

ISSN 1727-8694

S E R I E

ESTUDIOS Y  
PERSPECTIVAS

OFICINA DE LA CEPAL  
EN MONTEVIDEO

# La flexibilización de las condiciones de acceso a las jubilaciones en el Uruguay

Martín Lavalaja  
Ianina Rossi  
Victoria Tenenbaum



NACIONES UNIDAS

CEPAL



# **La flexibilización de las condiciones de acceso a las jubilaciones en el Uruguay**

Martín Lavallega  
Ianina Rossi  
Victoria Tenenbaum



NACIONES UNIDAS



Este documento fue preparado por Martín Lavalleja, Ianina Rossi y Victoria Tenenbaum, Consultores de la Oficina de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en Montevideo, y coordinado por Verónica Amarante, Directora de la Oficina de la CEPAL en Montevideo, en el marco del convenio de cooperación técnica entre la CEPAL y el Gobierno del Uruguay (Ministerio de Economía y Finanzas). Se agradece el apoyo brindado por Adriana Scardino y Mariella Lazo, de la Asesoría General en Seguridad Social del Banco de Previsión Social (BPS) del Uruguay, en el manejo de la información.

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

---

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN: 1727-8694 (versión electrónica)

ISSN: 1727-8686 (versión impresa)

LC/TS.2018/9

LC/MVD/TS.2018/1

Distribución: Limitada

Copyright © Naciones Unidas, enero de 2018. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago

S.18-00030

---

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Publicaciones y Servicios Web, publicaciones@cepal.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

## Índice

---

<b>Resumen</b> .....	5
<b>Introducción</b> .....	7
<b>I. Los desafíos de la seguridad social en los 2000</b> .....	9
<b>II. La flexibilización en el acceso a la jubilación: la Ley 18.395</b> .....	13
<b>III. Aspectos metodológicos</b> .....	15
<b>IV. Datos y análisis descriptivo: evolución de cotizantes por edad, sexo y sector de aportación</b> .....	17
<b>V. Resultados: quiénes lograrían jubilarse a los 60, 65 y 70 años de edad con la Ley 18.395</b> .....	23
<b>VI. Resultados: comparación entre la Ley 16.713 y la Ley 18.395</b> .....	27
<b>VII. Comentarios finales</b> .....	31
<b>Bibliografía</b> .....	33
<b>Anexo</b> .....	35
<b>Serie Estudios y Perspectivas – Montevideo: números publicados</b> .....	38
<b>Cuadros</b>	
Cuadro 1 Total de casos en la muestra según generaciones.....	18
Cuadro 2 Distribución de personas en tramos de la proporción de meses de cotización según categoría.....	19
Cuadro 3 Porcentaje de trabajadores que acumularía al menos 15, 25 y 30 años de servicio a edades seleccionadas. Escenario 1, con imputación de bonificaciones .....	24
Cuadro 4 Porcentaje de trabajadores que acumularía al menos 15, 25 y 30 años de servicio a edades seleccionadas. Escenario 2, imputación de bonificaciones y años por prueba testimonial.....	25

Cuadro 5	Porcentaje de trabajadores que acumularía al menos 15, 25 y 30 años de servicio a edades seleccionadas. Escenario 3, imputación de bonificaciones, años por prueba testimonial e hijos ..... 26
Cuadro 6	Porcentaje de trabajadores que configuraría causal jubilatoria bajo la normativa actual y la anterior. Edades seleccionadas ..... 29
Cuadro A.1	Cambios incorporados por la Ley 18.395..... 36
Cuadro A.2	Actividades con bonificación que fueron consideradas para la corrección del conteo de meses de cotización ..... 37
<b>Gráficos</b>	
Gráfico 1	Densidad de cotización promedio por tramos de edad ..... 19
Gráfico 2	Promedio de la proporción de meses de cotización según sectores por año ..... 20
Gráfico 3	Probabilidad de computar un mes de cotización por edades según cuartiles de ingreso ..... 21

## Resumen

---

La ley que flexibiliza las condiciones de acceso a las jubilaciones (Ley 18.395) plantea varios cambios importantes en un contexto donde los estudios señalaban la baja proporción de trabajadores que lograría jubilarse. El presente estudio, en base a una muestra de historias laborales del Banco de Previsión Social (BPS), analiza quiénes lograrían acceder a la jubilación en el futuro dado esos cambios, cuantificando la proporción de trabajadores que logrará acceder a las distintas causales jubilatorias.

Los resultados señalan que las modificaciones introducidas, incidirían significativamente en la proporción de trabajadores que lograría jubilarse, aumentando a entre un 40 y 60 por ciento aproximadamente a los 60 y 65 años de edad. El principal efecto en el acceso en general se da por la baja de los años de contribución requeridos para la jubilación ordinaria y el escalonamiento del beneficio por edad avanzada. No obstante, la adición del cómputo de años de servicio por hijo, parecería cumplir con el objetivo de reducir la brecha de género en el acceso a los beneficios jubilatorios. Cerca del 40 por ciento de los hombres y mujeres lograría acumular los 30 años de cotizaciones requeridos para acceder a la jubilación común a los 60.

**Palabras clave:** pensiones, retiro, seguridad social

**JEL** H55, J14, J26.



## Introducción

---

En el año 1995, la Ley 16.713 introdujo cambios importantes al sistema de seguridad social de Uruguay, buscando entre otras cosas la disminución del déficit del sistema. Estos cambios endurecieron las condiciones de acceso a las jubilaciones, aumentando los años de servicio necesarios para configurar la causal. Por otra parte, se estableció un sistema mixto, combinando un pilar de reparto con uno de capitalización individual.

En forma posterior, en el año 2008 Uruguay modificó nuevamente su sistema de seguridad social con la aprobación de la Ley 18.395. Esta ley introduce cambios importantes en el sentido de flexibilizar las condiciones de acceso a las jubilaciones, fundamentados en la baja proporción de trabajadores que lograrían acceder a una jubilación con las condiciones vigentes en ese momento.

El presente estudio se propone analizar quiénes lograrían acceder a la jubilación en el futuro dado los cambios legislativos planteados, y poder cuantificar los efectos que tendrá sobre la proporción de trabajadores que logra acceder a causal jubilatoria. El estudio se basa en una muestra de historias laborales del Banco de Previsión Social (BPS) de aquellos trabajadores que al año 2015 tienen 40 años o más de edad. El documento se organiza de la siguiente manera: en la segunda sección se presentan los principales desafíos de la seguridad social en los 2000, en la tercer sección una descripción detallada del cambio en la normativa (Ley 18.395); en la cuarta sección se describe la metodología, en la quinta sección se presenta un análisis descriptivo y se describen los datos utilizados, en la sexta los resultados de la estimación de quienes lograrían jubilarse; en la séptima los resultados de la comparación entre la Ley 16.713 y la Ley 18.395 y por último se sintetizan los principales hallazgos y conclusiones.



## **I. Los desafíos de la seguridad social en los 2000**

---

En los años ochenta y noventa, se produjeron reformas profundas en los sistemas de seguridad social de varios países de América Latina. La principal motivación fueron los crecientes déficits de dichos sistemas, generados por combinaciones de incrementos en la longevidad de los individuos con aplicación laxa de las reglas de acceso a los beneficios. A partir de estas reformas, las condiciones de acceso a los beneficios jubilatorios se vieron endurecidas, intentando generar incentivos a la postergación del retiro.

Uruguay no fue la excepción, la reforma de 1995 (Ley 16.713) buscó estrechar el vínculo entre los aportes y las pasividades individuales, y aumentar la equidad actuarial. Esta reforma introdujo cambios relevantes en el sistema contributivo, incluido el régimen de financiamiento. Se pasó de un sistema de reparto a uno mixto, combinando un pilar de reparto con uno de capitalización individual. El primero es público y obligatorio para todos los trabajadores. El pilar de ahorro individual es privado y obligatorio para la mayoría de los cotizantes, los individuos de bajos ingresos pueden optar por participar en este pilar o no, y los individuos que superan el tope de aportes pueden incrementar sus contribuciones voluntariamente.

Los años de servicio se incrementaron de 30 a 35 para la jubilación común y de 10 a 15 para la jubilación por edad avanzada. Se equiparó asimismo la edad mínima de retiro de hombres y mujeres, aumentando la de las mujeres de 55 a 60 años para la causal jubilación común, y de 65 a 70 años para la causal por edad avanzada. Se unificaron también las tasas de reemplazo, eliminando el diferencial para las mujeres y se extendió el período de aportes utilizado como base en el cálculo de las prestaciones.

En lo que refiere a los mecanismos de prueba para la verificación de las condiciones de acceso a las prestaciones, el Banco de Previsión Social (BPS) comenzó el registro de historias laborales que se mantiene actualizado desde abril de 1996. Esto implica el paulatino debilitamiento de mecanismos más informales para el control de cumplimiento de los años de contribución, como la prueba testimonial.

Hacia principios de los 2000, existía evidencia en el país de que las nuevas condiciones de acceso podrían ser demasiado exigentes, en particular para algunos grupos de trabajadores, como las mujeres. En este sentido, Lagomarsino y Lanzilotta (2004) calculan la densidad de cotización para una muestra de aportantes a la seguridad social entre 1997 y 2003, constatando que en promedio los trabajadores aportan un 75 por ciento del tiempo. Existen diferencias significativas por sector de actividad, edad y nivel de

ingreso. Quienes tienen mayores densidades de cotización son los trabajadores de edades intermedias (entre 30 y 59 años), que se desempeñan en el sector público y de altos ingresos. Los trabajadores del sector privado de menores ingresos tienen una densidad de cotización menor al 40 por ciento. Se plantea entonces la discusión sobre si la exigencia de 35 años de contribución no acaba por desincentivar el trabajo formal, en particular para trabajadores con inserción precaria en el mercado laboral. Para dichos trabajadores, los años de aportes a la seguridad social representarían una pérdida total, puesto que con sus bajas densidades de cotización era probable que no accedieran a beneficio alguno.

Bucheli et al (2005) realizan un primer esfuerzo por estimar la proporción de cotizantes que computarían al menos un cierto número de años de servicio a distintas edades a partir de las densidades de cotización observadas entre 1996 y 2004. Para ello, estiman funciones de distribución acumuladas de los períodos de contribución a la seguridad social a lo largo de la vida de los trabajadores. El método consiste en dos etapas, en la primera estiman las probabilidades mensuales de aportar a cada edad, utilizando las frecuencias observadas. En la segunda etapa, realizan simulaciones Monte Carlo de las historias laborales utilizando las probabilidades estimadas en la primera etapa. Para la estimación identificaron 20 individuos representativos, que surgen de la combinación de sexo del trabajador, si su aportación es pública o privada y cinco estratos de ingreso. La limitación metodológica más importante que señalan los autores es que la probabilidad de cotizar un mes determinado se supone independiente de la historia anterior de aportes.

Encuentran que sólo un 13 por ciento de los trabajadores alcanzarían los 35 años de servicio requeridos para jubilarse a los 60 años de edad. Por otra parte, el 38 por ciento de los trabajadores alcanzaría 30 años de servicio a los 60 años. Existen asimismo grandes diferencias por sexo. Mientras que el 42 por ciento de los hombres cumpliría con dicho requisito, sólo el 34 por ciento de las mujeres lo lograría. Las desigualdades son aún mayores al considerar si el trabajador se desempeña en el sector público o en el privado. En el sector público, se estima que el 60 por ciento alcanzaría los 35 años de cotizaciones a los 60 años de edad. Si bien esta cifra puede parecer baja, contrasta claramente con el escueto 3 por ciento de los trabajadores del sector privado que lo lograría. En este estudio también se plantea el problema de los incentivos a contribuir, ya que muchos trabajadores realizan aportes por un tiempo considerable pero insuficiente para acceder a la jubilación común a las edades habituales de retiro. Si acumulan 15 años de contribuciones, pueden obtener beneficios contributivos recién a los 70 años de edad.

En un segundo estudio, Bucheli et al (2006) utiliza los mismos datos y una metodología similar, pero reconocen la dependencia de un período de contribuciones respecto al mes anterior, estimando las probabilidades condicionales al estatus contributivo previo. El orden de magnitud de los resultados va en línea con los hallazgos previos, encontrando un problema mayor en el acceso para las mujeres. En este sentido, menos del 12 por ciento de las mujeres podría cumplir con el requisito de 35 años de servicio a los 60 años de edad, frente a un 17 por ciento de los hombres.

En un trabajo posterior, Bucheli et al (2010) utilizan la misma muestra de historias laborales y persigue objetivos similares, pero difiere en la metodología. En la primera etapa, estiman las probabilidades de transición entre contribuir y no contribuir a cada edad usando análisis de sobrevivencia. En la segunda etapa, realizan simulaciones Monte Carlo de las historias laborales utilizando las probabilidades de transición estimadas en la primera. Los resultados reafirman los hallazgos de los estudios previos: una proporción importante de trabajadores no alcanzarán los 35 años de contribución exigidos a las edades habituales de retiro. Apenas un 25 por ciento de los contribuyentes cumplirán este requisito a los 60 años de edad y un 35 por ciento lo alcanzaría a los 65. Un 70 por ciento de los trabajadores acumularían al menos 15 años de contribuciones a los 70 años de edad, lo que significa que 30 por ciento de los trabajadores no calificarían para recibir ningún beneficio contributivo. Se verifica también que el mayor problema persiste entre las mujeres, en los trabajadores del sector privado y en quienes perciben menores ingresos. El 94 por ciento de los hombres y el 79 por ciento de las mujeres del quintil de ingresos más altos que se desempeñan en el sector público, accederían a la jubilación común a los 60 años de edad. Por el contrario, en el quintil de menores ingresos prácticamente ningún trabajador lograría alcanzar los 35 años de servicio a esta edad.

La evidencia es clara en relación a la mayor precariedad en el acceso a la seguridad social de las mujeres. Esto se vincula a la mayor cantidad de interrupciones en la vida laboral, producto principalmente del cuidado de personas dependientes. Adicionalmente, tienen mayor inserción a tiempo parcial en el mercado laboral, lo que afecta sus niveles de remuneración y por tanto los aportes a la seguridad social. Finalmente, incluso en el caso de las trabajadoras a tiempo completo, persisten diferencias significativas en relación con los ingresos de los hombres. En suma, se observa un doble problema: menos cotizaciones a lo largo de la vida y aportes de menores montos durante los períodos de actividad.

La problemática no es exclusiva de Uruguay. Diversos estudios verifican relativamente bajas densidades de cotización, en particular para grupos específicos de trabajadores, en Argentina, Chile, Perú y Uruguay (Alonso et al 2014, Arenas de Mesa et al 2004, Berstein et al 2005, Bertranou y Sánchez 2003, Farall et al 2003, Forteza et al 2011). Frente a esta contundente evidencia varios países de América Latina emprendieron nuevas modificaciones en sus sistemas de seguridad social con el objetivo de flexibilizar el acceso a los beneficios previamente endurecido. Algunos de ellos toman en cuenta algunas desigualdades de género que se presentan en el mercado de trabajo y en la carga de cuidados familiares. A modo de ejemplo, en el caso de Chile en 2008 se introduce el bono por hijo, consistente en una transferencia en dinero, que equivale a la rentabilidad generada desde el momento de nacimiento o adopción del niño, por un bono de monto inicial equivalente al 10 por ciento de 18 salarios mínimos.



## II. La flexibilización en el acceso a la jubilación: la Ley 18.395

---

Los cambios introducidos en 2008 por la Ley 18.395 flexibilizan las condiciones de acceso a los beneficios contributivos por el pilar solidario para las tres causales: común, por edad avanzada e incapacidad<sup>1</sup>. No se cambió la estructura y financiamiento del sistema, sino que se modificaron algunos parámetros y se atendieron algunas situaciones particulares, como el caso de los trabajadores que quedan desocupados cerca de las edades habituales de retiro, y la situación de las mujeres con hijos.

Respecto de la jubilación común, se reducen los años de cotización requeridos de 35 a 30, manteniéndose la edad de retiro en 60 para ambos sexos. Se modifica la tasa de reemplazo, se establece en un 45 por ciento del sueldo básico jubilatorio si el trabajador se jubila con 60 años de edad y 30 años de aportes. Se adiciona 1 por ciento por cada año que exceda los 30 hasta 35, y un 0,5 por ciento por cada año que supere los 35 al momento de configurarse causal, con un tope de 2,5 por ciento. Por otra parte, a partir de los 60 años de edad, por cada año que se posponga el retiro luego de haber completado los 35 años de servicio, se adiciona un 3 por ciento con un máximo de 30 por ciento. Si a los 60 años el trabajador no cuenta con 35 años de cotización se adiciona un 2 por ciento por cada año que postergue el retiro hasta llegar a 70 años de edad o hasta completar 35 años de servicio. De esta forma, la tasa de reemplazo máxima es 82,5 por ciento y se accede a ella con 70 años de edad y 50 años de cotización.

En relación a la jubilación por edad avanzada, se sigue manteniendo que los trabajadores deben acumular al menos 15 años de contribuciones para obtener el beneficio. Si cumplen este requisito mínimo, pueden acceder a los beneficios a los 70 años de edad. No obstante, el beneficio se escalona de la siguiente manera: por cada dos años de contribuciones que superen los 15, se reduce el requisito de edad en 1 año, pudiendo accederse a beneficios jubilatorios con 65 años de edad si se acumulan al menos 25 años de contribuciones. De esta forma, se procura que los individuos que aportan durante un período significativo pero insuficiente para acceder a la jubilación común, no deban esperar a los 70 años para jubilarse, aunque sí deben postergarlo como mínimo hasta los 65. En relación a la asignación de

---

<sup>1</sup> En el Anexo se muestra el cuadro A.1 comparativo de la ley 16.713 y la ley 18.395.

jubilación por edad avanzada, se establece una tasa de reemplazo del 50 por ciento del sueldo básico jubilatorio al configurar causal. A esta se le adiciona un 1 por ciento por cada año que exceda de los respectivos mínimos de servicio con un máximo de 14 por ciento.

La jubilación por incapacidad total se configura por incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, que se acredite en actividad o en periodo de inactividad compensada, siempre que se hayan acumulado al menos 2 años de servicio, si el trabajador es mayor de 25 años de edad, o 6 meses de cotizaciones, si el trabajador es menor de 25. No hay exigencia de años de contribución si un accidente laboral genera la invalidez. Se elimina el requisito de tener 6 meses de contribuciones inmediatamente previos a la incapacidad, para cualquier edad. La tasa de reemplazo se mantiene en 65 por ciento del sueldo básico jubilatorio.

El subsidio especial de actividad compensada, supone un cambio cualitativo importante, que atiende a la situación de los trabajadores maduros, con historias laborales largas, que pierden su trabajo de manera involuntaria. Tendrán derecho quienes tengan 58 o más años de edad, y 28 o más años de servicio reconocidos, y estén desocupados por un período no inferior a un año previo a la fecha de solicitud. El subsidio se otorga por un máximo de dos años o hasta que el beneficiario configure causal jubilatoria si ocurriera antes.

El cómputo ficto de años de servicio por maternidad es otro cambio importante, que busca equiparar desigualdades en el mercado de trabajo y carga de cuidados familiares. Se otorga a la mujer un año adicional de servicio por cada hijo nacido vivo o adoptado menor o con discapacidad, con un máximo de cinco años. El mismo beneficia a las mujeres tanto para generar la causal jubilatoria como para mejorar la tasa de reemplazo en caso de que ya cuente con los años de servicio requeridos.

Lavalleja y Tenenbaum (2017) analizan los efectos de los cambios de 2008 sobre el acceso a la seguridad social. El estudio concluye que a partir de la implementación de la nueva ley, las altas de jubilación se incrementaron por las tres causales: vejez, invalidez y común. A su vez, se ha modificado su distribución por sexo. Mientras que en el 2009 el 60 por ciento de las altas correspondían a hombres, en 2014 y 2015 la distribución de altas jubilatorias por sexo se presenta igualitaria. Asimismo, el análisis muestra que una alta proporción de los hombres se hubiese jubilado aún sin el cambio en la normativa, puesto que acumulan cotizaciones por encima de los mínimos requeridos actualmente. No ocurre lo mismo con una proporción importante de las mujeres que logran acceder actualmente a la jubilación. Tiene especial relevancia para las mujeres, la baja en los años de servicio requeridos (de 35 a 30) y el cómputo de años por hijos. En este sentido, la nueva normativa podría haber contribuido a compensar y corregir algunas desigualdades de género que se producen en el mercado laboral mediante el reconocimiento de años de cuidado de hijos, que implican un retiro total o parcial de la actividad al menos durante algún período de tiempo.

El presente estudio busca analizar quiénes accederían a la jubilación en los próximos veinte años, es decir aquellos trabajadores que lograrían alcanzar causal común o de edad avanzada a partir de la flexibilización de las condiciones de acceso. A su vez, se estima la proporción de trabajadores que accederían a ambas causales de no haberse efectuado las modificaciones de la Ley 18.395, lo que permite visualizar los efectos de la ley sobre el acceso a las jubilaciones futuras.

### III. Aspectos metodológicos

---

En este trabajo se estima la proporción de personas que lograrían acceso a beneficios jubilatorios a las edades usuales de retiro con las flexibilizaciones de los requisitos planteadas en la Ley 18.395. Específicamente, se estimarán los porcentajes de personas que logran acumular al menos 30, 25 y 15 años de servicio a los 60, 65 y 70 años de edad. La metodología está basada en Bucheli et al (2005, 2006). En este sentido, partiendo de las contribuciones a la seguridad social observadas, se estiman funciones de distribución acumuladas de los períodos de aportes, que serán evaluadas a distintas edades.

Se utiliza un método de dos etapas. En la primera etapa, a partir de la densidad de cotización observada por edad, se estima la probabilidad mensual de cotizar promedio por edad, condicional al estatus contributivo previo. La probabilidad de contribuir (o no) presenta fuerte persistencia al estado contributivo en el período anterior, por lo que resulta relevante considerar esta dependencia. Si bien la metodología de condicionar únicamente en el período inmediato anterior puede parecer insuficiente, Bucheli et al (2010), condicionando en la historia observada completa, encuentran resultados del mismo orden de magnitud. En la segunda etapa, se utilizan las probabilidades estimadas en la primera etapa para simular historias contributivas de individuos representativos mediante Monte Carlo. Es decir que a cada mes de cada edad se aplica la probabilidad de cotizar que corresponda, previamente estimada. Finalmente, se calcula la proporción de los individuos de la población simulada que cumple con determinada cantidad de años de contribución a edades específicas.

Para la estimación, la población es dividida en grupos relativamente homogéneos, sobre la base de características que puedan considerarse invariantes en el tiempo o cuya probabilidad de modificación a través del tiempo sea baja. Como fuera señalado, en estudios previos los datos fueron agrupados en 20 categorías en base a atributos observables: sexo, nivel de ingreso (quintiles) y sector de actividad (público y privado). En el presente estudio, se realiza una categorización similar, pero utilizando cuartiles de la distribución del ingreso, resultando en 16 grupos. En cuanto al nivel de ingreso, lo supondremos una característica invariante del individuo, asociada al nivel socio-económico. Por este motivo, los cuartiles de ingresos se construyen a partir del ingreso promedio del individuo durante todo su período de actividad a precios de 2015. En cuanto al sector de actividad, siguiendo a Bucheli et al

(2010), se clasifica a un trabajador como público o privado en función del sector de aportación en el que cotizó más de la mitad del tiempo en su período de actividad<sup>2</sup>.

Una vez definidos los grupos, se estima la probabilidad inicial de cotizar, esta probabilidad es no condicional. Se toma el inicio de la vida laboral a los 20 años de edad. Dicha elección se basa en que, si bien debe tomarse una edad suficientemente baja, debe haber observaciones suficientes que permitan realizar la estimación con niveles de significación aceptables. Para edades superiores, se estiman las probabilidades condicionales al estatus de cotización en el mes anterior, por categoría. En tercer lugar, se simulan las historias de contribución para cada grupo, utilizando para esto cadenas de Markov. Por último, se realiza el recuento de períodos de contribución acumulado a las edades normales de retiro. Se calcula la proporción de individuos que acumula 30, 25 y 15 años de contribuciones a los 60, 65 y 70 años de edad para cada categoría.

La innovación metodológica en relación a los estudios anteriores es que se corrigen los años de contribución por cómputos especiales de actividades bonificadas, por reconocimiento de años de cotización mediante prueba testimonial, y cómputo de años de servicio por maternidad. Respecto de las bonificaciones, ciertas actividades consideradas riesgosas, insalubres o desgastantes, presentan una bonificación en el conteo de meses de cotización<sup>3</sup>. En relación a la prueba testimonial, se debe tener en cuenta que los registros de historia laboral se encuentran disponibles únicamente desde abril de 1996, por lo que los trabajadores que actualmente se están jubilando, no tienen la totalidad de sus aportes registrados. En estos casos, se admite la prueba testimonial como prueba de años de cotización. Este mecanismo va a ir perdiendo importancia a medida que transcurra el tiempo. Respecto del cómputo de años de servicio por maternidad, se considera lo establecido en la nueva normativa.

Para computar las correcciones a los meses de contribución acumulados por bonificación, testigos e hijos, se realiza un procedimiento de *matching*. En una primera instancia, se calculan las proporciones de años efectivamente computados por bonificación, prueba testimonial y por maternidad en las altas jubilatorias del BPS, para cada una de las 16 categorías utilizadas. Para la corrección de los años de servicio por prueba testimonial previo a la reforma paramétrica de 2008, se utiliza la información de las altas jubilatorias del año 2007; mientras que para evaluar las condiciones vigentes actualmente, se utilizan los datos de las altas jubilatorias de 2015. A partir de esto, se sortean esas proporciones en la muestra de historias laborales, imputando para cada categoría de individuos, los años promedio que se adicionan a los años registrados en las historias laborales por estos conceptos.

---

<sup>2</sup> Si bien se adoptó esta definición de público, los resultados que se obtienen para este sector son sensibles a la definición que se utilice.

<sup>3</sup> En el cuadro A.2 del Anexo se presentan las actividades contempladas para la corrección del conteo de meses de cotización.

## **IV. Datos y análisis descriptivo: evolución de cotizantes por edad, sexo y sector de aportación**

---

El estudio se basa en una muestra de historias laborales del BPS de aquellos trabajadores de 40 años de edad o más a diciembre de 2015, que al menos cotizaron un mes entre 1996 y 2015. Esta muestra permite estimar la proporción de aquellos que lograrán jubilarse en los próximos 20 años.

Cualquiera sea la causal, el reconocimiento de años de servicio previos a la existencia de la historia laboral se continúa realizando mediante mecanismos con distinto grado de formalidad. Los mecanismos más utilizados incluyen: la prueba documental, que contiene la propia historia laboral, copia de recibos de sueldo, planillas de trabajo, etc.; el testimonio de testigos calificados; el reconocimiento ficto por comunicado 42, que establece que el trabajador sólo debe tener registrado o reconocido documentalmente la mitad o dos tercios del período de actividad declarado, según sea para generar causal ordinaria o por edad avanzada; el reconocimiento presuntivo, se presume que el trabajador estaba cotizando si percibió desde el BPS subsidios por maternidad, enfermedad o desempleo, entre otros. De acuerdo a Colombo (2013), más del 90 por ciento de las altas jubilatorias en los últimos años incluyen un reconocimiento documental para alguno de los años de contribución; entre un 22 y un 30 por ciento, utilizan la prueba testimonial; entre un 13 y un 22 por ciento recurren al reconocimiento ficto por comunicado 42; finalmente, en torno a un 15 por ciento se reconoce de manera presuntiva. Se destaca especialmente, el aumento de las altas jubilatorias respaldadas en su totalidad mediante registro de historia laboral y otra prueba documental, el más formal de los mecanismos de computar años de cotizaciones. Con el pasar de los años y el alargamiento de los registros de historias laborales, es dable esperar una baja sistemática en el uso de los mecanismos más informales, lo que ya puede observarse en los últimos años. Fuera de la historia laboral, la corrección que podemos realizar en este estudio es por el cómputo de años mediante prueba testimonial. No disponemos de información acerca de los restantes mecanismos de reconocimiento.

La base de datos contiene información sobre características de los individuos: fecha de nacimiento y sexo; características de las empresas en las que esos trabajadores se desempeñan: sector de aportación y código de actividad (clasificación CIIU); y características del puesto de trabajo: fecha de

alta laboral, remuneración, fecha de baja laboral y su causa (jubilación, fallecimiento, despido, etc.), bonificación de la actividad si corresponde. Se analizaron trabajadores dependientes que se desempeñaron en los sectores de industria y comercio, servicio doméstico o el sector público<sup>4</sup>. Luego de depurada la base, esta cuenta con 134.839 individuos, de los cuales 55 por ciento son hombres y 45 por ciento son mujeres. Adicionalmente, 14 por ciento son cotizantes del sector público y 86 por ciento se desempeñan en el sector privado. El 80 por ciento de la muestra se concentra en las edades entre 40 y 62 años a diciembre de 2015, el resto pertenecen a generaciones mayores (cuadro 1).

**Cuadro 1**  
**Total de casos en la muestra según generaciones**

	Sector público				Sector privado				Total			
	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje total públicos	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje total privados	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje total
1935-1940	1 093	526	1 619	7	2 365	1 776	4 141	4	3 458	2 302	5 760	4
1941-1946	1 302	1 026	2 328	10	3 640	3 749	7 389	7	4 942	4 775	9 717	7
1947-1952	1 316	1 412	2 728	11	4 391	4 836	9 227	8	5 707	6 248	11 955	9
1953-1958	2 019	2 219	4 238	17	6 546	7 915	14 461	13	8 565	10 134	18 699	14
1959-1964	2 663	3 040	5 703	23	9 692	12 278	21 970	20	12 355	15 318	27 673	21
1965-1970	1 612	2 473	4 085	17	10 670	13 647	24 317	22	12 282	16 120	28 402	21
1971-1976	1 302	2 491	3 793	15	12 225	16 615	28 840	26	13 527	19 106	32 633	24
Total	11 307	13 187	24 494	100	49 529	60 816	110 345	100	60 836	74 003	134 839	100

Fuente: Elaboración propia en base a muestra de historias laborales del BPS.

Un indicador relevante es la densidad de cotización, calculada como la cantidad de meses de la ventana de observación en los cuales los trabajadores se encuentran cotizando, en relación al máximo número de meses que podría cotizar. Los meses potenciales de cotización son los meses totales de la ventana de observación corregidos por muerte o jubilación.

Se observan diferencias importantes en la densidad de cotización según sexo, edad, remuneración y sector de actividad. En relación al sexo, se evidencia que una mayor proporción de mujeres que de hombres cotiza menos de la mitad del tiempo, la cifra es superior al 46 por ciento y es, además, 10 puntos más alta que la de los hombres (cuadro 2). Lo contrario sucede si observamos la proporción de individuos con densidad de cotización 1; mientras un 32 por ciento de los hombres contribuye durante todo el período, sólo un 23 por ciento de las mujeres lo hace.

Existen diferencias notorias entre los trabajadores que cotizan una proporción importante del tiempo según sector de actividad. En este sentido, el 63 por ciento de los trabajadores del sector público cotiza durante todo el período, mientras que en el sector privado esta proporción se reduce al 19 por ciento. En el otro extremo ocurre algo similar, mientras casi la mitad de los cotizantes privados contribuyen menos de la mitad del tiempo, poco más del 10 por ciento de los trabajadores del sector público contribuye con esa frecuencia.

También se registran diferencias por ingresos laborales, el 75 por ciento de quienes se encuentran en el cuartil de ingresos más bajos, cotiza menos del 50 por ciento de los meses, mientras que esto es cierto sólo para un 13 por ciento de los que pertenecen al cuartil de ingresos más altos. Al mismo tiempo, un 60 por ciento de los cotizantes de altos ingresos, cotiza durante todo el período, cuando menos de un 10 por ciento de los más pobres lo hace.

<sup>4</sup> No se consideraron los trabajadores independientes y los dependientes de los sectores de construcción y rural por tener características particulares en sus cotizaciones y en el registro de su actividad y remuneración.

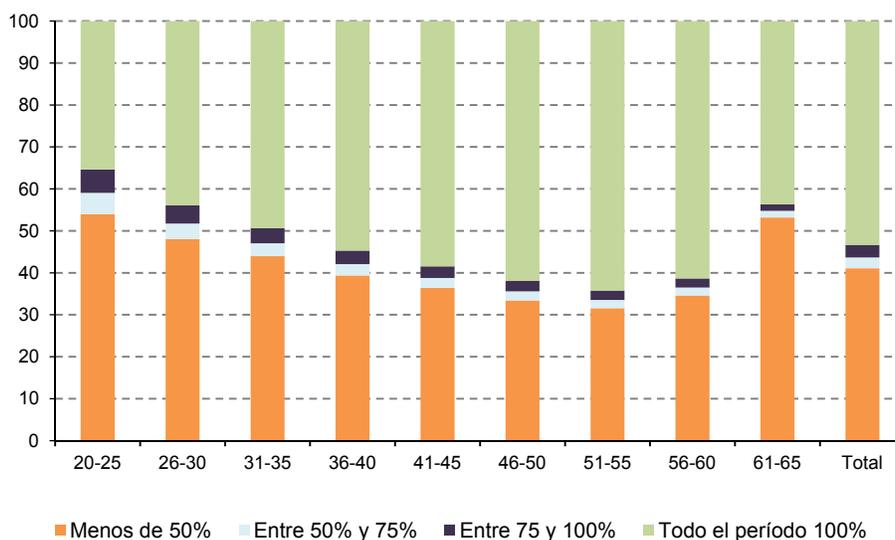
**Cuadro 2**  
**Distribución de personas en tramos de la proporción de meses de cotización según categoría**

	Menos de 50%	Entre 50% y 75%	Entre 75 y 100%	Todo el periodo 100%	Total
Hombre	36,5	11,4	19,6	32,5	100
Mujer	46,1	13,7	17,1	23,2	100
Privado	48,0	13,8	18,8	19,4	100
Público	13,5	7,4	15,6	63,5	100
Cuartil 1	75,1	10,7	7,2	7,0	100
Cuartil 2	51,1	17,9	18,4	12,7	100
Cuartil 3	27,5	15,1	27,7	29,7	100
Cuartil 4	13,3	7,0	19,6	60,2	100
Total	41,8	12,7	18,2	27,4	100

Fuente: Elaboración propia en base a historias laborales del BPS.

En relación a la edad, se confirma que la densidad de cotización tiene una relación de U invertida con la edad. Es decir que, a medida que aumenta la edad de las personas, se incrementa el tiempo de cotización, pero hacia el final de la vida activa, la densidad de cotización vuelve a caer. En los inicios de la actividad laboral, como surge del gráfico 1, algo más de la mitad de los trabajadores de entre 20 y 25 años cotiza menos de la mitad del tiempo. En contraposición, entre los 51 y 55 años de edad más del 60 por ciento de los trabajadores cotiza todo el período. A partir de los 56 años de edad vuelve a decrecer el tiempo de cotización, y se hace más evidente a partir de los 60 años. Esto último puede ocurrir porque los trabajadores con mayor estabilidad en el mercado de trabajo formal comienzan a jubilarse, quedando sobrerrepresentados los trabajadores con inserción laboral más precaria.

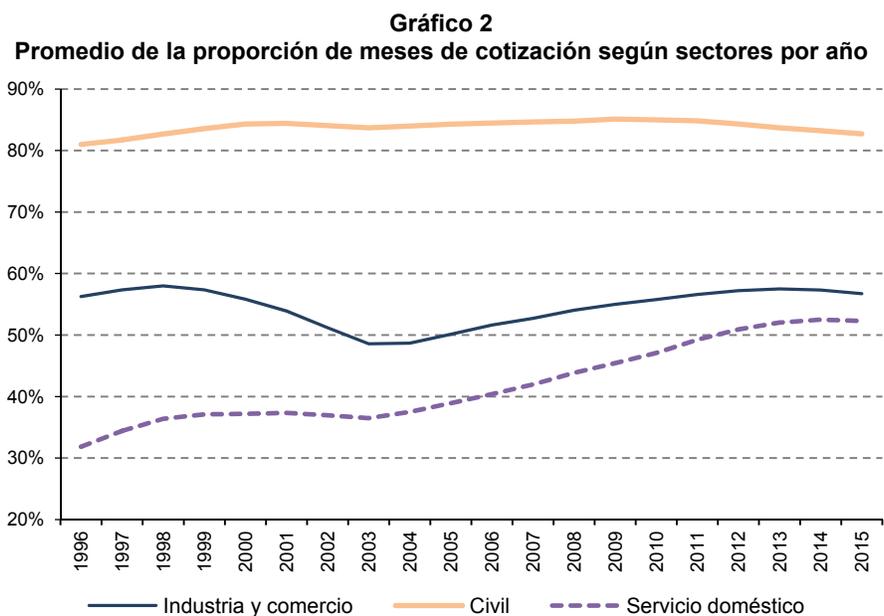
**Gráfico 1**  
**Densidad de cotización promedio por tramos de edad**



Fuente: Elaboración propia en base a muestra de historias laborales del BPS.

Es importante destacar que también se registran diferencias entre hombres y mujeres en los distintos tramos de edad. En este sentido, mientras el 59 por ciento de las mujeres cotiza menos de la mitad del tiempo entre los 20 y los 25 años de edad, en el caso de los hombres esta cifra es de 47 por ciento. Entre los 51 y 55 años, el 67 por ciento de los hombres y el 61 por ciento de las mujeres cotizan durante todo el período.

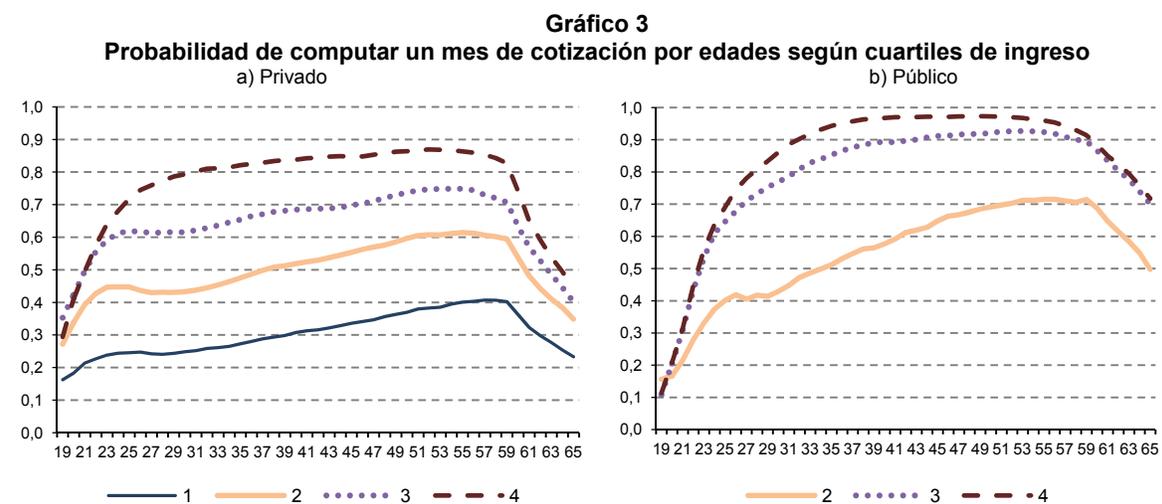
Al observar la evolución de la densidad de cotización por sectores de actividad, en el gráfico 2 se constata que el sector público (caja civil) no presenta cambios importantes en el período, producto de la estabilidad laboral que define al sector. Sin embargo, en industria y comercio se constata una fuerte caída durante la crisis de 2002 y una recuperación posterior. El sector que presenta mayor incremento en la densidad de cotizaciones en el período es servicio doméstico, lo que es consistente con las políticas específicas implementadas en el período (OIT, 2015).



Fuente: Elaboración propia en base a historias laborales del BPS.

Por su parte, las probabilidades de cotizar en un mes, muestran la forma esperada de U invertida en la edad, para todos los niveles de ingreso y sector de actividad. Son siempre mayores para niveles de ingreso más altos, tanto en el sector público como privado, y siempre superiores en el sector público<sup>5</sup>. A modo de ejemplo, un individuo que se desempeña en el sector privado, que tiene 35 años de edad e ingresos correspondientes al segundo cuartil más pobre de la distribución del ingreso, tiene una probabilidad de cotizar en un mes de 0,47; mientras que un individuo con las mismas características pero perteneciente al cuartil superior de la distribución del ingreso, tiene una probabilidad de 0,82. Si comparáramos individuos del sector público, las diferencias serían incluso más pronunciadas: 0,51 *versus* 0,94.

<sup>5</sup> En el sector público, se calcularon las probabilidades mensuales de cotizar para los individuos de los tres cuartiles más ricos de la distribución del ingreso. No se realizaron para los individuos más pobres porque no se disponía de casos suficientes.



Fuente: Elaboración propia en base a historias laborales del BPS.



## **V. Resultados: quiénes lograrían jubilarse a los 60, 65 y 70 años de edad con la Ley 18.395**

---

Para las 16 categorías definidas se estima la proporción de cotizantes que lograría alcanzar al menos los 30 años de servicio requeridos por la Ley 18.395 para acceder a la jubilación ordinaria, a los 60, 65 y 70 años de edad. Adicionalmente, se presenta la proporción de contribuyentes que lograría alcanzar al menos 25 años de servicio a los 65 años y al menos 15 años de servicio a los 70 años, condiciones necesarias para obtener la jubilación por edad avanzada a dichas edades.

Se consideran tres escenarios diferentes. En primer lugar, se realizan simulaciones considerando las probabilidades de cotización estimadas de acuerdo a las densidades de cotización observadas, las que incorporan la corrección de las actividades bonificadas. En un segundo escenario, se imputan además los años promedio computados por testigos, tomando como referencia el año 2015. Finalmente, se agrega al resultado anterior la imputación de años promedio adicionales por maternidad, también considerando lo que efectivamente ocurrió en 2015. De esta manera, se presentan tres resultados: i) estimación inicial a partir de las densidades de cotización, ii) estimación adicionando la imputación de años computados mediante testigos y iii) estimación adicionando al resultado anterior la imputación de años computados por maternidad. En los tres escenarios se incluye la imputación para actividades bonificadas. Tener presente que al no incluir otros mecanismos de corrección a las densidades de cotización observadas, las proporciones estimadas podrían estar sesgadas hacia abajo.

Los resultados para el Escenario 1 indican que el 31 por ciento de los cotizantes alcanzaría al menos 30 años de servicio a los 60 años de edad (cuadro 3). Este resultado no es homogéneo por categorías. A cualquier edad, los hombres logran acumular un mayor número de años de cotización que las mujeres. En este caso concreto, a los 60 años de edad, un 38 por ciento de los hombres podría configurar causal jubilatoria, mientras que sólo un 26 por ciento de las mujeres lo lograría. El análisis revela también importantes diferencias entre trabajadores que se desempeñan en el sector público y en el privado, mientras que el 81 por ciento de los primeros lograría acumular al menos 30 años de cotizaciones a la edad mínima de retiro, sólo el 20 por ciento de los trabajadores del sector privado alcanzaría los años de aportes necesarios a esa edad. Por último, el análisis por cuartil de ingreso muestra también grandes disimilitudes en el acceso. Entre los trabajadores que tienen ingresos por debajo de la mediana, la proporción que lograría jubilarse a los 60 años de edad es prácticamente nula. Para aquellos

con ingresos correspondientes al tercer cuartil de la distribución del ingreso, el 39 por ciento acumularía los años de aporte requeridos para jubilarse a los 60 años de edad; mientras que lo mismo sería cierto para el 85 por ciento de los de mayores ingresos.

Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Bucheli et al (2005). En dicho estudio se estimaba en un 38 por ciento la proporción de trabajadores que acumularía 30 años de aportes a los 60 años de edad. Asimismo, se identificaban desigualdades por sexo y sector de actividad, estimando en torno al 46 por ciento la proporción de hombres que alcanzaría el umbral de aportes requerido a los 60, frente a un 34 por ciento de las mujeres; y en 91 por ciento la proporción de trabajadores públicos que cumpliría el requisito, contrastando con un 27 por ciento de los privados. En lo relativo al nivel de ingreso, dicho estudio encontraba que prácticamente ningún trabajador de los estratos inferior y medio bajo lograría acumular los 30 años de aporte exigidos a los 60 años de edad.

Las proporciones anteriores, se incrementan significativamente si observamos la proporción de personas que alcanzan los años necesarios para acceder a la jubilación ordinaria a los 65 años de edad. En este caso, el 36 por ciento acumularía al menos los años necesarios para obtener una jubilación común, mientras que un 17 por ciento adicional, al menos los 25 años necesarios para obtener la jubilación por edad avanzada. Esto implica que, algo más de la mitad de los individuos podría acceder a alguna jubilación a los 65 años de edad.

Por último, el 39 por ciento alcanzaría la causal común a los 70 años, mientras que un 40 adicional lo podría hacer por edad avanzada. En este sentido, a los 70 años de edad, casi el 80 por ciento de los trabajadores podría jubilarse por alguna de las dos modalidades.

**Cuadro 3**  
**Porcentaje de trabajadores que acumularía al menos 15, 25 y 30 años de servicio a edades seleccionadas. Escenario 1, con imputación de bonificaciones**

Categoría	A la edad 60 acumula al menos X años de servicio		A la edad 65 acumula al menos X años de servicio		A la edad 70 acumula al menos X años de servicio	
	X=25	X=30	X=25	X=30	X=15	X=30
Total	48	31	53	36	79	39
Hombres	60	38	66	45	84	49
Mujeres	38	26	42	29	76	30
Público	90	81	92	87	96	88
Privado	39	20	44	25	76	28
Cuartil 1	0	0	0	0	21	0
Cuartil 2	13	0	24	3	97	6
Cuartil 3	82	39	88	53	100	59
Cuartil 4	98	85	99	89	100	90

Fuente: Estimación propia en base a información de una muestra de historias laborales de BPS.

En el cuadro 4 se presenta la estimación realizada para el Escenario 2, el cual incluye la imputación de años por prueba testimonial. Esta imputación aumenta la proporción de individuos que logra alcanzar los años necesarios para obtener la causal jubilatoria a todas las edades. En particular, a los 60 años, el 34 por ciento acumularía los 30 años requeridos para acceder a la jubilación común.

Las diferencias por sexo en este escenario son levemente menores, debido a que las mujeres computan más años con testigos en promedio. En este caso, el 40 por ciento de los hombres y el 29 por ciento de las mujeres obtendrían la jubilación común. Probablemente, esto ocurra por ser el mecanismo más laxo en la aceptación de la prueba testimonial para la generación de causal que para la mejora en el

monto de los beneficios. Dado que los hombres acumulan más años de contribuciones que las mujeres, es probable que requieran menor uso de este mecanismo. El acceso a causal común se incrementa en 2 puntos porcentuales para los hombres y en 3 puntos para las mujeres.

El cómputo de años mediante testigos beneficia también en mayor medida a los trabajadores del sector privado, aumentando la proporción que lograría acceder a la causal jubilatoria de 20 a 23 por ciento. En el sector público la utilización de este mecanismo es baja debido a que es más sencillo contar con mecanismos probatorios más formales, como prueba documental. Asimismo, ya era muy alta la proporción de trabajadores que cumplirían los requisitos de años de servicios, encontrándose por encima del 80 por ciento a cualquiera de las edades consideradas, por lo que no presentarían dificultades para la generación del causal.

En cuanto al resultado por nivel de ingreso, se observa un aumento en la proporción de personas que lograrían jubilarse en los cuartiles intermedios al incorporar años de testigos. No afecta significativamente a los individuos de mayores ingresos, puesto que presentaban ya niveles elevados de cumplimiento con los requisitos. Tampoco parece ser un mecanismo suficiente para mejorar el acceso de los trabajadores más pobres, cuyo nivel de aportación es muy bajo. El 3 por ciento de los trabajadores en el cuartil 2 podrían acceder a una jubilación ordinaria a los 60 años, mientras que el 39 por ciento podría acceder a una jubilación por edad avanzada a los 65 años de edad. Parece ser que la opción jubilatoria de estos trabajadores es la jubilación por edad avanzada a los 70 años de edad con 15 años de contribución, con un 98 por ciento del cuartil 2 y un 30 por ciento del cuartil 1 que cumpliría con los requisitos.

Para finalizar, se destaca que con la adición de los años computados mediante prueba testimonial, lograrían generar alguna causal jubilatoria el 34 por ciento de los trabajadores, a los 60 años de edad, el 57 por ciento a los 65 años y el 82 por ciento a los 70. Esto implica incrementos de entre 3 y 4 puntos porcentuales en comparación con el caso en que no se realizan estas imputaciones.

**Cuadro 4**  
**Porcentaje de trabajadores que acumularía al menos 15, 25 y 30 años de servicio a edades seleccionadas. Escenario 2, imputación de bonificaciones y años por prueba testimonial**

Categoría	A la edad 60 acumula al menos X años de servicio		A la edad 65 acumula al menos X años de servicio		A la edad 70 acumula al menos X años de servicio	
	X=25	X=30	X=25	X=30	X=15	X=30
Total	53	34	57	39	82	42
Hombres	63	40	68	47	85	51
Mujeres	44	29	48	33	80	35
Público	90	82	92	87	96	88
Privado	44	23	50	29	79	32
Cuartil 1	0	0	0	0	30	0
Cuartil 2	26	3	39	9	98	13
Cuartil 3	86	48	91	61	100	66
Cuartil 4	98	85	99	89	100	90

Fuente: Estimación propia en base a información de una muestra de historias laborales de BPS.

Por último, en el cuadro 5 se muestra la estimación más completa, incorporando además la imputación de años promedio por hijo a la proporción de mujeres que computa al menos un hijo en cada grupo. En este caso, el 38 por ciento de los activos lograría acumular los años necesarios para jubilarse a la edad mínima de retiro.

El resultado más importante en este caso es que la imputación de años por maternidad reduce significativamente la brecha de género en el acceso a las jubilaciones. En este sentido, a los 60 años de edad, el 40 por ciento de los hombres y el 36 por ciento de las mujeres alcanzarían los 30 años necesarios para jubilarse. Con esta flexibilización para las mujeres, a los 65 años de edad, la proporción que estaría en condiciones de jubilarse por edad avanzada, se incrementa en 9 puntos porcentuales. A los 70 años de edad, la brecha de acceso a la jubilación por edad avanzada ya era relativamente pequeña, en este caso es incluso superior la proporción de mujeres que alcanzaría el umbral de años de cotización (85 por ciento para los hombres y 88 por ciento en las mujeres).

Se destacan algunas diferencias de importancia por sector de actividad y nivel de ingreso, en relación al escenario anterior. En el caso de los trabajadores del sector público y privado, se incrementa en 3 y 4 puntos porcentuales, respectivamente, aquellos que accederían a causal común a los 60 años. La incorporación del cómputo por maternidad también incrementa la proporción de trabajadores de menores ingresos que lograría causal. Aquellos que alcanzan 30 años a los 60 aumentan 5 puntos porcentuales en el cuartil 2 y 8 puntos en el cuartil 3. Para causal de edad avanzada quienes alcanzan los 25 años de servicio a los 65 aumentan de 39 por ciento a 52 por ciento en el cuartil 2. A su vez, se destaca un fuerte incremento de la proporción de los trabajadores más pobres que podrían acceder a la jubilación por edad avanzada a los 70 años de edad, poco menos del 50 por ciento. Lo preocupante es que la otra mitad de estos individuos estarían teniendo pérdidas netas en su relación con la seguridad social, puesto que aportarían por algunos años y no lograrían acceder a ningún beneficio contributivo.

**Cuadro 5**  
**Porcentaje de trabajadores que acumularía al menos 15, 25 y 30 años de servicio a edades seleccionadas. Escenario 3, imputación de bonificaciones, años por prueba testimonial e hijos**

Categoría	A la edad 60 acumula al menos X años de servicio		A la edad 65 acumula al menos X años de servicio		A la edad 70 acumula al menos X años de servicio	
	X=25	X=30	X=25	X=30	X=15	X=30
Total	57	38	62	44	86	46
Hombres	63	40	68	47	85	51
Mujeres	53	36	57	40	88	43
Público	92	85	93	89	96	90
Privado	50	27	55	34	84	37
Cuartil 1	0	0	1	0	46	0
Cuartil 2	40	8	52	16	99	22
Cuartil 3	90	56	94	68	100	72
Cuartil 4	99	87	99	90	100	91

Fuente: Estimación propia en base a información de una muestra de historias laborales de BPS.

## **VI. Resultados: comparación entre la Ley 16.713 y la Ley 18.395**

---

En este apartado se presenta la comparación de las estimaciones de la proporción de activos que estaría en condiciones de jubilarse a los 60, 65 y 70 años de edad, bajo la anterior normativa (Ley 16713) y la actual (Ley 18395). De esta manera, se intenta aproximar el impacto en el acceso a las jubilaciones que tuvieron las flexibilizaciones introducidas en el año 2008.

Con dicho propósito, se comparan las proporciones de individuos que generarían causal jubilatoria bajo una y otra normativa a edades seleccionadas: 60, 65 y 70. Previo al año 2008, para acceder a una jubilación ordinaria, se debían acumular 35 años de cotizaciones. De manera contraria, se podía acceder a una jubilación por edad avanzada pero que podría ser solicitada una vez que el trabajador tuviera 70 años de edad. No había entonces diferencias en los requisitos exigidos a los 60 y 65 años de edad<sup>6</sup>.

A los 60 años de edad, para configurar causal jubilatoria se requerían como mínimo 35 años de servicio bajo la Ley 16.713 y 30 años bajo la Ley 18.395. Por cualquiera de los dos regímenes, a esta edad únicamente se puede acceder a la jubilación ordinaria, de cumplirse con los demás requisitos. A los 65 años de edad, no era posible acceder a la jubilación por edad avanzada previo a la flexibilización, por lo que se requerían 35 años de contribuciones para acceder a una jubilación común; mientras que bajo la nueva normativa, puede accederse a los 65 años a una jubilación común con 30 años de cotizaciones o a una jubilación por edad avanzada acumulando al menos 25 años. Por último, a los 70 años de edad se compara la proporción que acumula 15 años de servicio necesarios para obtener la jubilación por edad avanzada y 35 años de servicio necesarios para obtener la jubilación común en el régimen previo, contra la proporción que acumula 15 años de servicio para obtener la jubilación por edad avanzada y 30 años de

---

<sup>6</sup> Al menos no para el acceso a la jubilación por el pilar de solidaridad intergeneracional. Una flexibilización previa, en el año 2001, estableció que los individuos pueden acceder a su renta vitalicia por el pilar de cuenta individual a los 65 años de edad, dejando de aportar a dicho pilar y con independencia de los años de servicio acumulados.

servicio para obtener la jubilación común con la actual normativa<sup>7</sup>. En cada caso, se indicará qué proporción genera cada tipo de causal jubilatoria. En todos los casos, se toman en cuenta en las estimaciones las imputaciones por actividades bonificadas y prueba testimonial.

En el cuadro 6, se muestra la proporción de trabajadores que configuraría causal jubilatoria antes y después de la reforma de 2008. A la edad mínima de retiro, se triplica la proporción de trabajadores que generaría causal jubilatoria común, alcanzando al 38 por ciento de los trabajadores. En este caso, se benefician de igual manera hombres y mujeres. Tanto en el sector público como en el privado, la proporción de trabajadores que acumularía al menos los años de contribución requeridos se incrementa con la flexibilización, más que se duplica en el caso del sector público y es cinco veces superior en el privado. Por último, la proporción de trabajadores que accedería a la causal jubilatoria aumenta de manera sustancial en los mayores niveles de ingreso, 50 puntos porcentuales en cada uno de los cuartiles más ricos. No obstante, para los más pobres continúa existiendo una fuerte restricción en el acceso a los beneficios contributivos a la edad mínima de retiro, apenas un 3 por ciento del 50 por ciento más pobre de los trabajadores estaría en condiciones de jubilarse a esta edad.

A los 65 años, la principal diferencia es que la Ley 16.713 no prevé la jubilación por edad avanzada. Por lo tanto, si no acumula al menos 35 años de cotizaciones, no puede acceder a una jubilación contributiva hasta los 70 años de edad (si cumple con los requisitos). En estas condiciones, solamente el 18 por ciento de los trabajadores generaría causal jubilatoria a esta edad. Con las flexibilizaciones en el acceso, el 44 por ciento estaría en condiciones de solicitar una jubilación ordinaria y 18 por ciento una jubilación por edad avanzada, triplicándose la proporción de trabajadores que podrían acceder a alguna jubilación contributiva. En el caso de los hombres, la proporción que cumpliría con los requisitos para jubilación común aumentaría de 20 a 47 por ciento; mientras que las mujeres las modificaciones introducidas incrementarían esta proporción de 17 a 40 por ciento.

Los trabajadores del sector privado se benefician sensiblemente con estos cambios, pasando de una situación en la cual 8 por ciento de los trabajadores podría acceder a una jubilación común a los 65 años, a otra situación en la cual 34 por ciento lo lograrían a esa edad. Si consideramos la jubilación por edad avanzada, la proporción de trabajadores privados que lograrían jubilarse con los requisitos de la nueva ley asciende a 55 por ciento. Por lo tanto, la flexibilización en los requerimientos para el acceso a la jubilación por edad avanzada, juega un importante rol.

En el caso de los trabajadores públicos, con la nueva normativa la proporción que podría jubilarse a los 65 años de edad, aumenta de 64 a 93 por ciento. Debido a las altas densidades de cotización de los empleados públicos, estos se ven más beneficiados por la disminución de 35 a 30 años de servicio para obtener la jubilación común que por la flexibilización de la causal edad avanzada. En este sentido, la gran mayoría de los trabajadores del sector público, podrían acceder a una jubilación ordinaria a esta edad, siendo marginal la proporción que lograría acceso a beneficios jubilatorios solicitando una jubilación por edad avanzada.

Los resultados por nivel de ingreso muestran que prácticamente todos los trabajadores con ingresos superiores a la mediana, lograrían jubilarse a los 65 años de edad bajo la nueva normativa. Respecto del 50 por ciento más pobre, los trabajadores de menores ingresos continúan sin acceder y los pertenecientes al segundo cuartil pasarían de no acceder ningún beneficio a que más de la mitad genere causal jubilatoria a dicha edad. Como es de esperar, la importancia de cuántos podrían jubilarse por edad avanzada disminuye a medida que aumenta el ingreso.

Cabe recordar que, la flexibilización en el acceso realizada previamente en el año 2001, en la cual se estableció que quienes aportaban a ambos pilares, podrían dejar de cotizar a la cuenta individual y reclamar una renta vitalicia con el fondo acumulado, a los 65 años de edad y con

<sup>7</sup> Se recuerda que la nueva Ley introduce más flexibilidad en el acceso a la jubilación por edad avanzada, permite la jubilación con 66 años de edad y 23 de servicio, 67 de edad y 21 de servicio, 68 de edad y 19 de servicio, 69 de edad y 17 de servicio. En el único caso que el individuo debe esperar hasta los 70 años de edad, es si no logró acumular antes al menos 17 años de contribución. Con la normativa anterior, debía esperar hasta los 70 años de edad, así hubiese acumulado 34 años de contribuciones.

independencia de los años de servicio acumulados y la situación en el pilar solidario<sup>8</sup>. Esto otorgaría acceso a algún beneficio a los 65 años de edad a todos quienes contribuyen a ambos pilares. Los individuos de ingresos bajos, no están obligados a aportar a las cuentas individuales, lo cual podría reforzar su exclusión de los beneficios contributivos.

La proporción de trabajadores que lograrían jubilarse no varía significativamente con la normativa a los 70 años de edad, en ambos casos en torno al 85 por ciento de los trabajadores lograría jubilarse. Si bien no existen diferencias importantes en el total de jubilados, sí existe una gran diferencia de composición. En el caso de la Ley 16.713, el 21 por ciento de los trabajadores podría acceder a la jubilación ordinaria y 64 por ciento lo haría por edad avanzada. Por el contrario, con los requisitos incluidos en la Ley 18.395, estos porcentajes cambian, accediendo a una jubilación ordinaria un 46 por ciento, con el incremento en el monto de los beneficios que ello implica, y un 40 por ciento accedería por edad avanzada.

De manera similar a lo que ocurre con el total de los trabajadores, no existen grandes diferencias en el acceso a beneficios jubilatorios por sexo a los 70 años de edad, aunque en este caso la proporción de mujeres sería levemente superior. En ambos casos, una mayor proporción de mujeres que de hombres genera causal jubilatoria por edad avanzada.

En lo que respecta al nivel de ingreso, si bien bajo la normativa previa prácticamente todos los trabajadores de los cuartiles 2, 3 y 4 lograrían jubilarse a los 70 años de edad, la introducción de las flexibilizaciones en el acceso incrementa la proporción de trabajadores que obtendrían la jubilación común. En este sentido, pasan de ser el 1, 26 y 57 por ciento al 22, 72 y 91 por ciento en los cuartiles 2, 3 y 4, respectivamente. Se verifica que tanto antes como después de la reforma paramétrica del 2008, la única opción de jubilación contributiva de los trabajadores más pobres es la jubilación por edad avanzada a edades elevadas.

**Cuadro 6**  
**Porcentaje de trabajadores que configuraría causal jubilatoria bajo la normativa actual y la anterior. Edades seleccionadas**

Categoría	Edad 60		Edad 65						Edad 70					
	Ley 16.713   Ley 18.395		Ley 16.713		Ley 18.395		Ley 16.713		Ley 18.395		Ley 16.713		Ley 18.395	
	Común	Común	Común	Avanzada	Total	Común	Avanzada	Total	Común	Avanzada	Total	Común	Avanzada	Total
Total	11	38	18	0	18	44	18	62	21	64	85	46	40	86
Hombres	12	40	20	0	20	47	21	68	23	62	85	51	34	85
Mujeres	11	36	17	0	17	40	17	57	19	65	84	43	45	88
Público	39	85	64	0	64	89	4	93	70	26	96	90	6	96
Privado	5	27	8	0	8	34	21	55	10	72	82	37	47	84
Cuartil 1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	41	41	0	46	46
Cuartil 2	0	8	0	0	0	16	36	52	1	97	98	22	77	99
Cuartil 3	8	56	20	0	20	68	26	94	26	74	100	72	28	100
Cuartil 4	37	87	52	0	52	90	9	99	57	43	100	91	9	100

Fuente: Estimación propia en base a información de una muestra de historias laborales de BPS.

<sup>8</sup> Lógicamente, si los cotizantes tuviesen muy pocos años de servicio, la renta vitalicia a la que podrían acceder sería muy baja, pero de cualquier manera tendrían acceso a algún beneficio.



## VII. Comentarios finales

---

Las simulaciones realizadas sustentan la idea que las exigencias contributivas requeridas en la reforma de la seguridad social de los noventa, podrían resultar en un problema de acceso a los beneficios en el caso uruguayo, puesto que únicamente entre un 10 y un 20 por ciento de los individuos estarían en condiciones de acceder a la jubilación común a las edades habituales de retiro. Estos resultados son consistentes con los hallados en estudios anteriores (Buchelli et al 2005, 2006 y 2010). En este contexto, las modificaciones introducidas con el fin de flexibilizar las condiciones de acceso en el año 2008, incidirían significativamente en la proporción de trabajadores que lograría jubilarse, aumentando a entre un 40 y 60 por ciento aproximadamente a los 60 y 65 años de edad. A los 70 años de edad, las diferencias se encuentran en la composición y no en el total de jubilados, incrementándose del 21 al 46 por ciento la proporción que lograría acceder a una jubilación común, y por lo tanto a montos jubilatorios más elevados.

El principal efecto en el acceso en general se da por la baja de los años de contribución requeridos para la jubilación ordinaria y el escalonamiento del beneficio por edad avanzada. No obstante, la adición del cómputo de años de servicio por hijo, parecería cumplir con el objetivo de reducir la brecha de género en el acceso a los beneficios jubilatorios. Cerca del 40 por ciento de los hombres y mujeres lograría acumular los 30 años de cotizaciones requeridos para acceder a la jubilación común a los 60.

Dadas las altas densidades de cotización de los trabajadores del sector público, las flexibilizaciones en el acceso a los beneficios tienen una menor incidencia para estos trabajadores. En este sentido, sí se ven fuertemente beneficiados por la baja del requisito de años de contribución de 35 a 30, pero el acceso a beneficios por causal edad avanzada es muy marginal. En cambio, la nueva normativa tiene un fuerte impacto en el acceso de los trabajadores privados, y de esta forma contribuye a reducir las marcadas diferencias que subsisten entre estos dos tipos de trabajadores, en particular en la cantidad de jubilados, tomando en cuenta ambas causales. En este sentido, bajo la nueva normativa, la proporción de empleados públicos que generaría causal común casi triplica a la de empleados privados, cualquiera sea la edad seleccionada. Si consideramos ambas causales jubilatorias esa diferencia se reduce de manera sistemática con la edad hasta ser de apenas 15 puntos porcentuales a los 70 años de edad, momento en el cual el 84 por ciento de los privados y el 96 por ciento de los públicos estarían en condiciones de solicitar alguna jubilación.

Respecto al nivel de ingreso, cualquiera sea la edad considerada, el porcentaje de individuos que accedería a la jubilación ordinaria o que lograría jubilarse por cualquier causal, se incrementa con el nivel de ingreso. Lógicamente, la causal por edad avanzada pierde importancia relativa cuanto mayor sea el ingreso. La inmensa mayoría de los individuos más ricos, podría acceder a la jubilación a cualquiera de las edades de retiro consideradas. Lo mismo ocurre para los individuos con ingresos por arriba de la mediana de la distribución, más del 50 por ciento accede a la edad de 60 y casi el 70 por ciento a los 65 años. Sin embargo, solamente la mitad de los individuos más pobres lograrían acceder a algún beneficio a los 70 años de edad, y lo harían por causal edad avanzada. Por lo tanto, las flexibilizaciones propuestas no logran cambiar su situación. Lo paradójico es que si estos individuos hubiesen optado por dividir sus aportes entre el pilar solidario y el pilar de cuentas individuales, hubiesen podido acceder por este último a algún beneficio a los 65 años de edad, aunque probablemente de monto muy pequeño.

Los individuos de bajos ingresos con inserción laboral precaria, culminan teniendo una pérdida neta en su relación con la seguridad social, puesto que los regímenes de solidaridad intergeneracional requieren de exigencias de mínimos de años de contribución que estos individuos no cumplen. Si bien es cierto que pueden acceder a beneficios no contributivos si cumplen con la condición de no contar con ingresos suficientes, también es cierto que las contribuciones que realizaron al sistema contributivo no les redundarán en ningún beneficio. Esto presenta nuevos desafíos al sistema, ya que si bien la flexibilización de las condiciones de acceso incrementa la proporción de trabajadores que logran jubilarse, existe una proporción que aún no lo logra.

## Bibliografía

---

- Alonso, J., Sánchez, R. & Tuesta, D. (2014), “Un modelo para el sistema de pensiones en el Perú: Diagnóstico y recomendaciones”. Revista Estudios Económicos, Banco Central de Reserva del Perú, Vol. 27, pp. 81-98.
- Arenas de Mesa, A., Behrman, J. & Bravo, D. (2004), “Characteristics of and Determinants of the Density of Contributions in Private Social Security System”. Documento presentado en el encuentro anual de economistas de Chile del 2004. Michigan University.
- Berstein, S., Larraín, G. and Pino, F. (2005), "Cobertura, Densidad Y Pensiones En Chile: Proyecciones a 20 Años Plazo," Serie Documentos de Trabajo No. 12, Superintendencia de AFP, Santiago, Chile.
- Bertranou, F. & Sánchez, A. (2003), Características y determinantes de la densidad de aportes a la Seguridad Social en la Argentina 1994-2001. Oficina Internacional del Trabajo: 24.
- Bucheli, M., Ferreira-Coimbra, N., Forteza, A. & Rossi, I. (2005), “El acceso a la jubilación o pensión en Uruguay ¿Cuántos y quiénes lo lograrían?”, Serie Estudios y perspectivas, CEPAL.
- Bucheli, M., Forteza, A. & Rossi, I. (2006), “Seguridad social y género en Uruguay: un análisis de las diferencias de acceso a la jubilación”. Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Economía, DT 04/06.
- Bucheli, M., Forteza, A. & Rossi, I. (2010), “Work histories and the access to contributory pensions. The case of Uruguay”. Journal of Pension Economics and Finance, Cambridge University Press, v9 3, p 369-391.
- Colombo, Carolina (2013), “Análisis de los tipos de mecanismos efectivamente utilizados para el reconocimiento de años de servicio de las altas de jubilación de los años 2009 a 2012”. Comentarios de Seguridad Social Julio de 2013, Asesoría Económica y Actuarial, Asesoría General en Seguridad Social, Banco de Previsión Social.
- Fajnzylber, E. (2010), Gender policy, the minimum pension age and noncontributory rights for women - the case of Chile. Documento de Trabajo 005, Universidad Adolfo Ibañez, Escuela de Gobierno.
- Farall, R., Aisenberg, D., Bourquin, M., Caviglia, E., Dabusti, F., Mychaszula, S., Pena, H., Sanmiguel A. & Zagaglia, D. (2003), “Estudio sobre la frecuencia de los aportes en el SIJP. Una primera aproximación hacia las historias laborales”, en “Historias Laborales en la Seguridad Social”, Serie de publicaciones de la Secretaría de Seguridad Social, Año I, N°1, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.
- Forteza, A., Apella, I., Fajnzylber, E., Grushka, C., Rossi, I. & Sanroman, G. (2011), “Contributions to Social Security in Argentina, Chile and Uruguay: Densities, Transitions and Duration”. Económica, Universidad Nacional de La Plata. Vol LVII.

- Lagomarsino, G. & Lanzilotta, B. (2004), “Densidad de aportes a la Seguridad Social en Uruguay. Análisis de su evolución y determinantes a partir de los datos registrales de historia laboral (1997-2003)”, Documento preparado para el Equipo de Representación de los Trabajadores en BPS, diciembre.
- Lavalleja, M. & Tenenbaum, V. (2017), “Seguridad social en el Uruguay. Un análisis de los resultados de la ley de flexibilización del acceso a las jubilaciones”, Serie Estudios y Perspectivas. Oficina de CEPAL en Montevideo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2015), Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Uruguay.
- Rofman, R., Fajnzylber, E. & Herrera G. (2008a), “Reforming the pension reforms: The recent initiatives and actions on pensions in Argentina and Chile”, Social Protection Discussion Paper No. 0831, World Bank.
- Rofman, R., Lucchetti L. & Ourens, G. (2008b), Pension Systems in Latin America: Concepts and Measurements of Coverage. Social Protection & Labor Discussion Paper 0616, The World Bank.

## **Anexo**

---

**Cuadro A.1**  
**Cambios incorporados por la Ley 18.395**

Artículo Ley 18.395	Título	Ley 16.713 (anterior)	Ley 18.395
1	Jubilación común	35 años de servicio y 60 años de edad Art. 18 Ley 16.713	30 años de servicio y 60 de edad
2	Asignación de jubilación común	50 % y se adiciona un 0,5% por cada año de servicio que exceda los 35 con un tope de 2,5% y además un 3 % si configuro causal. Si no se hubiera configurado causal, por cada año de edad que supere los 60 un 2% hasta llegar a los setenta años de edad, o hasta la configuración de la causal, si ésta fuera anterior. Art. 29 Ley 16.713	45% con 30 años de servicios. Se adiciona 1% del sueldo básico jubilatorio por cada año que exceda los 30 y hasta 35. Un 0,5% del sueldo básico por cada año de servicios que exceda los 35 con un tope de 2,5%. A partir de los 60 por cada año que difiera de edad de retiro luego de haber completado los 35 años de servicios un 3% por año con máx. de 30% y de no contarse a los 60 con 35 se adiciona un 2% por cada año que supere los 60 hasta llegar a 70 o hasta completar 35 años de servicio
4	Jubilación por incapacidad total	Art. 19 Ley 16.713	Existen 3 modificaciones 1- Una persona que en actividad, quedo en estado de invalidez cualquiera sea la causa, se exigen 2 años de servicio mínimo. 2- Para los que tienen menos de 25 años de edad, se requieren solo 6 meses de servicios. 3- Para una persona que no está en actividad y cualquiera sea la causa que dio lugar a la incapacidad, se exige solo 10 años de servicio
6	Jubilación por edad avanzada	70 años de edad y 15 de servicios. Art. 20 Ley 16.713	70 de edad y 15 de servicios, 69 de edad y 17 de servicios, 68 de edad y 19 de servicios, 67 de edad y 21 de servicios, 66 de edad y 23 de servicios, 65 de edad y 25 de servicios
7	Asignación de jubilación por edad avanzada	Por cada año después de 15 de servicios un 1 % mas. Art. 29 Ley 16.713	El 50% (cincuenta por ciento) del sueldo básico jubilatorio al configurarse la causal, más el 1% (uno por ciento) del mismo por cada año que exceda los respectivos mínimos de servicios, con un máximo del 14% (catorce por ciento)
9 y 10	Subsidio especial de inactividad compensada	No hay	Se otorga en un máximo de dos años o hasta que el beneficiario configure causal jubilatoria. Tendrán derecho quienes tengan 58 o más años de edad, y 28 o más años de servicios reconocidos, y estar desocupado por un período no inferior a un año inmediatamente anterior a la fecha de solicitud y que la misma sea forzosa, sea cese por despido y no a otra razones disciplinarias
14	Cómputo ficto de años de servicios a la mujer	No hay	Un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o adoptado menor o con discapacidad con un máximo total de cinco años

Fuente: Elaboración propia en base a leyes 16.713 y 18.395.

**Cuadro A.2**  
**Actividades con bonificación que fueron consideradas para la corrección**  
**del conteo de meses de cotización**

Código	Descripción
1	Radiaciones ionizantes - Bonificación 3x2 (Decreto 502/84 de 12/11/84) (ver también códigos 50 y 51)
2	Exposición permanente al dióxido de silicio.(Decreto 502/84 de 12/11/84)
3	Temperaturas de 20° bajo cero. (Decreto 502/84 de 12/11/84)
4	Pilotos y copilotos que realicen actividad profesional remunerada, en aeronaves al servicio de empresas nacionales (Decreto 502/84 de 12/11/84)
5	Telefonistas larga distancia, operador telefónico nacional y operador general de ANTEL (Dec.502/84 de 12/11/84)
6	Industrias que procesan asbesto. (Decreto 11/92 de 14/1/92)
7	Personal de Refinería de la Planta ANCAP, técnicos y personal de manten. y lab. (Dec.699/91 de 23/12/91)
9	Técnicos profesionales de Casinos Municipales de Montevideo. (Decreto 270/93 de 14/6/93)
11	Controladores de tránsito aéreo.(Decreto 558/93 de 8/12/93).
12	Unidad de vigilancia y protección de ANCAP.(Ley 13793 de 24/11/69)
20	Docente Enseñanza Primaria(Dec.502/84 de 12/11/84)
21	Doc. Enseñanza Secundaria y profesores civiles de los Liceos Militares (Decreto 502/84 de 12/11/84).
22	Docente de Educación Técnico Profesional.(Decreto 502/84 de 12/11/84).
23	Docente de Educación Física.(Decreto 502/84 de 12/11/84).
24	Docente de Instituto de Formación Docente.(Decreto 502/84 de 12/11/84)
25	Doc. Universitario y profesores civiles de las Esc. Militares y la Esc. Nac.de Policía (Dec.502/84 de 12/11/84)
26	Docente de Enseñanza Primaria a Sordomudos, Ciegos, Deficitarios Mentales, Irregulares de Carácter y Anormales Psíquicos. (Decreto 502/84 de 12/11/84)
27	Docentes de Discapacitados del Consejo de Educación Técnico Profesional. (Dec.813/88 de 16/11/88)
38	Personal de salas de máquinas de servicio de dragados y marítima de Adm.Nac.de Puertos (Dec.40/95-24/1/95)
39	Serv. desempeñados por func. turnantes de la Dirección de Alcoholes-ANCAP (Dec.59/95 de 8/2/95)
44	Trabajadores de centros asistencia Psiq. del MSP, Colonias Etchepare y S.Rossi y Hospital Vilardebo (4x3) Dec.356/05 del 03/10/05
47	Trabajadores de la pesca embarcados Categoría 6 (3x2) Decreto 159/2010
50	Radiaciones ionizantes - Bonificación 4x3 (Decreto301/97 Vig.07/1997.)
52	Trabajadores de la pesca embarcados, Categoría 1 a 5 (4x3). Decreto 159/2010
58	Radiaciones Ionizantes Ancap – Bonificación 4x3 – Decreto 217/12 del 29/06/2012



NACIONES UNIDAS

**Serie****CEPAL****Estudios y Perspectivas – Montevideo****Números publicados**

**Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en**

**[www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)**

33. La flexibilización de las condiciones de acceso a las jubilaciones en el Uruguay, Martín Lavalleja, Ianina Rossi, Victoria Tenenbaum (LC/TS.2018/9; LC/MVD/TS.2018/1), 2018.
32. Estudio sobre el subsidio por enfermedad en el Uruguay, Verónica Amarante y Andrés Dean (LC/TS.2017/112; LC/MVD/TS.2017/7), 2017.
31. Estructura tarifaria del mercado de pagos electrónicos en el Uruguay y otros países de América del Sur, Martín Cricco (LC/TS.2017/101; LC/MVD/TS.2017/6), 2017.
30. Seguridad social en el Uruguay. Un análisis de los resultados de la ley de flexibilización del acceso a las jubilaciones, Martín Lavalleja y Victoria Tenenbaum (LC/TS.2017/97; LC/MVD/TS.2017/5), 2017.
29. Gasto público social en la infancia y adolescencia en el Uruguay, Maira Colacce, Pilar Manzi y Victoria Tenenbaum (LC/TS.2017/82; LC/MVD/TS.2017/4), 2017.
28. Origen del valor en las exportaciones del Uruguay, Martín Brun y Álvaro Lalanne (LC/TS.2017/48; LC/MVD/TS.2017/3), 2017.
27. El cuidado de la población uruguaya y la creación del Sistema de Cuidados: una mirada de largo plazo, Maira Colacce y Pilar Manzi (LC/TS.2017/43; LC/MVD/TS.2017/2), 2017.
26. Oportunidades comerciales en África Subsahariana, Carmen Estrades (LC/TS.2017/42; LC/MVD/TS.2017/1), 2017.
25. Inclusión financiera en el Uruguay. Análisis a través de índices sintéticos, Graciela Sanroman, Zuleika Ferre y José Ignacio Rivero (LC/L.4228; LC/MVD/L.55), 2016.
24. Situación económico-financiera de los hogares uruguayos. Análisis a partir de la Encuesta Financiera de los Hogares Uruguayos (EFHU), Graciela Sanroman, Zuleika Ferre, José Ignacio Rivero y Guillermo Santos (LC/L.4227; LC/MVD/L.54), 2016.
23. Análisis del seguro de desempleo en el Uruguay, Andrés Dean (LC/L.4187; LC/MVD/L.53), 2016.
22. Formación y determinación de precios en el Uruguay, Andrés Rius y Leandro Zipitria (LC/L.4139; LC/MVD/L.52), 2016.
21. La negociación colectiva. Algunas reflexiones para el Uruguay de hoy, Rodrigo Arim (LC/L.4138; LC/MVD/L.51), 2016.
20. El proceso de formalización en el mercado laboral uruguayo, Verónica Amarante y Marcela Gómez (LC/L.4137; LC/MVD/L.50), 2016.
19. Los ingresos y egresos de los gobiernos departamentales entre 1990 y 2013, Álvaro Lalanne y Martín Brun (LC/L.4049; LC/MVD/L.49), 2015.

## ESTUDIOS Y PERSPECTIVAS

Series

C E P A L

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE  
ECONOMIC COMMISSION FOR LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN  
[www.cepal.org](http://www.cepal.org)