

FEDERACIÓN
URUGUAYA DE
MAGISTERIO
FUM-TEP



Posición de FUM-TEP sobre el Proyecto de Reforma Jubilatoria, presentado al parlamento por el Presidente de la República, Dr. Luis Lacalle.

La Federación Uruguaya de Magisterio-Trabajadores de Educación Primaria, fundada en 1945 nuclea a la fecha a casi 25 mil trabajadoras/es docentes y funcionarios de Primaria.

En el marco de la reforma jubilatoria presentada a este cuerpo por el Presidente de la República, queremos destacar algunas consideraciones y afectaciones que desde nuestro punto de vista presenta este proyecto:

1 - Nuestra Federación históricamente ha defendido e impulsado el diálogo como la forma imprescindible para construir cambios hacia una sociedad más justa en todos los aspectos y la seguridad social es uno de ellos. Consultar exclusivamente a un grupo selecto de expertos es perder la visión global de un tema que nos atañe a todos indefectiblemente y que por tanto no debería laudarse de espaldas a un genuino diálogo social.

2- Desde nuestro lugar de formadores, actores en territorio del entramado social e integrantes del movimiento sindical sostuvimos desde el comienzo que la reforma debía ser tan amplia e integral como lo es la seguridad social en sí misma. Entendemos que es necesario mejorar la atención a la primera infancia y a las personas en situación de discapacidad, profundizar el sistema de cuidados y no reducir la reforma al sistema jubilatorio. Una mirada integral implica a su vez replantear las fuentes de financiamiento. En este sentido, el gobierno optó por no discutir los ingresos del sistema y las diversas inequidades desestimando las diferentes propuestas que apuntaban a un financiamiento más justo. Las principales medidas propuestas están centradas en contener el gasto, recortando derechos, beneficios y prestaciones de los actuales trabajadores una vez que se jubilen así como recortes de las

pensiones y la extensión del sistema AFAP. Es un proyecto que fomenta el lucro en la Seguridad Social al extender el sistema de ahorro individual privado.

3- El hecho de extender la edad, sin dudas, golpea a las trabajadoras Maestras, que deben permanecer más tiempo en las aulas para acceder al retiro jubilatorio en la suma de años reales y bonificados. Si en el año 1995 se sostenía la bonificación en el entendido de que se trata de " actividades que, por su naturaleza y características, impongan indistintamente al trabajador un alto grado de esfuerzo de su sistema neuromotor, habilidad artesanal, precisión sensorial o exigencia psíquica, que haga imposible un rendimiento normal y regular más allá de cierta edad..." (Art. 37 Ley N° 16713); nos preguntamos ¿qué ha cambiado para suponer que este argumento perdió vigencia? La carga horaria de hoy es mayor, las complejidades del entramado social se hacen presentes en las escuelas y demandan tanto o más a los docentes en relación a los de aquel año. Alargar el tiempo de permanencia no favorece a trabajadores ni a estudiantes. Entendemos que no se atienden los cambios del mundo del trabajo y sus efectos sobre el empleo, no prevé los problemas de la desocupación en edades avanzadas.

4- Otro elemento de este recorte de derechos es el que se refiere al cambio en las bonificaciones existentes para algunos sectores de actividad entre los que se encuentra la educación. La Ley N° 16.713 (vigente al momento) establece que los servicios bonificados serán reconocidos como tales, cuando el afiliado tenga en ellos una actuación mínima de diez años. El proyecto de Ley presentado y que está a estudio de este cuerpo, deroga este inciso y establece que los servicios calificados como bonificados a la fecha de vigencia de la presente ley seguirán siendo considerados como tales, cuando el afiliado tenga en ellos una actuación mínima final de diez años o de quince años en cualquier momento de su historia laboral. Se propone un cambio restrictivo que recorta derechos ya que pasa de 10 a 15 los años necesarios para acceder a la bonificación.

Si el proyecto presentado parte de la base de que es necesario una reforma por el tema de la sostenibilidad financiera, nos preguntamos:

¿Cuál es el verdadero impacto económico que va a tener este cambio en la sostenibilidad del sistema?

Consideramos que no soluciona ninguno de los problemas que el sistema presenta y es un claro ejemplo más de lo que expresamos anteriormente: es un proyecto basado en el recorte de derechos a los trabajadores. No se entiende el fundamento normativo que avala esa restricción.

Sabido es, el desgaste que implica la función docente de aquellas que trabajan directamente con niños y niñas, muchas veces con grupos numerosos, enfrentando realidades cada vez más cambiantes que demandan mayores esfuerzos físicos, psíquicos, intelectuales y emocionales.

Ilustramos la situación con un caso particular: Una maestra trabajó al comienzo de su carrera 12 años en una escuela común (cuya bonificación sería de 4 años por 3), luego trabaja 15 años en un emprendimiento y finalmente trabaja 2 años en una escuela especial (cuya bonificación sería 3 años por 2) . De aprobarse el proyecto de ley, la Docente no podrá acceder a la bonificación correspondiente a sus 14 años dedicados a la educación. . Sufre un claro recorte de 4 años de bonificación que consideramos que no es justo. Como este, podríamos dar varios ejemplos.

5 - En una profesión altamente feminizada es preocupante el recorte de derechos en seguridad social que golpea principalmente a las mujeres aumentando las brechas de la desigualdad.

En síntesis, la reforma proyectada es un instrumento más de cercenamiento de derechos en perjuicio de trabajadores y trabajadoras.

Montevideo, 25 de noviembre de 2022.

**COORDINADORA DE
JUBILADOS Y
PENSIONISTAS DEL
URUGUAY**



Montevideo 25 de Nov 2022

Desde la *Coordinadora de Jubilados y Pensionistas del Uruguay*, queremos presentar, un breve resumen, de nuestros puntos de vistas con respecto al actual Proyecto de ley de Reforma de la Seguridad Social, presentado por el poder ejecutivo.

Para que no exista la sombra de una duda: Rechazamos el proyecto de ley, en su totalidad.

Porque este proyecto está concebido para beneficiar al gran capital y a los ricos de nuestro país.

Porqué esta concebido en contra de las necesidades e intereses de la clase trabajadora y de la mayoría de la población.

Concebimos la Seguridad Social como un Derecho Humano fundamental y una potente herramienta para distribuir la riqueza.

Esta ley va exactamente en el sentido contrario. Destruye derechos de los trabajadores y de las mayorías populares, concentra la riqueza y profundiza la pobreza de las mayorías.

Entendemos que el proyecto de ley de los organismo internacionales acatado por el gobierno, constituye un ataque en toda la línea al conjunto de la población y será un verdadero saqueo y recorte de derechos a los Trabajadores y al pueblo en general.

Que hará recaer exclusivamente en los y las Trabajadoras, Jubilados/as y pensionistas este y futuros ajustes, manteniendo los privilegios de las grandes fortunas y el gran capital ni las cuantiosas exoneraciones que actualmente se les otorga.

Por eso, recházanos el aumento de los años de trabajo por la vía de aumentar el mínimo jubilatorio, porque es una manera de hacernos pagar a los



trabajadores por políticas que ni hemos apoyado ni nos han beneficiado. Ni 5 años, ni 5 meses, ni 5 días más de trabajo.

Por las mismas razones rechazamos el recorte de la tasa de reemplazo y de las Jubilaciones y Pensiones.

Y ante el total fracaso del sistema mixto, entendemos imprescindible, eliminar las AFAPs y hacer cumplir el aporte patronal para el gran capital a la altura -por lo menos- del aporte de los trabajadores.

Hoy en día, las AFAPs son la principal vía de vaciamiento económico del BPS que en la actualidad ronda los 1200 millones de dólares anuales, o sea mas de 3 millones de dólares por día.

Junto con las exoneraciones de aportes patronales, sustraen del BPS, 1500 millones de dólares aproximadamente, por año.

Dicen que las comparaciones son odiosas ... Pero a veces son necesarias.

Este proyecto de ley, ha tomado lo peor del diagnóstico de la "Comisión de Expertos", de sus propuestas e incluso es peor que el anteproyecto de ley. Pero ... decimos además que es la peor reforma para los intereses populares, desde la impulsada por la dictadura y la del 95/96 donde se comenzó a privatizar la Seguridad Social,

Entonces creemos que, la única respuesta desde el campo popular y en el parlamento, debe ser el rechazo, liso, llano y neto de todo el proyecto. Su "negociación" (en el ámbito que sea), solo llevara confusión al pueblo y la legitimaria, la naturalizaría, preparando el camino del "mal menor", de "cambiar algo", de hacerla "menos mala".... Y ese es el camino de "maquillar a Frankenstein".-

Sin embargo y, al mismo tiempo, trabajamos para llevar a la Constitución, por la vía de un Plebiscito, el proyecto alternativo de los trabajadores, elaborado por el Sindicato de Trabajadores del BPS (ATSS) y apoyado por el Movimiento Nacional de Defensa de la Seguridad Social (MONDESS), del que formamos parte.



Proyecto alternativo que presentamos a las autoridades del gobierno y a los partidos políticos en varias oportunidades, en el correr de los últimos dos años.

El plebiscito que proponemos es en acuerdo al Artículo 331, inciso A de la Constitución de la República, a ser votado junto con las elecciones nacionales de 2024, cuyo texto contenga en sus artículos, lo esencial del proyecto alternativo para que sea amparado por la Constitución.

Entre ellos: la eliminación de las AFAPs, mantener la causal jubilatoria a partir de 30 años de trabajo y 60 de edad; aportes patronales del gran capital por lo menos a la altura del aporte obrero; eliminación de los privilegios de la caja militar; eliminación de las exoneraciones/subvenciones al gran capital; aumento de las prestaciones del BPS a niveles de suficiencia real; aguinaldo para jubilados y pensionistas, ajustes cuatrimestrales.

En suma, desde COJUPE, creemos que este es el camino, es el despunte de un proceso para reconstruir una verdadera seguridad social que de soluciones a las necesidades e intereses en beneficio de nuestro pueblo.

Es por este camino en que podremos reconstruir las bases de una seguridad social verdaderamente ***Universal, Integral, estatal, Justa y Solidaria.***

Les saludamos atentamente

Por Cojupe:

- H. Morales
- Mery Corral
- J Borges. -

Juana de América –
FUCVAM.

POLÍTICAS DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA AFRODESCENDIENTES EN EL URUGUAY POST COVID-19

Orlando Rivero

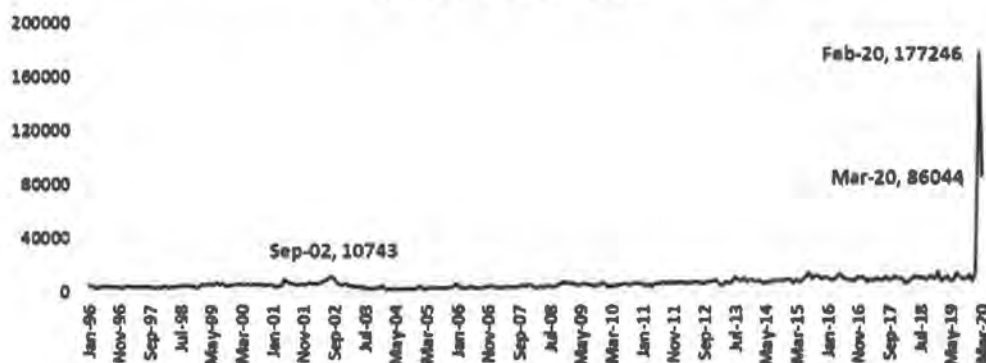
Carlos Aloisio

IMPACTOS DIRECTOS DE LA PANDEMIA EN EL MERCADO LABORAL Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

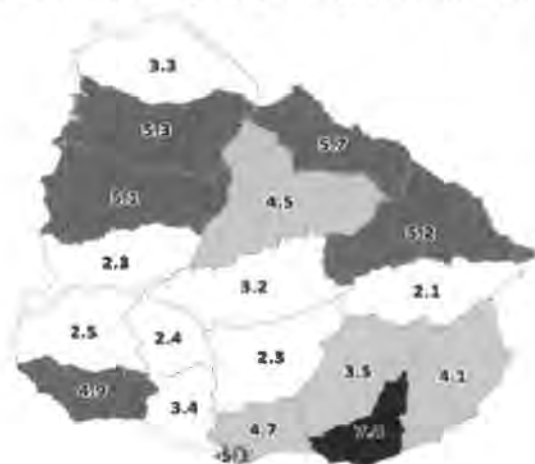
Información general sobre el primer semestre de 2020

IMPACTO DEL COVID-19 EN EL MERCADO LABORAL URUGUAYO

Evolución mensual de las solicitudes de seguro por desempleo.
Total país. 1996 - 2020



Solicitudes de seguro de paro por departamento (en %). Marzo 2020



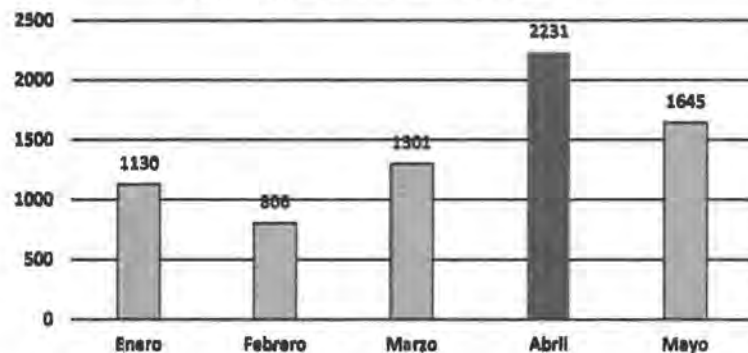
- En marzo de 2020, el número de solicitudes de seguro de paro en Uruguay alcanzó un récord histórico (177,246 solicitudes), superando los valores registrados durante la crisis de 2002, según datos del BPS.
- Las principales ramas de actividades afectadas fueron el comercio, la industria manufacturera, el alojamiento y comida y los servicios de transporte y almacenamiento.
- Los departamentos con mayor proporción de solicitudes de desempleo fueron Maldonado, Rivera, Salto, Montevideo, Cerro Largo y Paysandú.

Ramas de actividad con más solicitudes de seguro de paro según causal. Marzo 2020



EFFECTOS DE LAS MEDIDAS DE CONFINAMIENTO SOBRE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

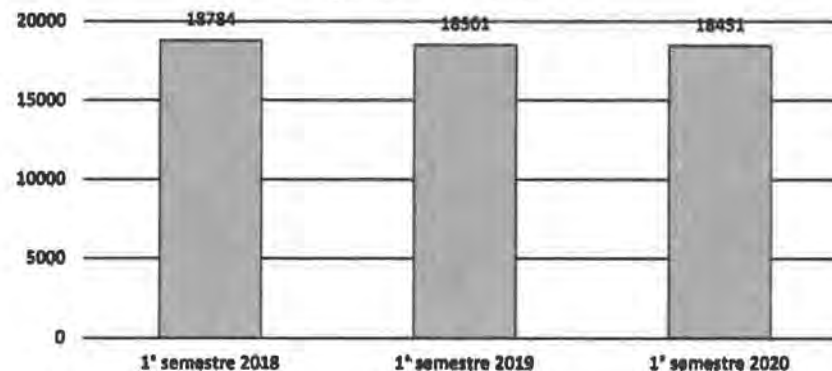
Llamadas atendidas por el servicio de orientación telefónica 0800 4141



- Sin embargo, según datos del Observatorio de Violencia y Criminalidad del MI registró 18451 denuncias policiales por violencia doméstica durante el primer semestre de 2020, lo que representa una disminución del 17.7% respecto a 2018, y del 15% respecto a 2019.

- En abril de 2020, el servicio gratuito de orientación telefónica para casos de violencia doméstica e intrafamiliar del Ministerio del Interior (MI) llegó a un pico de 2231 llamadas, el doble de las recibidas por dicho servicio en enero del mismo año.

Denuncias policiales de violencia doméstica. Total país. 2018 - 2020



BIENESTAR, MERCADO LABORAL Y RAZA: LA COMBINACIÓN DE FORMAS TRADICIONALES Y NUEVAS DE LA EXCLUSIÓN LABORAL

Desempleo, informalidad y posibilidad de teletrabajo

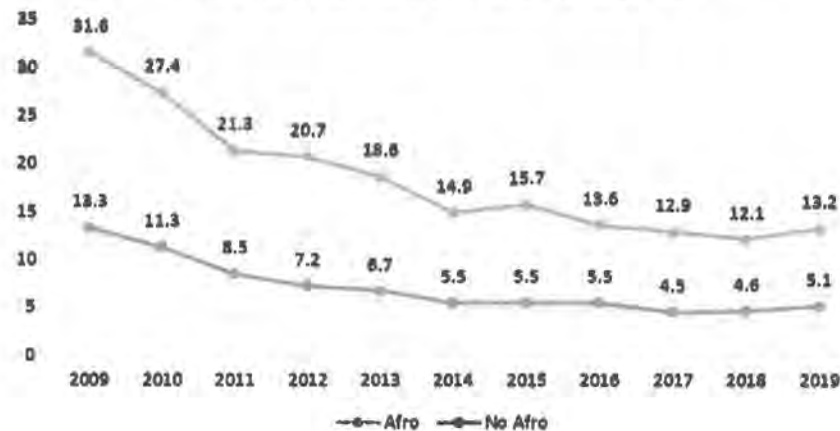
BRECHAS RACIALES EN EL BIENESTAR

- Si bien la incidencia de la pobreza en hogares y personas disminuyó considerablemente entre 2009 y 2019, es importante subrayar que en el último año, se observa un incremento de ambas brechas respecto a 2018 entre los afro y el resto.
- Si bien incidencia de la pobreza infantil ha disminuido en todo el período, la brecha entre niños y niñas afro pobres y el resto supera el 10%

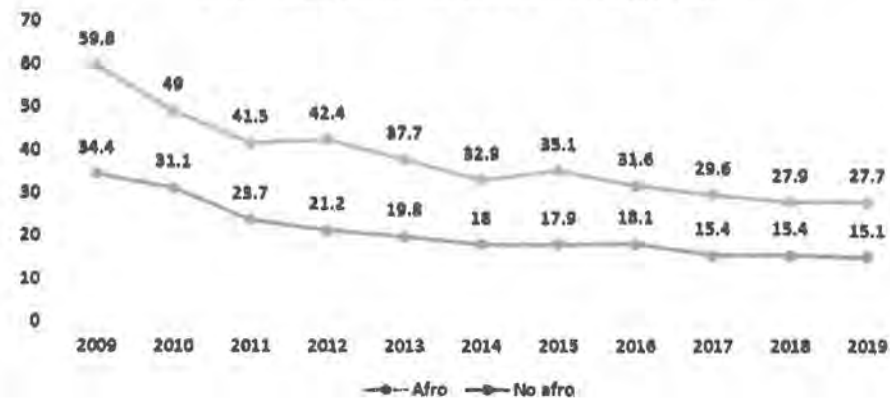
Incidencia de la pobreza en personas según ascendencia étnico - racial.
Total país. 2009 - 2019 (en %)



Incidencia de la pobreza en hogares según ascendencia étnico - racial del jefe/a. Total país. 2017 - 2019 (en %)



Incidencia de la pobreza infantil (niños y niñas de 0 a 4 años) según ascendencia étnico - racial. Total país. 2009 - 2019



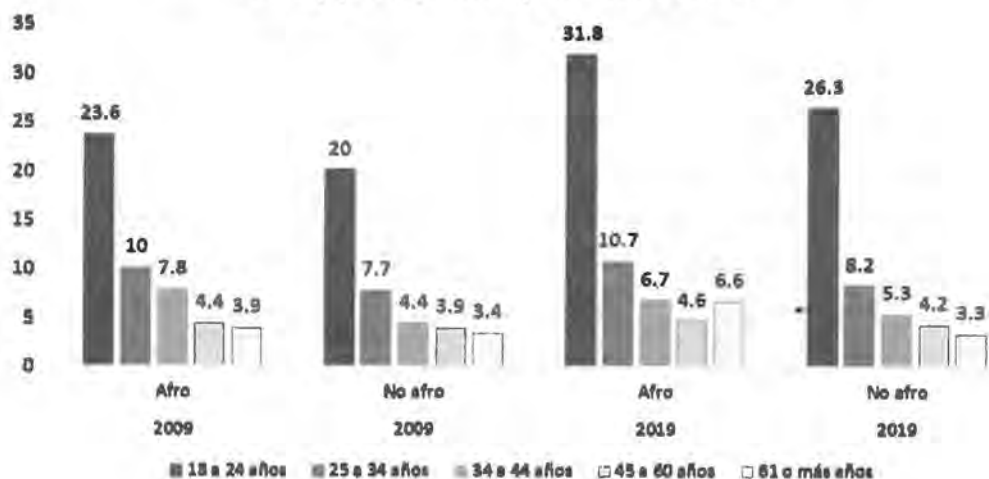
DIMENSIONES TRADICIONALES DE LA EXCLUSIÓN LABORAL: DESEMPLEO E INFORMALIDAD

Tasa de desempleo según raza, Total País. 2009 - 2019

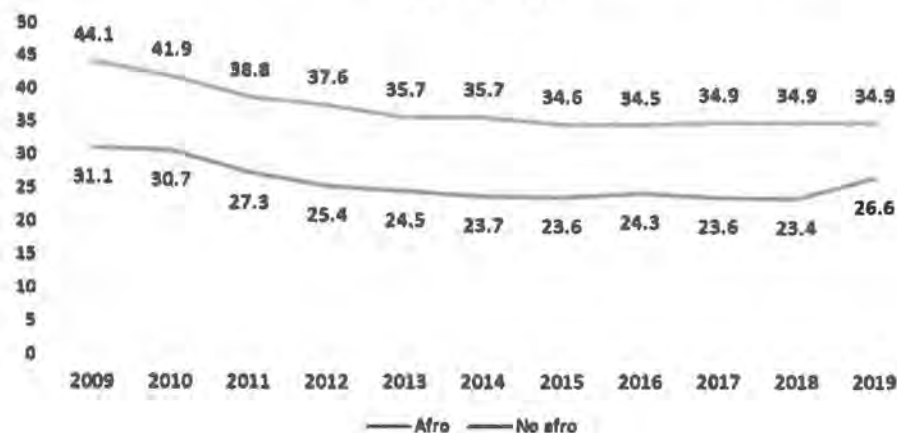


- El principal indicador de exclusión laboral es la tasa de desempleo. En el caso de Uruguay, se observa que, entre 2009 y 2019, la brecha entre personas afro y el resto ha se ha mantenido en el entorno del 3.5%. Por otra parte, la brecha de desempleo racial se mantiene, independientemente de la edad de los trabajadores.
- Sumado a esto, persiste una importante brecha racial en la proporción de trabajadores informales, que recién en 2019 es menor al 10%

Tasa de desempleo según raza y edad (mayores de 18 años) (en %). Total país. 2009 - 2019



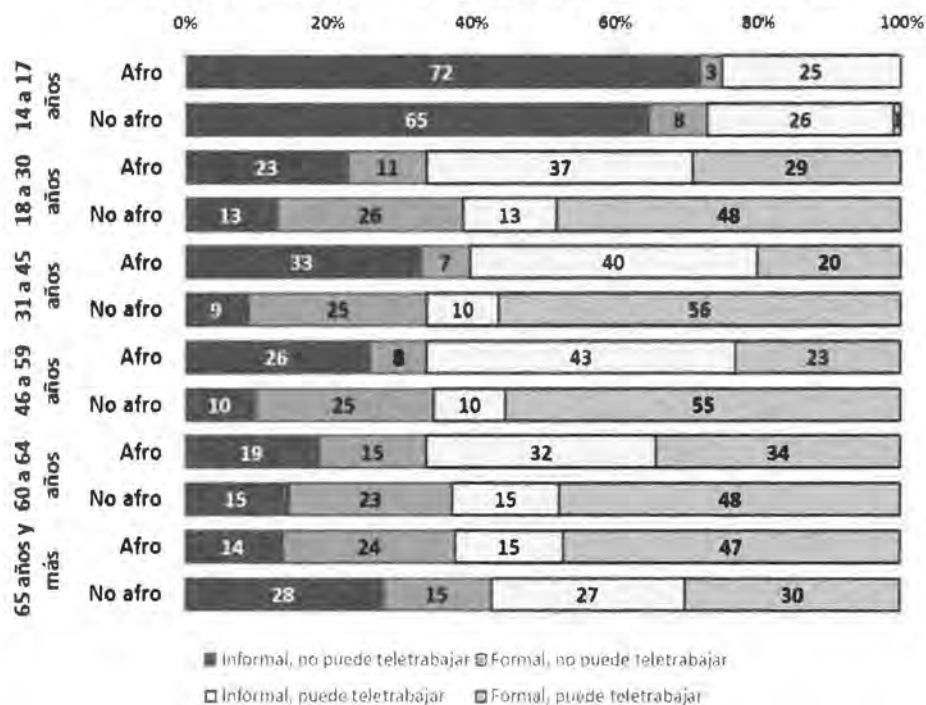
Tasa de Informalidad según raza (en %). Total país. 2009 - 2019



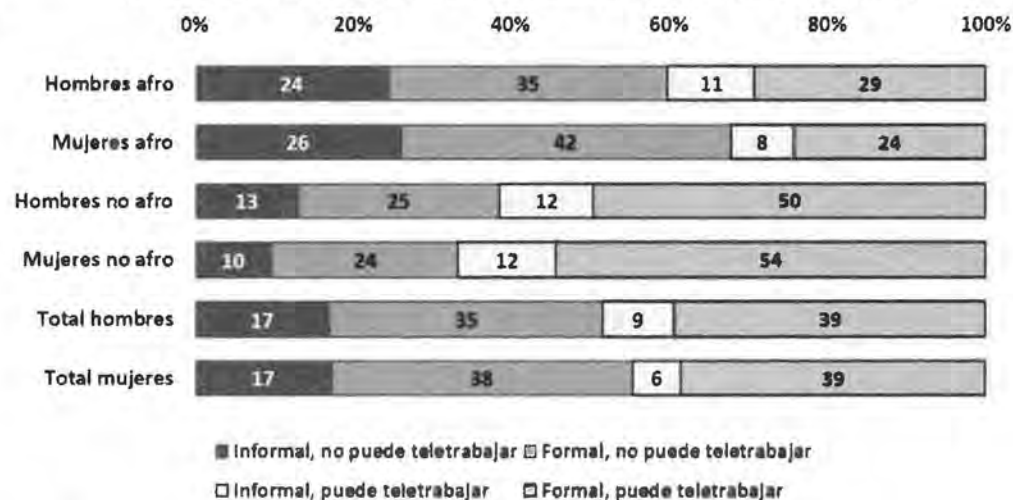
UNA NUEVA DIMENSIÓN DE LA EXCLUSIÓN LABORAL: EL TELETRABAJO

- La pandemia de COVID-19 ha revelado una nueva brecha en términos de exclusión laboral: la estabilidad socio-económica de los trabajadores que tienen la posibilidad de teletrabajar y los que no.

Informalidad y trabajo a distancia según edad y raza (en %). Total país. 2019



Formalidad y trabajo a distancia según sexo y raza. Total país. 2019 (en %)



- En Uruguay, no existe una brecha de género en términos de trabajadores que pueden teletrabajar. Sin embargo, existen diferencias significativas entre los ocupados afro y el resto, siendo las mujeres afro las que se encuentran en peor situación.
- Por otra parte, para los trabajadores de entre 14 y 60 años, se observa que los trabajadores afro tienen menores trabajadores formales que pueden teletrabajar, y mayor cantidad de informales que no puede hacerlo.

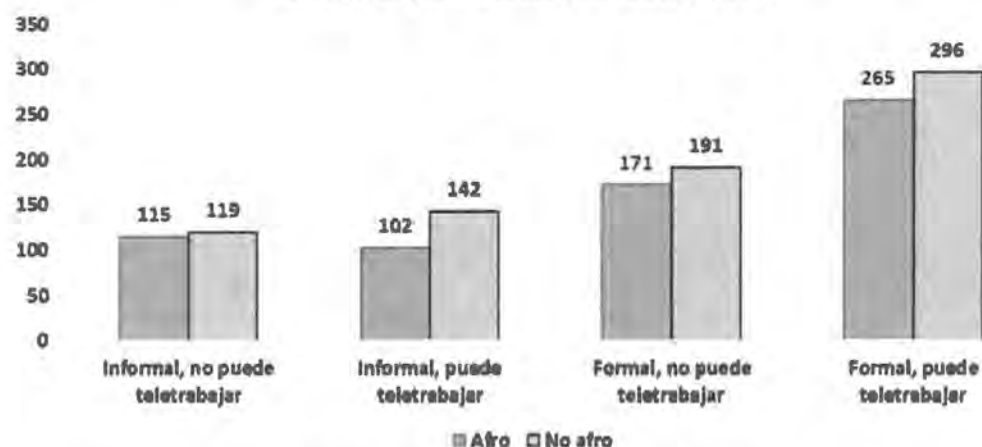
LA INTERACCIÓN DE LAS FORMAS DE EXCLUSIÓN LABORAL TRADICIONALES Y LAS NUEVAS

Por otra parte, la informalidad combinada con la imposibilidad de teletrabajar se asocia con remuneraciones menores. Por lo tanto, la posibilidad de teletrabajo se convierte en una dimensión importante para asegurar el bienestar de los trabajadores. De todas formas, la brecha salarial racial entre trabajadores es mayor entre aquellos que sí pueden teletrabajar.

Trabajadores Informales según posibilidad de trabajo a distancia según raza. Total país. 2019 (en %)



Salario por hora promedio según posibilidad de trabajo a distancia y raza. Total país. 2019 (en %)



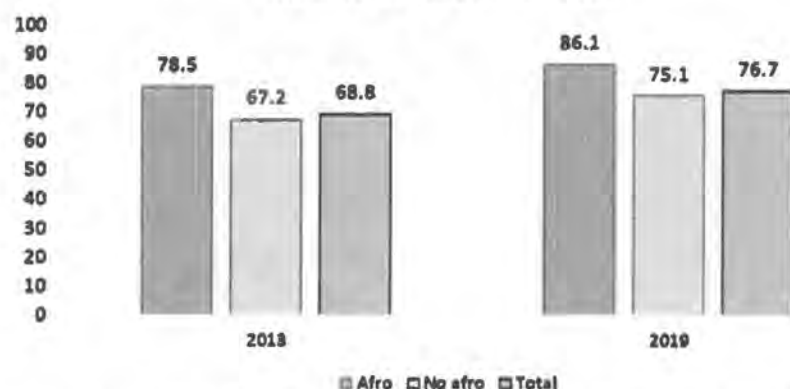
En 2019, casi 3 de 4 trabajadores afro era informal y no podía teletrabajar, mientras que dicha proporción era de 1 de cada 2 en los trabajadores informales no afro. Esto permite inferir que los trabajadores informales afro ha sido en general los peor posicionados para enfrentar las consecuencias de las medidas de distanciamiento social asociadas con la actual pandemia.

CONFINAMIENTO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG) Y RAZA

Evolución de la prevalencia e incidencia de la VBG en diferentes ámbitos y grupos

VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y RAZA: VIOLENCIA EN ALGÚN ÁMBITO, FAMILIAR Y PAREJAS O EX PAREJAS

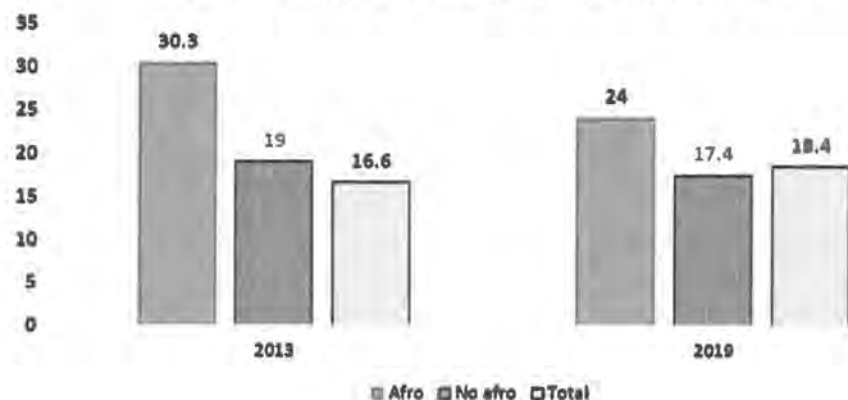
Mujeres de 15 años o más que vivieron situaciones de VBG en algún ámbito según raza a lo largo de toda la vida. Total país, 2013 - 2019



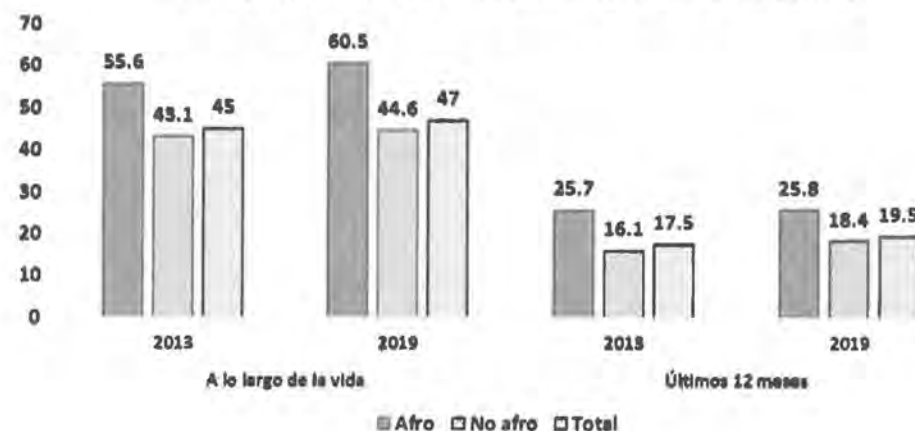
Entre 2013 y 2019 la prevalencia de la VBG en general en algún ámbito aumentó en un 10%, siendo las mujeres afro las que muestran valores más altos. En menor medida, aumentó la prevalencia de VBG por parte de parejas o exparejas, principalmente en el caso de las mujeres afro.

En el caso de la incidencia de la violencia intrafamiliar y en la pareja o ex pareja, se observa que el incremento de ambas se explica en parte por la violencia que padecen las mujeres afro.

Mujeres de 15 años o más que vivieron situaciones de VBG en la familia actual según raza. Total país, 2013 - 2019



Mujeres de 15 años o más que vivieron situaciones de VBG en la pareja o ex pareja según raza, 2013 - 2019 (en %)

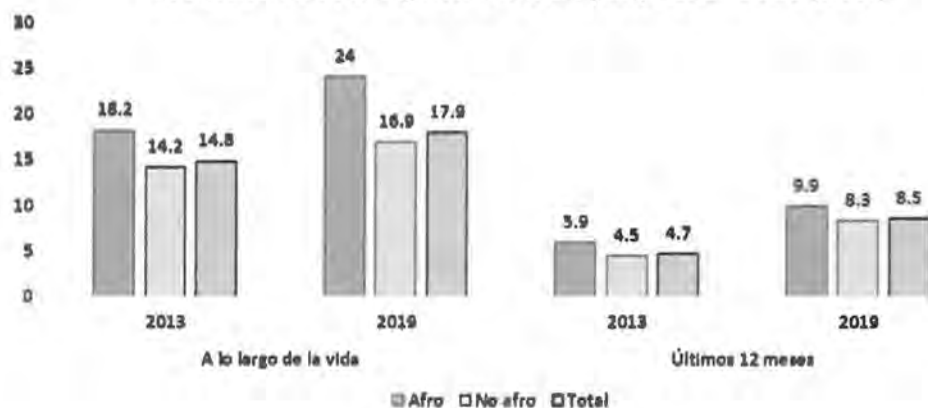


VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y RAZA: ÁMBITO SOCIAL, LABORAL Y EDUCATIVO

Entre 2013 y 2019, ha aumentado la prevalencia e incidencia de VBG en ámbitos sociales, laborales y educativos. En todos los casos, las mujeres afro reportan mayores niveles de VBG que mujeres de otras razas.

Mientras que en el ámbito social, 1 de cada 4 mujeres afro de 15 o más años padecen algún tipo de VBG y para las no afro, 1 de cada 5, en los ámbitos laborales y educativos estas proporciones son del 10% en el caso de las mujeres afro, en el caso de las no afro son menores al 9%

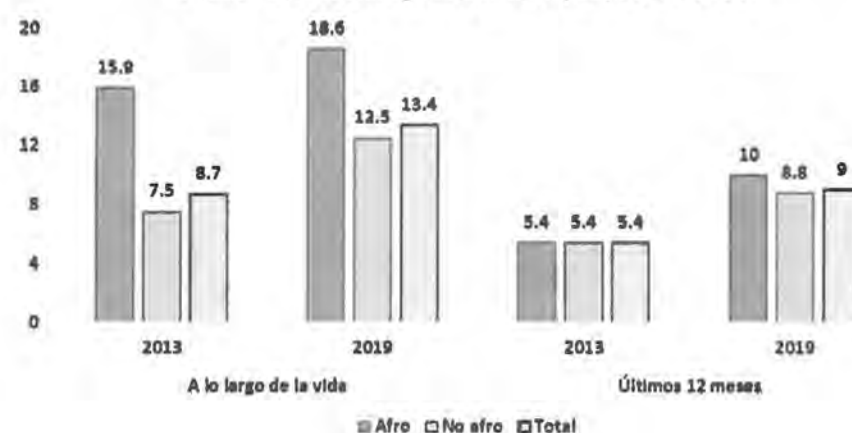
Mujeres de 15 años o más que vivieron situaciones de VBG en el ámbito laboral según raza. Total país, 2013 - 2019 (en %)



Mujeres de 15 años o más que vivieron situaciones de VBG en el ámbito social según raza. Total país, 2013 y 2019

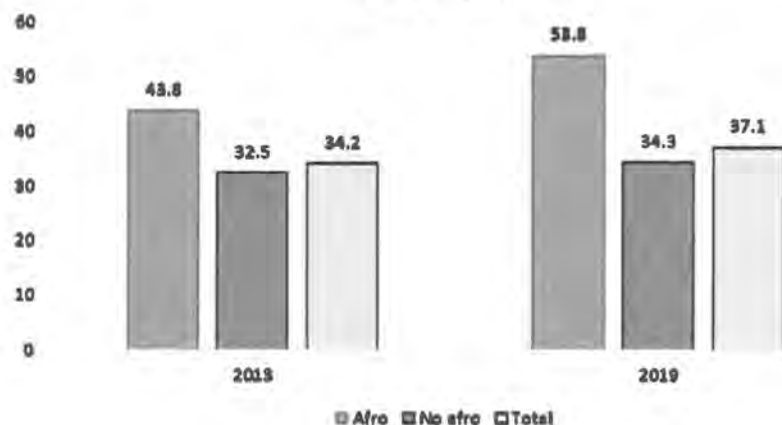


Mujeres de 15 años o más que vivieron situaciones de VBG en el ámbito educativo según raza. Total país, 2013 - 2019



VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y RAZA: INFANCIA Y ADULTOS MAYORES

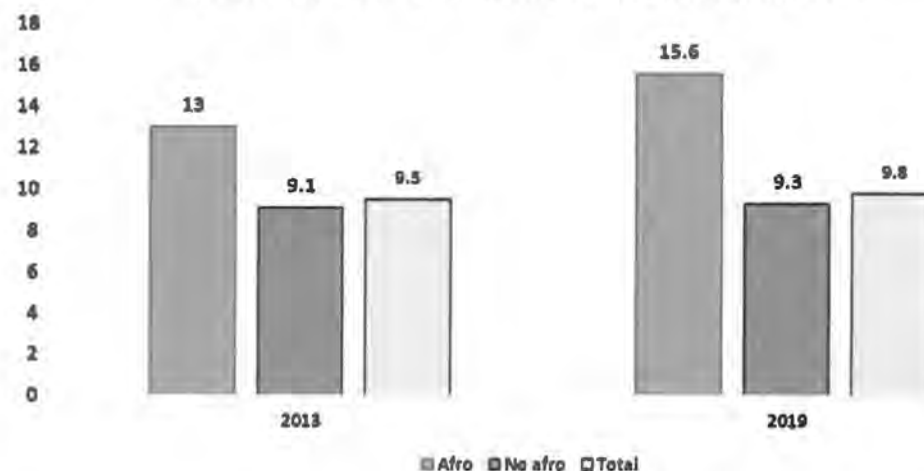
Mujeres de 15 años o más que vivieron situaciones de VBG en la infancia por parte de la familia según raza. Total país, 2019



Durante el mismo período, se observa un leve incremento de la incidencia de VBG hacia mujeres mayores de 65 años, verificándose un incremento del 2% en el caso de las mujeres afro, y menor al 1% en la no afro.

Entre 2013 y 2019, ha aumentado levemente la prevalencia de VBG durante la infancia. Sin embargo, en el caso de las mujeres afro, esta probabilidad pasó de ser algo mayor a 2 de cada 5 a más de 1 de cada 2. En el caso de las mujeres no afro, esta probabilidad es cercana a 1 de cada 1.

Mujeres de 65 años o más que vivieron situaciones de VBG por parte de la familia actual según raza. Total país, 2019



EXCLUSIÓN DE ESPACIOS: SEGREGACIÓN RESIDENCIAL Y DISEÑO INSTITUCIONAL

INSTITUCIONES INADECUADAS E INEFICIENTES

32 espacios
Institucionales
creados entre
2004 y 2019



17 espacios
institucionales
funcionan
actualmente



Salvo
excepciones, la
mayoría fueron
creados por
decreto ejecutivo,
y se tratan de
comisiones,
grupos de trabajo
y asesorías

3 espacios
institucionales
vinculados a
producción de
resultados
creados entre
2004 y 2019

POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE POR SEGMENTO CENSAL (EN %) (2011) Y ASENTAMIENTOS IRREGULARES (2018) EN CUATRO CIUDADES DEL INTERIOR

CIUDAD DE RIVERA



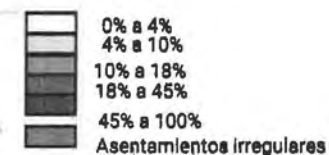
CIUDAD DE ARTIGAS



CIUDAD DE SALTO

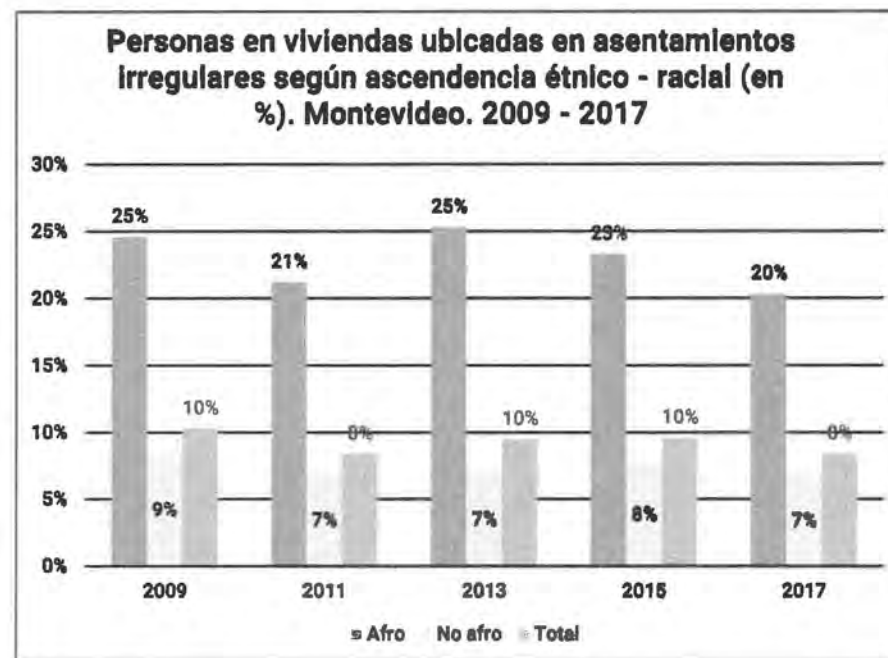
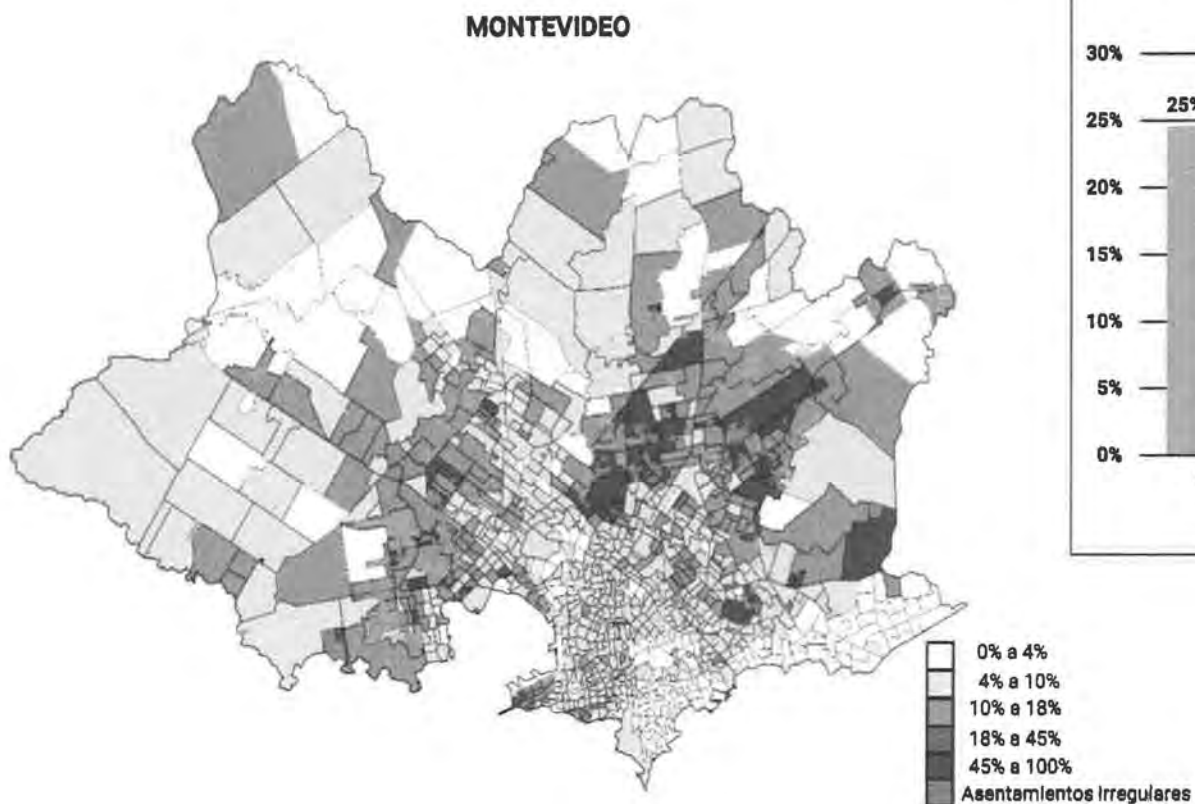


CIUDAD DE MELO



Fuente: elaboración propia en base a INE - Censo 2011 y MVTOMA - PMB 2018

POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE POR SEGMENTO CENSAL (EN %) (2011) Y ASENTAMIENTOS IRREGULARES (2018) EN CUATRO CIUDADES DEL INTERIOR



**1 DE CADA 5 PERSONAS AFRO
RESIDENTE EN MONTEVIDEO
VIVEN EN ASENTAMIENTOS
IRREGULARES**

RESUMEN Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

POBREZA, DESIGUALDAD Y MERCADO LABORAL

- Las brechas de pobreza en personas y hogares afro respecto al resto han aumentado y es claro que aumentarán más en el corto plazo. Es importante desarrollar políticas sociales con enfoque territorial que puedan paliar los efectos negativos de la crisis actual sobre la población afro.
- La pandemia ha mostrado que la posibilidad de teletrabajo es una dimensión central en la estabilidad laboral de los trabajadores. Es importante reducir la informalidad y capacitar a los trabajadores afro en tareas que permitan mejorar su inserción laboral en las cadenas de valor regionales, y potenciar la certificación de habilidades orientadas al teletrabajo (alfabetización digital y financiera)

VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y RAZA

- Las mujeres afro en general cuentan con mayores niveles de prevalencia e incidencia de VBG. Es importante crear protocolos y arreglos institucionales específicos para diferentes ámbitos (social, educativo, laboral y familiar).
- También es importante tener en cuenta el desarrollo de campañas de sensibilización sobre el tema, e instituciones locales que permitan adecuar la respuesta a diferentes regiones.

EXCLUSIÓN DE ESPACIOS

- Existen múltiples espacios dedicados al tema afrodescendiente que no están coordinados entre sí y no están dirigidos a gestionar políticas en base a resultados. Debería crearse una unidad a nivel poder ejecutivo que centralice las demandas y proponga intervenciones concretas
- Es importante prestar especial atención al problema de los asentamientos irregulares, que en general concretan buena parte de la población afro. Deberían ser intervenciones que mejoren la infraestructura y conectividad de los asentamientos existentes, considerando que la gentrificación de ciertas zonas puede llevar a mayor exclusión social.