		1999	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Profesionales y técnicos	8,5	16,6	7,1	17,2	7,1	17,8	7,6	17,8
Gerentes y administradores	3,8	2,6	4,7	2,3	5,1	2,8	4,6	2,9
Empleados de oficina	13,4	19,4	11,9	18,0	11,4	18,5	10,6	18,7
Comerciantes y vendedores	14,9	12,2	12,3	14,0	13,7	16,5	13,5	16,1
Ocupados en tareas agropecuarias	4,4	0,0	6,4	0,9	7,3	1,3	7,0	1,0
Conductores de medios de transporte	9,2	1,2	6,2	0,1	6,5	0,2	7,2	0,2
Artesanos y operarios	16,3	16,2	22,1	12,8	21,2	8,3	22,2	6,3
Otros artesanos y operarios	8,2	8,9	7,7	2,5	6,8	2,1	6,9	2,0
Otros obreros y jornaleros	11,1	1,5	12,0	2,5	11,1	2,1	10,3	2,1
Trabajadores en serv. personales	10,2	21,3	9,6	29,7	9,8	30,3	10,1	33,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares de los años respectivos del Instituto Nacional de Estadística.

<sup>38</sup> Se presenta de manera separada el 2003 debido a que el cambio en la clasificación de los tipos de ocupación no permite efectuar una comparación exacta para todo el período.

**Cuadro 6**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS POR TIPO DE OCUPACIÓN SEGÚN SEXO. AÑO 2003**  
*(Total país urbano. En porcentajes)*

	Hombres	Mujeres
0. Fuerzas armadas	2,1	0,1
1. Miembros del poder ejecutivo, legislativo y personal directivo de la adm. pública y de las empresas	7,0	5,1
2. Profesionales científicos e intelectuales	6,6	14,8
3. Técnicos y profesionales de nivel medio	6,7	5,7
4. Empleados de oficina	8,9	18,0
5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	11,6	21,4
6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	5,2	0,9
7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	24,5	6,6
8. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas	9,8	1,7
9. Trabajadores no calificados	17,6	25,6
Total	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 del Instituto Nacional de Estadística.

Los problemas de calidad del empleo pueden analizarse a través de los indicadores de subempleo y empleo no registrado: cerca de la quinta parte de la población ocupada en 2003 para el total del país es subempleada.

**Cuadro 7**  
**PROPORCIÓN DE LA POBLACIÓN SUBEMPLEADA EN EL TOTAL DE LOS OCUPADOS. AÑO 2003**  
*(Total país urbano. En miles y en porcentajes)*

	Total		Hombres		Mujeres	
	Miles	%	Miles	%	Miles	%
Total	1 032,0	100,0	589,7	100,0	442,3	100,0
Trabajador no subempleado	832,8	80,7	491,8	83,4	341,5	77,2
Trabajador subempleado	199,2	19,3	97,9	16,6	100,8	22,8

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 del Instituto Nacional de Estadística.

La apertura por sexo permite indicar que el fenómeno del subempleo está más difundido entre las mujeres donde alcanza prácticamente al 23% de las personas ocupadas.

Respecto al trabajo no registrado, el 39,5% de la población ocupada declara no estar registrada en la seguridad social. Esta problemática presenta niveles similares para hombres y mujeres.

**Cuadro 8**

**PROPORCIÓN DE LA POBLACIÓN NO REGISTRADA EN LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL TOTAL DE LOS OCUPADOS. AÑO 2003**  
(En miles y en porcentajes)

	Total		Trabajador registrado		Trabajador no registrado	
	miles	%	miles	%	miles	%
Total	1 032,0	100,0	624,4	60,5	407,6	39,5
Hombre	589,7	100,0	355,0	60,2	234,7	39,8
Mujer	442,3	100,0	269,4	60,9	172,9	39,1

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 del Instituto Nacional de Estadística.

Si se consideran de manera conjunta los indicadores de subempleo y trabajo no registrado, en 2003, 44,6% de los ocupados presenta una de las dos características o ambas.

**Cuadro 9**

**PROPORCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR REGISTRO A LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN SUBEMPLEO. AÑO 2003**  
(En porcentajes)

	Trabajador Registrado	Trabajador no registrado
Trabajador no subempleado	55,4	25,3
Trabajador subempleado	5,1	14,2

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 del Instituto Nacional de Estadística.

*En síntesis:* La evolución de la oferta de trabajo muestra cambios significativos durante los últimos diez años, debido al continuo aumento en la participación femenina y el incremento del nivel educativo promedio de la fuerza de trabajo. La brecha de género en las remuneraciones ha disminuido durante los noventa, debido principalmente al incremento en las remuneraciones reales de las mujeres y los cambios en su dotación de capital humano. Sin embargo, las mayores diferencias a favor de los hombres se dan entre los ocupados con universidad incompleta y completa.

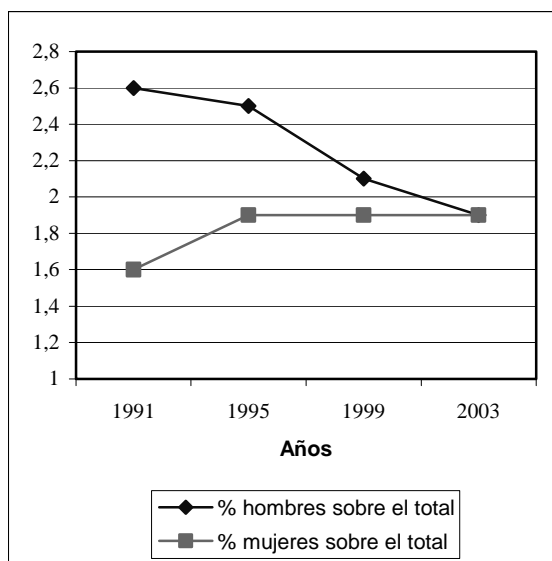
Respecto a la calidad del empleo, mientras la proporción de mujeres entre las subempleadas es mayor a la de los hombres, la falta de cobertura de la seguridad social presenta niveles similares para ambos sexos.

## **B. Empleo y género en el sector financiero**

La evolución del empleo en el sector financiero ha tendido a reducir las diferencias cuantitativas en la participación de hombres y mujeres sobre el total de los ocupados, debido tanto a la disminución relativa de la fuerza de trabajo masculina como al aumento de la femenina (Gráfico 7 y Cuadro A-5).

**Gráfico 7**  
**EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR FINANCIERO SOBRE EL TOTAL POR SEXO**

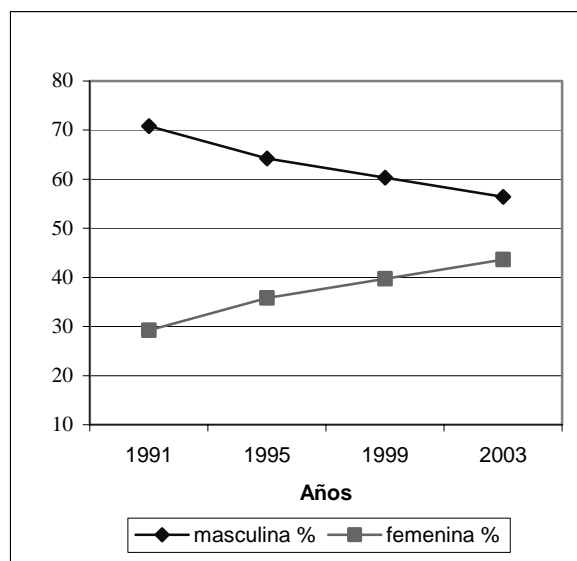
(Total país urbano. En porcentajes)



**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 8**  
**EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR FINANCIERO**

(Total país urbano. En porcentajes)



**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

A esta evolución en parte, ha contribuido la inclusión de las empresas administradoras de crédito (tarjetas de crédito, créditos directos) al sistema financiero lo cual ha implicado el ingreso de una importante masa de mujeres jóvenes como promotoras, cobradoras, atención *mini-shopping*, etc. Un estudio realizado por Espino (1999) señalaba que en estas instituciones la gran mayoría del personal empleado es y ha sido tradicionalmente femenino, debido a que se considera que “para la promoción y venta del producto financiero, la figura femenina es más adecuada” (cualidades “naturales”). Sin embargo, los trabajadores hombres (que representan entre un 15% y un 20%, dependiendo de la empresa) se concentran en sectores jerárquicos, vinculados a la toma de decisiones o al manejo de las nuevas tecnologías (sectores informáticos). En la banca privada también han ingresado mujeres, pero no así en la estatal, donde por ley se impide el ingreso de nuevos funcionarios (Gráfico 8).

De acuerdo a su estado civil, tanto hombres como mujeres son principalmente casados y de manera similar al resto de la fuerza de trabajo.

El total de empleados del sistema en septiembre de 2004 es de 12.186 personas, de las cuales 38% son mujeres según datos de la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias. Debe considerarse que parte del personal que trabaja vinculado a actividades financieras, y que se incluye en este análisis no está afiliado a la Caja Bancaria.

Los funcionarios y funcionarias de las empresas administradoras de crédito, aunque sean propiedad de bancos en algunos casos, no pertenecen al sistema previsional de los bancarios, sino a Industria y Comercio, cuyos montos de aportes son bastante menores. Tampoco pertenecen a ese sistema provisional, los empleados de las AFAP, de las casas de cambio, los corredores de bolsa y

los agentes de valores (aunque sí pertenecen a la Caja Bancaria los funcionarios de la Bolsa de Valores) (Cuadro 10).

Una aproximación al número de personas ocupadas en los demás sectores no incluidos en el Cuadro 10 por no estar registrados en la Caja Bancaria, se puede obtener a partir de la información que aportan las instituciones al BCU: el total de las AFAP ocupan 261 personas, hay 70 casas de cambio en todo el país, 72 corredores de bolsa y 12 agentes de valores. Además 500 personas trabajan en la empresa administradora de crédito más importante del país, de las cuales 470 son mujeres.<sup>39</sup>

De las 261 personas que trabajan en las AFAP, 124 son asesores previsionales, 5 supervisores y 129 vendedores (a diciembre 2004). No se dispone de información desagregada por sexo. (BCU, 2004-2005).

**Cuadro 10**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS AFILIADOS A LA CAJA BANCARIA SEGÚN SEXO. AÑO 2004**

	Bancos oficiales	Bancos privados	Casas bancarias, financieras y empresas subsidiarias	Coop. de ahorro y crédito	Administ. de consorcios	Compañías de seguros	Otros*	Total
Mujeres	2 735	1 005	150	381	22	172	186	4 651
Hombres	4 093	2 166	214	337	15	246	464	7 535
Total	6 828	3 171	364	718	37	418	650	12 186
% mujeres	40,1	31,7	41,2	53,1	59,5	41,1	28,6	38,2

**Fuente:** Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias. Base de datos.

\* Otros incluye: los empleados de AEBU, de la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, de la Bolsa de Comercio, de la Bolsa de Valores, de la Cámara de Entidades Financieras, de la Cámara de Cooperativas de Intermediación Financiera y de la Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito.

La mayor parte del personal afiliado a la Caja Bancaria corresponde a la banca oficial, principalmente en el caso de las mujeres, seguido por la banca privada. Es relevante notar la alta participación femenina en la banca pública respecto a la privada, así como en las cooperativas de ahorro y crédito, las administradoras de consorcios (o también llamadas empresas administradoras de grupos de ahorro previo), las casas financieras y las compañías de seguros.

**Cuadro 11**  
**DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES AFILIADOS A LA CAJA BANCARIA POR ORIGEN INSTITUCIONAL. AÑO 2004**

	Bancos oficiales	Bancos privados	Casas bancarias, financieras	Coop. de ahorro y crédito	Administ. de consorcios	Compañías de seguros	Otros	Total
Mujeres	58,8	21,6	3,2	8,2	0,5	3,7	4,0	100,0
Hombres	54,3	28,7	2,8	4,5	0,2	3,3	6,2	100,0
Total	56,0	26,0	3,0	5,9	0,3	3,4	5,3	100,0

**Fuente:** Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias. Base de datos.

<sup>39</sup> Información obtenida en entrevistas a informantes calificados.



El proceso de concentración experimentado implica una objetiva disminución de las empresas financieras privadas, y por lo tanto, una reducción de las fuentes de trabajo,<sup>40</sup> a tiempo que en el sector de la banca oficial, a partir de 1994 también disminuyó el número de personal empleado. Pese a ello, es el mayor contingente de empleo en el sistema, en el caso de los hombres y más aun entre las mujeres.

*“Más allá de las presuntas condiciones de rigidez en materia laboral que se perciben en la banca, el sector privado ha reducido 28% sus funcionarios en un plazo de trece años y la banca oficial redujo en 13% sus empleados en solo cinco años. Existe, a su vez, una tasa de movilidad del orden del 15% que le permite a los bancos prácticamente renovar la totalidad de sus funcionarios en aproximadamente siete años”.*<sup>41</sup>

El proceso de fusiones de fines de la década pasada y de los últimos años, supuso incentivos de retiro (20 sueldos) para los funcionarios. Aquellos que no aceptaron retirarse mediante negociación a través de AEBU, se reinsertaron en la mayor empresa resultante de las fusiones con la condición que empezarían a trabajar 15 meses después.

La evolución de la participación femenina por tipo de ocupación en el sector financiero fue creciente para profesionales y técnicos, y gerentes y administradores. Entre 1991 y 1999, el incremento en dicha participación es atribuible a lo acontecido en la banca pública donde la proporción de mujeres entre los gerentes y administradores prácticamente se duplicó. No obstante, Quiñones (2003) señala que solamente el 20% de los ingresos en los últimos cinco años entre quienes ocupan cargos por encima de la categoría «adscripto» (categoría intermedia en el escalafón bancario) corresponde a mujeres, el restante 80 por ciento fueron ocupados por hombres.

La evolución de la ocupación de comerciantes y vendedores guarda relación con el auge durante los años noventa de las tarjetas de crédito, sector con alta presencia femenina (Cuadros 12 y 13). En el presente, los hombres, una minoría de los ocupados, se ubican en las áreas de Desarrollo y Programación, y son también Directores, aunque en la principal empresa de tarjetas de crédito la gerente comercial es mujer.

**Cuadro 12**  
**EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR TIPO DE OCUPACIÓN SEGÚN SEXO**  
(Total país urbano. En porcentajes)

	1986		1991		1995		1999	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Profesionales y técnicos	2,5	0,6	6,7	5,2	10,1	7,6	10,9	6,5
Gerentes y administradores	2,0	0,0	19,5	3,9	17,2	4,8	15,3	7,0
Empleados de oficina	88,5	99,4	52,8	78,6	51,1	71,9	53,2	63,7
Comerciantes y vendedores	2,5	0,0	9,3	7,1	9,0	10,0	12,5	19,0
Conductores de medios de transporte	1,0	0,0	0,8	0,0	0,5	0,0	2,5	0,0
Otros artesanos y operarios	0,5	0,0	1,9	0,0	0,5	0,0	0,2	0,0
Trabajadores en servicios personales	3,0	0,0	7,7	5,2	9,5	5,7	4,3	3,8
Otros	0,0	0,0	1,3	0,0	2,1	0,0	1,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

<sup>40</sup> En términos porcentuales, se da una caída del 17% en el número de empresas financieras y del 11,5% de cotizantes a la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias lo que agrava su situación económica y financiera.

<sup>41</sup> Entrevista realizada a Juan José Ramos, Presidente del Consejo Banca Privada de AEBU para la presente investigación.

Cuadro 13

**EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO  
POR TIPO DE OCUPACIÓN SEGÚN SEXO. AÑO 2003**

*(Total país urbano. En porcentajes)*

	Hombres	Mujeres
1. Personal directivo	9,4	4,1
2. Profesionales científicos e intelectuales	9,9	10,2
3. Técnicos y profesionales de nivel medio	12,7	10,1
4. Empleados de oficina	57,6	68,0
5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	2,2	1,7
7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	1,8	0,5
8. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas	1,3	
9. Trabajadores no calificados	5,0	5,4
Total	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

Si se compara la distribución de hombres y mujeres en el sector, con la que muestra el conjunto del mercado de trabajo, puede observarse que en el primer caso la participación femenina entre gerentes y administradores (7% de las ocupadas del sector en 1999) es mucho mayor que en el segundo (2,9%). Ello se relaciona con la existencia de más puestos de gerencia para hombres y mujeres que en el promedio del mercado, debido a la organización jerárquica del sector. Pero debe considerarse que si se compara la evolución del ratio hombres/mujeres gerentes en el sistema financiero, la brecha en el mercado laboral en su conjunto resulta menor. No obstante, la tendencia verificada en el sector ha involucrado una inserción laboral que abre espacios para un mejor perfil para las mujeres desde el punto de vista jerárquico. Debe considerarse que en el total del sistema, en la ocupación de directivos 27% son mujeres, y entre los profesionales, las mujeres en promedio representan aproximadamente, 44% del total.

Esto a pesar de que *“la discriminación de género se da claramente en la carrera administrativa, no en la inserción y difiere totalmente de un banco a otro”*.<sup>42</sup> En efecto, los prejuicios frente a los estereotipos femeninos o los problemas asociados a la conciliación de roles perjudican la posibilidad de ascender de las mujeres, en la medida que los cargos no se llenan por concurso.

*“...las mujeres ascienden sin obstáculos hasta el cargo de jefe o subcontador. Después empiezan a pesar estos elementos por lo cual son excepcionalmente llenados esos cargos con mujeres. Se está hablando de la banca privada donde no se accede a estos cargos por concurso. Generalmente son designaciones directas de las empresas”*.<sup>43</sup>

Si bien en las entrevistas realizadas se señala que en la banca pública las mujeres tienen menos limitaciones para el ascenso que en la privada, debido al mecanismo de concursos, estas diferencias no son perceptibles en base a la información con que se cuenta, requiriéndose para ello datos de fuentes institucionales que permitan desagregarla.

<sup>42</sup> Entrevista a Milagro Pau, Responsable de la Comisión de la Mujer de AEBU, realizada para la presente investigación.

<sup>43</sup> Entrevista a Laura Yáñez, Secretaria del Consejo Sector Financiero Privado de AEBU, realizada para la presente investigación.

En una evaluación de más largo plazo se considera que se ha avanzado bastante. En este sentido se menciona que diez años atrás la licencia por maternidad se contabilizaba como ausencia en muchos bancos, era un desmérito en la calificación y tenía mucho peso en los ascensos y designaciones. *“Por ejemplo, en el BHU se tomaba como licencia por enfermedad no sólo la licencia por maternidad, sino también, el medio horario para lactancia. Eso se pudo revertir cambiando la reglamentación. En otros bancos, una compañera que estuviera en las cajas se retiraba por licencia por maternidad y cuando volvía no volvía a la caja. “Porque estaba medio horario” o “porque no podía estar parada” (según el banco) y te decían que era para facilitar el trabajo porque estaba en lactancia o porque recién había parido. Pero eso implicaba un desmérito para la compañera porque perdía quebrantos, porque perdía salario indirecto y para sostener de nuevo la argumentación para volver a la caja era muy difícil”.*<sup>44</sup>

## 1. Perfil etario de los trabajadores

El perfil etario del sector financiero se corresponde con una población de más edad que el promedio del mercado de trabajo según datos de la ECH (Cuadros 14 y A-7). Las mujeres presentan un promedio de edad inferior a los hombres, lo que concuerda con su ingreso más reciente.

Según datos de la Caja Bancaria, en los bancos oficiales se concentran los tramos de edades mayores tanto para mujeres como para hombres (Cuadros A-8 y A-9).

La menor participación de las personas mayores en la banca privada parecería responder a cierta rotación del personal debido a los incentivos de retiro.

**Cuadro 14**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR TRAMOS DE EDAD**  
**SEGÚN SEXO**  
(Total país urbano. En porcentajes)

	1986		1991		1995		1999		2003	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
14-24	9,4	24,8	6,4	27,1	7,6	22,2	12,1	8,7	5,3	5,1
25-34	22,1	46,0	26,9	38,7	25,3	34,9	36,4	21,8	18,8	25,9
35-44	17,6	15,9	16,5	18,1	22,6	23,1	34,1	30,4	31,2	36,7
45-59	44,0	13,3	42,0	13,5	38,4	15,1	14,0	33,9	39,7	28,5
60 y más	6,8	0,0	8,2	2,6	6,1	4,7	3,4	5,1	5,0	3,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

## 2. Niveles educativos y calificación laboral

El nivel educativo del personal empleado en el sistema financiero está por encima del promedio del mercado laboral en su conjunto (Cuadros 15 y A-10). La creciente importancia de la educación terciaria, puede observarse a partir del porcentaje en que ha variado el personal con esta formación, de 28% a 40% entre 1995 y 1999.

<sup>44</sup> Entrevista a Milagro Pau, Responsable de la Comisión de la Mujer de AEBU, realizada para la presente investigación.

Cuadro 15

**DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS EN EL SECTOR FINANCIERO POR NIVELES EDUCATIVOS***(Total país urbano. En porcentajes)*

	1986		1991		1995		1999		2003	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Primaria completa	3,6	0,0	12,8	7,1	8,7	6,1	3,7	3,7	8,0	3,9
Secundaria	88,8	96,7	56,6	52,9	56,3	54,2	53,3	43,5	47,0	37,9
Enseñanza técnica	0,0	0,0	1,1	1,9	1,3	2,4	1,1	3,6	7,9	15,0
Universidad	4,6	0,0	22,1	27,1	26,3	29,7	34,3	42,6	36,8	39,2
Otros	3	3,3	7,4	11	7,4	7,6	7,6	6,6	0,3	4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

Entre 1986 y 1991 hay un salto importante en los mayores niveles de calificación del sector y ello se profundiza en la segunda mitad de la década. Se observan movimientos similares para hombres y mujeres. Los mayores requerimientos de calificaciones probablemente repercutan en los niveles de las remuneraciones, y responden principalmente a las características del personal que realiza actividades bancarias en el sentido más tradicional.

*“En general, el personal en el sistema bancario está bien calificado dentro de la educación formal e incluso “curricularmente”, sobrecalificado”.*<sup>45</sup>

La demanda de niveles educacionales cada día más exigentes por parte del empresariado, no asegura necesariamente la preparación para el trabajo concreto.<sup>46</sup> Esta evolución en la demanda de educación podría obedecer al aprovechamiento de las ventajas que otorgarían estas condiciones, dada una situación de mercado con amplia oferta de este tipo de mano de obra. Esto sería válido incluso para aquellos que cumplen funciones que requieren efectivamente una menor calificación. Por su parte, la demanda de alta educación responde a la necesidad de contar con individuos con bases sólidas para la formación que brinda la empresa, para aplicaciones específicas cada día más flexibles, polivalentes y versátiles (Quiñones, 2004b).

En Uruguay, existen ofertas específicas de estudios de grado en Gestión Bancaria, Especialización en Finanzas, en Administración de Riesgos y los programas de Economía incluyen módulos específicos sobre sistema financiero que se constituyen en una oferta de formación para cuadros gerenciales de la empresa, la mayoría de las veces guiada en común acuerdo con éstas, ligada al reciclaje y la profundización de conocimientos en áreas estratégicas del negocio financiero (Quiñones, 2004b).

Por su parte, la formación brindada por las empresas es muy relevante. Considérese que 85% de los trabajadores bancarios del país han recibido cursos. La calidad de los cursos impartidos, evaluada según la duración de los mismos, señala que 45% de la población bancaria ha recibido cursos de «actualización» (no superan 20 horas de duración); 46% ha recibido cursos orientados a una mayor especialización y/o reciclaje –cursos entre 20 y 120 horas– y sólo 9% recibió cursos de

<sup>45</sup> La encuesta llevada a cabo en Uruguay por la Asociación de Bancarios (AEBU) da cuenta que en el sector bancario, no hay trabajadores/as relevados con niveles de educación inferiores al Segundo Ciclo (Secundaria) completo, siendo los que superan esta categoría, ya sea por poseer estudios universitarios completos o incompletos o haber recibido algún tipo de educación superior para-universitaria (p.e. magisterio o profesorado), el 80% de la población entrevistada. (Quiñones, 2004b).

<sup>46</sup> Entrevista realizada a Juan José Ramos, Dirigente sindical, Presidente del Consejo Banca Privada para la presente investigación.

más de 120 horas, es decir, más orientados a la formación profesional.<sup>47</sup> No se detectaron diferencias significativas en torno a la distinción de cursos y su aplicación en función del sexo. Sin embargo, se constata que la formación en la empresa se da en un marco de fuerte segmentación, siendo que los beneficios de la formación profesional recaen sobre todo en los trabajadores más calificados y de mayor jerarquía<sup>48</sup> (Quiñones, 2004b). En este contexto, la capacitación puede resultar funcional a la segmentación, ya que *“lo importante más que si puedes acceder a la capacitación o no, es si te asignan a un sector que el banco está dispuesto a desarrollar y por eso tienes la oportunidad de que te capaciten”*.<sup>49</sup>

Además, representantes de las trabajadoras han reconocido que los cursos se imparten en horarios que dificultan la participación de las mujeres en los mismos, debido a que fuera de la jornada de trabajo deben cumplir con su “segunda jornada”, ocuparse en tareas de cuidado de la familia y domésticas, que el sistema de género imperante les impone como responsables casi exclusivas. De otra parte, el personal de los mandos altos ha reconocido no haber tomado en consideración este aspecto, el que podría estar determinando la ausencia de trabajadoras en las aulas de la empresa. Una solución es por tanto impartir la capacitación dentro de la jornada laboral.<sup>50</sup>

En el caso de las AFAP o las tarjetas de crédito parece prevalecer menores niveles educativos dentro del sector, según la información obtenida a través de las entrevistas, pero sería necesario contar con información institucional.

### 3. Calidad del empleo

Si se consideran las ramas de ocupación, los sectores de “Servicios de Intermediación Financiera” y “Suministro de Electricidad, Gas y Agua” (básicamente la empresa Obras Sanitarias del Estado) son los que presentan menor participación en el subempleo (6,5 y 2,5% respectivamente, Cuadro A-11).<sup>51</sup> La cantidad de horas semanales trabajadas en promedio por los trabajadores del sector financiero en 2003, es de 40,6 y 39,2 para hombres y mujeres respectivamente. Para el total de los ocupados, en el caso de los hombres la cantidad de horas es algo superior 43 y para las mujeres de 35,2.

Como se observa en el Cuadro 16, para una proporción muy importante de los trabajadores del sector y superior al promedio de los ocupados, la jornada laboral es la normal de 8 horas, mientras que el porcentaje que trabaja a tiempo parcial es muy poco significativa.

<sup>47</sup> Los cursos que presentan más menciones son por su orden: computación, gestión bancaria, ventas, idiomas, marketing y comercio exterior. Computación y gestión bancaria son la orientación principal de los bancos en los cursos de formación profesional.

<sup>48</sup> Cabe acotar que la encuesta fue realizada en el año 2001. Tras la crisis del 2002, la formación pasa a adquirir un lugar secundario pues muchas compañías han congelado sus presupuestos. Éstos, al ser anuales han llevado a que 2003 no haya sido un año muy dinámico en este sentido y que recién en el año 2004 se pueda empezar a observar una leve recuperación. Las grandes compañías y multinacionales siguen siendo el motor de la formación en la empresa. De todas formas, las estadísticas indican que es el sector financiero el que más invierte en formación interna.

<sup>49</sup> Entrevista a Milagro Pau, Responsable de la Comisión de la Mujer de AEBU, para la presente investigación.

<sup>50</sup> Jornada “El empleo en el sector financiero y los desafíos para la equidad” Montevideo, 16 de diciembre de 2004. Organizada por la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL en el marco del Proyecto “Políticas laborales con enfoque de género”. En el evento se debatieron los resultados preliminares del presente estudio.

<sup>51</sup> La Pesca también presenta una baja participación (5,7%) pero, además, es muy bajo su aporte al empleo.

Cuadro 16

**DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS TOTALES Y DEL SECTOR FINANCIERO POR TRAMOS DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS EN PROMEDIO Y SEGÚN SEXO. AÑO 2003**

(En porcentajes)

Tramos	Total de ocupados (%)	Sector financiero (%)	% sobre el total de ocupados en el sector financiero
<b>Menos de 20</b>			
Hombres	38,0	42,7	0,9
Mujeres	62,0	57,3	1,3
Total	11,3	2,2	
<b>21 a 40</b>			
Hombres	49,8	58,5	40,0
Mujeres	50,2	41,5	28,4
Total	40,8	68,4	
<b>Más de 40</b>			
Hombres	69,2	54,2	15,9
Mujeres	30,8	45,8	13,5
Total	47,9	29,4	
Total	100,0	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

La precariedad del empleo considerando la cobertura de la seguridad social muestra que solamente el 2,6% de los ocupados en esta rama carece de seguridad social, mientras que para el total de la economía ese porcentaje alcanza a 39,5%, ubicándose en los extremos superiores la construcción (73,4%), actividad netamente masculina y el servicio doméstico 69,7% básicamente femenina (Cuadro A-12).

En cuanto a las remuneraciones, los ingresos relativos por hora de la rama de intermediación financiera casi triplican al promedio para el total de los ocupados (2.736). En el caso de los hombres dicha relación pasa a algo más de tres (3.038) mientras que en las mujeres es de 2.297. El salario por hora que está en el extremo más bajo de la distribución es el de las empleadas domésticas (Cuadro A-13).

Por tanto, la calidad del empleo en el sector de la intermediación financiera es de acuerdo a cualquiera de los indicadores convencionales la más alta del mercado. Sin embargo hay que destacar que existen al menos dos grandes diferencias entre la situación del personal femenino del conjunto del sistema, en particular el bancario, y el ocupado en crédito al consumo en especial, el que se maneja con tarjetas de crédito. En este último caso si bien la calidad del empleo y el salario mejoraron respecto a lo que era antes de ingresar al sindicato,<sup>52</sup> las condiciones aún parecen estar por debajo de las de los bancos.

#### **4. Las nuevas tecnologías y los cambios en la organización del trabajo**

Las nuevas tecnologías han incidido en los cambios de la estructura del empleo, en la estrategia hacia los clientes y en la regulación de las relaciones laborales. En particular, en el caso

<sup>52</sup> Aguirre (2003) señala actitudes en las empresas de crédito de discriminación de las mujeres, al reintegrarse después de la licencia maternal eran removidas de las tareas que venían desempeñando.

de la banca, se han extendido las tareas concernientes a la actividad comercial, atraer depósitos y ofrecer préstamos, liberando al personal de otras tareas; hay una creciente integración de los procesos de trabajo y, como consecuencia, una mayor polivalencia a nivel de los cargos.<sup>53</sup>

Entre los cuadros medios y superiores de estas instituciones ha crecido el número de especialistas, muchas veces contratados en forma de consultorías o transferidos de otras filiales regionales. Estos profesionales tienen alta formación académica, estudios de postgrado, generalmente MBA específicos en áreas como Dirección y Administración de Empresas, Dirección Comercial o Comercio Internacional, y tienden a estar especializados en el terreno de la informática (bancos de datos, redes, seguridad informática, etc.), en nuevos productos y operaciones financieras (transacciones que afectan cantidades muy importantes, en las que hay que tener en cuenta las rápidas variaciones de las cotizaciones y los tipos de interés, y que se refieren a productos financieros evolutivos). Al nivel subalterno, empleados poco calificados, la informatización, la automatización y la reestructuración acompañan la disminución e incluso desaparición de las tareas sencillas, repetitivas y materiales. Esto da lugar a la reducción de los puestos de trabajo a este nivel (recolección de datos, manipulación y transporte de documentos y de fondos, mecanografía, archivo y también explotación de la informática) que son contratadas bajo nuevas condiciones de inserción de la mano de obra, por medio de las cuales pierden estabilidad, como tercerizaciones o subcontrataciones. Han contribuido también a la disminución de la fuerza de trabajo ligada a estas tareas los incentivos por retiro o contratos a término (Quiñones, 2004b).

Entre los cambios organizacionales, el proceso de tercerización en el sistema financiero se profundiza fuertemente en los años 90. Los gastos de las entidades financieras en servicios tercerizados se triplicaron durante esa década. La externalización es mayor en las instituciones que han incrementado su participación en el crédito al menudeo y en servicios estandarizados que son publicitados masivamente. También se confirma la influencia de los aspectos institucionales en la magnitud de las actividades tercerizadas, mostrando que las instituciones oficiales y las cooperativas de ahorro y crédito tienen mayores trabas o una menor disposición a contratar externamente los servicios (Cladera, 2001).

Si se clasifican los servicios tercerizados según su nivel de difusión al interior del sector bancario (Libonatti, 1999):

- Las tercerizaciones de mayor difusión son: limpieza, seguridad, transporte de valores, mantenimiento de equipos y programas de computación y certificaciones médicas. Estos ya comenzaron a ser tercerizados en la década del ochenta.
- Las tercerizaciones de mediana difusión son: actividades vinculadas al trabajo de profesionales universitarios, tales como cobranza y seguimiento de deudores en situación irregular, estudio de garantías, tasaciones de inmuebles, asesoramiento impositivo, asesoramiento y procesos de selección en materia de recursos humanos, y asesoramientos legales en general. Asimismo ha ido creciendo la contratación de servicios de procesamiento de información contable y elaboración de estados contables, las tareas de promoción (que incluyen promoción de servicios especiales, préstamos personales, tarjetas de crédito, uso de terminales de autoconsulta, etc.) y también las tareas de mensajería y correspondencia.
- Las tercerizaciones incipientes: emisión y ensobrado de estados de cuenta, la magnetización de cheques a efectos de ser procesados para el *clearing*, y el archivo general de los bancos.

<sup>53</sup> Se integra muchas veces las tareas “*front office*” o en el trabajo comercial con las tareas de apoyo administrativo, el “*back office*”: por ejemplo, un cajero puede averiguar con una terminal de computación el estado de cuenta de un cliente (Quiñones, 2004b).

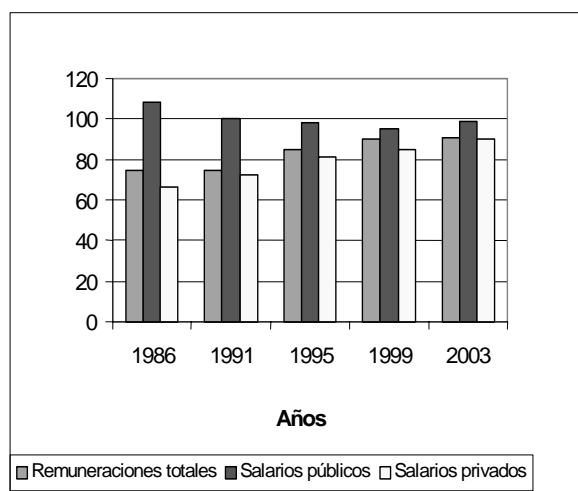
En el caso de las administradoras de crédito las nuevas contrataciones se hacen a través de empresas suministradoras de personal. Estas cobran una factura por el servicio prestado, sin que la empresa administradora genere ningún vínculo con el personal y, a su vez, éste tampoco pueda reclamar derechos de convenio colectivo ni sindicalizarse. La empresa mantiene personal de planta en las áreas más importantes y en los *shoppings* (vender o atender) tercerizan las contrataciones. Si bien los cambios tecnológicos en estas empresas han reducido algunos puestos de trabajo, la atención personalizada es imprescindible.

## 5. Diferencias en las remuneraciones de hombres y mujeres

Existen algunas similitudes entre el comportamiento de las brechas de género en las remuneraciones para el conjunto del mercado de trabajo y para el sector financiero. En ambos casos estas tienden a reducirse y son menores en el sector público que en el privado. En el primer caso los ingresos femeninos por hora corresponden al 99,0% del de los masculinos en 2003, mientras que en el segundo al 90,4% (Gráfico 9).

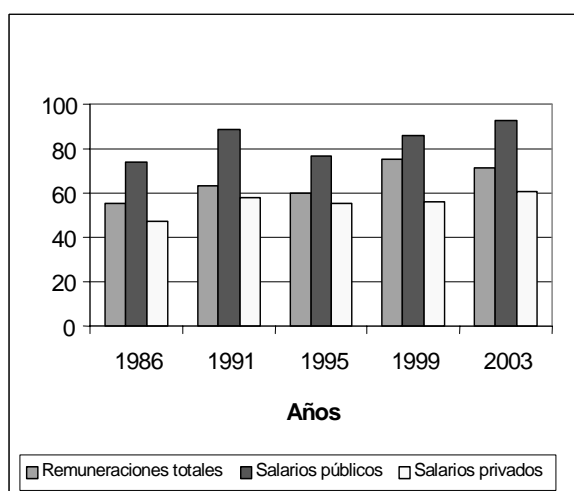
No obstante, en el sector financiero las brechas son mayores que para el promedio del mercado. En 2003, los salarios femeninos por hora en el sector público financiero representan el 92,7% de los masculinos y en el privado ese porcentaje era de 60,4% (Gráfico 10).

**Gráfico 9**  
**EVOLUCIÓN DEL RATIO DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**  
(Total país urbano. En porcentajes)



**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 10**  
**EVOLUCIÓN DEL RATIO DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR FINANCIERO**  
(Total país urbano. En porcentajes)



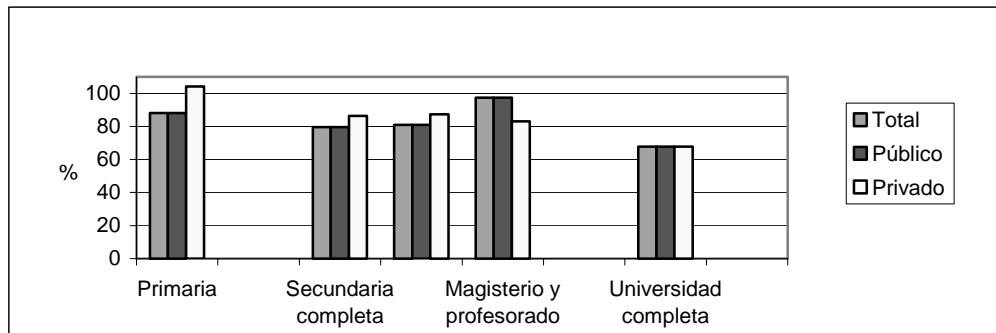
**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

Cuando se consideran todas las ramas de actividad, las diferencias en las remuneraciones según niveles educativos entre hombres y mujeres también son mayores en el sector privado que en el público. En el sector financiero tiende a darse la misma situación. A su vez, en uno y otro caso se verifica la existencia de brechas menores a inferiores niveles educativos, ocurriendo lo contrario para quienes tienen niveles terciarios<sup>54</sup> (Gráficos 11 y 12 y Cuadro A-14). En el sector público financiero el salario para mujeres con estudios terciarios equivale al 90% del de los hombres, en tanto en el sector privado se presenta una notable brecha y esa proporción alcanza a 61,8%.

<sup>54</sup> El cálculo de las remuneraciones promedio reuniendo dos años, 2002 y 2003 es consistente con los resultados obtenidos para 2003.

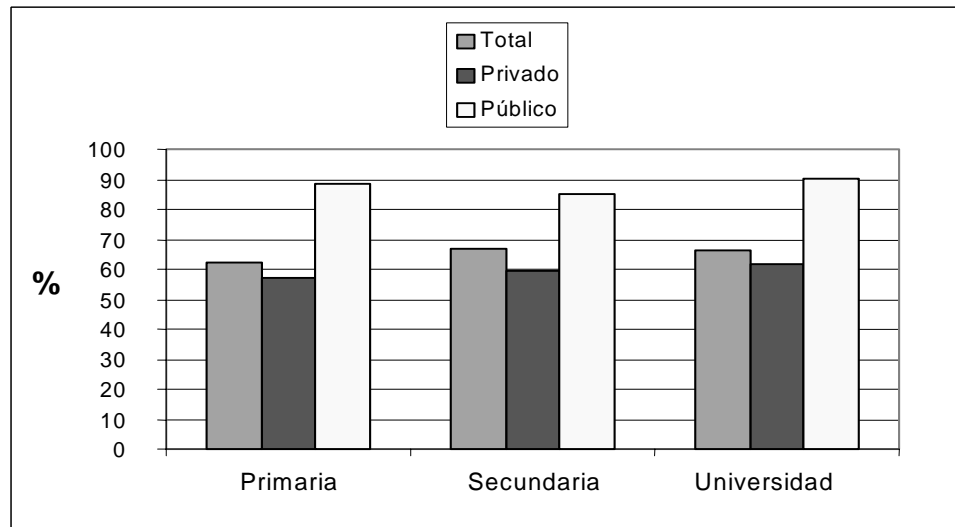


**Gráfico 11**  
**PROPORCIÓN DE SALARIO FEMENINO RESPECTO AL MASCULINO SEGÚN NIVELES EDUCATIVOS. TOTAL DEL PAÍS. AÑO 2003**  
 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Continua del Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 12**  
**PROPORCIÓN DE SALARIO FEMENINO RESPECTO AL MASCULINO EN EL SECTOR FINANCIERO. PERÍODO 2002 – 2003**  
 (En porcentajes)



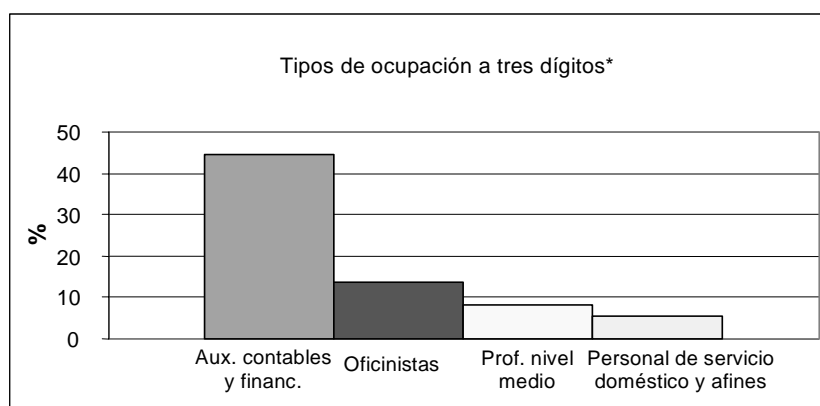
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

¿Qué explica las brechas de remuneraciones entre hombres y mujeres en el sector?

Los estudios realizados en el país para explicar la permanencia de diferencias de género en las remuneraciones ha puesto énfasis en la hipótesis de “*crowding*”, es decir, que en las ocupaciones en que las mujeres se concentran en mayor proporción, los salarios son menores y explican las brechas a nivel general (Amarante y Espino, 2001). En el caso del sector financiero, la apertura de los tipos de ocupación a tres dígitos muestra lo siguiente en términos de segregación:

- Alrededor del 70% de las mujeres se concentra en cuatro tipos de ocupación.<sup>55</sup>
- En tres de éstas, a su vez, la presencia femenina es superior a la del promedio, lo cual se hace más evidente en la ocupación de “Limpiador o auxiliar de servicio”, donde las mujeres constituyen el 100%.
- En estas cuatro ocupaciones se concentran alrededor del 58% de los hombres.

**Gráfico 13**  
**DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADAS EN EL SECTOR FINANCIERO POR TIPO DE OCUPACIÓN. TOTAL AÑO 2003**  
(En porcentajes)



**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

\* Ver anexo metodológico.

La proporción de mujeres dentro de cada una de estas ocupaciones se muestra en el cuadro 17.

**Cuadro 17**  
**PROPORCIÓN DE MUJERES SEGÚN TIPO DE OCUPACIÓN EN EL SECTOR FINANCIERO. AÑO 2003**

Tipo de ocupación	Total %
Auxiliares contables y financieros	46,8
Oficinistas	53,1
Profesiones de nivel medio en operaciones financieras y comerciales	38,9
Limpiadores y afines	100,0

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

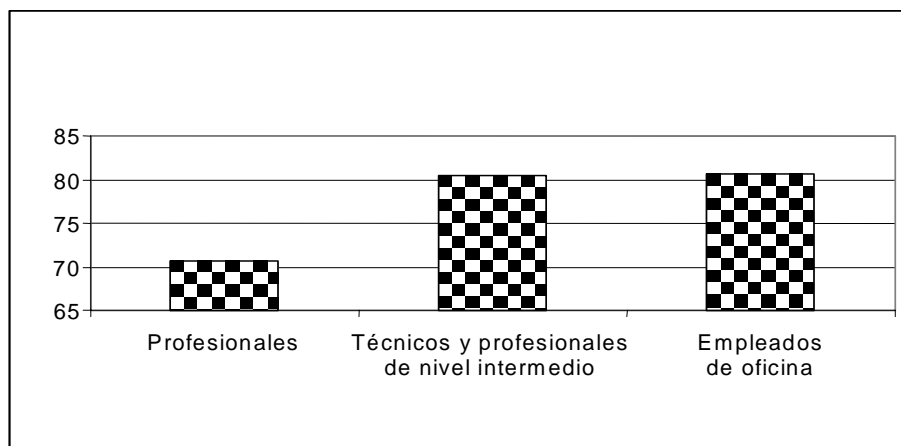
Cuando se considera el total del empleo en el sistema financiero, parte de las brechas de género promedio responden a que el personal de tarjetas de crédito principalmente femenino tiene un convenio colectivo y un sistema de salario muy distinto al de un banco.<sup>56</sup> El sueldo básico es aproximadamente la mitad del de la banca privada lo cual genera una disparidad bastante importante.

<sup>55</sup> Ver Anexo 2: Aspectos metodológicos. 412. Auxiliares contables y financieros; 419. Oficinistas; 341 profesiones de nivel medio en operaciones financieras y comerciales; 913. Personal doméstico y afines, limpiadores, lavaderos y planchadores.

<sup>56</sup> “La franja de trabajadores bancarios que están por encima de las remuneraciones mínimas establecidas por el convenio haya crecido substancialmente en los últimos cuatro años por una acción discrecional de la dirección de los Bancos” Entrevista realizada a Juan José Ramos, Dirigente sindical, Presidente del Consejo Banca Privada para la presente investigación.

Los diferenciales salariales del sector se expresan en ratios por sexo de 70,6% para los profesionales, 80,6% en el caso de los empleados de oficinas y 80,5% (Gráfico 14) en los técnicos y profesionales de nivel medio.<sup>57</sup> Para el total del mercado de trabajo esas diferencias son similares, con excepción de lo que ocurre entre los profesionales para quienes son algo menores que en el sistema financiero.

**Gráfico 14**  
**PROPORCIÓN DEL SALARIO FEMENINO POR HORA RESPECTO AL MASCULINO**  
**PARA TIPOS DE OCUPACIÓN SELECCIONADOS, PERÍODO 2002 – 2003**  
*(En porcentajes)*



**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

*En síntesis:* La evolución del empleo en el sector financiero ha tendido a reducir las diferencias cuantitativas en la participación de hombres y mujeres sobre el total de los ocupados. A esta evolución, en parte ha contribuido la inclusión de las empresas administradoras de crédito (tarjetas de crédito, créditos directos) al sistema financiero y la participación femenina en la banca pública.

La evolución de la participación femenina por tipo de ocupación fue creciente para profesionales y técnicos, y gerentes y administradores principalmente debido al rol de la banca pública. En el caso de las AFAP o las tarjetas de crédito parecen prevalecer menores niveles educativos, según la información obtenida a través de las entrevistas, pero sería necesario confirmarlo con información institucional. La tendencia verificada en el sistema financiero da cuenta de la apertura de espacios para un mejor perfil para las mujeres desde el punto de vista jerárquico.

El nivel educativo del personal empleado en el sistema financiero está por encima del promedio del mercado laboral, con una importancia creciente de la educación terciaria. La calidad del empleo, tanto para hombres como para mujeres, es superior a la del promedio del mercado. No obstante debe considerarse que no todo el sector que se analiza tiene las mismas condiciones: en las administradoras de crédito las nuevas contrataciones se hacen a través de empresas suministradoras de personal, lo cual impide reclamar derechos de convenio colectivo o sindicalizarse.

Existen algunas similitudes entre el comportamiento de las brechas de género en las remuneraciones en el conjunto del mercado de trabajo y en el sector financiero; en ambos casos

<sup>57</sup> No se calcula el diferencial entre los directivos debido a la escasa representatividad de las mujeres en la muestra.

estas tienden a reducirse, son menores en el sector público que en el privado y mayores en el nivel terciario de educación. Dichas brechas son mayores en el sector que para el promedio del mercado. En parte, las brechas de género promedio responden a que el personal de tarjetas de crédito, principalmente femenino, tiene condiciones de trabajo y remuneraciones inferiores a las de la banca y al interior de las empresas, las diferencias se explican por los diferentes niveles jerárquicos ocupados por hombres y mujeres.

## C. Empleo y crisis

La crisis ha afectado el empleo tanto por el cierre de bancos, como por el proceso de desintermediación financiera que se ha verificado. A esto se suma la reestructura del sistema financiero y su concentración, afectando negativamente el sistema de previsión social del sector bancario, lo que profundiza la crisis del empleo en el sector. Según el dirigente sindical, Juan José Ramos, el alto nivel de los aportes patronales e individuales a la Caja Bancaria (30% y 24% respectivamente) es, a su vez, una traba a la generación de nuevos puestos de trabajo.

Después de la crisis del 2002, en el sector privado se perdió un 38% del total de los puestos de trabajo, y algo más por políticas de incentivos pactadas entre trabajadores y bancos. En este contexto se han logrado hacer efectivas negociaciones para la rama en su conjunto, las cuales abarcaron temáticas más allá del ajuste salarial: condiciones laborales, seguro de desempleo (la extensión a 18 meses en su duración), recontractación de los empleados afectados por los bancos en quiebra (llegando a reintegrar aproximadamente 700, de un total de 1.800 desempleados) (Cuadro A-15).

El convenio con la banca pública asegura que cada 3 funcionarios que anualmente se jubilan entra un desempleado del desaparecido Banco de Crédito. Según las fuentes consultadas los reingresos no han presentado problemas vinculados a la discriminación de género.

El papel de AEBU durante la crisis consistió en generar espacios de discusión, convocar a la organización de los ahorristas y presentar ante el Parlamento un proyecto para la conformación de una Comisión Nacional para la Reconversión del Sistema Financiero.

*En síntesis*, la crisis no parece haber afectado de manera diferencial a hombres y mujeres. No obstante, no se dispone de información desagregada por sexo relativa a despidos y reingresos que permita una afirmación contundente en esta materia.

## V. Conclusiones

---

El desarrollo del sector financiero en el país ha acompañado las transformaciones del conjunto de la economía: ha sido impactado por serias crisis y a su vez ha impactado al resto de los sectores de la actividad económica, y a la sociedad toda. Las respuestas a las crisis han puesto en juego la capacidad de negociación de los actores sociales, sindicales y políticos, los grandes empresarios nacionales y las empresas transnacionales.

Es un sector importante dentro del empleo nacional en términos cuantitativos y cualitativos, en la medida que ha logrado mantener dentro de ciertas limitaciones condiciones laborales relativamente superiores al resto del mercado de trabajo. Ello se explica, en buena parte, por las características económicas del sector, pero también, por las características de la organización sindical. No obstante, las transformaciones inducidas por la globalización de los sistemas financieros, el cambio tecnológico y los cambios organizacionales, incidieron en la magnitud y calidad del empleo. Las grandes transformaciones han ido a la par de otras más generales, que atañen a los comportamientos sociales, en general, y a los cambios en el orden de género en particular. Es decir, en el conjunto de normas formales e informales que diseñan lo femenino y lo masculino, y su valorización en los roles sociales de hombres y mujeres.

Las mujeres han ganado espacios en el empleo y en la profesionalización del sistema financiero y es probable que esta tendencia continúe, no sin contradicciones y diferencias. A ello han contribuido las mejoras en los niveles educativos alcanzados, así como diversos cambios en las actividades del sector que revalorizan las competencias sociales femeninas.

El proceso de feminización del empleo en el sistema financiero también ha respondido a la tendencia general que ha acompañado el proceso de difusión de la informática.

El “techo de cristal” –restricciones al acceso a cargos jerárquicos para las mujeres– en algunos casos fue traspasado por considerar que las mujeres tenían aptitudes especiales para captar el mayoritario público femenino de los *shoppings*, con lo cual se accedió a cargos gerenciales.

Las diferencias más importantes que se advierten en el análisis comparativo en la situación de hombres y mujeres empleados en el sector, radican principalmente en dos aspectos: la segregación ocupacional de género vertical, es decir, su concentración en niveles no directivos; pero también, en la segregación ocupacional horizontal debido al aumento de la presencia femenina en tareas del sector diferentes a las bancarias o más tradicionales y que, por lo tanto, presentan diferentes niveles de remuneración, aunque sin duda han representado relevantes yacimientos de empleo femenino. El fenómeno de la segregación, en un sector con convenios colectivos para la fijación salarial y las condiciones laborales y con cláusulas de equidad de género en algunos casos, puede ser el que contribuya a explicar la discriminación que se percibe en el sector. Un análisis más detallado respecto a las ocupaciones y remuneraciones por tipo de institución, permitiría tener un panorama más realista de la situación, así como establecer explicaciones más ajustadas.

La segregación sin duda se explica tanto por el lado de la oferta como de la demanda: los cambios en la situación de las mujeres en el empleo pasan, como señalaba una dirigente sindical entrevistada, por un *“cambio de cabeza del rol que la mujer debe cumplir en la sociedad. Eso es fundamental. Y creo que hay mujeres que aún le tienen miedo a estos cambios, porque hay que ser más audaz”*.

Del lado de la demanda aunque no existe una actitud explícita se observan prácticas discriminatorias que mantienen “las capacidades y competencias femeninas en un estado de infrautilización, pese al discurso respecto a que dichas capacidades son vitales para los servicios financieros” (Quiñones, 2004b).

El sistema financiero ha significado una oportunidad de trabajo para mujeres, en particular para quienes cuentan con estudios técnicos y terciarios. Sin embargo, algunos rasgos de discriminación de género persisten, lo cual como se dijo se visualiza en el nivel alcanzado por las mujeres en la escala jerárquica y en la brecha de remuneraciones.

## A. Propuestas

Sin duda el empleo en el sector conserva altos niveles de calidad comparada con el conjunto del mercado laboral y se ha convertido en un yacimiento de empleo femenino que mejora las condiciones generales. No obstante, como se ha señalado se mantienen diferencias respecto a los hombres que requieren políticas de capacitación, ascenso y promoción tendientes a promover la igualdad de oportunidades.

Las actividades de formación sobre la base de la igualdad de oportunidades permitirían la participación de las mujeres, tanto para desarrollar sus competencias como para mejorar sus remuneraciones y posibilidades de promoción.

- Los horarios, días o duración de los cursos de capacitación o requerimientos previos deben atender al objetivo de la equidad facilitando el acceso pleno de las mujeres. Ello supone, además, salir del marco de las ocupaciones “femeninas”, es decir ir más allá de una perspectiva “naturalista” de las competencias sociales.

- La diversificación de las aspiraciones profesionales y la promoción que mejore las condiciones de empleo y las remuneraciones femeninas puede estimular cambios en la oferta, contribuyendo a eliminar o disminuir mecanismos de autoexclusión.

Considerando la extranjerización del sistema, la promoción de la equidad de género puede depender en buena medida de las casas matrices y sus modalidades de gestión de recursos humanos.

- Las articulaciones, a nivel sindical e internacional respecto a la equidad de género, pueden contribuir a la implementación de políticas antidiscriminatorias.
- La firma de cláusulas de equidad en los convenios colectivos pueden tener un mayor apoyo, si se asumen desde articulaciones regionales o internacionales.

A nivel de los actores sociales:

- Es necesario promover una discusión profunda de estos temas al interior del sindicato, de manera de sensibilizar y promover estrategias y políticas de acción hacia el nuevo gobierno y los empresarios;
- Difundir experiencias y buenas prácticas.
- Promover espacios de negociación para tratar asuntos referidos a la equidad de género, en lo referente a las políticas de recursos humanos, especialmente, la definición de indicadores de acceso de la mujer a los cursos de capacitación, la igualación de las remuneraciones por igual trabajo o por trabajo de igual valor, aspectos que pueden integrarse a la negociación colectiva.

En relación a la producción de información estadística:

- Se requiere promover su desagregación por sexo al interior de las instituciones, así como identificar qué variables no se relevan sistemáticamente para poder realizar estudios que evalúen la situación de las mujeres y las relaciones de género en el sector. Por ejemplo, licencias o ausencias discriminadas por causas y por sexo, horas de trabajo y horas extras, participación en capacitaciones, etc.

En el ámbito de la investigación, se señalan varios vacíos ante los cuales deberían desarrollarse nuevos estudios:

- El empleo en el sistema financiero no bancario: en particular en las casas de crédito, tanto por las condiciones laborales como por la concentración masiva de mujeres, así como en los nuevos sectores (compañías de seguros y AFAP). En los nuevos sectores, el desconocimiento sobre la situación y las características del empleo y los salarios es aún mucho mayor que en el resto; y menos aún se conoce la situación de las mujeres y las relaciones de género.
- Profundizar en el estudio de las trayectorias laborales en el sistema financiero sería de sumo interés para comprender las diferencias en las carreras profesionales de hombres y mujeres, sus determinantes y efectos sobre las situaciones de bienestar y los proyectos personales.<sup>58</sup>
- Es necesario avanzar en el conocimiento sobre las evaluaciones de desempeño y su influencia sobre la igualdad de oportunidades, así como profundizar el estudio de la discriminación de género a nivel jerárquico y funcional, identificando medidas para su superación.

<sup>58</sup> Un aporte en esta dirección es el estudio de Mauro (2004b) realizado en el marco del proyecto "Políticas laborales con enfoque de género" que ejecuta la CEPAL.





## Bibliografía

---

- Aguirre, R. (2003) “Maternidad, carrera laboral y discriminación. Un estudio de caso en el sector financiero”, Resultados de investigación: “Género, Ciudadanía Social y Trabajo”, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, Abril.
- Amarante, V. (1999) “Estructura del mercado financiero y estrategias bancarias en el Uruguay de los noventa”, Serie Documentos de Trabajo, DT 1/99, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Montevideo, Junio.
- Amarante, V.; Arim, R. (2003) “Mercado laboral en Uruguay, 1986-2002.”, Informe final preparado para la Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile, Noviembre.
- Amarante, V.; Espino, A. (2001), “La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-1999)”, Serie Documentos de Trabajo, DT 3/01, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Montevideo, Noviembre.
- Arim, R.; Vallcorba, M (1999) “El mercado bancario en el Uruguay de los noventa”, Serie Documentos de Trabajo, DT 2/99, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Montevideo, Junio.
- Asociación de Bancarios del Uruguay (2001) “El sistema financiero uruguayo: un asunto de estado”, AEBU Documentos, Asociación de Bancarios del Uruguay, Montevideo.
- \_\_\_\_\_ (2003) “Informe de AEBU sobre los bancos: BBVA y BSCH”, AEBU Documentos, Asociación de Bancarios del Uruguay, Montevideo.
- \_\_\_\_\_ (2004) <http://www.aebu.org.uy>
- Banco Central del Uruguay (2003) “Boletín Estadístico”, Area de Estadísticas Económicas, Banco Central del Uruguay, Montevideo, Abril-Junio.
- \_\_\_\_\_ (2004) “Reporte de Estabilidad Financiera”, Superintendencia de Instituciones de Intermediación Financiera, Banco Central del Uruguay, Montevideo, 2do. Trimestre.

- \_\_\_\_\_ (2004-2005) “Memoria Trimestral del Régimen de Jubilación por Ahorro Individual Obligatorio”, División Mercado de Valores y Control de AFAP, Banco Central del Uruguay, Montevideo, Diciembre-Febrero.
- Bergara, M.; Tansini, R. (editores) (2000) “La banca uruguaya en los noventa. Estudios microeconómicos”, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, Julio.
- Cladera, J.J. (2001) “Mercado financiero y creación de empleo”, AEBU Documentos, Asociación de Bancarios del Uruguay, Montevideo, Diciembre.
- \_\_\_\_\_ (2003) “Apuntes para la elaboración de propuestas sobre el sistema financiero ante la situación del país”, AEBU Documentos, Asociación de Bancarios del Uruguay, Montevideo.
- Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (2004). Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo. Propuesta para la acción. Montevideo.
- Espino, A. (1999) “Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una perspectiva sindical.” CIEDUR - Fundación Friedrich Ebert (FESUR.).
- Fornaro, J.M. (1998) “El sistema financiero y la flexibilidad, en cifras: algunas reflexiones”, Seminario «*Democracia, desarrollo y sistema financiero*», Asociación de Bancarios del Uruguay, Montevideo, Noviembre.
- Libonatti, H. (1999) “La tercerización en el sistema bancario uruguayo: un enfoque institucional”, trabajo monográfico presentado ante la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República para obtener el título de grado de la Licenciatura en Economía, Montevideo, Setiembre.
- Mantero, R.; Supervielle, M. (1998) “Flexibilización y Regulación”, Seminario «*Democracia, desarrollo, y sistema financiero*», Asociación de Bancarios del Uruguay, Montevideo, Noviembre.
- Martínez, Juliana (2005) El empleo en los servicios financieros. Costa Rica: buenas y no tan buenas noticias... Serie Mujer y Desarrollo No 62, Santiago de Chile, CEPAL.
- Mauro, Amalia (2004a) “El empleo en el sector financiero en Chile. Nuevas oportunidades, conocidas discriminaciones”, Serie Mujer y Desarrollo No 58, Santiago de Chile, CEPAL.
- \_\_\_\_\_ (2004b) “Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres”, Serie Mujer y Desarrollo No 59, Santiago de Chile, CEPAL.
- Mazzei, Enrique. Comp. (2003) *Las nuevas funciones del sindicalismo en el cambio del milenio*. En: El Uruguay desde la Sociología: integración, desigualdades, trabajo y educación. Primera Reunión Anual de Investigadores del Departamento de Sociología – Las Brujas 2002. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Mesías Martínez, L. (2004) “Fusiones y adquisiciones bancarias. Estudio de caso: Nuevo Banco Comercial”, trabajo monográfico presentado ante la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República para obtener el título de grado de la Licenciatura en Economía, Montevideo, Mayo.
- Noya, N. (1998) “Perspectivas de desarrollo del sistema bancario uruguayo”, Seminario «*Democracia, desarrollo, y sistema financiero*», Asociación de Bancarios del Uruguay, Montevideo, Noviembre.
- Porto, L. (2002) “Uruguay 2002: para entender la crisis bancaria”, Ediciones de la Banca Oriental y Facultad de Ciencias Económicas y de Administración – Universidad de la República, Montevideo, Setiembre.
- Quiñones, M. (2004a) “Globalización de las relaciones laborales en el sector financiero: de la problemática de la difusión a la comunicación.”, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
- \_\_\_\_\_ (2004b) “Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias”, Serie Mujer y Desarrollo No 61, Santiago de Chile, CEPAL.
- Rivas, F.; Rossi, M. (2000) “Discriminación salarial en Uruguay. 1990-1997.”, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Supervielle, M.; Quiñones, M. (2001) “Las nuevas funciones del Sindicalismo en el cambio del milenio”, reformulación y ampliación del artículo “Reforma Laboral y nuevas funciones del sindicalismo en Uruguay” publicado en la Revista Estudios del Trabajo N°22, Buenos Aires, Segundo semestre.
- Vallcorba, M. (2003) “La crisis bancaria uruguaya de 2002”, Banco Central del Uruguay. (pendiente de publicación).
- Vigorito, A; Amarante, V.; Arim, R; Notaro, J. *Matrices de empleo y remuneraciones*. Uruguay, 1990 -1997. Julio de 1999. Serie Avances de Investigación . Instituto de Economía. UDELAR.

## **Anexos**

---

## Anexo 1: Cuadros estadísticos

**Cuadro A-1**  
**CRÉDITO DE LOS BANCOS PRIVADOS AL SECTOR PRIVADO RESIDENTE POR TIPO DE ACTIVIDAD**  
(En porcentajes del total)

Año	Agro	Industria	Comercio	Servicios	Consumo	Total
1990	13,0	46,9	22,8	8,3	8,9	100,0
1991	11,2	44,6	26,0	9,0	9,1	100,0
1992	12,9	37,9	28,8	10,4	10,1	100,0
1993	13,8	33,8	28,6	11,0	1,8	100,0
1994	9,7	32,1	28,0	11,9	18,4	100,0
1995	10,4	33,1	26,8	13,2	16,6	100,0
1996	9,2	33,2	24,5	13,8	19,3	100,0
1997	9,7	29,7	23,3	15,3	22,0	100,0
1998	9,0	27,8	21,5	15,6	26,1	100,0
1999	9,0	27,9	20,2	16,5	26,3	100,0
2000	9,7	27,4	22,0	18,0	22,9	100,0
2001	10,5	26,6	20,5	17,9	24,6	100,0
2002	11,6	26,9	19,8	18,9	22,9	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a información del Banco Central del Uruguay, Series Estadísticas.

**Cuadro A-2**  
**CRÉDITO DEL BANCO REPÚBLICA AL SECTOR PRIVADO RESIDENTE POR TIPO DE ACTIVIDAD**  
(En porcentajes del total)

Año	Agro	Ind. y Com.	Consumo	Otros	Total
1994	25,4	45,6	12,9	16,1	100,0
1995	25,3	42,8	13,9	18,0	100,0
1996	32,8	46,5	15,4	5,3	100,0
1997	36,8	46,0	15,7	1,5	100,0
1998	35,6	43,9	18,7	1,8	100,0
1999	33,0	42,4	20,9	3,7	100,0

Fuente: Instituto de Economía en base a datos del Banco de la República Oriental del Uruguay.

**Cuadro A-3**  
**CANTIDAD DE COTIZANTES POR CONGRESO DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES**

	Total	Índice afiliación (base 87)	Públicos	Índice afiliación (base 87)	Privados	Índice afiliación (base 87)
Congreso 1987	236,640	100,0	114,951	100,0	121,689	100,0
Congreso 1990	222,310	93,9	118,910	103,4	103,400	84,9
Congreso 1993	173,433	73,2	108,291	94,2	65,142	53,5
Congreso 1996	126,200	53,32	82,700	71,94	43,500	35,75
Congreso 2001	122,057	51,58	72,788	63,32	49,269	40,49

Fuente: Mazzei, Enrique. Comp. (2003) *Las nuevas funciones del sindicalismo en el cambio del milenio*. En: El Uruguay desde la Sociología: integración, desigualdades, trabajo y educación. Primera Reunión Anual de Investigadores del Departamento de Sociología – Las Brujas 2002. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Cuadro A-4

**DIEZ PRIMEROS SINDICATOS POR NÚMERO DE COTIZANTES**

Congreso 1987		Congreso 1990		Congreso 1993		Congreso 2001	
COFE	25 508	COFE	26 344	COFE	20 477	COFE	14 400
AEBU	15 344	AEBU	15 476	FNM	16 350	FUS	13 600
FUS	13 400	FUS	13 500	FUS	13 500	AEBU	13 400
SUNCA	11 156	FNM	13 055	AEBU	13 377	FUM	9 200
FNM	10 019	SUNCA	12 600	AUTE	9 000	ADEOM	7 200
COT	9 000	AUTE	9 000	FUM	9 000	AUTE	6 000
AUTE	8 663	ADEOM	9 000	ADEOM	8 300	SUTEL	4 000
ADEOM	8 417	FUM	8 075	SUNCA	8 000	FENAPES	4 000
FOT	7 664	COT	7 700	SUTEL	5 500	FUECI	4 000
FUECI	7 516	FOT	7 500	FFOSE	5 050	FFOSE	3 800

**Fuente:** Mazzei, Enrique. Comp. (2003) *Las nuevas funciones del sindicalismo en el cambio del milenio*. En: El Uruguay desde la Sociología: integración, desigualdades, trabajo y educación. Primera Reunión Anual de Investigadores del Departamento de Sociología – Las Brujas 2002. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Cuadro A-5

**PARTICIPACIÓN POR SEXO EN EL SECTOR FINANCIERO**

(Total del país urbano. En porcentajes)

1986		1991		1995		1999		2003	
% hombres sobre el total	% mujeres sobre el total	% hombres sobre el total	% mujeres sobre el total	% hombres sobre el total	% mujeres sobre el total	% hombres sobre el total	% mujeres sobre el total	% hombres sobre el total	% mujeres sobre el total
1,2	1,4	2,6	1,6	2,5	1,9	2,1	1,9	1,9	1,9
Participación en la rama									
masculina %	femenina %	masculina %	femenina %	masculina %	femenina %	masculina %	femenina %	masculina %	femenina %
56,5	43,5	70,8	29,2	64,2	35,8	60,3	39,7	56,4	43,6

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

Cuadro A-6

**DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN ESTADO CIVIL EN EL SECTOR FINANCIERO. AÑO 2003**

(En porcentajes)

	Hombres	Mujeres
Casado	69,1	57,2
Unión libre	4,9	9,2
Divorciado	4,6	9,7
Separado	1,9	3,6
Viudo	0,6	0,9
Soltero	18,9	19,4
	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

**Cuadro A-7**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS POR TRAMOS DE EDAD SEGÚN SEXO**  
*(Total país urbano. En porcentajes)*

	1986		1991		1995		1999		2003	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
14 - 24	18,2	17,3	17,8	16,0	18,9	17,3	15,3	25,0	15,3	18,2
25 - 34	23,5	27,4	22,9	25,4	21,7	23,1	23,4	31,0	23,4	22,5
35 - 44	21,4	24,0	21,9	25,1	22,1	25,8	26,5	32,0	26,5	23,3
45 - 59	27,9	25,7	27,7	26,6	27,1	26,2	27,9	0,4	27,9	27,5
60 y más	9,0	5,6	9,8	6,9	10,2	7,5	6,9	11,7	6,9	8,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

**Cuadro A-8**  
**DISTRIBUCIÓN DE MUJERES EMPLEADAS EN EL SISTEMA FINANCIERO POR TRAMOS DE EDAD. AÑO 2003**  
*(En porcentajes)*

Mujeres edades	Administradoras de consorcios	Bancos oficiales	Bancos privados	Cajas bancarias, financieras y empresas sub.	Compañías de seguros	Cooperativas de ahorro y crédito	Otros	Total	Total
15 - 19	--	--	--	25,0	--	25,0	50,0	100,0	0,1
20 - 24	3,2	3,2	56,5	9,7	6,5	9,7	11,3	100,0	1,3
25 - 29	1,2	17,5	49,7	10,9	9,5	4,4	6,8	100,0	7,3
30 - 34	--	31,8	37,3	6,1	9,3	10,5	5,0	100,0	12,0
35 - 39	0,4	52,0	23,5	3,3	4,0	13,7	3,2	100,0	16,3
40 - 44	0,3	73,4	11,9	2,2	1,9	8,2	2,1	100,0	28,8
45 - 49	0,3	69,4	19,4	1,3	1,3	5,7	2,5	100,0	19,6
50 - 54	0,8	66,9	14,0	1,0	2,2	5,5	9,5	100,0	10,6
55 - 59	1,4	82,6	6,5	0,7	2,9	5,1	0,7	100,0	3,0
60 - 64	--	89,5	--	--	2,6	--	7,9	100,0	0,8
65 - 69	--	100,0	--	--	--	--	--	100,0	0,1
70 - 74	--	100,0	--	--	--	--	--	100,0	--
75 - 79	--	--	--	--	100,0	--	--	100,0	--

Fuente: Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, 2003. Base de datos.

**Cuadro A-9**  
**DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES EMPLEADOS EN EL SISTEMA FINANCIERO POR TRAMOS DE EDAD. AÑO 2003**  
*(En porcentajes)*

Hombres edades	Administradoras de consorcios	Bancos oficiales	Bancos privados	Casas bancarias, financieras y empresas sub.	Compañías de seguros	Cooperativas de ahorro y crédito	Otros	Total	Total
15 - 19	--	--	--	--	--	100,0	--	100,0	--
20 - 24	--	--	60,0	9,1	14,5	5,5	10,9	100,0	0,7
25 - 29	0,3	14,0	51,6	8,2	17,8	4,7	3,5	100,0	4,6
30 - 34	0,2	21,7	51,6	5,8	11,9	5,8	3,0	100,0	8,0
35 - 39	0,2	57,1	26,3	4,1	3,0	7,2	2,1	100,0	13,9
40 - 44	0,1	61,1	28,5	1,9	1,5	4,6	2,3	100,0	26,6
45 - 49	0,3	59,4	31,5	2,6	0,9	3,6	1,7	100,0	21,6
50 - 54	0,1	64,8	23,2	1,1	1,5	3,2	6,1	100,0	11,2
55 - 59	0,1	55,8	8,9	1,2	0,6	2,8	30,6	100,0	11,8
60 - 64	1,2	65,1	9,3	2,3	10,5	3,5	8,1	100,0	1,1
65 - 69	--	79,3	3,4	--	10,3	3,4	3,4	100,0	0,4
70 - 74	--	33,3	--	33,3	--	--	33,3	100,0	--
75 - 79	--	100,0	--	--	--	--	--	100,0	--
									100,0

Fuente: Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias.2003. Base de datos.

**Cuadro A-10**  
**EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS POR NIVELES EDUCATIVOS**  
*(Total país urbano. En porcentajes)*

	1986		1991		1995		1999		2003	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Primaria completa	44,3	43,6	40,1	33,7	36,7	28,8	26,8	32,9	30,9	22,5
Secundaria incompleta	22,0	22,1	25,0	28,5	27,1	29,1	26,3	26,1		
Secundaria completa	6,7	7,3	5,4	8,5	6,2	10,0	15,0	10,4		
Secundaria	28,7	29,5	30,4	37,0	33,3	39,2	41,3	36,5	38,2	40,2
Enseñanza técnica	15,4	8,3	17,6	8,5	16,9	9,0	8,6	17,6	16,6	11,4
Magisterio y profesorado	0,0	8,2	0,9	7,2	1,1	7,2	6,7	0,9	1,3	7,4
Universidad incompleta	4,9	4,5	4,9	6,2	5,6	7,7	15,3	10,3		
Universidad completa	3,0	2,9	4,2	6,2	4,9	7,1	0,7	0,7		
Universidad	7,9	7,4	9,2	12,4	10,4	14,9	16,0	11,0	12,5	18,1
Otros	3,7	3,0	1,8	1,3	1,6	1,0	0,6	1,1		
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

Cuadro A-11

**ESTIMACIÓN DEL PORCENTAJE DE POBLACIÓN SUBEMPLEADA EN CADA CLASE DE ACTIVIDAD RESIDENTE EN LOCALIDADES DE 5.000 O MÁS HABITANTES. AÑO 2003**  
(En porcentajes)

	<b>Trabajador subempleado</b>
Total	19,3
(A) Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	9,7
(B) Pesca	5,7
(C) Explotación de minas y canteras	9,1
(D) Industria manufacturera	16,3
(E) Suministro de electricidad, gas y agua	2,5
(F) Construcción	34,7
(G) Comercio al por menor y al por mayor; reparación de vehículos	14,6
(H) Hoteles y restaurantes	15,2
(I) Transporte, almacenamiento y comunicaciones	12,1
(J) Intermediación financiera	6,5
(K) Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	23,0
(L) Administración pública y defensa; planes de seguridad social	7,8
(M) Enseñanza	24,4
(N) Servicios sociales y de salud	19,0
(O) Eliminación de desperdicios, aguas residuales, saneamiento	27,3
(P) Servicio doméstico en hogares privados	36,3

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 del Instituto Nacional de Estadística.

Cuadro A-12

**ESTIMACIÓN DEL PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN OCUPADA NO REGISTRADA EN LA SEGURIDAD SOCIAL EN CADA CLASE DE ACTIVIDAD. AÑO 2003**

	<b>Trabajador no registrado</b>
Total	39,5
(A) Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	44,6
(B) Pesca	48,2
(C) Explotación de minas y canteras	44,8
(D) Industria manufacturera	44,6
(F) Construcción	73,4
(G) Comercio al por menor y al por mayor; reparación de vehículos	50,5
(H) Hoteles y restaurantes	40,9
(I) Transporte, almacenamiento y comunicaciones	26,3
(J) Intermediación financiera	2,6
(K) Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	36,2
(M) Enseñanza	10,7
(N) Servicios sociales y de salud	13,6
(O) Eliminación de desperdicios, aguas residuales, saneamiento	52,3
(P) Servicio doméstico en hogares privados	69,7

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 del Instituto Nacional de Estadística.



Cuadro A-13

**RELACIÓN DE LA REMUNERACIÓN PROMEDIO POR HORA DE LAS DIVERSAS RAMAS DE ACTIVIDAD  
RESPECTO DE LA REMUNERACIÓN PROMEDIO DEL TOTAL DE OCUPADOS \***

	Total	Hombres	Mujeres
(A) Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1,023	0,938	1,359
(B) Pesca	1,095	1,093	0,324
(C) Explotación de minas y canteras	0,863	0,837	0,577
(D) Industria manufacturera	0,824	0,841	0,765
(E) Suministro de electricidad, gas y agua	1,546	1,494	1,564
(F) Construcción	0,704	0,667	0,993
(G) Comercio al por menor y al por mayor; reparación de vehículos	0,736	0,768	0,656
(H) Hoteles y restaurantes	0,782	0,848	0,696
(I) Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1,100	1,038	1,235
(J) Intermediación financiera	2,736	3,038	2,297
(K) Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1,398	1,391	1,401
(L) Administración pública y defensa; planes de seguridad social	1,208	1,117	1,374
(M) Enseñanza	1,370	1,322	1,460
(N) Servicios sociales y de salud	1,322	1,826	1,208
(O) Eliminación de desperdicios, aguas residuales, saneamiento	0,933	0,987	0,866
(P) Servicio doméstico en hogares privados	0,616	0,636	0,653

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares 2003 del Instituto Nacional de Estadística.

\* La remuneración promedio por hora del total de ocupados en la economía equivale a 1.

Cuadro A-14

**BRECHAS DE REMUNERACIONES POR SEXO SEGÚN NIVELES EDUCATIVOS. TOTAL PAÍS URBANO**

	1986	1991	1995	1999	2003
<b>Nivel educativo</b>					
Primaria	67,1	74,2	75,9	84,3	88,0
Secundaria incompleta	65,2	62,0	74,4	78,9	
Secundaria completa	60,7	58,6	68,9	76,6	79,5
Enseñanza técnica	69,9	75,6	78,1	79,6	81,0
Magisterio y profesorado	106,5	80,5	92,8	91,0	97,3
Universidad incompleta	68,9	63,1	69,7	73,0	
Universidad completa	58,1	72,2	75,3	69,5	67,8
Otros	95,0	44,3	64,1	73,6	

Brechas de remuneraciones por sexo según niveles educativos para sector público. Total país urbano

<b>Nivel educativo</b>					
Primaria	91,5	95,8	83,9	80,5	76,2
Secundaria incompleta	86,8	83,7	75,4	79,5	
Secundaria completa	80,2	80,5	78,8	84,1	85,6
Enseñanza técnica	104,2	100,1	95,7	92,0	85,8
Magisterio y profesorado	114,7	95,2	84,9	89,8	101,8
Universidad incompleta	78,2	74,8	80,1	76,2	
Universidad completa	82,6	80,2	109,6	75,7	83,1
Otros	85,7	62,3	53,8	60,9	

Brechas de remuneraciones por sexo según niveles educativos para sector privado. Total país urbano

<b>Nivel educativo</b>					
Primaria	68,0	71,55	74,31	86,57	104,3
Secundaria incompleta	59,7	64,18	80,17	83,05	
Secundaria completa	58,6	59,40	72,94	74,95	86,4
Enseñanza técnica	69,8	77,18	75,95	82,33	87,3
Magisterio y profesorado	127,9	74,41	130,48	94,32	83,0
Universidad incompleta	65,1	68,16	65,02	67,70	
Universidad completa	62,1	82,23	87,63	80,09	67,7
Otros	100,9	63,01	58,64	85,17	

**Fuente:** Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

\* En 2003, se considera universidad completa e incompleta conjuntamente.

Cuadro A-15

**SEGURO DE DESEMPLEO POR TRAMO DE EDAD. AÑO 2003****MUJERES**

Edades	Régimen general	Régimen transitorio	Total
20 - 24		1	1
25 - 29	2	17	19
30 - 34	2	55	57
35 - 39		56	56
40 - 44		76	76
45 - 49		87	87
50 - 54		35	35
55 - 59		2	2
60 - 64		2	2
<b>Total</b>			<b>335</b>

**HOMBRES**

Edades	Régimen general	Régimen transitorio	Total
20 - 24		4	4
25 - 29	1	30	31
30 - 34	3	85	88
35 - 39	3	63	66
40 - 44	2	179	181
45 - 49		232	232
50 - 54		122	122
55 - 59	1	51	52
60 - 64		3	3
<b>Total</b>			<b>779</b>

Fuente: Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias. Base de datos.

## Anexo 2: Aspectos metodológicos

### A. Fuentes de información

Las fuentes de información sobre el mercado de trabajo del Uruguay que recaban información a partir de los individuos, son los Censos Generales de Población y Vivienda (CGPV) y la Encuesta Continua de Hogares (ECH). Los Censos de Actividad Económica para las ramas CIU 2 a 9 y los Censos Agropecuarios para la rama 1.1, y la Encuesta Anual de Actividad Económica (EAAE), relevan la información a partir de los establecimientos, generando información sobre puestos de trabajo.<sup>59</sup>

<sup>59</sup> Dado que una misma persona puede desempeñar más de una ocupación, el número de puestos de trabajo excederá a las personas ocupadas en el número de ocupaciones secundarias que las mismas desempeñen.

Debido a la periodicidad de la ECH –releva información mensual sobre la población residente en áreas urbanas– y el tipo de información que recoge, se eligió trabajar con la información proveniente de esta fuente.

La *Encuesta Continua de Hogares (ECH)* (*Instituto Nacional de Estadística*) obtiene información sobre las características cuantitativas y cualitativas de la oferta en el mercado de trabajo para Montevideo y el Interior urbano. Tiene una frecuencia mensual y releva información sobre: características generales de la población (sexo, edad, relación familiar, educación “formal y no formal”); condición de actividad; categoría de ocupación; tipo de ocupación; rama de actividad; ingresos por componentes; horas trabajadas (habituales y la semana anterior); duración de la búsqueda de empleo; número de empleos (pluriempleo); migraciones laborales; estabilidad laboral; historia ocupacional (de los últimos 12 meses); tamaño de la empresa donde trabaja; condiciones requeridas para aceptar un trabajo; gestiones realizadas para obtener algún trabajo o cambiar el actual; causas por las que abandonó su último trabajo; deseos de trabajar más; subempleo; precariedad; conformidad con su trabajo actual; disposición a trabajar; inactividad simultánea.

Vigorito et al. (1999) señala que la información de la ECH es un instrumento útil para aproximarse al número de personas ocupadas y a las remuneraciones por trabajo, debido a su amplia cobertura y elevado número de casos. “...las estimaciones por categorías ocupacionales y rama de actividad a un dígito (ramas 2 a 9) presentan resultados consistentes tanto en lo referente a la comparación con otras fuentes como en la tendencia temporal registrada”.

## **B. Indicadores de calidad del empleo**

*Subempleo*: la situación de las personas en situación de subempleo visible abarcan a todas las personas con empleo asalariado o independiente, trabajando o con empleo pero sin trabajar, que durante el período de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración normal de trabajo para la actividad correspondiente, y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional. Existen tres criterios para identificar, entre las personas ocupadas, a las visiblemente subempleadas: - Trabajar menos de la duración normal; lo hacen de forma involuntaria.; están disponibles para un trabajo adicional. Debe satisfacerse los tres criterios de manera simultánea. La duración normal, se establece “a la luz de las circunstancias nacionales, en especial de la legislación en la materia, cuando exista, o de las prácticas corrientes, o en términos de una norma convencional uniforme”. Contra esa duración normal debe compararse la duración particular de la jornada de cada trabajador. El trabajo voluntario a tiempo parcial no integra, bajo ningún modo, el concepto de subempleo.<sup>60</sup>

*Trabajador no registrado*: Operativamente la Encuesta Continua de Hogares considera como trabajador no registrado a toda aquella persona ocupada que declara no tener derecho a jubilación en el trabajo que desarrolla. La consulta se realiza en forma directa y se han realizado controles, para los trabajadores en relación de dependencia en el sector privado de la economía, con la estimación indirecta que se utilizaba, es decir derechos de atención de salud a través de DISSE (seguro de salud para los trabajadores asalariados del sector privado, perteneciente al Banco de Previsión Social).

## **C. Codificación de tipos de ocupación**

Para la definición del tipo de ocupaciones a partir de 2001, se trabajó con Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) Adaptada a Uruguay (CNUO-95).

---

<sup>60</sup> <http://www.ine.gub.uy/biblioteca/metodologias/ech/>

La CIUO 88 presenta una estructura jerárquica piramidal formada por 10 grandes grupos al nivel más elevado de agregación, subdivididos sucesivamente en 28 subgrupos principales, 116 subgrupos y 390 grupos primarios.

Los grupos primarios, que en la CIUO 88 se sitúan a nivel de la mayor diferenciación, comprenden en general más de una ocupación. Al respecto se señala que “en cada país el número de ocupaciones comprendidas y su diferenciación dependerán en gran medida de la importancia de la economía y de su grado de desarrollo, del nivel y de la orientación de la tecnología, de la organización del trabajo y de las tradiciones”.

La unidad estadística de la CIUO 88 es el empleo, definido como un conjunto de tareas cumplidas o que se suponen serán cumplidas por una misma persona. Un conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud constituyen una ocupación. La capacidad de desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado define a las competencias, caracterizadas por las siguientes dimensiones:

- el nivel de competencias, que es función de la complejidad y de la diversidad de las tareas;
- la especialización de las competencias, que se relaciona con la amplitud de los conocimientos exigidos, los útiles y máquinas utilizados, el material sobre el cual se trabaja o con el cual se trabaja, así como la naturaleza de los bienes y servicios producidos.

La CIUO 88 utiliza sólo cuatro niveles de competencias, para cuya definición se siguió las categorías y niveles que aparecen en la Clasificación Internacional Normalizada de la Enseñanza (CINE).

## **1. Grandes grupos definidos por la CIUO 88**

### **1.1 *Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de las empresas***

Este gran grupo comprende las profesiones cuyas tareas principales consisten en definir y formular la política del gobierno nacional, las leyes y reglamentos, y vigilar su aplicación, representar al gobierno nacional y actuar en su nombre, o preparar, orientar y coordinar la política y la actividad de una empresa o de un organismo, o de sus departamentos y servicios internos. No se hace referencia a un nivel de competencias en la definición del contenido de este gran grupo, que se subdivide en tres subgrupos principales, ocho subgrupos y treinta y tres grupos primarios, los cuales reflejan las diferencias entre las tareas que obedecen a la disparidad de las esferas de autoridad y de los tipos de empresas y organismos.

### **1.2. *Profesionales científicos e intelectuales***

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño conocimientos profesionales de alto nivel y experiencia en materia de ciencias físicas y biológicas o ciencias sociales y humanidades. Sus tareas consisten en ampliar el acervo de conocimientos científicos o intelectuales, aplicar conceptos y teorías para resolver problemas o, por medio de la enseñanza, asegurar la difusión sistemática de esos conocimientos. El gran grupo se subdivide en cuatro subgrupos principales, dieciocho subgrupos y cincuenta y cinco grupos primarios.

### *1.3. Técnicos y profesionales de nivel medio*

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño conocimientos técnicos y experiencia de una o varias disciplinas de las ciencias físicas y biológicas o de las ciencias sociales y las humanidades. Esas tareas consisten en llevar a cabo labores técnicas relacionadas con la aplicación de conceptos y métodos en relación con las esferas ya mencionadas y en impartir enseñanza de cierto nivel. Este gran grupo se subdivide en cuatro subgrupos principales, veintitún subgrupos y setenta y tres grupos primarios.

### *1.4. Empleados de oficina*

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para ordenar, almacenar y encontrar información. Las tareas consisten en realizar trabajos de secretaria, operar máquinas de tratamiento de textos y otras máquinas de oficina, realizar cálculos e ingresar datos en computadoras y diversos trabajos de servicios a la clientela, relacionados con los servicios de correos, las operaciones de caja y la concertación de citas o entrevistas. Este gran grupo se subdivide en dos subgrupos principales, siete subgrupos y veintitrés grupos primarios.

### *1.5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados*

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para la prestación de servicios personales y servicios de protección y de seguridad o la venta de mercancías en un comercio o en mercados. Dichas tareas consisten en servicios mercados. Este gran grupo se subdivide en dos subgrupos principales, nueve subgrupos y veintitrés grupos primarios.

### *1.6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros*

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para la obtención de productos de la agricultura, la silvicultura y la pesca. Sus tareas consisten en practicar la agricultura a fin de obtener sus productos, criar o cazar animales, pescar o criar peces, conservar y explotar los bosques y, en particular, cuando se trata de los trabajadores dedicados a la agricultura y la pesca comerciales, vender los productos a los compradores, a organismos de comercialización o en los mercados. Este gran grupo se subdivide en dos subgrupos principales, seis subgrupos y diecisiete grupos primarios.

### *1.7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios*

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para ejercer oficios de artesanía y artes mecánicas así como otros afines, lo cual, entre otras cosas, exige la capacidad de utilizar máquinas y herramientas y el conocimiento de cada una de las etapas de la producción y de la naturaleza de cada una de las aplicaciones de los productos fabricados. Sus tareas consisten en extraer materias primas del suelo, construir edificios y otras obras, fabricar diversos productos y artesanías. Este gran grupo se subdivide en cuatro subgrupos principales, dieciséis subgrupos y setenta grupos primarios.

### *1.8. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas*

Este gran grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para atender y vigilar el funcionamiento de máquinas e instalaciones industriales de gran tamaño y a menudo automatizadas. Sus tareas consisten en atender y vigilar las máquinas y materiales para la explotación minera, las industrias

de transformación y otras producciones, conducir vehículos, conducir y operar instalaciones móviles y montar componentes de productos. Este gran grupo se subdivide en tres subgrupos principales, veinte subgrupos y setenta grupos primarios.

### *1.9. Trabajadores no calificados*

Este gran grupo comprende las ocupaciones para cuyo desempeño se requieren los conocimientos y la experiencia necesarios para cumplir tareas generalmente sencillas y rutinarias realizadas con la ayuda de herramientas manuales, y para las cuales se requiere a veces un esfuerzo físico considerable y, salvo raras excepciones, escasa iniciativa o capacidad de juicio. Sus tareas consisten en vender mercancías en las calles, brindar servicios de portería y vigilancia de inmuebles y bienes, limpiar, lavar y planchar ropa y ejecutar tareas simples relacionadas con la minería, la agricultura o la pesca, la construcción o las obras públicas y las industrias manufactureras. Este gran grupo se divide en tres subgrupos principales, diez subgrupos y veinticinco grupos primarios relacionados con los viajes, los trabajos domésticos, la restauración, los cuidados personales, la protección de personas y bienes, el mantenimiento del orden público o la venta de mercancías en un comercio.

### *1.10. Fuerzas armadas*

Las fuerzas armadas se componen de las personas que, por decisión propia o por obligación, prestan normalmente servicios en las diferentes armas y en los servicios auxiliares y no disfrutan de la libertad de aceptar un empleo civil. Las integran los miembros permanentes del ejército, la marina, la aeronáutica u otras armas o servicios así como las personas reclutadas por conscripción en el servicio armado por un período reglamentario para adquirir formación militar o cumplir otros servicios. Quedan excluidas las personas que ocupan un empleo civil en los establecimientos públicos relacionados con la defensa.

## **D. Tipos de ocupación a tres dígitos**

412. Jefe de empleados de contabilidad y cálculo de costos; Emp. contabilidad; teneduría de libros; cálculo de costos y presupuesto; Cajero; Cálculo o pago de salarios, o liquidador de sueldos; cuentas corrientes y descuentos; facturación; Auxiliar o ayudante contable; Jefe de empleados de servicios estadísticos y financieros; Empleado actuarial; Empleado en estadística; Empleado de servicios financieros; registro de títulos, acciones u otros valores; Empleado de bancos; Empleado de bolsa.

419. Jefe o encargado de oficinas administrativas; Emp. de registro de personal; Emp. marcador de tiempo de trabajo; Auxiliar administrativo u otro oficinista.

341. Agente de bolsa; Agente de cambio; Corredor de valores o de bolsa; Asesor de inversiones; Asegurador, agente o corredor de seguros; Agente inmobiliario o corredor de bienes raíces; Administrador de propiedades inmuebles; Agente de ventas; Vendedor o corredor de plaza; Jefe de compradores; Comprador de servicios; Comprador de mercaderías y suministros; Rematador o martillero; Tasador; Tasador de seguros o siniestros; Profes. de nivel medio en operaciones financieras y comerciales.

913. Capataz de limpiadores de oficinas y otros establecimientos Limpiador, o auxiliar de servicio en establecimientos.







NACIONES UNIDAS

Serie

CEPAL

Mujer y desarrollo

## Números publicados

1. Mujeres rurales de América Latina y el Caribe: resultados de programas y proyectos (LC/L.513), septiembre de 1989.
2. América Latina: el desafío de socializar el ámbito doméstico (LC/L.514), octubre de 1989.
3. Mujer y política: América Latina y el Caribe (LC/L.515), septiembre de 1989.
4. Mujeres refugiadas y desplazadas en América Latina y el Caribe (LC/L.591), noviembre de 1990.
5. Mujeres, Culturas, Desarrollo (Perspectivas desde América Latina) (LC/L.596), marzo de 1991.
6. Mujeres y nuevas tecnologías (LC/L.597/Rev.1), abril de 1991.
7. Nuevas tecnologías de participación en el trabajo con mujeres (LC/L.592), octubre de 1990.
8. La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina: preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe (LC/L.611), abril de 1991.
9. Integración de lo femenino en la cultura latinoamericana: en busca de un nuevo modelo de sociedad (LC/L.674), marzo de 1992.
10. Violencia doméstica contra la mujer en América Latina y el Caribe: propuesta para la discusión, María Nieves Rico (LC/L.690), mayo de 1992.
11. Feminización del sector informal en América Latina y el Caribe, Molly Pollack (LC/L.731), abril de 1993.
12. Las mujeres en América Latina y el Caribe. Un protagonismo posible en el tema de población (LC/L.738), mayo de 1993.
13. Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente, María Nieves Rico (LC/L.767), diciembre de 1993.
14. Poder y autonomía roles. Roles cambiantes de las mujeres del Caribe, Pauline van der Aa (LC/L.881), abril de 1996.
15. Formación de los recursos humanos femeninos: prioridad del crecimiento y de la equidad (LC/L.947), María Nieves Rico, junio de 1996.
16. Violencia de género: un problema de derechos humanos (LC/L.957), María Nieves Rico, julio de 1996. [www](#)
17. La salud y las mujeres en América Latina y el Caribe: viejos problemas y nuevos enfoques (LC/L.990), Elsa Gómez Gómez, mayo de 1997.
18. Las mujeres en América Latina y el Caribe en los años noventa: elementos de diagnóstico y propuestas (LC/L.836/Rev.1), abril de 1997.
19. Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género (LC/L.1016), Molly Pollack, mayo de 1997. [www](#)
20. El sector informal urbano desde la perspectiva de género. El caso de México (LC/L.1017), Molly Pollack y Clara Jusidman, julio de 1997.
21. Mitos y evidencias del trabajo femenino urbano en América Latina (LC/L.1034), Irma Arriagada, agosto de 1997. [www](#)
22. La educación de las mujeres: de la marginalidad a la coeducación. Propuestas para una metodología de cambio educativo (LC/L.1120), Marina Subirats, julio de 1997. [www](#)
23. Violencia en la pareja. Tratamiento legal. Evolución y balance (LC/L.1123), Hanna Binstock, agosto de 1998. [www](#)
24. Hacia la igualdad de la mujer. Avances legales desde la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (LC/L.1126), Hanna Binstock, agosto de 1998. [www](#)

25. Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo (LC/L.1144), María Nieves Rico, octubre de 1998. [www](#)
26. El trabajo a tiempo parcial en Chile (LC/L.1301-P), Sandra Leiva, N° de venta: S.00.II.G.9 (US\$10.00), enero de 2000.
27. El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI (LC/L.1295/Rev.1-P), N° de venta: S.00.II.G.48 (US\$ 10.00), mayo de 2000. [www](#)
28. Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990 (LC/L.1378-P), Francisco León, N° de venta: S.00.II.G.94 (US\$ 10.00), mayo de 2000. [www](#)
29. Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe (LC/L.1500-P), Lieve Daeren, N° de venta: S.01.II.G.44 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
30. Equidad de género y calidad en el empleo: Las trabajadoras y los trabajadores en salud en Argentina (LC/L.1506-P), Laura C. Pautassi, N° de venta: S.01.II.G.45 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
31. La memoria colectiva y los retos del feminismo (LC/L.1507-P), Amelia Valcárcel, N° de venta: S.01.II.G.46 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
32. La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis (LC/L.1511-P), Virginia Guzmán, N° de venta: S.01.II.G.58 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
33. El turismo en la economía ecuatoriana: la situación laboral desde una perspectiva de género (LC/L.1524-P), Martha Ordoñez, N° de venta: S.01.II.G.69 (US\$ 10.00), abril de 2001. [www](#)
34. La situación económico-laboral de la maquila en El Salvador: Un análisis de género (LC/L.1543-P), Ligia Elizabeth Alvarenga Jule, N° de venta: S.01.II.G.83 (US\$ 10.00), mayo de 2001. [www](#)
35. Aspectos económicos de la equidad de género (LC/L.1561-P), Thelma Gálvez P., N° de venta: S.01.II.G.107 (US\$ 10.00), junio de 2001. [www](#)
36. ¿Género en la reforma o reforma sin género? Desprotección social en las leyes previsionales de América Latina (LC/L.1558-P), Haydeé Birgin y Laura Pautassi, N° de venta: S.01.II.G.103 (US\$ 10.00), junio de 2001. [www](#)
37. Economía y género. Bibliografía seleccionada (LC/L.1610-P), Flavia Marco, N° de venta: S.01.II.G.152 (US\$ 10.00), octubre de 2001. [www](#)
38. Las relaciones de género en un mundo global (LC/L.1729-P), Virginia Guzmán, N° de venta: S.02.II.G.40 (US\$ 10.00), abril de 2002. [www](#)
39. Las nuevas tecnologías de información y las mujeres: reflexiones necesarias (LC/L.1742-P), Gloria Bonder, N° de venta: S.02.II.G.54 (US\$ 10.00), junio de 2002. [www](#)
40. Violencia contra la mujer en relación de pareja: América Latina y el Caribe. Una propuesta para medir su magnitud y evolución (LC/L.1744-P), Diane Alméras, Rosa Bravo, Vivian Milosavljevic, Sonia Montaña y María Nieves Rico, N° de venta: S.02.II.G.56 (US\$ 10.00), junio de 2002. [www](#)
41. La reforma de pensiones en Colombia y la equidad de género (LC/L.1787-P), Consuelo Uribe Mallarino, N° de venta: S.02.II.G.101 (US\$ 10.00), octubre de 2002. [www](#)
42. Legislación previsional y equidad de género en América Latina (LC/L.1803-P), Laura C. Pautassi, N° de venta: S.02.II.G.116 (US\$ 10.00), noviembre de 2002. [www](#)
43. A cinco años de la reforma de pensiones en El Salvador y su impacto en la equidad de género (LC/L.1808-P), Ligia Alvarenga, N° de venta: S.02.II.G.120 (US\$ 10.00), noviembre de 2002. [www](#)
44. Género y sistemas de pensiones en Bolivia, Alberto Bonadona Cossío (LC/L.1841), N° de venta: S.03.II.G.6, febrero de 2003. [www](#)
45. Las políticas públicas de género: un modelo para armar. El caso de Brasil (LC/L.1920-P), Sonia Montaña, Jacqueline Pitanguy y Thereza Lobo, N° de venta: S.03.II.G.75 (US\$ 10.00), junio de 2003. [www](#)
46. Género, previsión y ciudadanía social en América Latina (LC/L.1937-P), Daniel M. Giménez, N° de venta: S.03.II.G.96 (US\$ 10.00), julio de 2003. [www](#)
47. New contributions to the analysis of poverty: methodological and conceptual challenges to understanding poverty from a gender perspective (LC/L.1955-P), Sylvia Chant, Sales No. E.03.II.G.110 (US\$ 10.00), August, 2003. [www](#)
48. Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible (LC/L.1962-P), Virginia Guzmán, N° de venta: S.03.II.G.119 (US\$ 10.00), octubre de 2003. [www](#)
49. La institucionalidad de género en un contexto de cambio de gobierno: el caso de Paraguay (LC/L.2000-P), Virginia Guzmán y Graziella Corvalán, N° de venta: S.03.II.G.161 (US\$ 10.00), octubre de 2003. [www](#)

50. Un acercamiento a las encuestas sobre el uso del tiempo con orientación de género (LC/L.2022-P), María José Araya, N° de venta: S.03.II.G.184, noviembre (US\$ 10.00) del 2003. [www](#)
51. En búsqueda de trabajo. Migración internacional de las mujeres latinoamericanas y caribeñas. Bibliografía seleccionada (LC/L.2028-P), Silke Staab, N° de venta S.03.II.G.196 (US\$ 15.00), diciembre del 2003. [www](#)
52. Entender la pobreza desde la perspectiva de género, Unidad Mujer y Desarrollo (LC/L.2063-P), N° de venta: S.04.II.G.07 (US\$ 10.00), enero del 2004. [www](#)
53. Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina, Elizabeth Peredo Beltrán (LC/L.2066-P), N° de venta: S.04.II.G.09 (US\$ 10.00), enero del 2004. [www](#)
54. Sistemas electorales y representación femenina en América Latina, Line Bareiro, Oscar López, Clyde Soto, Lilian Soto (LC/L.2077-P), N° de venta S.04.II.G.20 (US\$ 15.00), mayo del 2004. [www](#)
55. Las metas del Milenio y la igualdad de género: el caso de Perú, Rosa Bravo (LC/L.2126-P), N° de venta: S.04.II.G.53 (US\$ 10.00), abril del 2004. [www](#)
56. Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad, Eleonor Faur, Natalia Gherardi y Laura C. Pautassi (LC/L.2140-P), N° de venta: S.04.II.G.68 (US\$ 10.00), mayo del 2004. [www](#)
57. Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina, Judith Astelarra (LC/L.2154-P), N° de venta: S.04.II.G.82 (US\$ 10.00), julio del 2004. [www](#)
58. El empleo en el sector financiero en Chile, Amalia Mauro (LC/L.2172-P), N° de venta: S.04.II.G.107 (US\$ 10.00), agosto del 2004. [www](#)
59. Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres, Amalia Mauro (LC/L.2177-P), N° de venta: S.04.II.G.104 (US\$ 10.00), agosto del 2004. [www](#)
60. Calidad del empleo y calidad de la atención en la salud de Córdoba, Argentina. Aporte para políticas laborales más equitativas (LC/L. 2250-P), Jacinta Buriyovich y Laura C. Pautassi, N° de venta: S.05.II.G.8, febrero del 2005. [www](#)
61. Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias (LC/L.2267-P), Mariela Quiñónez Montoso, N° de venta: S.05.II.G.20, febrero del 2005. [www](#)
62. El empleo en los servicios financieros. Costa Rica: buenas y no tan buenas noticias... (LC/L.2295-P), Juliana Martínez Franzoni, N° de venta: S.05.II.G.43, marzo del 2005. [www](#)
63. Os programas de combate a pobreza no Brasil e a perspectiva de gênero no periodo 2000-2003: avanços e possibilidades (LC/L.2309-P), Ceres Alves Prates y M. Beatriz B. Nogueira, N° de venta: P.05.II.G.58, mayo del 2005. [www](#)
64. Sector financiero y empleo femenino. El caso uruguayo (LC/L.2323-P), Alma Espino, N° de venta: S.05.II.G.70, mayo del 2005. [www](#)

- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, correo electrónico: [publications@cepal.org](mailto:publications@cepal.org)

[www](#) Disponible también en Internet: <http://www.cepal.org/> o <http://www.eclac.org>

Nombre:.....  
 Actividad:.....  
 Dirección:.....  
 Código postal, ciudad, país: .....  
 Tel.: ..... Fax: ..... E.mail: .....