



*Sistema de financiación
de la seguridad social,
y su incidencia sobre la
competitividad
en la industria nacional*

Trabajo Monográfico realizado para la obtención del Título de Contador Público

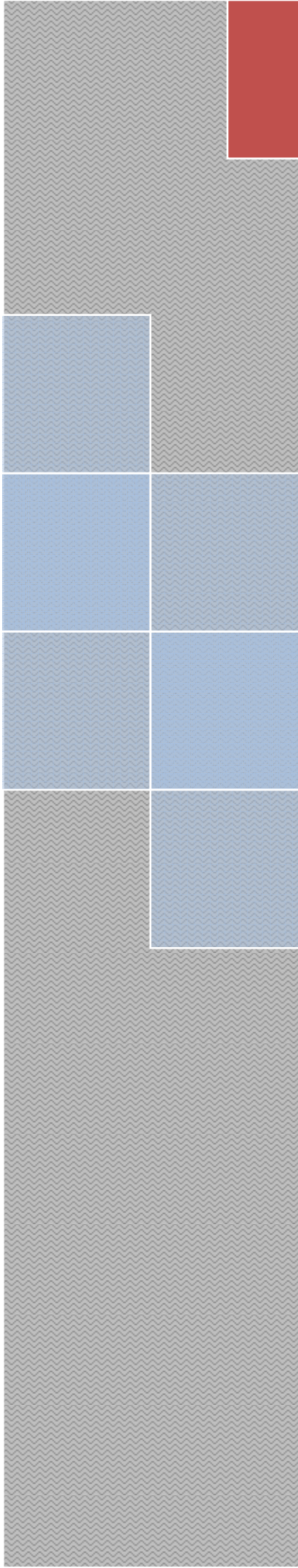
Cátedra: Relaciones Laborales

Coordinador: Cr. Enrique Vispo

Tutor: Cr. Gerardo Gervasio

Alonzo, Florencia 4.758.408-7
Boullosa, María Sofía 4.039.718-8
Fernández, Alex 4.362.170-6

Montevideo, Abril de 2010



Sistema de financiación de la seguridad social, y su incidencia sobre la competitividad en la industria nacional

CÁTEDRA RELACIONES LABORALES

Coordinador: Cr. Enrique Vispo

Tutor: Cr. Gerardo Gervasio

Alonzo, Florencia 4.758.408-7

Boullosa, María Sofía 4.039.718-8

Fernandez, Alex 4.362.170-6



Índice	Pág.
ABSTRACT.....	5
1. MARCO TEÓRICO.....	6
2. SECTORES DE ACTIVIDADES OBJETOS DE ANÁLISIS.....	7
2.1 <i>Industria del software.....</i>	<i>7</i>
2.1.1 Industria del software en Uruguay.....	7
2.1.2 Industria del software en India.....	12
2.1.3 Industria del software en América Latina.....	13
2.2 <i>Industria química.....</i>	<i>17</i>
2.2.1 Industria química en Uruguay.....	17
2.2.2 .Industria química en Argentina.....	21
2.2.3 Industria química en Estados Unidos.....	21
2.3 <i>Industria textil.....</i>	<i>22</i>
2.3.1 Industria textil en Uruguay.....	22
2.3.2 Industria textil en China.....	25
2.3.3 Industria textil en el MERCOSUR.....	27
3. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL URUGUAY.....	30
3.1 <i>Principios rectores del sistema.....</i>	<i>30</i>
3.2 <i>Financiamiento del Sistema de Seguridad Social.....</i>	<i>31</i>
3.2.1 Materia gravada.....	33
3.2.2 Contribuciones a la seguridad social.....	34
3.2.3 Impuestos afectados a la financiación de la seguridad social.....	38
3.3 <i>Beneficios de la seguridad social.....</i>	<i>41</i>
3.3.1 Prestaciones por Invalidez, Vejez y Supervivencia.....	41
3.3.2 Subsidio por desempleo.....	45

3.3.3 Seguro por enfermedad.....	47
3.3.4 Cuota mutual.....	49
3.3.5 Seguro por maternidad.....	50
3.3.6 Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.....	51
3.3.7 Asignaciones familiares.....	52
3.4 <i>Beneficios fiscales</i>	53.
3.5 <i>Proyección del Sistema de Seguridad Social</i>	54
3.6 <i>Carencias del Sistema de Seguridad Social uruguayo</i>	56
4. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL MERCOSUR.....	58
4.1 <i>Sistema de Seguridad Social en Argentina</i>	58
4.1.1 Financiamiento del Sistema de Seguridad Social.....	58
4.1.2 Beneficios del Sistema de Seguridad Social.....	59
4.2 <i>Sistema de Seguridad Social en Brasil</i>	64
4.2.1 Financiamiento del Sistema de Seguridad Social.....	64
4.2.2 Beneficios del Sistema de Seguridad Social.....	65
4.3 <i>Sistema de Seguridad Social en Chile</i>	67
4.3.1 Financiamiento del Sistema de Seguridad Social.....	67
4.3.2 Beneficios del Sistema de Seguridad Social.....	68
4.4 <i>Sistema de Seguridad Social en Paraguay</i>	71
4.4.1 Financiamiento del Sistema de Seguridad Social.....	71
4.4.2 Beneficios del Sistema de Seguridad Social.....	71
5. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS PRINCIPALES COMPETIDORES MUNDIALES.....	74
5.1 <i>Sistema de Seguridad Social en Estados Unidos</i>	74
5.1.1 Financiamiento del Sistema de Seguridad Social.....	74
5.1.2 Beneficios del Sistema de Seguridad Social.....	75

5.2 <i>Sistema de Seguridad Social en India</i>	79
5.2.1 <i>Financiamiento del Sistema de Seguridad Social</i>	79
5.2.2 <i>Beneficios del Sistema de Seguridad Social</i>	80
5.3 <i>Sistema de Seguridad Social en China</i>	84
5.3.1 <i>Financiamiento del Sistema de Seguridad Social</i>	84
5.3.2 <i>Beneficios del Sistema de Seguridad Social</i>	86
6. CIFRAS GLOBALES DEL SISTEMA	88
6.1 <i>Cifras globales de Uruguay</i>	88
6.2 <i>Cifras globales del MERCOSUR</i>	91
7. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS DIFERENTES SISTEMAS	93
7.1 <i>Análisis comparativo de los diferentes sistemas del MERCOSUR</i>	95
7.2 <i>Análisis comparativo China – Uruguay</i>	98
7.3 <i>Análisis comparativo India – Uruguay</i>	99
7.4 <i>Análisis comparativo Estados Unidos – Uruguay</i>	100
8. INCIDENCIA DE LA FINANCIACIÓN EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS INDUSTRIAS	101
8.1 <i>Industria del software</i>	101
8.2 <i>Industria química</i>	104
8.3 <i>Industria textil</i>	106
9. ANÁLISIS DEL COSTO LABORAL EN LA COMPETITIVIDAD	107
9.1 <i>Industria del software</i>	107
9.2 <i>Industria química</i>	109
9.3 <i>Industria textil</i>	111
10. CONCLUSIONES	113
BIBLIOGRAFÍA	117
ANEXOS	121

ABSTRACT

El objetivo de nuestra monografía es analizar el costo que tienen las empresas por su participación en el financiamiento de la seguridad social y de que manera ésta incide en la competitividad internacional de las mismas. Por lo que es importante analizar la estructura de costos, los mercados a los que va dirigido el bien, la política cambiaria, la competencia y los precios a los que se venden.

La seguridad social es un factor fundamental para la calidad de vida de la sociedad en general y su financiamiento requiere un esfuerzo de la sociedad en su conjunto.

Una de las formas de financiar la seguridad social es, a través de cotizaciones patronales y obreras influyendo en los costos laborales de las empresas, generando incidencia sobre la competitividad.

Para cumplir nuestro objetivo, nos centramos en tres industrias: la industria química, del software y textil, y efectuamos una comparación de los distintos regímenes de aportación al Sistema de Seguridad Social en el MERCOSUR y los principales países competidores en cada rama.

A partir de nuestra investigación sobre la incidencia de las Contribuciones a la Seguridad Social en la competitividad de las industrias antes mencionadas, pretendemos determinar qué medidas podrían adoptarse en lo referente a la estructura del financiamiento del sistema para mantener y/o mejorar la competitividad, sin que éste se vea perjudicado.

La metodología que empleamos consiste en plantearnos la interrogante de si las contribuciones a la Seguridad Social que realizan las empresas en el Uruguay les inciden en la competitividad. Para ello, realizamos una revisión bibliográfica a efectos de ver el estado del conocimiento en el tema, y a partir de éste confeccionar nuestro marco teórico. Para lograrlo recurrimos a documentos escritos así como a entrevistas a integrantes de la administración del sistema y personal jerárquico de las ramas de empresas estudiadas. A partir de los datos obtenidos pretendemos realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de los mismos a efectos de sacar nuestras conclusiones.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

Entendemos necesario establecer las definiciones de los siguientes términos que serán utilizados a lo largo de nuestra monografía:

Seguridad Social: De acuerdo a la OIT “es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían en la desaparición o de una fuerte reducción de los ingresos a raíz de contingencias como la enfermedad, maternidad, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, invalidez, vejez y muerte; el suministro de atención de salud y el otorgamiento de subsidios a familias con hijos menores de edad”.

Financiamiento: Acumulación de reservas que cubran el 100% del valor actual de las obligaciones por concepto de pensiones contraídas con los miembros actuales.

Cotizante: Son los llamados aportantes regulares. Incluye a los trabajadores en relación de dependencia por los cuales se recepcionó un pago en el mes analizado, y a los trabajadores autónomos que realizaron, como mínimo, un pago en dicho lapso, según el Estado Argentino. www.trabajo.gub.ar

Contingencia social (riesgo social): Plá Rodríguez lo define como “todo acontecimiento que provoque una disminución de ingresos o un exceso de gastos en el presupuesto de una familia”, señalando que “tanto puede ser un hecho venturoso (un matrimonio, un nacimiento), como un hecho lamentable (un accidente, una enfermedad, la muerte, la incapacidad total o parcial para el trabajo por obra de la vejez o de cualquier otra circunstancia del empleo, etc.)”.

Prestación Contributiva: Es aquella a la que se accede cumpliendo determinadas condiciones, una de las cuales es la de haber cotizado.

Prestación no Contributiva: Es a la que se accede sin exigencia de contribución previa.

Competitividad: “Es la capacidad de una empresa para producir y mercadear productos en mejores condiciones de precio, calidad y oportunidad que sus rivales”, según Michael Porter.

La competitividad se ve influenciada por los costos y precios de los bienes o servicios. Para que un producto sea competitivo debemos tener costos de producción menores a los precios que fija el mercado, caso de Uruguay que es tomador de precios.

CAPÍTULO 2

SECTORES DE ACTIVIDAD

OBJETO DE ANÁLISIS

2.1 Industria del Software

2.1.1 Industria del Software en Uruguay

El 40 % de la producción de software de Uruguay es exportado, lo cual significa que Uruguay se encuentra situado como un país volcado a la exportación, con fuerte competitividad y con buenos niveles de calidad, siendo los principales mercados Argentina, Colombia, Brasil y Chile. No obstante esto, Uruguay coloca sus programas informáticos también fuera de Latinoamérica, destacándose su exportación a América Central y el Caribe, México, Israel, Filipinas, Sudáfrica, Estados Unidos, Canadá, Alemania, España y Francia.¹

Si bien el software representa solo el 3% de las exportaciones totales de Uruguay, la misma se encuentra concentrada fundamentalmente en 15 empresas.¹ En los últimos años Uruguay cuadruplicó las exportaciones de software con respecto a las de Chile e igualó a las de Brasil.²

Si bien el 75% de las exportaciones es con destino a Latinoamérica, el nivel de competitividad de las empresas permitiría llegar al resto del mundo. Asimismo, se busca la internacionalización de las empresas locales, dado que el mercado interno de Uruguay es acotado.³

Una de las características más relevantes en la industria del software uruguayo es la inexistencia de desocupación, convirtiéndose en el principal problema del sector el hecho de que la demanda de empleo supera a la oferta de personal calificado. Se estima que alrededor

¹ www.trepcom.com/noticias

² www.presidencia.gub.uy "Uruguay líder en exportación de software al mundo"

³ www.diprode.opp.gub.uy/ Lanzamiento Plan Estratégico. "Uruguay apuesta a triplicar las exportaciones de software en tres años"

de 10.000 personas son las ocupadas directa e indirectamente por el sector.¹

Es necesaria aún la transformación de las empresas uruguayas, para que los productos y servicios que actualmente ofrecen se adecúen a las nuevas demandas internacionales.² Uruguay cuenta con algunas ventajas en la industria como ser el hecho de poseer productos tecnológicos que no existen en otros países de Latinoamérica, al mismo tiempo que cuenta con una de las manos de obra de mayor calidad dentro de Sudamérica. Adicionalmente, los costos salariales son muy competitivos, siendo 25% inferiores que los de Argentina y 65% menores que en Estados Unidos.²

El posicionamiento de Uruguay en el mundo en materia de nuevas tecnologías y software es muy bueno. Entre las 350 empresas uruguayas dedicadas al software existe un grupo de empresas uruguayas con gran reconocimiento internacional lo cual les permite realizar negocios con 55 países.¹

A pesar de que Uruguay es un país de poca dimensión, es el que más exporta software entre los países del Mercosur. En Uruguay lo que encontramos es una industria importante a nivel de maduración, es decir, de profesionales calificados. Un ejemplo de ello es que, no solo las empresas exportan y venden servicios al exterior, sino que también son varios los profesionales que van a trabajar al exterior. Entonces, en términos de la materia prima, que en la industria del software en definitiva son los profesionales, tenemos una excelente calidad y en consecuencia también a nivel de empresas. Otro componente es que, como país chico, tenemos la necesidad de exportar y eso genera una mentalidad exportadora más rápida que la que se puede dar en un país más grande, en donde existe un significativo mercado interno demandante de estos productos.

Uruguay apuesta a triplicar sus exportaciones de programas informáticos elevándolas a 360 millones de dólares para 2010, según el Plan Estratégico del Conglomerado del Software. La dinámica propia de la industria obliga a las empresas uruguayas a actualizar permanentemente sus estrategias para poder ser más competitivas ante un panorama en el que los grandes proveedores mundiales están adquiriendo pequeñas compañías, software, servicios y soluciones y están concentrando en tres o cuatro grandes compañías una amplia gama de oferta de TI.³

¹ Sepredi www.diprode.opp.gub.uy Lanzamiento Plan Estratégico. *Uruguay apuesta a triplicar las exportaciones de software en tres años*

² www.diprode.opp.gub.uy *Uruguay apuesta a triplicar las exportaciones de software en tres años (Dirección de Procesos de Desarrollo)*

³ www.espectador.com "Empresas uruguayas de software buscan triplicar exportaciones"

Para Uruguay eso implica un escenario difícil, dado que las empresas de software de nuestro país en escala mundial no son ni pymes, ni micro, son infinitesimales. No obstante, competimos globalmente y con empresas internacionales en Uruguay. ¹

Una de las estrategias que se están llevando a cabo en el sector es que empresas uruguayas tienen filiales en distintos países de América Latina, propias, sucursales o asociadas con otras empresas, pero la idea es continuar expandiéndose, hoy existen oficinas de empresas uruguayas en 15 países.²

En el sector del software y los servicios informáticos de Uruguay se identifican tres segmentos según las empresas sean:

- Desarrolladoras de software,
- De consultoría y servicios informáticos, y
- De Internet y transmisión de datos. ²

Los tres segmentos que componen esta industria reúnen a más de 300 empresas. A ellas deben sumarse las 1.600 unipersonales, conformadas por profesionales independientes que se desempeñan fundamentalmente en el segundo de los segmentos referidos.²

De estas más de 300 empresas, el 46% desarrolla software, mientras que el 29% pertenece al segmento de consultoría y servicios informáticos. ²

La industria uruguaya de SSI está conformada básicamente por pequeñas empresas, el 80% de las empresas del sector se ubican en el estrato inferior. En el segmento de las empresas de desarrollo de software, la tendencia resulta aún más acentuada, puesto que el 91% factura anualmente cifras inferiores al medio millón de dólares. ²

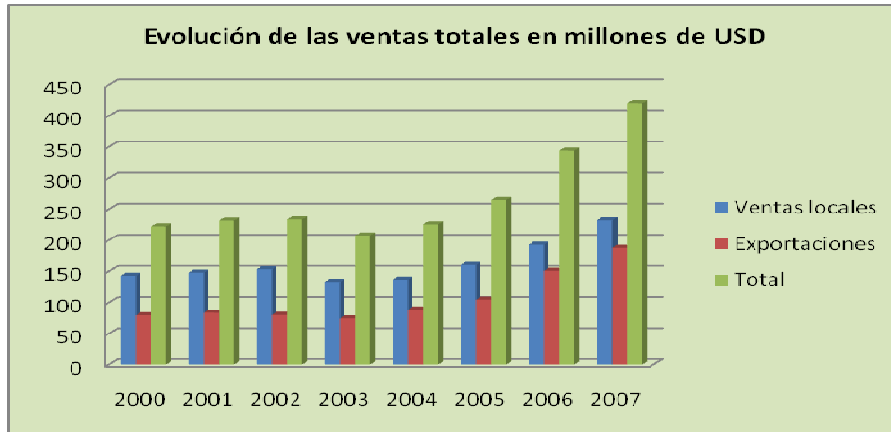
EVOLUCION DE LAS VENTAS TOTALES EN MILLONES DE USD								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ventas locales	142,7	147,9	153,2	133,1	136,8	160,1	193	232
Exportaciones	79,4	83,6	80,1	74,5	88,7	104,5	151	188
Total	222,1	231,5	233,3	207,6	225,5	264,6	344	420

Como podemos observar en la tabla, en el año 2003 se produjo una fuerte contracción en las ventas totales de SSI, disminuyendo en un 11% la facturación global de software. Durante el año 2005 esta industria experimentó una fuerte recuperación y las ventas se incrementaron en

¹ www.espectador.com "Empresas uruguayas de software buscan triplicar exportaciones"- 13.12.07

² www.miem.gub.uy Gabinete Productivo, Cadena de Valor

más de 17%, con un rol significativo de las exportaciones. El crecimiento se aceleró en los años 2006 y 2007, cuando alcanzó aumentos de 30% y 22% respectivamente en las ventas totales. Esta tendencia se puede visualizar a través de la siguiente gráfica:



En el segmento integrado por empresas que desarrollan software, el 70% de su producción es con destino a mercados externos, mientras en el segmento de Internet el 93% de las ventas tiene como destino el mercado local. Por último, en las empresas del segmento de consultoría el 68% de sus ventas son locales.¹

Hoy por hoy el sector está creciendo, dentro de los parámetros en que crece en el mundo la tecnología de la información. Además, después de la Reforma Tributaria, tiene un marco promocional importante, por lo tanto el sector apuesta a seguir creciendo y desarrollándose intensivamente.²

Desde el año 1999, con el Decreto 84/99, que declaró de interés nacional la producción de software en condiciones de competencia internacional, la industria ha recibido beneficios fiscales tales como la exoneración de impuesto a la renta y tratamientos preferenciales de exportación, siempre que estuviesen registrados ante la COMAP. Adicionalmente, con el Decreto 387/00 se exoneró del pago de IVA a la exportación de software y servicios informáticos y el Decreto 144/02 de abril de 2002 estableció la exoneración de retenciones por concepto de Impuesto a la Renta a la importación de software.

En el año 2000 se estableció la exoneración del pago de IRIC a la producción de software hasta el 31 de diciembre de 2004, a través del Decreto 387/00 que rige desde el 2001. A fines de diciembre de 2006 dicha exoneración se extendió hasta los ejercicios finalizados en diciembre de 2009. El 11 de agosto de 2009, se publicó en la página de la presidencia el

¹ www.miem.gub.uy Gabinete Productivo, Cadena de Valor

² www.espectador.com

Decreto 348/009 que sustituye el artículo 140 del decreto 150/007 de IRAE, estableciendo que para los ejercicios finalizados en el 2010, las rentas derivadas de la actividad de producción de soportes lógicos estarán exoneradas en un 50%.

Es decir que durante el 2009, la exoneración permanece en un 100%, y en el 2010 se verá reducida en un 50%, pasando a ser a partir del 2011 la exoneración de un 0%. La justificación que establece el decreto es que las franquicias otorgadas “han constituido un aporte significativo y suficiente por parte del Estado para el desarrollo del sector”. Esto trae aparejado un aumento en costos y por tanto en los precios de venta, lo que afectará sobre todo a las pequeñas empresas. Según el director de Netgate “desde el punto de vista técnico se consideró que es una industria madura y que no precisa más apoyo, pero creemos que no es una industria madura aunque sí en crecimiento”.

La normativa establece que debe entenderse por soporte lógicos: el desarrollo, implementación en el cliente, actualización y corrección de versiones, personalización, prueba y certificación de calidad, mantenimiento del soporte lógico, capacitación y asesoramiento. Para cumplir con el aspecto objetivo de la exoneración, la actividad de software debe ser desarrollada directamente por el productor del soporte o ser servicios prestados a empresas productoras de soportes lógicos.

Asimismo, existe una limitación subjetiva para estar alcanzado por la exoneración, ya que la misma solo comprende a las rentas obtenidas por sociedades anónimas y en comandita por acciones, las restantes sociedades comerciales, los establecimientos permanentes de entidades no residentes, los entes autónomos y servicios descentralizados, y los fideicomisos con excepción de los de garantía. Es decir, que aquellas empresas cuya forma jurídica difiera de las antes mencionadas, no tendrán el beneficio de la exoneración.

A partir de julio de 2007 está previsto en la normativa vigente que quienes prestan servicios personales fuera de la relación de dependencia y que en principio serían contribuyentes de IRPF, pueden ejercer la opción de tributar IRAE. Muchos profesionales que producen software, ante esta exoneración existente en la industria eligieron tributar IRAE por sus rentas de trabajo, dado que obtendrían la exoneración de la producción de soportes lógicos. No obstante esto, luego de la entrada en vigencia del Decreto 396/008, dejaron de obtener ingresos no gravados, por no cumplir con los requisitos establecidos en el mismo para ser beneficiarios de la exoneración.

La Ley 18.083 dispuso una nueva exoneración para la industria, no teniendo, a diferencia de la exoneración antes mencionada, limitación temporal para su aplicación y aplicándose a todo tipo de empresa. Lo que se exonera en este caso son las rentas derivadas de la producción de soportes lógicos y de servicios vinculados a los mismos (hosting, call centers, tercerización de

procesos de negocios, comercialización), siempre que los bienes y los servicios originados en estas actividades sean aprovechados íntegramente en el exterior, permitiendo a las empresas exportadoras de software competir en mejores condiciones a nivel internacional.

Recientemente una resolución de la COMAP (comisión que aplica la ley de inversiones) establece que desde el 20 de julio del 2009 la adquisición de software “no se considerará como inversión elegible a los efectos de obtener beneficios fiscales”, con lo cual queda eliminado el beneficio fiscal a las compras de software. Esto produce un encarecimiento de los costos de compra por parte de las empresas que no podrán descontar parte de la inversión a través de la ley de inversiones (Ley 16.906).

2.1.2 Industria del Software en India

Es destacable el avance que ha tenido en los últimos años la industria del software en la India, y que se haya consolidado como uno de los países líderes en exportación de software y servicios informáticos.

Cabe preguntarse cuáles han sido los grandes impulsores del éxito de la India, los cuales pueden resumirse en las siguientes ventajas competitivas:

- Actualmente en la India hay cerca de 300.000 profesionales calificados trabajando en la industria TI y se reciben cien mil ingenieros de software al año.
- Otro factor que ha contribuido al desarrollo de la industria son los bajos costos laborales, siendo los salarios muy bajos si se los compara con lo que perciben los profesionales de Estados Unidos, ganando estos 12 veces más de lo que ganan en India. Sin embargo, este factor no es el único para lograr el éxito de la industria, ya que existen muchos países que pueden ofrecer remuneraciones muy bajas y sin embargo no han tenido la capacidad de alcanzar el desarrollo que tuvo este sector en la India. Los reducidos costos han permitido abaratar los productos y servicios de software de exportación. Por otro lado, esta reducción de costos provoca que muchos especialistas migren hacia otros países, principalmente a Estados Unidos, aunque últimamente con el establecimiento de grandes firmas en la India ha comenzado a revertirse esta tendencia.
- Por otro lado, la India cuenta con bajas barreras de entrada, especialmente en lo relativo a requerimientos iniciales de capital, y economías de escala.
- El idioma inglés ha sido un elemento clave, al ser India una ex –colonia inglesa, ha representado una importante ventaja competitiva respecto a otros países en vías de desarrollo, especialmente Latinoamérica, Europa del Este o China; los cuales continúan teniendo la barrera lingüística.

- El gobierno ha incrementado en los últimos años los cupos de admisión en los principales Institutos de Tecnologías de la Información, de Ciencia y de Ingeniería.
- Adicionalmente, están continuamente generándose nuevas instituciones especializadas en diferentes ramas de la industria del software.¹
- India ha contado con la ayuda del gobierno en la industria del software, obteniendo reducciones de impuestos para la importación de bienes de capital, exenciones y rebajas arancelarias e impositivas para las empresas exportadoras del sector TI, programas de financiamiento y crédito, protección a los derechos de propiedad intelectual, entre otras.²
- Otra característica con la que cuenta el país es que es uno de los países con más empresas con certificación CMM (Capability Maturity Model) nivel cinco de capacidad y madurez, el cual es un rasgo importante para poder participar en el mercado mundial del software.²

No obstante estas ventajas competitivas la India cuenta con la debilidad de que aproximadamente el 70% del sus exportaciones son hacia dos países, Canadá y Estados Unidos, por lo cual es un mercado muy concentrado, lo que lo hace depender su subsistencia de la existencia o inexistencia de medidas proteccionistas o una baja en la demanda. Otras desventajas son la supeditación a servicios de outsourcing, lo que la obliga a desaprovechar las ventajas competitivas que puede alcanzar en cuestiones de seguridad informática o banca electrónica y la carencia de marcas propias de reconocimiento mundial.²

2.1.3 Industria del Software en América Latina

La industria del software en Latinoamérica tiene una participación del 2.9% del gasto total en TI del mundo, siendo Brasil el país de mayor participación en ese sentido. Además, Brasil, México y Argentina agrupan 3/4 partes del gasto de la región.³

La industria del software en América Latina cuenta con asociaciones de cooperación, las cuales tienen como objetivos propiciar políticas, mejorar los mercados y las cadenas de distribución, ayudar a sus asociados a mejorar sus capacidades competitivas y buscar alternativas de desarrollo de programas conjuntos a partir del beneficio mutuo.³

¹ www.winred.com "La industria del software en India ¿un éxito casual?"

² www.enterate.unam.mx Desarrollo de software en India, Irlanda e Israel. *Tres casos de éxito.*

³ www.eumed.net *Observatorio de la economía Latinoamericana "La Industria del Software. Estudio a nivel global y América Latina"*

➤ **Industria del Software en Argentina**

Dentro de América Latina, la industria de software de Argentina es una de las más importantes. Ésta cuenta con alrededor de 1.900 empresas (de ellas 1.300 son microempresas), las cuales emplean alrededor de 25.000 trabajadores.¹

El sector del software incrementó su actividad exportadora a partir del año 2004. Actualmente, en términos relativos, es poca la población que estudia informática en Argentina. Los costos laborales han subido en dólares y a eso se suman los aumentos salariales.²

Asimismo, cuenta con otras desventajas, como ser: falta de certificados de calidad, financiamiento, conocimiento de otros mercados, escala y capacidad empresarial para hacer negocios, en algunos casos.²

Existe en Argentina una promoción de la industria del software con perfil exportador, regulada a través de la Ley 25.922, cuya vigencia se extiende hasta el año 2014. El beneficio es que las empresas que se adhieran a este régimen no podrán ver incrementada su carga tributaria total durante dicho período.

Esta promoción de la industria otorga dos tipos de beneficios económicos:

- Se podrán convertir en un bono de crédito fiscal intransferible de hasta el 70% de las contribuciones patronales. Se podrán utilizar los referidos bonos para cancelar tributos que tengan origen en la industria del software, excluido el impuesto a las ganancias.
- Desgravación del 60% del monto total del impuesto a las ganancias.

Existen ciertos requisitos exigidos para ser beneficiarios de la promoción, los mismos son: producir software en Argentina y comercializarlo en el país o en el exterior, tener el personal en relación de dependencia, inscribirse en el Registro Nacional de Productores de Software y Servicios Informáticos y por último, en el primer año del beneficio realizar alguna de estas tres actividades: investigación y desarrollo, exportación o proyectos de calidad calificables de acuerdo a ciertas normas, y a partir del tercer año cumplir con al menos dos actividades de las anteriores. Se entiende que existen exportaciones de software cuando las ventas al exterior superen el 8% de las ventas totales comprendidas en las actividades sujetas a la promoción.

¹ www.eumed.net

² Suplemento Cash, Argentina 14 diciembre 2008 "Pocos estudian informática"

Es amplia la gama de actividades comprendidas en este beneficio, siendo las mismas detalladas en la ley anteriormente mencionada.

Los objetivos más relevantes que se pretenden alcanzar son: contar con 120.000 empleos directos, llegar a USD 1.000 millones de exportaciones y pasar a tener una participación de un 3% del PBI, para el período 2004-2014.

Adicionalmente, se crea el Fondo Fiduciario de Promoción de la Industria del Software (Fonsoft) de \$A 650.000 anuales para financiar proyectos de investigación y desarrollo, programas de nivel terciario o superior para la capacitación de recursos humanos, programas para la mejora en la calidad de los procesos de software y programas empresariales.

➤ **Industria del Software en Chile**

El tamaño promedio de las empresas de software es de 26 empleados, contando el 86% de las mismas con menos de 50 empleados y el 43% participan en el mejoramiento de procesos.¹

En América Latina, Uruguay tiene un posicionamiento interesante y Chile es un país que observa el modelo de desarrollo de nuestra industria de software.² Chile también está haciendo esfuerzos para el desarrollo de su industria. No obstante, las características del negocio chileno van más por la atracción de las inversiones y la radicación en el país de grandes empresas mundiales de desarrollo y offshoring. La situación con Chile es más de complementariedad que de competencia.²

➤ **Industria del Software en Brasil**

En América Latina, Brasil, que cuenta con más de 3.600 empresas desarrolladoras de software, es uno de los países que mayores esfuerzos realiza hacia el desarrollo de la industria, con resultados que lo ubican entre los primeros lugares en este sentido.¹

Uruguay tiene problemas a la hora de exportar software a Brasil por diversos motivos, siendo los más relevantes la barrera cultural existente en Brasil y su idioma. Brasil impone una barrera idiomática, dado que en Uruguay no muchos profesionales en la materia dominan el portugués, lo que lleva a una complejidad adicional de traducir y mantener traducidos los productos. Por otro lado, es uno de los países de América Latina que concentra más mainframe, mientras que

¹ www.eumed.net

² www.espectador.com Empresas uruguayas de software buscan triplicar exportaciones

el desarrollo de software en Uruguay en términos generales, está asociado con empresas que desarrollan tecnología para otra plataforma de hardware, lo cual dificulta la exportación a ese país. No obstante que se trata de un mercado muy difícil, no deja de ser un mercado interesante por su tamaño y el tipo de empresas con que cuenta Brasil. Actualmente, las empresas líderes de este país se encuentran en una fase de expansión internacional.¹

¹ www.espectador.com "Empresas uruguayas de software buscan triplicar exportaciones"

2.2 Industria Química

2.2.1 Industria Química en Uruguay

Para definir como está compuesta la industria química acudiremos a la Codificación de Actividades Económicas (CIU) en su versión 4. Podemos encontrar la industria química presente dentro de la actividad manufacturera, en los sectores: 19. Fabricación de coque y de productos de refinación del petróleo, 20. Fabricación de sustancias y productos químicos, 21. Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y de productos botánicos y 22. Fabricación de productos de caucho y plástico.

En Uruguay el sector químico, a causa de la globalización, ha tenido importantes modificaciones en los últimos años. Estas modificaciones alcanzan al comercio internacional (importación – exportación), a la localización de la producción, a la propiedad del capital (empresas nacionales o multinacionales), a la investigación y desarrollo de nuevos productos y a la utilización intensiva de tecnología.

El contexto del sector de las sustancias químicas industriales, se caracteriza por: la existencia de una fuerte competencia externa a nivel regional, se han incrementado los volúmenes importados y frenando el crecimiento de la producción nacional. Esto ha llevado a que las empresas hagan alianzas estratégicas con sus clientes y se especialicen en determinados productos como forma de poder seguir compitiendo, y a su vez brindándoles a sus clientes nuevos servicios. Esta estrategia permite una mayor diferenciación a la hora de competir con empresas extranjeras.

Este es un sector donde las materias primas ocupan un lugar importante en los costos de producción. Más del 80 % de las mismas son importadas, por lo cual ha sido importante la evolución de los aranceles externos en los costos del sector y en particular, el hecho de que la mayoría de las importaciones provengan de países fuera del MERCOSUR.

Las exportaciones de productos químicos e industrias conexas, como la farmacéutica, significaron un 5,27 % del total de lo exportado al 2007. ¹

	2005	2006	2007
Productos de las industrias químicas o conexas (Sec. VI)	152.182	181.809	236.919

(Cifras expresadas en miles de dólares)

¹ Datos INE, www.ine.gob.uy

La crisis económica mundial afectó el volumen físico de las exportaciones de la industria química en un 19 %, pero debido al incremento de los precios las exportaciones no sólo se mantuvieron sino que crecieron en el orden del 20 %.¹

➤ Fabricación de productos de caucho y plástico

Este sector está integrado por los subsectores de la industria del caucho y el subsector de la industria del plástico. De las mismas podemos observar una evolución creciente desde el año 2005 hasta el 2007.¹

	2005	2006	2007
Materias Plásticas; Caucho y sus Manufacturas (Sec. VII)	174.249	203.504	246.607

(Cifras expresadas en miles de dólares)

Las exportaciones de la industria del plástico y caucho significaron en 2007 un 5,48% del total exportado en dio año.¹

La crisis económica que afectó las economías mundiales, que comenzó a impactar sobre las exportaciones del Uruguay hacia fines del 2008, generó a Abril de 2009 una caída del 17% en las exportaciones con una caída del volumen físico del 6%.¹

➤ Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias Químicas medicinales y de productos botánicos

Sobre este subsector de la industria química es donde concentraremos el análisis de aquí en adelante. La elección se debe principalmente al dinamismo del sector así como las posibilidades de crecimiento y los desafíos que deberá enfrentar.

En este sector existen cuatro cadenas de productos: los laboratorios farmacéuticos para uso humano, los laboratorios veterinarios, los productos fitoterápicos, neutracéuticos y los fabricantes de dispositivos de diagnóstico.

Los productos farmacéuticos para uso humano son especialidades farmacéuticas que pueden basarse en activos de origen químico o del resultado de aplicaciones biotecnológicas.

Los productos son desarrollados por tres grandes grupos competitivos: empresas multinacionales (fabricantes de productos patente a escala mundial), empresas nacionales o regionales (comercializan o producen productos similares o genéricos) y oficinas comerciales (intermediación).

¹ Datos INE, www.ine.gob.uy

La oferta tiene como destino las exportaciones o el mercado local, dentro del mercado local se distingue dos canales: el canal privado (farmacias y droguerías) y el canal público (mutual y estado).

El sector emplea aproximadamente 3.400 personas con un promedio salarial que ronda los \$ 11.000.¹

Respecto a la evolución del sector, después de una caída importante del volumen físico durante la crisis del 2001 (el 80% de la producción del año 1999), el mismo se viene recuperando a una tasa promedio del 9 %. Por su parte, la producción se encontraba orientada en un 90 % al mercado interno en el año 1999, mientras que para el año 2007 pasa a ser el 70% de la producción, pasando las exportaciones a conformar un 30 % de la oferta producida. Cabe destacar también el aumento de la participación de las importaciones en el consumo, lo que llevó a que en el año 2007 alcanzaran el 42 % del mercado interno.²

Dentro de las exportaciones, el rubro medicamentos fraccionados representa el 73 % seguido por la exportación de sueros y preparados sanguíneos con un 11%.²

Los destinos de las exportaciones se concentran en el año 2007 en Brasil (16,5 %), Chile (12%), Paraguay (9,5%); Venezuela (8,5%), Panamá (7,3 %) y Argentina (6,8 %).³



La industria farmacéutica tiene como característica que la producción mundial está altamente concentrada en grandes multinacionales que realizan las investigaciones y obtienen la patente de estos productos. Los mismos se venden a precios más caros con altos márgenes de rentabilidad. En este tipo de producto el costo de producción del fármaco es insignificante a la

¹ Gabinete productivo, Cadena de Valor Farmacéutica, pag.152.

² Gabinete productivo, Cadena de Valor Farmacéutica, pag.166.

³ Gabinete productivo, Cadena de Valor Farmacéutica, pag.168.

hora de fijar el precio. Si es importante la inversión en investigación y los costos de las mismas tienen una influencia en los precios.

Los productos farmacéuticos comprendidos dentro de la cadena de valor laboratorios farmacéuticos para uso humano pueden ser calificados de la siguiente manera:

- Productos patente
- Productos genéricos
- Productos similares

Los productos patente se encuentran bajo el amparo de una ley que no permite su producción o comercialización por quienes no obtengan la patente. Los productos genéricos tienen el mismo principio activo que una patente y se realizan pruebas biotécnicas para comprobar que es intercambiable. Los productos similares se caracterizan también por tener el mismo principio activo pero no se le realizaron las pruebas que se exigen para que se considere genérico.

En Uruguay por la característica del mercado pequeño y con un poder adquisitivo medio y no alto no se producen productos patentes. La industria más bien importa los principios activos y desarrolla lo que se denominaría un similar. Otra característica es la representación de laboratorios internacionales que venden estos principios activos y los laboratorios nacionales ponen su marca a determinada droga.

La competencia por precio es grande, ya que al no existir patentes, los productos en Uruguay son fabricados por varios oferentes, lo que hace bajar los precios.

En la región la producción así como el consumo se concentra en este tipo de productos pues todavía no existen empresas capaces de realizar las inversiones en investigación y desarrollo que se requiere para desarrollar sus propias drogas.

Para analizar los costos de la industria podemos identificar por un lado los costos de las materias primas, que están compuestas principalmente por principios activos, los cuales son importados y tienen altos costos, por otro lado están los costos laborales (costo de mano de obra y cargas sociales). Además son necesario determinados elementos que completan la presentación del producto (envases, estuches e impresiones).

El costo pasa a ser para competir en la región un factor fundamental y especialmente los costos laborales que son un costo significativo para las empresas.

Dentro de la estructura de costos de las empresas, tanto las cargas sociales como la diferencia que pueda existir en el costo de mano de obra son factores importantes a la hora de ser competitivo tanto a nivel local como internacional. Esto es una condición necesaria sobre todo en productos donde los márgenes de rentabilidad son muy pequeños dada la alta competitividad y las escasas barreras de entrada de algunos mercados.

Para comparar la competitividad de esta industria describiremos la característica de los mercados de sus principales competidores.

2.2.2 Industria Química en Argentina

Respecto a la región, Argentina representa el 6,8 % de nuestras exportaciones.¹

Los laboratorios argentinos acaparan el 52 % del mercado interno argentino, mientras que las importaciones provenientes de Estados Unidos representan el 21 % y Alemania el 11%.²

A través de un estudio realizado por el Ministerio de Economía argentino se llegó a la conclusión concluir que en el 2008 la facturación del sector creció un 26,8 % con relación al 2007 y las exportaciones crecieron en el orden al 4.6 %³.

Con estos datos observamos que Argentina tiene una industria química sólida que le permite abastecer un mercado interno de importancia en la región.

2.2.3 Industria Química en Estados Unidos

Estados Unidos es el principal productor mundial con un 46 % del mercado, contando con la mayoría de las patentes, siendo el país con mayor inversión en investigación (alrededor de 27 millones de euros en el 2006)⁴ y el principal demandante de importaciones. Además, es en Estados Unidos donde se concentra el casi el 50 % de las ventas totales a nivel mundial.

Lo anterior provoca que las industrias estadounidenses tengan como ventaja competitiva fuertes barreras de entrada, derivadas de la existencia de patentes. Estas patentes son producto de la inversión que las empresas realizan en investigación y desarrollo de fármacos y su posterior registración derivando en un derecho protegido a través de su legislación.

Como consecuencia de esto, la industria nacional no podría en primera instancia salir a competir con países como Estados Unidos porque no se le permitiría introducir productos similares como los que se producen localmente. Si bien los costos de mano de obra son menores en nuestro país, la traba de la protección de las patentes impediría exportar a este país.

¹ Gabinete productivo, Cadena de Valor Farmacéutica, pag.168.

² <http://www.latinamerican-markets.com/argentina---industria-farmaceutica>

³ INDEC-Industria Farmacéutica, Buenos Aires 6 de Abril del 2009.

2.3 Industria Textil

2.3.1 Industria Textil en Uruguay

La industria textil es el sector de la economía dedicado a la producción de ropa, tela, hilo, fibra, calzado y productos relacionados. Los productos textiles se caracterizan por ser de consumo masivo y venderse en grandes cantidades.¹

El sector genera una gran cantidad de puestos de trabajos, directos e indirectos, teniendo un peso importante en la economía mundial. Es uno de los sectores industriales que más controversias genera, especialmente en la definición de tratados comerciales internacionales, debido principalmente a su efecto sobre las tasas de empleo.¹

El origen de la industria en el Uruguay data del siglo XIX, constituyéndose desde entonces en una industria relevante que representa a un sector importante de la producción a nivel nacional.

En nuestro país tienen importancia dos cadenas productivas: la de textiles de algodón e hilos sintéticos y la de textiles de lana. La primera utiliza materia prima importada del Mercosur y la segunda se vale de materia prima nacional.¹

Uruguay es un gran productor de lanas con destino a la exportación, ya sea bajo la forma de lana peinada (tops), lavada o sucia. Apenas el 5% de la producción de lana es consumido por la industria textil local.

Los hilos y tejidos de lana se exportan entre un 40% y 45%, aunque también abastecen las industrias locales de confecciones de lana.

El segmento textil de algodón (hilos y tejidos de algodón, con mezclas de sintéticos) abastece fundamentalmente las confecciones que se producen para el mercado doméstico.

Un sexto de las confecciones de tejidos de algodón son exportadas, mientras que las confecciones de lana se venden en los mercados externos en más de un tercio del total producido, siendo los principales destinos de las exportaciones Argentina y algunos mercados del norte.

En lo que respecta a la inserción de Uruguay en el comercio textil internacional, deben destacarse algunas particularidades que lo diferencian del resto de los exportadores a nivel mundial:

- Es el productor lanero que más ha desarrollado la cadena productiva de esta fibra, desde la lana peinada hasta los productos finales (tejidos y prendas).

¹ www.aladi.com “Situación del Sector Textil y Vestido en Uruguay”

- La industria textil se especializó en la producción de tops, llegando a ser el tercer exportador mundial y segundo con su propia fibra.
- Uruguay es el único productor textil que utiliza como fibra predominante la lana, tanto en la producción de materia prima, como componente en la exportación a lo largo de la cadena de textiles y confecciones.¹

A pesar de las ventajas antes mencionadas, Uruguay posee ciertas desventajas competitivas, como ser:

- La pérdida de posición en el mercado interno y el encarecimiento de las materias primas, insumos y bienes de capital por el arancel externo común, en el caso del segmento textil de algodón.
- Posee dificultad de acceso a los mercados externos, incluso en el Mercosur, y poca capacidad de adaptación de la oferta doméstica a las nuevas exigencias de los mercados internacionales, en lo referente al diseño, moda y sistemas de comercialización.
- Alta rotación de personal, provocado por la poca cultura de trabajo, y bajos sueldos, generando costos adicionales de mano de obra.¹

Adicionalmente, los costos laborales de la industria han aumentado en el último tiempo y la competitividad ha venido decayendo, viéndose afectada aún más por los efectos de la crisis financiera internacional.

A pesar de que el gobierno había otorgado un subsidio en la Rendición de Cuentas del 2006, que venció en diciembre del 2009, el cual fomentaba la inversión en maquinaria, el desarrollo de nuevos mercados y el buen desempeño exportador, la industria no logró obtener mejoras en la competitividad.

El subsidio otorgado por el Estado provocó que no cayeran las exportaciones en el rubro vestimenta en el 2008, no obstante las importaciones se incrementaron debido a que los costos en el exterior se abarataron. Esto trajo como consecuencia, una disminución de las ventas en el mercado local, las cuales representan el 90% del negocio de la industria. Las cifras demuestran el panorama de los últimos dos años de la industria, las exportaciones crecieron 6.4%, y las importaciones un 155%.²

Por otro lado, tras la crisis internacional la exportación de tejidos cayó un 36% y la de tops de lana un 35% en enero-mayo de 2009, respecto a igual período del año anterior. Asimismo, se

¹ www.aladi.com "Situación del sector textil y vestido en el Uruguay"

² Diario El Observador, "Pérdida de mercados y fin de los subsidios jaquea a industria textil", 03.08.09

redujo el personal ocupado un 20%. Factores que provocaron la pérdida de competitividad fueron: las variaciones en el tipo de cambio y el aumento de los costos en dólares de la fabricación nacional.¹

Ya a partir del 2009 la peinaduría de lana no recibió más subsidio, mientras que el resto de la industria se benefició con \$ 25 millones. Estos beneficios se financian con los ahorros derivados del régimen de devolución de impuestos indirectos a las exportaciones establecidos en la Rendición de Cuentas del 2005, donde se modificó la tasa de 3.3% promedio a una tasa única del 2%. Esta medida perjudicó al sector textil dado que hasta entonces tenía una tasa de devolución de impuestos del 6%, lo que condujo a la creación del Fondo de Apoyo a la Producción Textil.¹

Hoy la industria textil cuenta con 4.000 trabajadores distribuidos en unas 25 empresas.

La industria textil fue el primer sector de la economía uruguaya afectado por la crisis internacional que solicitó formalmente "descolgar" de los Consejos de Salarios para no otorgar los aumentos salariales correspondientes a julio 2009 (los cuales ascenderían entre un 3% y un 6%), estimándose que serían alrededor de 3.000 los trabajadores afectados por esta medida. El Poder Ejecutivo aprobaría el "descuelgue" de los Consejos de Salarios del sector textil siempre y cuando se compruebe que su caída se debió a la crisis global y no a problemas estructurales.

Como medida de apoyo a los sectores en dificultades se elevó, para el semestre setiembre 2009 – febrero 2010, de 2% a 4% la devolución de impuestos para diversas ramas de actividad, entre las que se encuentra la industria textil-vestimenta (esta medida no incluye exportaciones de tops y peinaduría de lana). La AITU (Asociación de Industrias Textiles del Uruguay) propone que se haga una devolución "realista" de impuestos elevándose del 2% al 6% como se tuvo en el pasado. Asimismo, pidió la posibilidad de que se hagan exoneraciones de los aportes patronales, o que tengan rebajas o postergación en el pago de los mismos y la reducción de tarifas de UTE.

Se estima que con estas medidas se podría reducir en un 10% los costos operativos (medidos en dólares) que tienen las empresas en la actualidad.

El criterio que adoptó el gobierno para determinar a qué sectores duplicar la devolución de impuestos, es el de que su producción haya caído (en volumen físico) 15% o más en el segundo trimestre de 2009 respecto al promedio de 2007-2008. De acuerdo a los datos del INE, en el caso del sector textil, la producción cayó un 19,7% en el trimestre marzo-mayo 2009 respecto al promedio de 2007-2008.

¹ Diario El Observador, "Pérdida de mercados y fin de los subsidios jaquea a industria textil", 03.08.09

El Ministerio de Industria, Energía y Minería enviará un proyecto de ley al Parlamento con el fin de atacar los problemas de fondo de la industria textil y vestimenta y mejorar así la competitividad para que las empresas puedan acceder a nuevos mercados y aumentar la formalidad del sector.

Medidas que tomaron algunos países competidores ante similares consecuencias de la crisis fueron: el gobierno de Portugal liberó 850 millones de euros para ayudar a la industria textil, y China aumentó el subsidio a las exportaciones de textiles de 14% al 16%, a diferencia de Uruguay donde solo se difirieron los aportes patronales.

Argentina ha tomado medidas que perjudican las exportaciones, principalmente de productos textiles, con destino a ese país, como ser la aplicación de licencias de importación no automáticas. Los importadores de productos textiles en Argentina, deben gestionar un permiso previo, que insumirá 60 días, lo cual induce a los mismos a discriminar los productos importados sobre los de fabricación en dicho país. Con estas medidas las exportaciones de la industria textil hacia Argentina se verían perjudicadas, según estimaciones realizadas, en USD 1.5 millones.

2.3.2 Industria Textil en China

La industria textil se caracteriza por un uso intensivo de mano de obra, por un bajo consumo de energía eléctrica y por estar estrechamente vinculada con la agricultura, lo que representa una ventaja para el sector textil en China. También se beneficia por otros factores internos tales como: conocimientos, tecnologías y la calidad de la mano de obra.

China presenta en la industria textil destacadas ventajas competitivas en el ámbito internacional. En primer lugar, tiene una alta producción de materias primas. En lo que respecta a la producción de fibras, llegó a producir el 30% del total mundial, y ocupó el primer lugar mundial en la producción de algodón y fibras químicas.

En segundo lugar, cuenta con recursos laborales que presentan las siguientes características: cultura de trabajo, baja rotación, buena calidad y bajo precio, siendo ésta una de las ventajas competitivas más importante, ya que el valor de la mano de obra representa un alto costo en la industria.

Dichas ventajas es lo que le ha permitido a China ubicarse en el primer lugar mundial de exportadores de productos textiles. A su vez, las exportaciones le permiten desarrollar la industria textil en forma constante y acelerada. Esto sin perjuicio que en el ámbito internacional también existen trabas a dicho desarrollo, como lo son las medidas de proteccionismo comercial y las barreras arancelarias.

Otras ventajas que posee la industria son los clusters industriales, la disponibilidad de materias primas cercanas a las plantas, y la ubicación de las fábricas cercana a los puertos, las que juegan un papel importante en la competitividad de costos que logran los fabricantes.

La productividad, eficiencia y dedicación al trabajo de los obreros es otro elemento que se señala en favor de la competitividad china. Además existe un bajo nivel de sindicalización y una ética de trabajo que es común a muchos países de Asia, con lo cual los chinos tienden a ser fáciles de liderar.

En China la industria textil es una de las industrias más grandes, contando con más de 50.000 compañías que realizan comercio exterior. Hoy el sector está enfrentando desafíos a causa de tener un yuan más fuerte, crecientes costos de mano de obra y materiales, un mercado de exportación más reducido y la eliminación de subsidios a las exportaciones.

A pesar de tener los menores costos en mano de obra, estos han ido aumentando y una de las causas ha sido la entrada en vigencia en el 2008 de nuevas leyes de protección al trabajador.

Uno de los aspectos más importantes que introdujo la nueva normativa en materia laboral en China es que obligan a las empresas a firmar contratos con sus trabajadores y prohíben los despidos sin indemnización. Esto hará a los salarios chinos menos competitivos que los de otros países manufactureros. Los fabricantes que utilizan empleo rural, y por ende empleados con menor salario y beneficios sociales pueden ver un aumento de hasta el doble en la remuneración a partir de la vigencia de la ley.

Aún así, algunos factores como el aumento de la productividad y las inversiones en infraestructura y educación contribuirán a contrarrestar el alza.

En los últimos años, las empresas locales y extranjeras que operan en China observaron que el país ya no es una fuente inagotable de mano de obra barata. El aumento de la urbanización y la apertura de fábricas en el centro y oeste del país ha estimulado a los trabajadores a trabajar cerca de sus lugares de origen, con lo que resulta cada vez más difícil contratar y retener trabajadores en las provincias costeras.

Otro problema que está viviendo hoy el país a causa de esto es que muchos jóvenes, que antes entraban al mercado textil, optan por seguir estudiando una vez que culminan la secundaria, lo que ha causado una importante baja de personal.

Como consecuencia de la escasez de mano de obra y de la creciente demanda de trabajadores más calificados, hubo una suba salarial del entorno del 10% para los operarios en todos los

centros manufactureros chinos. Los mayores incrementos se darán en los sectores químico (9,5%), computación (9,2%), industrial (8,9%) y electrónicos (8,9 %).

El costo laboral representa cerca del 30% del costo total de los productos que se fabrican en China, por lo que de existir un incremento importante en dichos costos necesariamente se transferirá al precio que cobran los proveedores chinos.

Se estima que un buen salario para un trabajador manual en el sur de China está alrededor de los US\$ 200 por mes. El mínimo en China en 2005 era de US\$ 197,2; mientras que en Argentina era de US\$ 188,3; en Paraguay de US\$ 139,2; en Brasil de US\$ 116,3; y en Uruguay de US\$ 81,5.

Para el Consejo Empresarial Brasil- China, la idea de que China es competitiva sólo desde el punto de vista salarial es una idea que hay que desmitificar, dado que si la mano de obra fuera el único atractivo de China, los inversionistas no irían a ese país sino a India o a Indonesia, donde los salarios son más bajos.

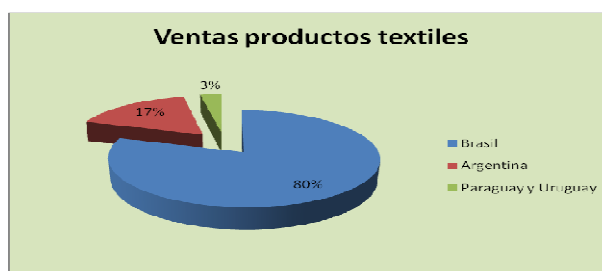
Asimismo, el mencionado consejo ha visto a las cargas sociales en América Latina como uno de los obstáculos para que las exportaciones de la región puedan competir exitosamente con las de China.

2.3.3 Industria Textil en el Mercosur

Aproximadamente el 80% de las ventas de prendas de vestir del Mercosur se realizan en Brasil, un 17% en Argentina y un 3% en Paraguay y Uruguay.

País	Ventas productos textiles
Brasil	80%
Argentina	17%
Paraguay y Uruguay	3%
	100%

Dichas ventas representan entre un 14-15% del producto Industrial en Paraguay, el 11% en Argentina y entre el 5-6% en Brasil.



En los últimos años, se ha estancado o disminuido la producción en el sector textil - vestimenta, en todos los países del Mercosur, siendo los más afectados Argentina y Uruguay.

Esto es consecuencia de un nuevo escenario internacional caracterizado principalmente por el exceso de oferta de productos textiles en todas sus etapas y la agresividad comercial de los países de Asia Oriental, donde la producción se beneficia por los bajos costos de mano de obra. Esto implicó, para los países del Mercosur, dificultades en las exportaciones y una fuerte competencia de las importaciones en el mercado doméstico, especialmente las provenientes de Asia Oriental.

Las pérdidas de mercado y las reducciones de precios reales de los productos textiles y de confecciones afectaron negativamente la rentabilidad de estas industrias, en todos los países del Mercosur.¹

➤ **Industria Textil en Brasil**

Brasil es el país más grande del Mercosur y a la vez el más industrializado. Posee fábricas productoras de todos los tipos de fibras naturales y artificiales. El conjunto de las fibras producidas es consumido por la industria brasileña, quien se abastece además con la importación de algodón. En los últimos años la industria textil está realizando importaciones de dicha fibra, dada la insuficiencia de la oferta doméstica, la mala calidad del algodón brasileño y la eliminación de aranceles.

En Brasil hubo una recuperación del consumo doméstico, sin embargo las industrias textiles y de confecciones debieron enfrentar el aumento en las importaciones de productos de origen asiático.

El predominio del mercado interno en la orientación de la industria textil en general, y de las confecciones en particular, se explica por las grandes dimensiones del mercado brasileño y un elevado nivel de protección que posee el mercado interno a través de la aplicación de medidas para-arancelarias que procuran enfrentar principalmente la competencia de los productos de origen asiático. Estas características llevaron a que las ventas al exterior y la exposición a la competencia externa no fueran condicionantes del sector.

Las exportaciones brasileñas de textiles están concentradas en pocas empresas de gran tamaño y se orientan a los mercados de América del Norte, de la Unión Europea y Mercosur.

➤ **Industria Textil en Argentina**

Argentina es el segundo productor textil del Mercosur, y se caracteriza por la siguiente orientación de su producción: las fibras de algodón y de lana se destinan mayoritariamente a la

¹ Neticoop/Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas –CUDECOOP 1998-2006 Powered by Spip

exportación; mientras que los hilados, los tejidos artificiales y naturales y las confecciones se destinan casi exclusivamente al mercado interno.

Argentina reprodujo, aunque en menor escala, el proceso de internalización de la oferta de textiles y vestimenta, así como de sus insumos y materias primas, realizado en Brasil. Las actividades de hilado, tejido y confección de prendas de vestir concentran aproximadamente el 60% del valor agregado por la industria textil argentina. Dentro de estas actividades, la fabricación de tejidos es la más importante, dado que representa casi un tercio del producto manufacturero textil.

El crecimiento acelerado de las importaciones y la reducción de los niveles de exportaciones afectaron negativamente la rentabilidad y las perspectivas de crecimiento de la industria.

Argentina y Uruguay son importantes productores y exportadores en la cadena textil lanera (fibras, hilos, tejidos, confecciones) y, en menor proporción, en la cadena algodón. Sin embargo, la industria argentina se orienta más al mercado interno, que debe competir crecientemente con productores extranjeros, en su mayoría asiáticos y del Mercosur, mientras la industria uruguaya tiene un perfil más exportador.¹

➤ **Industria Textil en Paraguay**

Paraguay se caracteriza por tener una fuerte producción de fibras de algodón, una reducida actividad de hilandería y tejedurías y un parque productor de vestimenta. Además se caracteriza por ser un exportador de la fibra de algodón y un importador de productos textiles más elaborados tales como: hilos, telas y confecciones.

Un porcentaje significativo del consumo interno es abastecido desde el exterior, dado que la industria paraguaya no logra satisfacer las expectativas de confeccionistas y consumidores finales. Esto se debe a que la importación de telas presenta enormes ventajas en calidad y precio respecto a las elaboradas en Paraguay, provocando que de las ventas totales del sector textil en el mercado doméstico, solo un 20% correspondan a producción de origen paraguayo.

Gran parte de la producción de fibra de algodón es exportada dado que la industria textil no consume más del 5% de la fibra producida, siendo Brasil uno de los principales mercados destino. Las hilanderías locales, abastecen mayoritariamente el sector artesanal de tejidos de punto; otras realizan algunas exportaciones. Las tejedurías no son competitivas internacionalmente y sólo cubren la demanda de algunos sectores específicos. Las confecciones utilizan principalmente tejidos importados, incluso de los demás países del Mercosur, y compiten en el mercado doméstico con prendas de vestir importadas.

¹ Neticoop/Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas –CUDECOOP 1998-2006 Powered by Spip

CAPÍTULO 3

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL URUGUAY

3.1 Principios rectores del sistema

Todo sistema de Seguridad Social debe basarse en los siguientes principios:

- De Solidaridad: Existen dos tipos: intergeneracional e intrageneracional. El primero sería el caso en el cual los aportes de los trabajadores financian las pasividades. El segundo es el que se da por ejemplo entre los trabajadores que aportan en forma proporcional a su remuneración, por lo cual quienes perciban mayores salarios, financian al resto de los beneficiarios.¹
- De Universalidad: Este principio refiere a que todos los individuos bajo un mismo régimen de Seguridad Social obtendrán iguales beneficios ante la misma circunstancia.¹
- De Igualdad de Trato: Todo ser humano, sin discriminación alguna, tiene derecho a la Seguridad Social.¹
- De Administración Democrática: Ya que participan en la administración los ciudadanos a través de sus representantes.¹
- De Responsabilidad del Estado: Son necesarios los recursos económicos del Estado para garantizar los beneficios antes mencionados.¹
- De Obligatoriedad: El ingreso al sistema no es voluntario, ya que existen normas que así lo determinan.

¹ Manual del Sistema de Seguridad Social Administrado por el BPS. BPS.

3.2 Financiamiento del Sistema de Seguridad Social

La financiación de la seguridad social tiene un gran impacto sobre la sociedad y la economía de las empresas.

Una de las cuestiones elementales que surgen sobre la financiación de la seguridad social es de donde se extraen los recursos, de qué forma, a través de que instituciones y cual es la base de cálculo.

Las formas de financiamiento dependen de los objetivos del sistema de seguridad social y de las prestaciones concretas que se quieren solventar. Se financia a través de ingresos fiscales, cuando el objetivo es garantizar un nivel mínimo de prestaciones y beneficios para cada individuo. En cambio, si el objetivo es sustituir el salario después de la jubilación o durante la vida activa en caso de contingencias, tales como enfermedad, invalidez o desempleo, el método de financiación utilizado comúnmente es mediante aportes que se descuentan de la remuneración.

Las prestaciones brindadas por el sistema se pueden clasificar en prestaciones de corta y de larga duración.

Las prestaciones de corta duración abarcan por ejemplo la cobertura médica, el desempleo, enfermedad y maternidad. Estas se caracterizan por un análisis anual de los gastos previstos por sobre los ingresos previstos, y a partir de allí es que se fijan las tasas, a priori o a posteriori. A priori, surge de la estimación actuarial que permite cubrir el riesgo dada la probabilidad de ocurrencia por el costo estimado, y a posteriori sobre datos reales.

En Uruguay, dentro de las prestaciones de corta duración brindadas por el BPS encontramos: el subsidio por desempleo, el subsidio por enfermedad, el subsidio por maternidad, las asignaciones familiares y otros beneficios.

Las prestaciones de larga duración las conforman por ejemplo las pensiones a la vejez, de invalidez y de sobrevivientes. La duración de estos beneficios suele estar asociada a períodos largos de tiempo, lo que agrega una serie de factores dinámicos a la hora de delinear el sistema de financiamiento, dentro de estos factores encontramos: los factores demográficos (mortalidad, morbilidad, aumento del número de personas aseguradas) y factores económicos (tipo de interés, nivel de salario, método de ajuste, crecimiento del PBI, déficit fiscal), los que deben ser estimados a largo y mediano plazo. El análisis debe considerar la viabilidad a mediano y largo plazo, además de tener en cuenta los problemas de liquidez.

En cuanto a las prestaciones de larga duración, encontramos en Uruguay a las jubilaciones, al subsidio transitorio por incapacidad parcial, pensiones, subsidio por expensas funerarias y pensiones a la vejez.

La clave sobre cómo financiar un sistema radica en las características del sistema a financiar y en cómo conciliar y equilibrar la relación ingresos - egresos.

El sistema puede ser financiado a través de rentas generales, lo que favorece la creación de sistemas más universales, garantizando protección a los sectores más desprotegidos, que de otra manera no lograrían cubrir las necesidades básicas relacionadas a los riesgos. En contrapartida, estos sistemas son altamente costosos y no permiten asegurar una prestación que guarde relación con los niveles salariales de las personas, sino que son simplemente prestaciones mínimas.¹

Otra forma de financiarse la seguridad social es a través de cotizaciones, impuestos o combinaciones de ambos. Para decidir qué métodos utilizar y fijar las cuantías de las cotizaciones se deben tener en cuenta una serie de factores como el alcance de la cobertura, la madurez del sistema, la creación de fondos y sus inversiones, factores demográficos, como el envejecimiento de la población, la capacidad de hacer frente a los costos de los diferentes sectores y el impacto en la competitividad de las empresas.

Nuestra Constitución establece en su artículo N° 67 que las prestaciones de la seguridad social se financian con:

- a) Contribuciones obreras y patronales y demás tributos establecidos por ley. Dichos recursos no podrán ser afectados a fines ajenos a los precedentemente mencionados.
- b) La asistencia financiera que deberá proporcionar el Estado, si fuera necesario.

El Pacto de Toledo recomienda separar las fuentes contributivas de las no contributivas, indicando que los aportes sociales deberán ser suficientes para las prestaciones contributivas. Por otro lado, las aportaciones que realice el Estado deberán ser suficientes para asegurar las prestaciones no contributivas, la sanidad, los servicios sociales y las prestaciones familiares. Es por esto que en algunos sistemas las cargas son asumidas por la sociedad en su conjunto, como es el caso de la salud y la maternidad, mientras otras son financiadas selectivamente, como el caso de los accidentes de trabajo o el desempleo.²

La forma de financiación en Uruguay será analizada en el punto 3.2.

¹ Financiamiento de La Seguridad Social, OIT. Ginebra. (Pág. 32)

² Derecho de la Seguridad Social "La financiación de la Seguridad Social"-Antonio Grzetich Long

3.2.1 Materia Gravada

Las contribuciones obreras y patronales se aplican sobre la materia gravada. El artículo 153 de la Ley 16.713 define materia gravada a “todo ingreso que, en forma regular y permanente, sea en dinero o en especie, susceptible de apreciación pecuniaria, perciba el trabajador dependiente o no dependiente, en concepto de retribución y con motivo de su actividad personal, dentro del respectivo ámbito de afiliación”.

En el mismo año se publicó el Decreto 113/996 que definió los conceptos de regular y permanente como “cuando es percibido en no menos de tres oportunidades a intervalos de similar duración, cualquiera sea la causa de la prestación”. Asimismo, el Decreto 526/996 determinó que solo se aplicaba esta definición a los elementos marginales del salario y no respecto del salario mismo.

La regla es que el ingreso del trabajador estará gravado por su cuantía real.¹ Cuando el ingreso percibido sea en especie o su cuantía sea incierta, el monto a gravar será determinado por la Base Ficta de Contribución (equivalente a 1 U.R., creada por la Ley 13.728) el cual será modificado cuando se produzcan ajustes en las remuneraciones de los funcionarios de la Administración Central. Como ejemplos de estos ingresos la ley menciona la propina y la vivienda.

A su vez, la ley establece situaciones especiales como ser los viáticos, gratificaciones, retribuciones de profesionales universitarios, y las derivadas de contratos de arrendamientos de servicios profesionales u obra.

Para los trabajadores dependientes se consideran materia gravada: el sueldo, las horas extras, la productividad, la antigüedad, el aguinaldo, la licencia, las comisiones, las gratificaciones regulares y permanentes, las partidas en especie, los aportes obreros asumidos por la empresa.

Particularmente, el pago efectuado en concepto de vacaciones gozadas está gravado con CESS, sin embargo la suma pagada correspondiente a licencia no gozada, no está gravada con CESS.¹

Asimismo, el importe pagado por concepto de salario vacacional está exonerado de todo gravamen fiscal o social, de acuerdo a lo establecido en la Ley 12.590 en su art. 27, por lo cual no está gravado con CESS.¹

¹ Derecho Laboral y Seguridad Social en la Empresa - Nelson Larrañaga Zeni

En el caso del aguinaldo, al tratarse de una partida salarial retributiva en dinero que percibe el trabajador dependiente, se encuentra gravado a los efectos de las CESS, de acuerdo al art. 4 de la Ley 12.840, sin embargo se encuentra exonerado del aporte patronal al FONASA por el art. 344 de la Ley 16.320. A los solos efectos de la aportación a la seguridad social, el aguinaldo debe ser considerado como un ingreso independiente, así fue estipulado en el artículo 1 del Decreto 440/997. Esto significa que el aguinaldo debe liquidarse por separado, sin sumarlo a otra partida del mes.¹

En cuanto a la indemnización por despido legal, ésta no constituye materia gravada para las CESS, por carecer de carácter salarial.¹

En el caso de trabajadores no dependientes, el monto gravado depende de si ocupa o no personal. En caso de no ocuparlo, el mínimo para empresas unipersonales o sociedades de hecho es de 11 B.F.C. y para sociedades comerciales 15 B.F.C. En caso de ocupar personal, el monto gravado surgirá del mayor entre 15 B.F.C. y el sueldo del empleado con mayor remuneración (o remuneración real en las S.R.L). Los directores de las sociedades anónimas aportan por los montos efectivamente percibidos, con un mínimo de 30 B.F.C., en caso de no tener retribución no aportan de acuerdo al art. 171. Ley 16.713.

3.2.2 Contribuciones a la Seguridad Social

Sobre la materia gravada que definimos anteriormente deben realizarse contribuciones personales y patronales para contribuir a la financiación de la seguridad social.

El Decreto - Ley 14.306 (Código Tributario), en su artículo 13 define a la contribución especial como: "el tributo cuyo presupuesto de hecho se caracteriza por un beneficio económico particular proporcionado al contribuyente por la realización de obras públicas o de actividades estatales. Son contribuciones especiales los aportes a cargo de los patrones y trabajadores destinados a los organismos estatales de seguridad social".

En las contribuciones el hecho generador es un beneficio derivado de una actividad estatal, que en el caso de las CESS es la cobertura de la seguridad social.

El Estado para poder servir prestaciones de salud, jubilaciones, pensiones y subsidios, necesita ingresos, financiándose mayoritariamente con las contribuciones especiales a la seguridad social, aunque también el BPS está financiado en gran medida por la recaudación de impuestos nacionales que están afectados a la sociedad. El hecho de que la seguridad social tiene un peso importante en Uruguay, hace que se destine un alto porcentaje de la recaudación impositiva.

➤ **Aporte jubilatorio**

Antes de la entrada en vigencia de la Ley 16.713 el aporte personal era 13% y el patronal 14,5%. Luego de la entrada en vigencia de la referida ley pasaron a ser 15% y 12,5% respectivamente.

Posteriormente, el artículo 87 de la Ley 18.083 del 2006, fija en 7,5% la alícuota del aporte patronal jubilatorio al BPS, indicando que se aplicará sobre todas las remuneraciones que constituyan materia gravada a efectos de las contribuciones especiales de seguridad social. En virtud del art. 7 de la Ley 16.713, los aportes jubilatorios no se aplican sobre el 100% de la remuneración sino hasta el límite de aportación jubilatoria, acotando la base de cálculo para los referidos aportes, tanto personales como patronales.

En el segundo inciso del referido artículo 87 la ley exceptúa de la referida unificación de aportes de tasas a los contribuyentes de la aportación civil, los cuales continuarán tributando por las alícuotas de aportación vigente. A continuación agrega que los entes autónomos y servicios descentralizados del dominio industrial y comercial del Estado aportarán también la alícuota del 7,5%.

Hasta la publicación de la Ley 18.083, existían exoneraciones y reducciones en las alícuotas de aportes patronales de contribuciones especiales de seguridad social al Banco de Previsión Social, las cuales fueron derogadas por la misma, con excepción de:

- A) Las que refieren a instituciones comprendidas en los artículos 5º y 69 de la Constitución de la República (templos consagrados al culto de las diversas religiones e instituciones de enseñanza privada y culturales de la misma naturaleza respectivamente).
- B) Las establecidas a partir de tratados internacionales celebrados por la República, aprobados a través de normas legales.
- C) Las otorgadas a sociedades cooperativas y a las Sociedades de Fomento Rural de acuerdo a lo establecido por el Decreto-Ley N° 14.330, de 19 de diciembre de 1974.

El artículo 92 establece que los aportes patronales jubilatorios correspondientes a las partidas a que refiere el artículo 167 de la Ley N° 16.713, del 3 de setiembre de 1995, gravadas en virtud de lo dispuesto por esta ley, se determinarán según la siguiente escala:

FECHA	TASA
Hasta el 31 de diciembre de 2008	0%
Desde el 1º de enero de 2009	2,50%
Desde el 1º de enero de 2010	5,00%
Desde el 1º de enero de 2011	7,50%

Por consiguiente el empleador debió comenzar a aportar por las siguientes partidas:

- Alimentación de los trabajadores en los días trabajados, ya sea entregada en especie o pagada en efectivo por el empleador
- El pago total o parcial, debidamente documentado, de cobertura médica u odontológica, asistencial o preventiva, integral o complementaria, otorgados al trabajador, su cónyuge, sus padres (cuando se encuentren a su cargo), sus hijos menores de 18 años, y menores de 25 mientras se encuentren cursando estudios terciarios e hijos incapaces.
- El costo de los seguros de vida y accidente personal del trabajador, cuando el pago de los mismos haya sido asumido total o parcialmente por el empleador.
- El costo del uso del transporte colectivo de pasajeros en los días trabajados cuando su pago efectivo lo asume el trabajador.

Las partidas a que hicimos referencia en el párrafo anterior constituirán materia gravada exclusivamente para los aportes patronales jubilatorios, quedando por lo tanto excluidas de dicha materia gravada para los restantes aportes patronales, para los aportes personales y para la determinación de la asignación computable. Es decir que el empleador comienza a tener un costo que hasta el momento no tenía.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, las partidas destinadas a la provisión de ropas de trabajo y de herramientas para el desarrollo de la tarea asignada al trabajador, no constituirán materia gravada ni asignación computable, a ningún efecto.

Tampoco serán materia gravada ni asignación computable a ningún efecto, las partidas complementarias voluntarias que abone el empleador con motivo de complementar la retribución mensual normal en casos de licencias por maternidad, enfermedad o accidente.

El artículo 93 dispone que los aportes patronales jubilatorios correspondientes a las industrias manufactureras, que hasta entonces se encontraban exoneradas, cuyos ingresos por exportación hayan superado el 90% (noventa por ciento) del total de ingresos del ejercicio, se determinen según la siguiente escala:

FECHA	TASA
Desde el 1º de julio de 2007	4,00%
Desde el 1º de enero de 2009	7,50%

A efectos de la comparación referida se considerarán los ingresos del último ejercicio cerrado antes del 1º de julio de 2007. Las restantes industrias manufactureras aportarán un 7.5% desde el 1º de Julio del 2007.

Por último, queríamos señalar que a pesar de haberse derogado las exoneraciones de aportes patronales existentes a sectores particulares de la economía, determinadas ramas de actividad, por poseer gremios o sindicatos fuertes que ejercen presión, pudieron obtener dicha exoneración, a pesar que lo que se buscaba con la reforma era la equidad en la alícuota para todos los trabajadores. Es así que en el artículo 325 de la Ley 18.172 (Ley de Rendición de Cuentas y balance de ejecución presupuestal, ejercicio 2006) faculta al Poder Ejecutivo a “exonerar a partir del 1º de julio del 2007 de aportes jubilatorios patronales a la Seguridad Social, a las empresas que presten servicios de transporte de pasajeros en la modalidad taxímetro o remise”. Posteriormente, el 12 de diciembre del 2007, se publica el Decreto N° 483/007, donde el Poder Ejecutivo haciendo uso de las facultades otorgadas por la ley antes mencionada exonera efectivamente de los referidos aportes a las empresas de taxímetros y remises. Con esto queremos resaltar que no se otorgan planes estratégicos de exoneración para favorecer a sectores de interés nacional, sino que la misma se otorga a ciertos sectores por el simple hecho de tener gremios fuertes.

➤ **Aportes del SNIS y complemento de cuota mutual**

En el caso de los patronos, la alícuota es del 5%, mientras que para los trabajadores dependientes varía, pudiendo ser de un 6%, 4,5% y 3%, dependiendo de si el trabajador gana más de 2.5 BPC y si tiene o no hijos a cargo. Esto surge de la ley del Sistema Nacional Integrado de Salud.¹

Remuneración	Hijos a cargo	Aporte
< 2,5 BPC	NO/SI	3%
> 2,5 BPC	NO	4,5%
> 2,5 BPC	SI	6%

El complemento de cuota mutual es consecuencia del desfinanciamiento en la seguridad social. Dado que la suma de los aportes patronales y personales de trabajadores con ingresos muy bajos no alcanzaba para cubrir la cuota mutual, es que se crea dicho complemento.

¹ www.bps.gub.uy

Consiste en un pago que hace sólo el empleador y cuyo monto asciende a la diferencia entre el aporte patronal y personal al seguro de salud y el valor de la cuota mutual. La ley obliga al empleador a pagar esa diferencia, y por lo tanto es un tributo. Ésta es determinada cuatrimestralmente por el Poder Ejecutivo y a enero 2010 su valor asciende a \$ 857.

El complemento de cuota mutual es un aporte patronal, inversamente proporcional al tamaño de la empresa, dado que las empresas pequeñas que generalmente son las que emplean a trabajadores con ingresos inferiores a \$ 11.075, son las que pagan más en concepto de cuota mutual.¹

➤ **Accidentes de trabajo**

Estos se financian exclusivamente con los aportes que realizan los empleadores sobre la nómina de los empleados, las cuales van a depender de la siniestralidad asociada a la empresa, asignándole el BSE la prima correspondiente.

➤ **Fondo de Reversión Laboral**

El Fondo de Reversión Laboral es un impuesto adicional al Impuesto a las Retribuciones Personales. Este adicional, que fue creado por la Ley 16.320, tiene como objetivo formar un fondo que se utiliza para financiar la capacitación del trabajador que se encuentre en situación de desempleo.

Hoy se está aportando un 0.125% patronal y un 0.125% personal por este concepto.

3.2.3 Impuestos afectados a la financiación de la Seguridad Social

Un tercio de las erogaciones totales del BPS se financian con la transferencia del IVA, el Impuesto a la Lotería, el IASS y hasta el año 2007 con el COFIS.

La Ley 18.314 de julio de 2008 crea el IASS (Impuesto de Asistencia a la Seguridad Social). Se trata de un tributo anual de carácter personal y directo, que grava los ingresos de fuente uruguaya correspondientes a jubilaciones, pensiones y prestaciones de pasividad de similar naturaleza. Asimismo, en su artículo 14 deja establecido que el producido de este impuesto será íntegramente destinado al Banco de Previsión Social. Por ende, el IASS es un impuesto necesario para solventar el gasto público, y más específicamente, para financiar el gasto de seguridad social del Estado.

¹ Cra Elvira Domínguez (Directora del BPS)

En lo referente al IVA, en el año 1990, por disposición legal, se afectaron al BPS cinco puntos de la tasa del IVA como consecuencia del artículo 67 de la Constitución. A partir de 1993 se incrementó dicha afectación en 2 puntos, pasando a ser del 7%, y de ser necesario, el Estado financia el remanente a través de rentas generales.

El COFIS fue creado por la Ley 17.345 en el año 2001 y derogado por la Ley 18.083 en su artículo 1. Este gravaba “las importaciones de bienes industrializados y las enajenaciones a cualquier título de dichos bienes, sean nacionales o importados, realizadas a organismos estatales, a las empresas y a quienes se encuentren incluidos en el hecho generador del Impuesto al Valor Agregado o del Impuesto Específico Interno”.

Para suplir las exoneraciones de aportes que se habían concedido a la industria manufacturera y al sector rural, lo recaudado por dicho tributo sería volcado al BPS, sin perjuicio que el Poder Ejecutivo podía autorizar a que se transfiriera, el primer año de vigencia de la ley, al BROU hasta la suma de U\$S 20.000.000.

Luego de la derogación del COFIS, para suplantar los ingresos provenientes del mismo, se estableció en la Ley 18.083, que se gravaría con aportes patronales a los tickets de alimentación y de transporte con una escala progresional a partir del año 2009 hasta el año 2011, donde la alícuota alcanza el 7.5%. Además el Estado brindará asistencia financiera en sustitución del referido impuesto derogado.

Por último, el Estado vierte un porcentaje de rentas generales para solventar la diferencia entre recursos y erogaciones, a esta asistencia se le conoce como asistencia neta.

A continuación mostramos un cuadro que resume los recursos y las erogaciones del Sistema de Seguridad Social expresado a valores constantes en U\$S para el período 1993-2008:

Año	Recursos						Erogaciones	
	Cotizaciones		Asistencia Neta		Impuestos Afectados			Total
1993	1.951.823.130	69%	442.567.837	16%	449.097.616	16%	2.843.488.583	2.892.369.312
1994	1.977.349.309	65%	585.990.513	19%	471.738.030	16%	3.035.077.852	3.034.124.803
1995	1.899.777.472	63%	625.777.049	21%	471.172.977	16%	2.996.727.497	3.066.638.428
1996	1.899.382.428	60%	776.164.047	25%	490.523.467	15%	3.166.069.943	3.187.921.974
1997	1.927.094.990	58%	834.058.331	25%	539.530.008	16%	3.300.683.329	3.329.171.376
1998	1.997.076.636	58%	845.217.647	25%	574.462.021	17%	3.416.756.304	3.457.396.825
1999	2.049.011.415	57%	994.436.111	28%	544.503.095	15%	3.587.950.620	3.593.110.250
2000	1.958.363.054	56%	1.060.873.957	30%	498.180.882	14%	3.517.417.893	3.512.157.010
2001	1.782.533.516	54%	1.017.284.759	31%	506.531.214	15%	3.306.349.490	3.434.096.746
2002	1.504.437.114	51%	1.014.516.838	34%	446.304.533	15%	2.965.258.486	3.116.538.368
2003	1.286.172.645	51%	799.547.085	32%	451.322.970	18%	2.537.042.699	2.717.168.163
2004	1.336.753.997	54%	628.862.667	25%	513.542.540	21%	2.479.159.204	2.650.539.062
2005	1.562.494.644	59%	516.453.881	19%	576.857.538	22%	2.655.806.063	2.770.183.070
2006	1.815.218.906	63%	412.238.101	14%	643.224.473	22%	2.870.681.480	2.929.241.365
2007	1.888.300.686	64%	250.151.860	9%	791.217.100	27%	2.929.669.645	3.012.395.388
2008	1.591.966.839	54%	337.251.363	11%	1.014.166.515	34%	2.943.384.718	2.811.496.567

Fuente: Boletín Estadístico 2008. Asesoría Económica y Actuarial - BPS.¹

*Dentro de las cotizaciones del 2008 no se incluye los aportes del SNIS.

A partir de este cuadro podemos observar la evolución de las distintas fuentes de financiamiento en términos reales así como también, cual es su peso en el financiamiento total de las erogaciones realizadas por el BPS.

Podemos apreciar que en promedio, al 2008, las cotizaciones representan el 54% del total de los recursos, mientras los impuestos afectados el 34% del total de los recursos y la asistencia neta representan un 11% del total de los recursos.

Asimismo, podemos percibir que existe en el período analizado una tendencia al aumento del peso de los impuestos afectados en el financiamiento de la seguridad social, sustituido por la sensible disminución de las cotizaciones en el último año.

Por último, observamos que los impuestos afectados en términos relativos, se mantuvieron constantes hasta el año 2003, donde se produjo un notorio aumento de los mismos. En cuanto a la asistencia técnica, la tendencia era al aumento progresivo, hasta el año 2003, donde se produce un quiebre, y comienza a disminuir su peso relativo en el financiamiento de la seguridad social. En lo referente a las cotizaciones, ocurre lo contrario, existía una tendencia a la disminución de la misma hasta el 2003-2004, y luego comienza a elevarse el porcentaje de financiación a través de éstas, a excepción del 2008, como marcábamos en el párrafo anterior.

¹ Boletín Estadístico 2009, Asesoría Económica y Actuarial. BPS

3.3 Beneficios de la Seguridad Social

3.3.1 Prestaciones por invalidez, vejez y sobrevivencia

En Uruguay, basándose en el régimen europeo, los fines del financiamiento de la seguridad social son cubrir una serie de riesgos o circunstancias, las cuales provocan que las personas no puedan percibir ingresos o que los mismos se vean disminuidos porque quedan inactivas, como es el caso de la vejez, o porque padecen de una enfermedad, o cuando la mujer está embarazada. Es por este motivo que el Estado a los efectos de cubrir esas contingencias regula a través de la Ley 16.713 los siguientes beneficios: jubilaciones, subsidio transitorio por incapacidad parcial, pensiones, subsidios para expensas funerarias y pensión a la vejez e invalidez.

En el caso de la vejez, la contingencia de cómo obtener ingresos para sobrevivir ocurre debido a que dejamos de ser sujetos activos y por ende de percibir ingresos. En cuanto a la sobrevivencia sucede cuando fallece un trabajador que hasta entonces era activo y por tanto la familia muchas veces queda sin ingresos, por lo cual el Estado subsidia a esas familias con lo que se conoce como pensiones. Por último, está el caso en que el trabajador sufra determinada contingencia asociada a su salud, y por ende el Estado le sirve ciertas prestaciones.

➤ **Sistema mixto**

El sistema jubilatorio es un sistema mixto, es decir, por un lado existen prestaciones brindadas por el BPS en régimen solidario de reparto y por otro tenemos a las AFAPs que otorgan las prestaciones producto de cuentas individuales.

El sistema de jubilaciones y pensiones fue modificado a partir de la implantación de las AFAPs con la Ley 16.713.

El mismo crea un sistema de ahorro individual a través de cuentas propias donde se vuelcan parte de los aportes personales. Estos son administrados por una entidad financiera denominadas Administradoras Financieras de Ahorro Previsional (AFAPs), que los invierte y obtiene una rentabilidad, que junto a los aportes realizados conforman la futura prestación, la cual será brindada por una aseguradora a la que la AFAPs le otorgará los recursos.

Este sistema tiene como principal beneficio permitir que exista capitalización de los ahorros individuales, ya que como mencionamos anteriormente la futura prestación depende de los aportes realizados y de la rentabilidad derivada de los mismos.

Esto genera una mejor prestación e independiza a la misma de los aportes de futuras generaciones, a diferencia de la generada en un sistema de reparto, donde la dependencia intergeneracional es muy fuerte y aún más en sistemas “maduros” como el uruguayo.

El sistema en su conjunto está dividido, por un lado, en un sistema solidario, por otro uno de ahorro obligatorio y finalmente una franja de ahorro voluntario.

De acuerdo al artículo 7 de la Ley 16.713, y teniendo en cuenta las actualizaciones al 2010 correspondientes a cada tramo a los fines de la aplicación de cada régimen, se determinan los siguientes niveles de ingresos individuales de percepción mensual siempre que constituyan asignaciones computables:

- Régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional de \$ 0 a \$ 22.229 dando origen a prestaciones que se financian mediante aportación patronal, personal y estatal.
- Régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio \$ 22.229 a \$ 66.686 dando origen a prestaciones que se financian exclusivamente con aportación personal.
- Régimen de jubilación por Ahorro voluntario más de \$ 66.686 el trabajador podrá aportar o no a cualesquiera de las entidades administradoras.

Un aspecto importante a resaltar del financiamiento a la seguridad social, es que si una persona opta por integrar el régimen de ahorro individual, los aportes patronales se vuelcan al sistema solidario y no a la cuenta del afiliado.

La creación de las AFAPs genera un déficit al sistema de seguridad social administrado por el BPS, ya que este deja de recibir los recursos que se transfieren a las AFAP. Dicha situación se revertirá a medida que comiencen a brindarse en forma significativa las jubilaciones por parte de las AFAPs, lo que permitirá mitigar el déficit generado.

Además debemos tener en cuenta como ventajas que:

- Las prestaciones se corresponden con lo aportado, por lo que aumenta la motivación para realizar aportes sobre una cuenta individual.
- Las AFAPs brindan una prestación sobre lo efectivamente aportado por lo que las mismas siempre están financiadas, este hecho no es menor pues muchas veces las crisis de los sistemas previsionales están arraigadas al hecho de brindar prestaciones sin financiación específicas.

Asimismo, el artículo 8 de la referida ley establece que: “los afiliados activos del BPS cuyas asignaciones computables se encuentren comprendidas en el primer nivel, podrán optar por quedar incluidos en el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio por sus aportaciones personales correspondientes al 50%, de sus asignaciones computables. Por el restante 50%, dichos afiliados aportarán al régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional”.

Quienes, habiendo realizado dicha opción o los afiliados que al inicio de su incorporación a los regímenes lleguen a percibir mensualmente asignaciones computables entre \$ 22.229 y \$ 33.343, aportarán al régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio, solamente por el 50% de sus asignaciones computables comprendidas en el tramo de hasta \$ 22.229; por sus restantes asignaciones computables aportarán al régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional.

El artículo 27 establece la forma de cálculo del sueldo básico jubilatorio como “el promedio mensual de las asignaciones computables actualizadas de los 10 últimos años de servicios registrados en la historia laboral, limitado al promedio mensual de los 20 años de mejores asignaciones computables actualizadas, incrementado en un 5%”. Para dicho cálculo sólo se tomarán en cuenta asignaciones computables mensuales actualizadas hasta el monto de \$ 22.229.

Asimismo, la ley indica que la actualización de la prestación se hará hasta el mes inmediato anterior al inicio del servicio de la pasividad, de acuerdo al IMS.

De esta manera, el artículo 29 de la Ley 16.713, en la redacción dada por la Ley 18.395 de octubre del 2008, señala que la asignación de jubilación será:

A) Para la jubilación común, el resultado de aplicar sobre el sueldo básico jubilatorio la tasa de reemplazo entre el 45% y 82,5%, de acuerdo a cuándo se acceda a la jubilación. Si alguien se acoge a la prestación con el mínimo de 30 años la tasa que corresponde es la del 45%.

B) Para jubilación por incapacidad total, el 65% del sueldo básico jubilatorio.

C) Para la jubilación por edad avanzada el 50% del sueldo básico jubilatorio al configurarse la causal.

Desde la promulgación del Acto Institucional N° 9 del 23 de Octubre de 1979, se instaura en el Uruguay los topes jubilatorios. Su aplicación, posteriormente ratificada con algunas variantes por el artículo 76 de la Ley N° 16.713, de 3 de septiembre de 1995, supone un sistema donde el Estado se apropia de una parte del haber jubilatorio por los cuales muchos uruguayos habían realizado aportes.

El argumento a favor de que se continúen aplicando los referidos topes jubilatorios es la existencia del desfinanciamiento del sistema previsional.

La Ley 18.119 expresa un nuevo incremento en los topes jubilatorios del Acto Institucional N° 9 que establece un aumento de los mismos a 10 BPC en julio 2009, situación que benefició a unos 9.000 jubilados y pensionistas.¹ Este tope tendrá un aumento de una BPC por año.²

Esta medida de poner topes a la jubilaciones provoca una desigualdad producto de que el ingreso jubilatorio no es proporcional a los años de trabajo y a los aportes realizados.

Asimismo, se han creado topes diferentes por ramas de actividades, como ser los ministros del Estado, los bancarios, quienes se jubilan por la Caja Militar y Policial, en este último caso las pasividades mayores no se encuentran topeadas.³

En el año 2009 se promulgó la Ley 18.395, la cual introdujo varias modificaciones a la ley de jubilaciones. Una de ellas es el reconocimiento de un año de trabajo a las mujeres por cada hijo que tengan, hasta un máximo de 5 años.

Otra de las modificaciones introducidas por esta ley son los requerimientos para acceder a una jubilación por incapacidad absoluta y permanente, exigiéndose a los mayores de 25 años un mínimo de 2 años de aportación, y eliminándose el requisito de haber aportado los 6 meses previos a la incapacidad o cese. En el caso de menores de 25 se requieren de 6 meses de servicios. Cuando la incapacidad proviene a causa o en ocasión del trabajo no existen mínimos de servicios, cuando se sobreviene la incapacidad con posterioridad al cese, se exige un mínimo de servicios por 10 años. En este último caso se elimina la exigencia de que la incapacidad ocurra dentro de los 2 años posteriores al cese.

En el caso de subsidio transitorio por incapacidad parcial, son los mismos requisitos tanto para mayores como menores de 25 años, así como los que ocurran a causa o en ocasión del trabajo, que en la incapacidad total y permanente.

Para acceder a la jubilación se requiere que tanto mujeres y hombres tengan 60 años de edad y ambos tener 30 años de servicios.

¹ www.presidencia.gub.uy

² www.espectador.com Preguntas de la audiencia al presidente del BPS, Ernesto Murro, y respuestas del jerarca 07.10.2008 | 13.13

³ www.larepublica.com.uy , 4 de setiembre de 2009 Los topes jubilatorios: al final del túnel Por Egon Herbert Einöder Sociólogo Multidisciplinario

En el caso de jubilación por edad avanzada, hasta la entrada en vigencia de la referida ley, se requerían tener 70 años de edad y 15 de servicios. A partir de febrero se crean nuevas causales: 69 años de edad y 17 años de servicio o tener 68 años de edad y 19 de servicio. El monto de la prestación se compone de un 50% del sueldo básico jubilatorio más un 1% por cada año que exceda los mínimos requeridos de servicios, hasta un máximo de 14%.

Por último, se crea un subsidio especial, por inactividad compensada, de carácter mensual a quienes tengan un mínimo de 58 años de edad y 28 de servicios, por haber permanecido desocupado al menos 1 año, exigiéndose como requisitos adicionales que la situación de desempleo provenga del despido y que no se esté percibiendo jubilación, pensión o subsidio. Este beneficio será brindado por un período máximo de dos años o hasta que la persona se jubile, en tanto que el monto de la prestación es de 40% del promedio mensual de los ingresos nominales percibidos en los 6 meses de trabajo previos al cese. Este monto a percibir tiene un mínimo que asciende a 1 BPC y un tope de 8 BPC. Los beneficiarios de este subsidio tendrán derecho al SNIS, y los períodos por los que se brinde el subsidio serán computables a los efectos jubilatorios en el BPS.

3.3.2 Subsidio por desempleo

Consiste en un subsidio en dinero que atiende la desocupación pasajera del trabajador, no imputable a su voluntad o capacidad laboral.

En Uruguay no existe ningún aporte específico que lo financie. Las normas que lo regulan están dando cumplimiento a lo establecido en el Art. 67 de la constitución, el cual obliga a que se creen seguros sociales.

Durante el período que el empleado se encuentre amparado al subsidio por desempleo no se genera derecho a licencia y por tanto al salario vacacional ni a feriados pagos. Asimismo, el subsidio que percibe el trabajador no se computa a los efectos del sueldo anual complementario (aguinaldo), dado que para que una partida sea computable para el aguinaldo debe tener carácter remuneratorio y ser pagada por el empleador.¹

El subsidio por desempleo está gravado con contribuciones a la seguridad social. No obstante esto, el empleador puede pagar un complemento hasta llegar al 100% del salario que percibía el trabajador, no encontrándose este gravado a los efectos de la seguridad social.¹

¹ “Derecho Laboral y Seguridad Social en la Empresa” - Nelson Larrañaga Zeni

Son beneficiarios los empleados de la actividad privada que tienen la capacidad para trabajar y voluntad para buscar empleo pero no logran conseguirlo, es decir, se encuentran en una situación de desempleo forzoso.

No se encuentran comprendidos los que perciban o se acojan a la jubilación (están cobrando un adelanto pre-jubilatorio), quienes estén en huelga y los que fuesen despedidos o suspendidos por razones disciplinarias.

Para acceder al subsidio se tiene que haber producido el despido o una suspensión total de la relación laboral o una reducción parcial en las tareas.¹

A partir de febrero de 2009 surge una nueva ley, la Ley 18.399, que regula al subsidio por desempleo. Introdujo modificaciones al subsidio, una de ellas es que los trabajadores que posean más de un empleo accederán al subsidio, siempre y cuando la interrupción de la actividad se produzca en el empleo de mayor sueldo.

Para acceder al beneficio se requiere en el sector de industria y comercio, para los trabajadores mensuales, haber estado 6 meses en planilla, para los jornaleros 180 días y tener 150 jornales trabajados y en el caso de destajistas también 180 días en planilla y percibido como mínimo 6 BPC. Todos estos requisitos se deben reunir en los 12 meses anteriores al cese.¹

Esta ley establece un sistema de pagos decrecientes con el fin de disminuir el impacto inicial de la reducción en los ingresos del trabajador por pasar a estar en calidad de desempleado y estimular la búsqueda de empleo en los últimos meses.¹

REMUNERACIÓN	SUSPENSIÓN	DESPIDO
Mensuales y destajistas	50% del promedio de los últimos 6 meses, con un máximo de 8 BPC	1°mes del subsidio 66%, máximo de 11 BPC 2°mes 57%, máximo de 9,5 BPC 3°mes 50%, máximo de 8 BPC 4°mes 45%, máximo de 7 BPC 5°mes 42%, máximo de 6,5 BPC 6°mes 40%, máximo de 6 BPC
Jornaleros	El equivalente a 12 jornales, con un máximo de 8 BPC	1°mes 16 jornales, máximo de 11 BPC 2°mes 14 jornales, máximo de 9,5 BPC 3°mes 12 jornales, máximo de 8 BPC 4°mes 11 jornales, máximo de 7 BPC 5°mes 10 jornales, máximo de 6,5 BPC 6°mes 9 jornales, máximo de 6 BPC

En todos los casos, la nueva ley duplicó el monto mínimo a percibir por el trabajador, pasando a ser de 1 BPC.¹

¹ www.bps.gub.uy

En el caso de los trabajadores con suspensión parcial o trabajo reducido recibirá además la diferencia entre el monto del subsidio y lo efectivamente percibido en el período durante el cual se brinda el mismo. En el caso de trabajadores de 50 o más años de edad, el monto a percibir durante los 6 primeros meses será de forma escalonada y a partir del 7° mes percibirán el 40%.¹

Si el trabajador es casado y tiene personas a cargo o hijos con discapacidad, el importe a percibir se incrementará en un 20%, teniendo el mismo incremento los mínimos a percibir por el beneficiario.¹

El período de amparo varía en función del tipo de remuneración y de la causal del envío pasando a ser en caso de suspensión de 4 meses para los mensuales y destajistas y de 48 jornales para los jornaleros. En cambio, si la causal es el despido, el período de amparo es de 6 meses para los mensuales y destajistas y de 72 jornales para jornaleros.¹

Una de las mayores modificaciones que introdujo la mencionada ley es que los trabajadores de 50 años o más que accedan a este subsidio a partir de febrero, duplican el período de goce del mismo, pasando a ser de 1 año.

Por último, es obligatorio para los trabajadores que están percibiendo este subsidio asistir a cursos de capacitación.

3.3.3 Seguro por enfermedad

Una de las causas de interrupción del contrato de trabajo son las enfermedades, lo cual tiene como consecuencia que se suspenda el pago del salario, pero no se extingue la relación laboral.

Es por esto que existe un subsidio a cargo del BPS regulado por el Decreto- Ley 14.407 de julio de 1975. Desde la implementación del SNIS, es financiado a través de impuestos afectados y rentas generales. Originalmente este se financiaba a través de cotizaciones junto a la cuota mutual, siendo una prestación contributiva, con la implementación del SNIS pasa a ser una prestación no contributiva.

El plazo máximo del seguro es de 2 años. En principio este se otorga por un año, que puede ser extendido a dos por causa fundada.

¹ www.bps.gub.uy

En caso de que al final del período del seguro el trabajador siga incapacitado para realizar sus tareas, se comienza un procedimiento para que éste obtenga una jubilación; en este momento se extingue la relación laboral.

El seguro brinda una serie de prestaciones para cubrir riesgos de enfermedad de los trabajadores y familiares de la actividad privada, incluyendo a los rurales y domésticos.

Quienes trabajen más de 13 jornales al mes o perciban más de 1,25 BPC, tienen derecho a asistencia médica, la cual será brindada por una mutualista de las contratadas por BPS, que deben elegir éstos, quienes podrán tener dicha asistencia desde el comienzo de la relación laboral.

A los trabajadores que se ausenten por enfermedad se les paga el subsidio a partir del cuarto día de ausencia. En caso de que este haya sido internado se paga desde el comienzo de la internación.

Esta prestación es abonada por el BPS, no obstante el empleador puede pagar un complemento hasta el 100% del salario de actividad, el cual no se encuentra gravado por CESS. Percibirán el 70% de su sueldo básico, con un tope de 3 BPC, excluyéndose de la base de cálculo las partidas en especie como ser locomoción, viáticos, horas extras y retribuciones especiales. En forma complementaria, el trabajador percibe una doceava parte del subsidio por concepto de aguinaldo, estando tanto el subsidio como el aguinaldo, sujetos a los aportes personales a la seguridad social. Es importante señalar, que durante el período de amparo el empleador no realiza los aportes patronales.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el BPS se hará cargo de la diferencia entre lo que abone el BSE y el subsidio que se paga por enfermedad común. Esto último permite computarla en la historia laboral del trabajador.

Para tener derecho al subsidio es obligatorio que el trabajador dependiente haya aportado al BPS por 75 jornales o 3 meses como mínimo dentro de los 12 meses inmediatos anteriores a la fecha de la denuncia de la enfermedad, dependiendo si es jornalero o mensual.

Mientras esté amparado al seguro los aportes jubilatorios patronales están a cargo del seguro, y los personales se descuentan del propio subsidio.

Mientras un trabajador perciba el subsidio por enfermedad, no puede simultáneamente ser beneficiario de otro subsidio de seguridad social, sea desocupación, maternidad o adelanto prejubilatorio.

El Convenio 132 de la OIT, ratificado por Uruguay, establece que las ausencias del trabajador por motivos independientes a su voluntad, se computan como tiempo trabajado a los efectos de generar vacaciones. Cuando el trabajador goce la licencia anual generada en un año en que se haya ausentado del trabajo por motivos de una enfermedad, éstas deben computarse como tiempo hábil para generar vacaciones y el obligado al pago de las vacaciones y al salario vacacional es el empleador.

Por último el subsidio por enfermedad común no es una partida hábil para que se compute en el cálculo del aguinaldo, dado que el subsidio es abonado por el BPS y no por el empleador y no tiene naturaleza remuneratoria. No obstante, conjuntamente con el pago del subsidio, el BPS, le debe abonar al trabajador una doceava parte del mismo en concepto de aguinaldo.

3.3.4 Cuota mutual

Básicamente se financia con contribuciones, lo administra el Estado y sirven ciertas prestaciones de salud. Hoy el seguro público de salud funciona en la órbita del Sistema Nacional Integrado de Salud.

A partir del 1 de enero del 2008 tienen derecho a la cobertura de la cuota mutual los hijos menores de 18 años del trabajador activo, y los mayores de 18 si son incapaces, sean del trabajador, su cónyuge o su concubino.

Los aportes van al FONASA y la Junta Nacional de Salud es la encargada de administrar los fondos y después el BPS se encarga de direccionar los mismos para pagar las cuotas a las mutualistas.

➤ Cajas de Auxilio

Están excluidas hoy por hoy del seguro de salud las Cajas de Auxilio y Seguros Convencionales. Esto resulta del art. 69 de la Ley del Sistema Integrado de Salud, que los incluye no más allá del 1/1/2011. Las Cajas de Auxilio y Seguros Convencionales son sistemas de cobertura de los riesgos de salud. Se crea una entidad en la empresa o en un conjunto de empresas que están administradas tanto como por trabajadores como por empleadores, y los aportes se vuelcan a ese fondo, a esa caja que sirve las prestaciones, de una forma mucho más eficiente, sobre todo cuando se trata de empresas o grupos de empresas de salarios altos, porque esos salarios si fueran al seguro público van con el resto de los salarios y por ende financian todo el sistema, en cambio en las cajas de auxilio están específicamente afectados a financiar las prestaciones de los sujetos de determinados sectores de actividad como ser el sector médico, laboratorios, bancos y la industria química.

3.3.5 Seguro por maternidad

Se encuentra regulado por el Decreto- Ley 15.084, el cual establece que todas las trabajadoras de la actividad privada que vayan a ser madres deberán suspender su labor seis semanas antes de la fecha presunta de parto y se reintegrarán después de las seis semanas del mismo.

Serán beneficiadas no solo aquellas trabajadoras que se encuentren prestando efectivamente sus servicios, sino también, aquellas que se encuentren suspendidas o se haya extinguido la relación laboral en el periodo de gravidez o descanso posparto. Están incluidas también las empleadas que estén aparadas al seguro de desempleo y queden embarazadas, no pudiendo cobrar ambos subsidios a la vez.¹

La licencia por maternidad podrá ser extendida en tres casos: cuando el parto ocurra después de la fecha prevista, cuando se origine una enfermedad a causa del embarazo o del parto. Dichas ampliaciones no podrán superar en su conjunto los 6 meses.

La prestación es abonada por el BPS y sustituye al salario que percibía la trabajadora en su trabajo. Este subsidio se encuentra gravado con CESS.

El subsidio se compone de 84 jornales de su remuneración habitual, estableciéndose el jornal como el promedio de lo que percibía en los últimos seis meses de trabajo. A su vez, la trabajadora percibe el equivalente a 4,66 días de licencia y de salario vacacional y el doceavo del monto total del subsidio por aguinaldo. También este subsidio es acotado a 1 BPC mensual, pero no tiene máximo, una de las diferencias con los otros subsidios, de enfermedad y desempleo. Los aportes personales de la trabajadora dependiente a la seguridad social serán retenidos del monto del subsidio. Un punto importante para el empleador, es que no se generan aportes patronales a la seguridad social durante el período de amparo. En caso de que se enferme a consecuencia del embarazo o parto, recibirá un 70% del salario mensual más un doceavo del subsidio por concepto de sueldo anual complementario, teniendo como tope 3 BPC.

Cabe señalar que en el período de licencia por maternidad se genera el derecho a la licencia anual remunerada, sin embargo el empleador no abonará los días de licencia y salario vacacional por dicho período dado que ya fue abonado por el BPS. El empleador no debe abonar los feriados pagos que haya durante dicho período, dado que la trabajadora lo tiene cubierto por el subsidio. Por último, el subsidio no se computa a los efectos del sueldo anual complementario, aunque el BPS abona un doceavo del subsidio por concepto de aguinaldo.

¹ Manual Practico en normas Laborales- Perez del Castillo

3.3.6 Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional

Está regulado en la Ley 16.074 del 10 de octubre de 1989. Todo hecho que le produzca una lesión al trabajador dependiente a causa del trabajo o en ocasión del mismo será considerado accidente de trabajo. Para esto es necesario que exista una relación de causalidad o de ocasionalidad, entre el accidente y el desempeño del trabajo y que a su vez le produzca lesiones al trabajador. La ley considera fuera de esta definición al accidente que pueda sufrir el trabajador en el trayecto al o del lugar de desempeño de sus tareas, a la cual le establece tres excepciones que son: cuando el trabajador estuviera cumpliendo una tarea específica ordenada por la empresa, cuando la empresa hubiera tomado a su cargo el transporte del trabajador, y en el caso en que el acceso al establecimiento ofrezca riesgos especiales.

La misma ley referente a accidente de trabajo regula la enfermedad profesional, y la define como la causada por agentes físicos, químicos o biológicos, utilizados o manipulados durante la actividad laboral o que estén presentes en el lugar de trabajo. En este caso también es indispensable una relación de causalidad, que tenga origen en trabajos que generan el riesgo respectivo.

El riesgo de accidente de trabajo y enfermedad profesional es de parte de la empresa, de acuerdo a lo establecido por la ley, todo patrono es responsable de los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a sus obreros y empleados a causa del trabajo o en ocasión del mismo.

En el sistema uruguayo, la cobertura de este riesgo está fuera de la seguridad social. La ley obliga a la empresa a contratar un seguro, cuyo costo es de parte de ésta y el mismo debe ser con el BSE.

La empresa deberá incluir en la póliza del seguro a todos sus trabajadores dependientes. El deber de indemnización es del BSE, aún cuando el empleador no haya asegurado a sus trabajadores. La ley dispone que “acreditada por el patrono la existencia del seguro obligatorio establecido por la presente ley, la acción deberá dirigirse directamente contra el BSE, quedando eximido el patrono asegurado de toda responsabilidad y siendo aplicables por tanto las disposiciones del derecho común”. No obstante, la empresa puede ser considerada responsable por el accidente de trabajo o responsabilidad profesional cuando haya por parte del empleador dolo o culpa grave en el incumplimiento de normas sobre seguridad y prevención.

3.3.7 Asignaciones familiares

El beneficio de las asignaciones familiares se encuentra dividido en dos partes: por un lado el regido por la Ley 15.084 y por otro, el reglamentado por la Ley 18.227 (plan de equidad).

➤ **Ley 15.084**

El beneficio es una prestación en dinero a todo trabajador con hijos menores a cargo.

Es otorgado a través de franjas dadas por los ingresos del generante y su cónyuge.

	Ingresos	Prestación
1era Franja	hasta 6 BPC	16% BPC
2da Franja	de 6 a 10 BPC	8% BPC
3era Franja	Más de 10 BPC	0

A estos topes de ingresos se le agrega una BPC por hijo.

➤ **Ley 18.227 (Plan de Equidad)**

Es una prestación que el Estado utiliza para estimular la concurrencia a centros de enseñanza a niños y adolescentes y además controlen su salud.

Los beneficiarios de esta prestación son los menores que integren los hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica conforme a criterios técnicos; menores internados tiempo completo en establecimientos del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) e instituciones en convenio con el mismo, y menores en institutos privados de educación no formal registrados en Ministerio de Educación y Cultura, transitorios por un año y por única vez.

Los montos de la prestación mensual ascienden a: \$ 700 por beneficiarios en nivel preescolar y escolar; \$ 300 (complemento) por beneficiarios cursando nivel intermedio; \$ 1.000 por beneficiarios con discapacidad y \$ 700 por cada beneficiario internado en régimen de tiempo completo en establecimientos del INAU o instituciones con convenios con éste.

El período de la prestación va desde la constatación fehaciente del estado de gravidez y hasta los 14 años; hasta los 16 años cuando no ha completado el ciclo de educación primaria a los 14 años por impedimento justificado; hasta los 18 años cuando curse estudios de nivel superior a primaria o perciba pensión por invalidez y continúa a partir de los 18 años con revisión médica cada 3 años por beneficiarios con discapacidad sin pensión por invalidez.

Integran el sistema todos los niños y adolescentes pertenecientes a hogares relevados por el MIDES, en oportunidad del Plan de Emergencia y que cumplan las condiciones requeridas. Los montos a pagar varían en función de la cantidad de niños y adolescentes del hogar.

3.4. Beneficios Fiscales

El Título 4 del IRAE, en su artículo 19 así como el artículo 34 de su decreto reglamentario 150/007, disponen que son gastos admitidos a efectos de su deducción de la Renta Bruta, los gastos correspondientes a los servicios personales en relación de dependencia que generen renta gravada por el IRPF, siempre y cuando se efectúen los aportes jubilatorios correspondientes, a menos que no corresponda efectuar aportes de acuerdo al régimen legal vigente. Esto último sucede con el salario vacacional, la licencia no gozada, las gratificaciones no gravadas y cuando supera el monto establecido en la Ley 16.713, por entrar en el régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional.

El artículo 22 del Título 4, establece que serán igualmente gastos deducibles para el IRAE, las remuneraciones por servicios personales dentro o fuera de la relación de dependencia que sean inferiores al mínimo imponible para el IRPF, no siendo condicionadas a la realización de aportes jubilatorios.

3.5 Proyecciones del Sistema de Seguridad Social¹

La creación del régimen de capitalización individual ha sido posible a causa de la contracción del régimen de reparto, esencialmente debido a que parte de los aportes personales pasaron a destinarse al régimen de ahorro individual.

Un estudio de proyecciones del sistema del BPS en el período 2010 – 2050, revela la evolución de ciertas variables, y su posible impacto en el sistema de seguridad social uruguayo.

Dentro de las variables en juego, se estudian principalmente la evolución de los cotizantes, jubilados, de las contribuciones por aportes, el monto de las jubilaciones, tanto en el mediano como en el largo plazo.

De dicho estudio se desprende que el número de cotizantes va a aumentar en el período indicado, con un promedio anual en el largo plazo del 0.5%. Este incremento principalmente se debe al aumento de las personas ocupadas, dado que el nivel de evasión se estima se mantendrá constante al largo plazo. Adicionalmente, se prevé un crecimiento sostenido de cotizantes con doble régimen, disminuyendo en el tiempo los que aportan únicamente al régimen solidario.

Por otra parte, según las proyecciones la cantidad de jubilados aumentará también en forma sostenida, debido a que el régimen entra en la madurez por efecto del envejecimiento demográfico.

En cuanto a los recursos, en el corto y mediano plazo, va a haber una disminución en el régimen de solidaridad, dado que parte de los aportes personales se destinan al ahorro individual, desafectándose salarios al régimen solidario. Esta tendencia se acentúa en el tiempo debido a que la proporción de cotizantes que opten por el régimen mixto aumenta en forma considerable. El aumento anual esperado en la recaudación sería del 1,8% anual.

Por otro lado, en cuanto a las erogaciones del sistema, los montos de las jubilaciones en el mediano plazo disminuirán, a consecuencia de un bajo crecimiento del número de jubilados resultado de las restricciones impuestas para acceder a dichas prestaciones y menores niveles de la prestación promedio, debido a la baja de salarios afectados al régimen de reparto. En cuanto al largo plazo, cuando el régimen entra en la madurez (en el año 2030), el envejecimiento demográfico hará que la relaciones cotizantes/jubilados tienda a disminuir, provocando un encarecimiento del sistema. Se espera que las erogaciones totales crezcan en el período analizado un 1.9% anual.

¹ Proyección Financiera del sistema provisional contributivo administrado por el Banco de seguridad social- BPS

En cuanto a los resultados en el largo plazo, se proyecta que el déficit del sistema será creciente en todo el período objeto de análisis. Este desequilibrio financiero es consecuencia de la sustitución del financiamiento a través del COFIS por las aportaciones patronales correspondientes a los tickets de alimentación y transporte, y el levantamiento de algunas exoneraciones patronales existentes hasta la reforma, las cuales no logran cubrir lo recaudado por el tributo derogado. Asimismo, el desequilibrio financiero sería provocado por la existencia de mínimos jubilatorios y el desequilibrio del sistema por efecto del aumento de la esperanza de vida a la edad jubilatoria.

3.6 Carencias del Sistema de Seguridad Social uruguayo

Cabe destacar que el sistema de seguridad social uruguayo presenta ciertas carencias, las que mencionaremos a continuación.

Un tema importante, es que en el sistema previsional uruguayo existen dos tipos de inequidades, a pesar de ser la igualdad un principio sustantivo de la seguridad social. La primera de las inequidades es la existencia de aportes patronales diferentes, de acuerdo al tipo de actividad, producto de exoneraciones otorgadas por ley o por la Constitución de la República a ciertos sectores y de la existencia de tasas superiores en el sector público.

A todo esto, se le debe sumar la existencia de un fondo único sin denominación específica, donde se consolidan todos los recursos y prestaciones correspondientes a todas las contingencias (maternidad, infancia, familia, salud, desocupación forzosa, e IVS). Esto llevó a que se desconozcan los resultados financieros y económicos de las distintas contingencias cubiertas, provocando una compensación de déficits y superávits en un resultado global, no evidenciando las deficiencias financieras de cada uno de las prestaciones.

Dicha situación aumenta aún más por la sustitución del financiamiento con cotizaciones por impuestos afectados en forma genérica al BPS. La solución a este problema sería la creación de fondos separados para cada tipo de riesgo cubierto, donde se afecten específicamente a cada uno de ellos los recursos y prestaciones correspondientes.

Nuestro sistema presenta además redistribuciones de ingresos regresivas, es decir, no son justas con la capacidad contributiva y las prestaciones no están de acuerdo a las necesidades.

En la medida de que no todos los que contribuyen a través de impuestos indirectos afectados tienen acceso a los beneficios, se genera una redistribución de ingresos desde la población contribuyentes de impuestos a los beneficiarios de las prestaciones de seguridad social. Esto trae como consecuencia que la evasión alcance en el 2006 el 29%. La mayoría de los evasores están relacionados con actividades altamente informales y personas de bajos ingresos, quienes no tendrían derechos jubilatorios, pero a través del IVA financian los beneficios del sistema.

Por otra parte existen ramas de actividad como ser los bancarios, policías, militares y profesionales universitarios que contribuyen a su propio sistema previsional, sin embargo contribuyen también a la financiación del sistema general a través de impuestos afectados.

De lo que venimos de decir, se desprende que una reducción de los aportes patronales jubilatorios así como las derogaciones a exoneraciones de impuestos supone una transferencia de recursos de la sociedad en su conjunto, pasando parte de los recursos de ser financiados por contribuciones a financiarse con impuestos. Adicionalmente, hay que tener presente que la financiación a través de impuestos se relacionan con los regímenes de protección universal.

No obstante, es necesario tener una fuente de financiamiento externo como ser el IVA afectado, para financiar las exoneraciones de aportes patronales existentes y los mínimos jubilatorios, dado que no se encuentran totalmente financiados con las contribuciones y en el largo plazo, para cubrir el desequilibrio entre los aportes y las prestaciones a nivel individual de quienes no estén afectados por los mínimos obligatorios.

Por último, destacamos que para analizar el equilibrio financiero del sistema es necesario considerar la relación económica, esto es la relación entre la jubilación promedio respecto al sueldo promedio de actividad, y la relación demográfica, entendiéndose por tal la importancia relativa del número de cotizantes respecto al de jubilados. De dichos análisis se desprende que las variables demográficas del sistema provocarían un aumento en la tasa de contribución, de mantenerse constante la tasa de reemplazo y la edad de retiro para que exista un equilibrio financiero. Otra alternativa posible es la incorporación de un número significativo de nuevos cotizantes a través de la captación de evasores.

El otro aspecto es el envejecimiento demográfico en el largo plazo que termina incidiendo en un aumento de la esperanza de vida, por lo que de mantenerse los niveles actuales de tasas de reemplazo, el pago de las prestaciones por mayores períodos a los actuales implicará un costo adicional por afiliado, por tanto una solución evidente es la de aumentar las tasas de contribuciones, o mantener las tasas de aportes y disminuir las tasas de reemplazo.

Una consideración final, es tener en cuenta que en la cobertura de riesgo de largo plazo, los cambios que se realicen en el presente tendrán efectos recién cuando pase una generación completa de afiliados.

CAPÍTULO 4

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL MERCOSUR

4.1 Sistema de Seguridad Social en Argentina

4.1.1 Financiamiento del Sistema de Seguridad Social

Hasta el 2009, el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) estaba compuesto por un régimen público de reparto (RPR) y un régimen basado en capitalización en cuentas individuales (RCI), que cubrían a la totalidad de los trabajadores en relación de dependencia o autónomos del país, con excepción de aquellos trabajadores de los estados provinciales o municipales, y los profesionales afiliados a cajas previsionales específicas de la actividad en las provincias.

Actualmente se financia a través de un sistema solidario de reparto, es decir que se eliminó el régimen de capitalización.

A través de la Ley 26.425, se unificó el SIJP pasando éste a ser un único régimen previsional público denominado Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Hoy por hoy, coexisten 6 sub-sistemas, ellos son: Sistema Integrado de Jubilación y Pensión, Sistema Integrado de Prestaciones por Desempleo, Sistema del Riesgo del Trabajo, Sistema de Asignaciones Familiares, Obras Sociales, y el PAMI (brinda asistencia médica para la tercera edad).¹

La forma de financiarse las distintas prestaciones están establecidas en el artículo 18 de la Ley 24.241 y son las siguientes: aportes patronales y personales del trabajador dependiente y 16 puntos de los 27 correspondientes a los aportes del trabajador autónomo, con la recaudación del impuesto sobre los bienes personales no incorporados al proceso económico y otros tributos de afectación específica al Régimen Nacional de Previsión Social (un porcentaje del impuesto al valor agregado y del impuesto a las ganancias, así como de la recaudación de los tributos nacionales con excepción de los que gravan el comercio exterior), los recursos

¹ www.trabajo.gob.ar

provenientes de "Rentas Generales" de la Nación; intereses, multas y recargos; rentas provenientes de inversiones.

PRESTACIONES	APORTES		
	Empleador	Trabajador	Global
Jubilación	16%	11%	27%
PAMI (obra social jubilados)	2%	3%	5%
Obras sociales	5%	3%	8%
Asignaciones familiares	7,5%	0%	7,5%
Fondo Nacional de Empleo	1,5%	0%	1,5%
Seguro de vida obligatorio	0,03%	0%	0,03%
ART			
Totales	32,03%	17%	49,03%

En el caso de los trabajadores dependientes la materia gravada no podrá ser inferior a tres veces el valor del Aporte Medio Previsional Obligatorio (AMPO), estableciendo dicha ley su modo de cálculo en su artículo 21 (modificado por el artículo 1 de la Ley 24.347), ni superar veinte veces dicho mínimo, es decir 63 AMPO.

4.1.2 Beneficios del Sistema de Seguridad Social

✓ Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia

Este beneficio se encuentra regulado por la Ley 21.241. Las tres prestaciones por vejez que son brindadas por el Estado son: prestación básica universal (PBU), prestación compensatoria (PC) y prestación adicional por permanencia (PAP) en el régimen público de reparto.

Para acceder a la PBU la edad de retiro de los hombres es de 65 años mientras que para las mujeres es de 60, ambos requieren haber realizado aportes por 30 años, hasta un máximo de 45. No obstante, el sistema permite compensar 2 años de edad excedentes de la edad de jubilación por cada año de cotización faltante.

✓ Subsidio por desempleo

Cualquier trabajador en relación de dependencia que sea despedido tiene derecho a la prestación y a cobrar asignaciones familiares.

La duración de esta prestación está en relación con el tiempo efectivamente trabajado y aportado a la seguridad social en los últimos tres años anteriores a la finalización de la relación laboral que dio origen a la situación legal de desempleo.¹

¹ Ley 24.013

La cobertura se compone de una prestación básica que se calcula como el 50% de la mejor remuneración neta mensual, normal y habitual de los últimos seis meses trabajados. Dicho importe no puede superar los \$A 300, ni ser inferior a \$A 150. Si el beneficiario cobra asignaciones familiares, percibe además de la cuota básica, dicha prestación durante la vigencia del subsidio.

Las prestaciones que forman parte del subsidio por desempleo son:

- Prestación económica por desempleo.
- Prestaciones médico- asistenciales.
- Pago de asignaciones familiares.
- Cómputo del período de las prestaciones a los efectos previsionales.

Este se financiará con:

- Un 1.5 puntos del 9% que aporta el empleador sobre las remuneraciones de los trabajadores incluidos el sueldo anual complementario.
- Un 3% del total de las remuneraciones pagadas por las empresas de servicios eventuales.
- Aportes personales de los beneficiarios de prestaciones previsionales que reingresen a la actividad.
- Aportes del Estado.
- Otros ingresos: donaciones, rentas provenientes de la inversión de las sumas ingresadas al Fondo, intereses y multas, saldos no utilizados de ejercicios anteriores y recursos provenientes de la cooperación internacional.

✓ **Subsidio por enfermedad**

Esta prestación está regulada por las leyes 19.032, 23.660 y 23.661.

La Ley 19.032 crea el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, cuyo objetivo principal es el de otorgarles a éstos y a su grupo familiar primario las prestaciones sanitarias y sociales tendientes a la promoción, prevención, protección, recuperación y rehabilitación de la salud.

Para el caso de trabajadores dependientes (regulados por las otras dos leyes antes mencionadas) podemos dividir las prestaciones por enfermedad en tres subgrupos: el régimen

de seguro social (prestaciones médicas), régimen de responsabilidad patronal (prestaciones de enfermedad en dinero) y régimen relacionado con el empleo (prestaciones de maternidad).

Existe un ingreso mínimo mensual para realizar aportes que es de 3 AMPO, y uno máximo que asciende a 75 AMPO.

En las prestaciones de enfermedad en dinero, es el empleador quien se hace cargo del costo total de la misma, abonando la remuneración mensual del trabajador que se encuentre enfermo por un período determinado. El empleador debe abonar el 100% del salario durante un período de 3 meses para los asalariados enfermos o accidentados con menos de 5 años de servicio o 6 meses si el asegurado tiene más de 5 años de servicio. Se paga durante el doble del tiempo indicado a los trabajadores con personas a cargo.

✓ **Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

Este beneficio se rige por la Ley 24.557. Los beneficiarios son los trabajadores dependientes del sector privado y los funcionarios y empleados del sector público.

Existen distintos tipos de incapacidades laborales:

- **Temporaria:** Cuando el daño sufrido por el trabajador le impida la realización de sus tareas habituales por un lapso de tiempo.
- **Permanente:** Cuando le provoque una disminución permanente de su capacidad laboral. Ésta a su vez se puede calificar como total si dicha disminución supera el 66% y parcial si es inferior a dicho porcentaje. Asimismo se califica como provisoria, cuando la prestación se dé durante los 36 meses siguientes al daño ocasionado, pudiendo extenderse por 24 meses más, y total si supera dicho período.

En el caso de las incapacidades laborales temporarias el trabajador damnificado percibirá mensualmente como prestación la suma que resulte de dividir las remuneraciones sujetas a aportes que percibía en los 12 meses anteriores a que se configurara el daño dividido el número de días corridos que dure la prestación (ingreso base). La prestación dineraria correspondiente a los diez primeros días será de cargo del empleador, y las siguientes a cargo de la ART. Las prestaciones en especie las asumirá siempre la ART.

Este beneficio lleva aportes al subsistema de seguridad social y durante el período que el trabajador se encuentre amparado al mismo se deberán abonar las asignaciones familiares correspondientes.

En el caso de incapacidades laborales permanentes parcial provisoria, recibirá el mismo monto que la temporal multiplicado por el porcentaje de incapacidad. Cuando es definitiva y el

porcentaje de incapacidad inferior al 50%, recibirá una suma de dinero total que variará en función del ingreso base, el porcentaje de incapacidad, y la edad del beneficiario, existiendo un tope de \$A 180.000 por el porcentaje de incapacidad. Si es inferior al 66% el porcentaje de incapacidad, la prestación es igual al valor mensual del ingreso base por el porcentaje de incapacidad, el cual tampoco podrá superar los \$A 180.000. En este caso habrá una prestación adicional que va desde los \$A 30.000 a \$A 50.000.

Esta prestación está sujeta a aportes a la seguridad social además de las contribuciones para asignaciones familiares.

Tratándose de una incapacidad laboral permanente total provisoria el trabajador percibirá una prestación dineraria que dependerá del ingreso base, además de las asignaciones familiares, las cuales se otorgarán con carácter no contributivo. En este período el beneficiario solo tendrá derecho a la cobertura del seguro de salud, debiendo la ART retener los aportes respectivos.

Cuando es de carácter definitivo, la prestación se regirá por el régimen previsional al que estuviere afiliado. En este caso percibirá además el beneficio adicional que va desde los \$A 30.000 a \$A 50.000 y una prestación de pago mensual que dependerá del valor mensual de ingreso base y la edad del beneficiario.

Las prestaciones en especie que comprende asistencia médica y farmacéutica; prótesis y ortopedia; rehabilitación; recalificación profesional; y servicio funerario son a cargo de la ART.

Las prestaciones previstas en la ley a cargo de las ART se financiarán con una cuota mensual a cargo del empleador, la cual deberá ser abonada conjuntamente con los aportes y contribuciones. La base imponible, tendrá los límites establecidos en el artículo 9 de la Ley 24.214. Dicha cuota constituye gasto deducible a los efectos del Impuesto a las Ganancias.

✓ **Asignaciones Familiares**

Se encuentran reguladas por la Ley 24.714. En su artículo primero establece que este régimen está basado en dos subsistemas: uno contributivo y otro no contributivo.

Las prestaciones comprendidas son:

- Asignación por cada hijo menor a 18 años: ésta cambia en función de la remuneración que perciba el trabajador, variando de \$A 36 a \$A 72.
- Asignación por hijo con discapacidad: se fija en función de la remuneración variando entre \$A 144 a \$A 288.
- Asignación prenatal: similar a la asignación por hijo menor.

- Asignación por ayuda escolar anual: la prestación se hace efectiva en el mes de marzo, y asciende a \$A 130 por hijo.
- Asignación por maternidad: consiste en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora percibía en su empleo.
- Asignación por nacimiento: asciende a \$A 400.
- Asignación por adopción: consiste en el pago de \$A 2400, en el momento en que se configura la adopción.
- Asignación por matrimonio: asciende a \$A 600.
- Asignación por cónyuge: \$A 30.

Los beneficiarios de dichas asignaciones son los trabajadores dependientes, salvo en los casos de la asignación por hijo y por hijo con discapacidad, donde los beneficiarios son tanto los trabajadores dependientes como los jubilados, y en la asignación por cónyuge los únicos beneficiarios son los jubilados.

Recibirán este beneficio los trabajadores que perciban una remuneración mensual superior a los \$A 3.000 o \$A 3.500, dependiendo de la provincia.

4.2 Sistema de Seguridad Social en Brasil

4.2.1 Financiamiento del Sistema de Seguridad Social

Hoy, el sistema de seguridad social de Brasil cubre tanto el seguro social, como la salud y asistencia social de la totalidad de las personas que realizan actividad remunerada.

Las prestaciones brindadas por el sistema poseen un presupuesto específico, diferente del presupuesto fiscal, financiado, en régimen de reparto, básicamente con recursos procedentes de las contribuciones de los trabajadores, que varían según la remuneración, hasta un determinado tope; de los empleadores que varían sobre la nómina, la facturación y las ganancias; y de las aportaciones de diversos impuestos específicos que recauda el gobierno.

PRESTACIONES	REMUNERACIÓN	APORTES		
		Empleador	Trabajador	Global
	de 0 a 420	0%	0%	0%
IVS, enfermedad, maternidad y familia	de 420 a 911,70	20%	8%	28%
	de 911,71 a 1.519,50	20%	9%	29%
	de 1.519,51 a 3.038,99	20%	11%	31%
Accidentes de trabajo		1% al 3%	0%	1% al 3%
TOTAL		22%	9%	31%

La legislación vigente brasileña utiliza para la aportación del trabajador un sistema de tasas progresionales, aplicándose la correspondiente alícuota sobre el monto total de la remuneración.

El empleador realizará el aporte del 20% sobre la nómina de salarios y demás rendimientos del trabajo pagos o acreditados, a la persona física que le preste servicios, aunque no exista vínculo laboral.¹

El empleador debe contribuir a la seguridad social también a través del PIS (Programa de Integración Social) y la COFINS (Contribución para la Financiación del Seguro Social), ambos se aplican sobre los ingresos o facturación. También encontramos el CSLN (Contribución Social sobre el Lucro Neto), el cual se aplica sobre la ganancia.²

¹ Panorama de la previsión social Brasileña 3ª edición Noviembre 2008

² Panorama de la previsión social Brasileña 3ª edición Noviembre 2008

4.2.2 Beneficios del Sistema de Seguridad Social

Para poder distinguir el sistema de seguridad social brasileiro podemos hablar de un régimen de seguro social y sistema de asistencia social.

A través del análisis de la cobertura de los distintos riesgos que cubre el sistema de seguridad social brasileiro podemos distinguir, el riesgo de invalidez, sobrevivientes y vejez por un lado, y enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, desempleo y familia por otro.

✓ Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia

Actualmente existen tres regímenes previsionales: un régimen general administrado por el Instituto Nacional de Seguridad Social, los regímenes de los servidores públicos y militares y la previsión complementaria.

El régimen general de previsión social administrado por el INSS, que abarca al sector privado, es obligatorio y cuenta actualmente con un tope de R\$ 3.038,99. Para acceder a las jubilaciones por edad se exige tener 65 años de edad para los hombres y 60 años para las mujeres en el área urbana y 60 años para los hombres y 55 años para las mujeres del área rural. Mientras que para la jubilación por tiempo de cotización se requieren 35 años para los hombres y 30 años para las mujeres. La administración del sistema es pública bajo un régimen de reparto.

La previsión complementaria es voluntaria y su administración es privada. Se constituye principalmente por fondos creados por empleadores y la previsión complementaria asociativa y determina un complemento del beneficio brindado por el régimen general obligatorio; siendo en general sistemas de capitalización.

✓ Subsidio por desempleo

La prestación varía en función de si el asegurado cuenta con 6 a 11 meses, 12 a 23 meses o 24 meses de cobertura en los últimos 36 meses.

✓ Subsidio por enfermedad

La prestación mensual es del 91% del promedio de los salarios y se paga después de un período de 15 días (durante este período el empleador paga el 100% del salario). No existe período de espera para trabajadores independientes o afiliados voluntarios ni tampoco límite de

duración de las prestaciones. Como requisito se deben contar con 12 meses de contribución para tener derecho.¹

✓ **Subsidio por maternidad**

La prestación mensual es del 100% del último ingreso. Para trabajadoras independientes o afiliadas voluntarias es del 100% del promedio de ingresos durante los últimos 12 meses. La prestación es pagada por un total de 120 días, desde 28 días antes y hasta 91 días después de la fecha esperada de parto.

La prestación también se paga por un total de 120 días a la madre que adopta un niño menor de 1 año de edad, por 60 días con una edad de 1 y 4 años o por 30 días con una edad de 5 a 8 años.

✓ **Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

Este beneficio se recibe como consecuencia de un accidente laboral que interfiera en el normal desempeño laboral. La prestación consiste en el 50% del salario beneficio, el cual se define como la suma de los salarios de contribución dividido por el número de contribuciones.

✓ **Asignaciones familiares**

Percibirán este subsidio los asalariados con un ingreso mensual de hasta R\$ 710,08. Los que perciban un ingreso de R\$ 472,43 a R\$ 710,08 reciben R\$ 17,07 y si sus ingresos no superan los R\$ 472,43 reciben R\$ 24,23. Es requisito para acceder al mismo que el hijo sea menor de 14 años y asista a la escuela o sea inválido.²

¹ Panorama de la previsión social Brasileña 3ª edición Noviembre 2008

² www.ssw.issa.int

4.3 Sistema de Seguridad Social en Chile

4.3.1 Financiamiento del Sistema de Seguridad Social

En sus comienzos, el financiamiento utilizaba un sistema de reparto, siendo sustituido en la década del 80 por un sistema de capitalización individual, administrado por un sector privado.

En principio el financiamiento es contributivo, sin perjuicio de que también existe un sistema asistencial, financiado con impuestos generales de la nación, que con el objetivo de reducir la pobreza, ofrece la posibilidad de pagar beneficios a personas de bajos recursos que llegan a la vejez o tengan incapacidad laboral y posean una baja o nula participación en el Sistemas de Pensiones.

En el 2008 se realizó una reforma en la seguridad social a través de la promulgación de la Ley 20.255. Los puntos más importantes de la reforma son: el ahorro provisional voluntario colectivo, la afiliación voluntaria independiente, subsidio de trabajadores jóvenes, pensión básica solidaria y el aporte provisional solidario.

Dicha ley tiene como principal fin atender a todos los chilenos que no tienen ahorros previsionales, o a aquellos que sí los tienen, pero son muy escasos e integran el grupo de personas de menores ingresos del país.

A partir de dicha reforma podrán continuar en el sistema de capitalización individual (AFP) o afiliarse al Instituto de Normalización Provisional (INP).

Prestaciones	APORTES		
	Empleador	Trabajador	Global
IVS	2,55%	10%	12,55%
Subsidio por enfermedad y maternidad	0%	7%	7%
Subsidio por desempleo	2,4%	0,6%	3%
Accidentes de trabajo	0,95%	0%	0,95%
Total	5,90%	17,60%	23,50%

Si el trabajador opta por continuar en una AFP, deberá aportar: para su cuenta individual un 10% de su sueldo, con un tope de 60 unidades de fomento, más la rentabilidad ganada por el ahorro. Además deberá realizar una cotización adicional del 2.55% aproximadamente, la cual variará según la AFP, para el pago de la comisión de la misma y la prima del seguro de validez y sobrevivencia. Ésta última a partir del primero de julio del 2009 su financiación estará a cargo del empleador en forma gradual. No obstante, una vez que rija dicha obligación y hasta el mes de junio del 2011, se encontrarán exentos de cumplirla los empleadores que durante el

respectivo mes declaren cotizaciones provisionales por menos de 100 trabajadores, período en el cual seguirá siendo de cargo del trabajador.¹

En cambio, si el trabajador opta por afiliarse al INP su aportación dependerá de la caja de previsión en la cual se encuentre.¹

En caso del beneficio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en ambos regímenes son a cargo del empleador. Se financiará con una cotización básica general del 0,95% de las remuneraciones imponibles de sus empleados y una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un 3,4% de las remuneraciones imponibles.¹

En el actual régimen coexisten dos sistemas de salud, uno público, denominado ISAPRE (Instituciones de Salud Previsional) y otro privado, el FONASA (Fondo Nacional de Salud).¹

Los trabajadores deben contribuir mensualmente con un 7% de su salario para financiar el plan de salud de su elección. Además, en el sistema privado pueden contribuir adicionalmente para optar por un mejor plan de salud.¹

4.3.2 Beneficios del Sistema de Seguridad Social

✓ Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia

El seguro social brinda las prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia. Existe una pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV) e Invalidez (PBSI). Ambas consisten en un aporte mensual en dinero del Estado; siendo a partir de julio de 2009 la cifra abonada por parte del mismo a los beneficiarios de 75.000 pesos chilenos. Para obtener este beneficio entre los requisitos más importantes podemos encontrar: ser mayor de 65 años en el caso de la PBSV, y tener entre 18 y 65 años para la PBSI, además de pertenecer al 45% de la población más pobre de Chile, porcentaje que será incrementado gradualmente hasta el año 2012.¹

Adicionalmente está el Aporte Previsional Solidario (APS de Vejez e Invalidez). Acá también es el Estado quien realiza el aporte, con el objeto de mejorar las pensiones.

Otro beneficio otorgado es el bono por Hijo Nacido Vivo, éste radica en un aporte estatal que aumenta la pensión de las madres mayores a 65 años por cada hijo, ya sea natural o adoptado.

El beneficio consiste en un incremento equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos mensuales, al valor vigente en el mes de nacimiento del hijo.

¹ www.spensiones.cl

Para el sistema de cuentas individuales la edad es de 65 años los hombres y 60 años las mujeres. La edad normal de retiro para asegurados con 20 años de cotización se reduce en 1 o 2 años si trabajan en condiciones riesgosas, de acuerdo al tipo de tarea, hasta un máximo de 10 años.

Finalmente está el aporte Previsional Voluntario Colectivo (APVC), éste se trata de una herramienta de ahorro previsional, voluntaria y adicional al sistema obligatorio, a la que pueden optar los trabajadores dependientes cuyo empleador la ofrezca como beneficio a sus empleados. El mecanismo considera un porcentaje de aporte del trabajador y otro del empleador. El monto del referido aporte se fijará entre ambas partes (el empleador y sus trabajadores).

Cabe señalar que la ley no obliga a la empresa a ofrecer APVC ni tampoco al trabajador a adherirse al APVC que le ofrece su empleador.

Para dar mayor flexibilidad a las ofertas de los empleadores, se permite la existencia de planes donde sólo se comprometa a aportar el empleador; en este caso éste puede efectuar aportes diferenciados, en cuanto a monto y disponibilidad, respecto de los planes donde sí aporta el trabajador.

✓ **Subsidio por desempleo**

Es una ayuda monetaria, decreciente en el tiempo, que se otorga al trabajador que ha perdido su empleo y cumpla con ciertos requisitos establecidos en la norma legal, por un lapso máximo de un año. Es financiado por el Estado a través del Presupuesto Nacional.

Este permite continuar con el beneficio de la asignación familiar y prestaciones médicas.

El requisito básico para obtener este beneficio es tener a lo menos 52 semanas continuas o discontinuas de aportación en cualquier régimen previsional, dentro de los dos años anteriores a la fecha de cesantía; y estar inscrito en el registro de cesantes.

Si se trata de un trabajador con contrato indefinido, se financia con el aporte personal correspondiente al 0,6% de sus sueldos, y el aporte de los empleadores que asciende al 2.4% del sueldo del trabajador. Este aporte se divide en dos partes: El 1.6% va a la cuenta individual del trabajador y el 0.8% restante al Fondo Solidario al igual que el aporte del Estado el cual asciende a 225.722 UTM (Unidades Tributarias Mensuales).

Cuando son trabajadores con contrato a plazo fijo, se financia sólo con el aporte del 3% hecho por el empleador a la cuenta individual de cesantía y no existe aporte al Fondo Solidario.

Existe un tope para la aportación al seguro de cesantía que asciende a 90 U.F. (Unidad de Fomento).

Luego de que se cumplan los 11 años en la relación laboral con un mismo trabajador, el empleador dejará de aportar el 1,6% destinado a la cuenta individual.

✓ **Accidentes de trabajo**

Este seguro incluye prestaciones médicas y económicas (en la forma de subsidios, indemnizaciones o pensiones) para el beneficiario o para sus herederos en caso de fallecimiento por causa de accidente.

Los beneficios económicos están agrupados en las siguientes categorías: subsidio por incapacidad laboral, indemnizaciones, pensión de invalidez, pensión de supervivencia y pensión de invalidez escolar.

Los beneficios médicos son: atención médica, quirúrgica y dental, hospitalizaciones, medicamentos, prótesis y aparatos ortopédicos, rehabilitación física y reeducación profesional, gastos de traslados y cualquier otro necesario para el otorgamiento de estos beneficios.

✓ **Asignaciones familiares**

Consiste en prestaciones de dinero efectuadas por el Estado. Las mismas varían según el ingreso que perciba el trabajador: si el trabajador percibe un ingreso mensual de hasta \$Ch 144.448 el beneficio será de \$Ch 5.765, hasta \$Ch 282.929 percibirá \$Ch 4.514 y por último con ingresos mensuales hasta \$Ch 441.274 la asignación será de \$Ch 1.470. Cabe destacar que los inválidos perciben asignaciones dobles.

La asignación de maternidad se paga por hasta 9 meses de acuerdo a los ingresos del asegurado, rigiendo la misma escala que para asignaciones familiares.

✓ **Subsidios previsionales para trabajadores jóvenes**

El subsidio a la contratación es un subsidio estatal, mensual y en dinero dirigido al empleador, cuyo fin es fomentar la contratación juvenil, incrementar la cobertura y los fondos previsionales de estos trabajadores e incentivar la formalización del trabajo hacia los jóvenes. Dicho subsidio equivale al 50% de la cotización previsional de un ingreso mínimo mensual, lo que actualmente sería \$Ch 7.950. Se entregará a empleador por cada trabajador que cumpla con las características anteriormente mencionadas, durante las primeras 24 cotizaciones que realice cada joven en el sistema de pensiones, ya sean éstas continuas o discontinuas. Se entiende por personal juvenil a quienes tengan entre 18 y 35 años de edad.

Es requisito esencial para obtener dicho subsidio que los trabajadores a su cargo perciban una remuneración inferior a 1.5 veces el salario mínimo mensual, lo cual equivale a la fecha un ingreso de \$Ch 238.500.

4.4 Sistema de Seguridad Social en Paraguay

4.4.1 Financiamiento del Sistema de Seguridad Social

Los programas de seguridad social en Paraguay son de desarrollo relativamente reciente, ya que el más importante es de mediados de siglo pasado.

Los riesgos IVS, así como los de enfermedad, maternidad y accidentes laborales, se financian con aportaciones de los trabajadores y de los empleadores a través de un sistema de reparto. Estos deben aportar un 14% del salario del trabajador, en tanto que el propio trabajador debe contribuir con el 9%. En la legislación se prevé que el Estado efectúe una aportación equivalente al 1,5% de la masa salarial.¹

Existe un mínimo no imponible de aportación que equivale al salario mínimo que en este momento ronda en 1.219.795 guaraníes. Como contraposición a esto el monto imponible no tiene tope.

Otra fuente de financiación de los referidos riesgos son los ingresos derivados de las inversiones, dado que la normativa permite invertir en inmuebles, préstamos hipotecarios para afiliados y colocaciones en depósitos bancarios.

PRESTACIONES	APORTES			
	Empleador	Trabajador	Global	Estado
Jubilaciones, enfermedad, maternidad y accidentes laborales	14%	9%	23%	1,50%

4.4.2 Beneficios del Sistema de Seguridad Social

El sistema de Seguridad Social de Paraguay (SSSP) cubre los riesgos de invalidez, vejez y supervivencia (riesgos IVS), así como los riesgos por enfermedad común, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En el ámbito de la salud, la cobertura alcanza al afiliado y a sus dependientes.

✓ **Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia**

Los riesgos IVS constituyen la parte más importante del Sistema de Seguridad Social en Paraguay, puesto que del total de los ingresos, el 43% se destina al pago de las prestaciones por tales riesgos. Este régimen cubre a todos los asalariados urbanos privados, ya que los funcionarios públicos cuentan con regímenes especiales de pensiones. Existen, además, otros

¹ www.finteramericana.org

cinco regímenes especiales: de empleados públicos, ferroviarios, empleados de banca, parlamentarios y empleados de Itaipú.

Para acceder a la jubilación por vejez, la edad exigida varía entre 40 y 50 años, siendo superior para los hombres. Los años de servicio exigidos son 20 años para docentes universitarios y 30 años para el resto. Los requisitos exigidos para la jubilación por invalidez dependen del régimen. Para la pensión de sobrevivencia por parte de los familiares y beneficiarios, el afiliado fallecido tiene que haber cumplido un mínimo de 20 años de servicio, excepto la policía nacional y fuerzas armadas. La viuda no debe volver a contraer nupcias y los hijos deben ser menores de edad, o en caso de hijas, ser solteras.

Se financia en base a las aportaciones sobre los salarios y una aportación del Gobierno. Dicha prestación es proporcional al salario del beneficiario.

Solo el 20% de los paraguayos tiene alguna clase de seguro de salud, y el 12,5 % algún tipo de previsión para la vejez (jubilación), o sea el 87,5 % de los paraguayos no tiene sistema de jubilación alguna y el 80 % de la población no tiene seguro de salud.

✓ **Subsidio por enfermedad y maternidad**

El seguro de salud cubre al afiliado, a la esposa o la concubina si hace más de dos años que viven juntos, el esposo de la asegurada si está desempleado, hijos solteros menores de edad o incapacitados y padres mayores de 60 años. Sera condición necesaria para poder acceder al beneficio, que vivan con el asegurado y dependan económicamente de éste.

Para ser aceptado por el IPS es necesario pasar un examen de ingreso obligatorio y clasificatorio, del que puede resultar el interesado apto o no. En este último caso, el trabajador queda excluido del mercado de trabajo formal.

Se les proporcionará a los trabajadores atención medica-quirúrgica y dental, medicamentos y hospitalización, subsidio por reposo por enfermedad, provisión de aparatos de prótesis y ortopedia.

El subsidio por enfermedad es el equivalente al 50% del promedio de salarios de los últimos cuatro meses que percibió el trabajador.

El subsidio por maternidad cubre las tres primeras semanas anteriores y las seis semanas posteriores a la fecha presunta de parto. Para acceder a dicho beneficio tiene que tener previamente 4 meses de aportes. Se liquida de manera similar al subsidio por enfermedad.

✓ **Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

La población comprendida son los trabajadores asalariados de empresas privadas industriales y comerciales, quedando excluidos de este beneficio los trabajadores rurales. Los beneficios alcanzan también a la esposa o concubina del trabajador.

En caso de accidente de trabajo pueden acceder a distintas prestaciones, como por ejemplo atención médica quirúrgica, provisión de aparatos ortopédicos, entre otras.

Se le otorgará también al trabajador en caso de que este se vea incapacitado para realizar su labor un subsidio en dinero, el cual durará un período máximo de 52 semanas, y equivale al 75% de los salarios que percibió en los cuatro meses anteriores.

Las enfermedades profesionales son consideradas como accidente de trabajo, entendiéndose por estas “todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo, como consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio que ejerce sus labores”, según el art. 40 del Decreto - Ley N° 1.860/50.

En caso de fallecimiento del trabajador por un accidente laboral, El Instituto de Previsión Social otorgará una serie de prestaciones, determinadas en el artículo 44 del Decreto-Ley N° 1.860/50.

CAPÍTULO 5

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS PRINCIPALES COMPETIDORES MUNDIALES

5.1 Sistema de Seguridad Social en Estados Unidos

El sistema de seguridad social en Estados Unidos es mixto; compuesto por un régimen de reparto y un sistema de pensiones no obligatorio auspiciado por los patrones del sector público y privado.

Existen una gran variedad de planes dentro del régimen privado: uno es el plan de beneficio definido, donde el patrocinador paga al trabajador una suma mensual fija durante su retiro, o un porcentaje específico de su salario final; el otro es un sistema de aporte fijo y beneficio variable, y por último existen planes híbridos que combinan características de ambos.¹

5.1.1 **Financiamiento del Sistema de Seguridad Social**

Las prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia son financiadas por tres fuentes: cotizaciones por parte del empleado, cotizaciones por parte del empleador y el Estado.

El trabajador aporta un 6,2 % de sus ingresos, mientras que el empleador aporta el 6,2% de la nómina.

Todas las contribuciones están topeadas por un monto de U\$S 97.500, (este valor se ajusta a través de la variación de salarios).

El Estado realiza aportes para cubrir los costos que no logran ser financiados por las cotizaciones.

¹ www.supen.fi.cr "El sistema de pensiones de los Estados Unidos"

La financiación de la cobertura médica se realiza a través del aporte personal del 1,45 % de los ingresos de los trabajadores, y del aporte patronal del 1,45% de la nómina, no encontrándose topeado en este caso los ingresos objetos a contribución.

La prestación por desempleo es financiada por el Estado y por los empleadores. El empleador aporta un 6,2 %, que corresponden un 0,8 % a la tasa federal y un 5,4 % a la estatal. Estas tasas son básicas y varían según el estado y la incidencia del desempleo.¹

Prestación	Aporte Patronal	Aporte Personal
IVS	6,20%	6,20%
Cobertura médica	1,45%	1,45%
Subsidio por desempleo	0,80%	0%
Total	8,45%	7,65%

5.1.2 Beneficios del Sistema de Seguridad Social

✓ Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia

Aproximadamente 44 millones de estadounidenses cuentan con planes de pensiones de prestación definida, con una cuantía fija mensual pagadera en la jubilación en base a los años de servicio y al salario del empleado. Las recientes dificultades financieras y la culminación de los planes de pensiones de un número creciente de grandes empresas americanas, han llevado a una situación preocupante: los planes de pensiones de prestación definida estarán desfinanciados por un valor de U\$S 450 billones.²

Los beneficios brindados son: jubilación, prestación de vejez, pensión de invalidez, prestaciones de invalidez y pensiones de sobrevivencia. Las llamadas prestaciones de vejez y prestaciones de invalidez son adjudicadas a personas de bajos ingresos y recursos limitados.

Para tener derecho a jubilación se debe tener 65 años de edad y 40 trimestres de cobertura. Existe la posibilidad de diferir la solicitud hasta los 70 años de edad así como también se puede solicitar una pensión anticipada a través de prestaciones reducidas desde los 62 años.

La pensión está basada en el promedio de los ingresos sujetos a aportación posteriores al año 1950 y es indexada con arreglo a la inflación pasada respecto de los salarios.

No existe pensión mínima para los asegurados que cumplan 62 años desde 1981. Para los trabajadores que se jubilan a partir del 2007 a la edad normal de retiro la pensión máxima es de U\$S 2.116.

¹ Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2007

² www.issa.int

Además existe una asignación por personas a cargo del 50 %. Por lo que la pensión familiar máxima pasa a ser U\$S 3.703.

✓ **Subsidio por desempleo**

Están cubiertos por este subsidio los empleados de las industrias, empresas comerciales y organizaciones sin fines de lucro que contraten a cuatro o más empleados durante 20 semanas en un año o pague salarios por encima de los U\$S 1.500, en cualquier trimestre de cada año.

El Gobierno cubre los costos de administración de los regímenes estatales a través del impuesto federal y una cuota de los ingresos fiscales del estado son utilizados para las prestaciones de desempleo.

La prestación es del 50% de los ingresos con bonificación de personas a cargo de alrededor de un 25%. Ésta es pagada a partir de la primer semana, y con un máximo de 26 semanas en la mayoría de los estados.¹

✓ **Subsidio por enfermedad y cobertura médica.**

No existe un subsidio por enfermedad como legislación nacional, sin embargo sí existen coberturas especiales en algunos estados y sectores específicos de la economía.

El estado realiza contribuciones con el objeto de cubrir la hospitalización de ciertas personas de edad avanzada, el mismo consiste en una cobertura parcial que contribuye con algunos costos durante la internación.

Desde hace varias décadas existe una divergencia entre los diversos sectores políticos de Estados Unidos en materia del papel que debe jugar el Estado en la provisión de servicios de salud.

Hoy por hoy, Estados Unidos es el único país industrializado que no tiene un sistema universal de salud pública, (cerca de 50 millones de sus habitantes carecen de cobertura médica alguna) contando con un sistema privatizado de salud, y siendo adicionalmente, uno de los más caros del mundo. Cabe destacar que los más perjudicados han sido las minorías raciales, tal es así que del total de personas sin seguro médico el 35% son hispanos, 35% indígenas americanos, 18% afroamericanos y el 12% blancos. ²

¹ Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2007

² www.elespectador.com 11 Sep 2009 - 11:00 pm La reforma a la salud en Estados Unidos

Adicionalmente, Estados Unidos es el país que más dinero per cápita invierte en salud, destinando a la misma alrededor del 17% de su PBI; y sus índices de mortalidad infantil y esperanza de vida son menores que otros países desarrollados.

A esto se suma que para los trabajadores la protección con el sistema actual, no es del todo gratis, dado que deben pagar una prima mensual, y cubrir una deducción anual acumulativa o pagar un porcentaje de los gastos totales cada año. Además, las compañías de seguro elevan las primas constantemente o niegan protección a personas que presentan enfermedades cuyos tratamientos son muy costosos.¹

Por tanto, el actual sistema de salud norteamericano tiene como problemas fundamentales: la falta de cobertura, mayor peso al contribuyente y los presupuestos gubernamentales; los seguros privados significan un alto costo a las grandes y más aún a las pequeñas empresas; las altas primas de seguros reducen mensualmente los salarios y; la estructura de costos del sistema de salud.²

En este contexto, se debate una reforma al actual sistema de salud, centrándose en si debe existir un sistema de salud dirigido enteramente por el Gobierno o mantener el sistema privado actual con subsidio del gobierno para aquellos que actualmente se encuentran fuera del sistema; lo que le costaría alrededor de USD 1.6 trillones al fisco.³

Finalmente, el 7 de noviembre del 2009 el congreso de Estados Unidos aprobó la reforma de salud impulsada por el Presidente Obama que crea un seguro médico administrado por el Estado para el público norteamericano, algo que hasta entonces no existía en este país.

Con esta reforma de salud se recaudarán USD 1.1 trillones, principalmente con aumentos de impuestos a los americanos de mayores ingresos, no sólo para un seguro médico del Estado, sino también para hacer más accesibles los seguros médicos privados, los cuales han elevado notoriamente sus precios.³

El plan de Obama para la reforma de salud costará a los contribuyentes 634 mil millones de dólares que se colocarán en un fondo de reserva, para operar durante los próximos 10 años. Este dinero gubernamental se usa, básicamente, para atender a la población de bajos

¹ www.contactomagazine.com/cafeimpresso/reformadesalud0309.htm Debate sobre la Salud Pública en Estados Unidos *Hernández Cuéllar* director y editor de *Contacto Magazine*,

² <http://blog.pucp.edu.pe/item/68292> LA REFORMA DE SALUD EN ESTADOS UNIDOS

³ <http://sdpnoticias.com/sdp/contenido/internacional/2009/11/07/1003/527846> Congreso de Estados Unidos aprueba reforma de salud

recursos, financiar investigaciones y modernizar el sistema de seguros médicos públicos, que cubren los gastos de los pobres y de los retirados.¹

✓ **Subsidio por maternidad**

No existen programas de aplicación nacional.

✓ **Accidentes de Trabajo**

Estos son financiados por el empleador, éste contrata un seguro que es obligatorio que tiene un costo promedio del 1,76 % de la nómina.

La prestación otorgada es del 66,66% de los ingresos promedios.

¹ www.contactomagazine.com/cafeimpreso/reformadesalud0309.htm **Debate sobre la Salud Pública en Estados**

Unidos *Hernández Cuéllar* director y editor de *Contacto Magazine*,

5.2 Sistema de Seguridad Social en India

El régimen de seguridad social es mixto, encontrándose cubiertos por los fondos estatales de previsión o fondos privados de pensiones el 10% de los trabajadores, mientras que el 90% restante solo son beneficiarios de prestaciones mínimas, estos últimos pertenecen a lo que se denomina sector no organizado.¹

La India carece de un sistema universal de seguridad social, y las prestaciones que ofrece el sistema actual son básicamente para los pobres. Además de no cubrir a la totalidad de la población, las prestaciones son escasas, por lo cual quienes las perciben deben recurrir adicionalmente al apoyo económico de sus hijos.¹

Con motivo de esto, el 1º de mayo de 2009 se amplió el Nuevo Sistema de cuentas individuales, vigente a partir del 2004, para permitir la participación voluntaria de todos los trabajadores del sector privado.²

El sistema de seguridad social de la India se divide en las siguientes cuatro categorías:

- Pensiones de funcionarios del estado y militares
- Plan de pensiones y de fondos de previsión obligatorios para trabajadores del sector privado
- Planes voluntarios de ahorros para trabajadores autónomos y pertenecientes al sector no organizado
- Planes de asistencia social y fondos de bienestar dirigidos a las personas económicamente pobres¹

5.2.1 Financiamiento del Sistema de Seguridad Social

Los trabajadores de establecimientos con menos de 20 empleados aportan el 12% del salario básico. Por otra parte, los empleadores aportan para el beneficio de jubilación el 3.67% de la nómina mensual más el 1.1% de los salarios mensuales para costos administrativos, en tanto que para la prestación de sobrevivencia el aporte asciende al 0.5% del salario mensual de sus

¹ www.mercer.com La jubilación en la India: las prestaciones de las pensiones y otras cuestiones

² www.fiap.cl "El mercado previsional de India crecerá notablemente"

empleados, más 0.01% de la nómina para costos administrativos. Por último, el empleador debe aportar para el beneficio de pensión un 8.33% del salario de los empleados.¹

El tope salarial de cada empleado para realizar los referidos aportes son 6.500 rupias.

El gobierno contribuye con un 1.16% del salario básico para el beneficio de pensión.

El subsidio por enfermedad y maternidad se financia con el aporte de los empleados de un 1.75% de sus salarios, siempre que su remuneración promedio diaria sea al menos de 50 rupias. Esta contribución también financia el beneficio por accidentes de trabajo y el seguro de desempleo.

En el caso del empleador, el porcentaje de contribución asciende a 4.75%, mientras que el gobierno financia el 12.5% de los costos de las prestaciones médicas.

Prestación	Gobierno	Empleador	Empleado
Jubilación	1,17%	17,61%	12%
Subsidio por enfermedad, maternidad accidentes de trabajo y subsidio por desempleo	12,50%	4,75%	1,75%
TOTAL	13,67%	22,36%	13,75%

5.2.2 Beneficios del Sistema de Seguridad Social

✓ Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia

La edad para jubilarse en la India es de 55 años tanto para mujeres como para hombres.

Pueden acceder a la jubilación los trabajadores con contratos a término, quienes trabajan medio horario, jornaleros y aquellos que son empleados a través de contratistas, con ingresos inferiores a 6.500 rupias. Es requisito que la empresa en que presten sus servicios sean establecimientos con un mínimo de 20 empleados y estén incluidas en una de las 182 categorías de las industrias que son las actualmente cubiertas por la seguridad social. Asimismo, pueden acceder a la jubilación los trabajadores de otros establecimientos especificados por las leyes vigentes, incluyendo cooperativas con más de 50 empleados y establecimientos con menos de 20 trabajadores; periodistas; cines y teatros que empleen más de 5 personas.

Adicionalmente existe una cobertura voluntaria para trabajadores con salarios mensuales superiores a 6.500 rupias, siempre que exista acuerdo del empleador. La mayoría de las

¹ Social Security Programs Throughout The World: The Americas, 2007

corporaciones multinacionales proporcionan prestación de fondos de previsión a todos los empleados. En el caso de empresas que cuenten con menos de 20 empleados, podrán acceder a la cobertura si el empleador y la mayoría de los empleados acuerdan aportar a la seguridad social. Quedan excluidos de esta prestación los trabajadores independientes, rurales y cooperativas que empleen a menos de 50 personas.

Otra prestación es la pensión, la cual es otorgada únicamente a empleados con salarios mensuales inferiores a 6.500 rupias. Este beneficio alcanza a empleados de fábricas, minas, yacimientos, plantaciones, puertos, ferrocarriles, y tiendas con hasta 10 empleados, quienes no deben aportar para acceder al mismo.

✓ **Subsidio por desempleo**

Los empleadores deben pagar un monto igual al promedio de 15 días por cada año trabajado de los empleados que gocen de este subsidio.

Son beneficiarios de este subsidio los empleados con ingresos mensuales inferiores a 10.000 rupias que trabajen en las empresas establecidas para el beneficio de enfermedad y maternidad. La financiación, como mencionamos anteriormente, es la misma que la para maternidad y enfermedad.

Para acceder a este subsidio el trabajador debe haber contribuido a la seguridad social por un período mínimo de 5 años y la causal ser un desempleo involuntario como resultado de reducción de costos o por una incapacidad permanente no relacionada con el trabajo.

El beneficio es una prestación dineraria equivalente al 50% del promedio salarial del trabajador y es pagada por un período máximo de 6 meses. Durante el período que estén en este subsidio se les provee la prestación médica tanto a los beneficiarios como a las personas que tengan a cargo.

✓ **Subsidio por enfermedad y maternidad**

Los beneficios de maternidad los proveen los empleadores a sus empleados que trabajen en fábricas y establecimientos no cubiertos por el Acto de Seguro de Gobierno de 1948.

En el año 2004 se incorporó en algunos distritos de India el beneficio voluntario tanto de maternidad como de enfermedad para los empleados y trabajadores independientes de entre 36 y 50 años de edad y simultáneamente perciban un ingreso mensual inferior a 6.500 rupias sin cobertura estatal.

Están cubiertos también los empleados con ingresos mensuales inferiores a 10.000 rupias que trabajen en fábricas con 10 o más trabajadores, o con más de 20 en caso de establecimientos que no usen energía, incluyendo a tiendas, hoteles, restaurants, cines, agencias de transporte terrestre, y en periódicos.

El subsidio por enfermedad es una partida en dinero al cual pueden acceder aquellas personas que hayan aportando 78 días durante un período de 6 meses. En cuanto al subsidio por maternidad se requiere que haya trabajado 70 días en un período de 6 meses para acceder al mismo. Además las embarazadas reciben una asistencia por los 2 primeros hijos.

Para la asistencia médica se exige que el empleado se encuentre al momento del subsidio aportando a la seguridad social o que califique para el subsidio por enfermedad.

El monto de la prestación del subsidio por enfermedad es alrededor del 50% del salario promedio diario del trabajador. Se es beneficiario a partir del segundo día de padecer la enfermedad hasta los 91 días.

En India existe el subsidio por esterilización cuyo monto es el doble de la remuneración diaria y es otorgado por 7 días en caso de los hombres y 14 días en caso de las mujeres, pudiendo extenderse en caso de haber complicaciones.

El subsidio por maternidad es del 100% del promedio de ingresos y el plazo máximo del beneficio es de 12 semanas, siendo condición necesaria que antes del nacimiento el plazo máximo del subsidio es de 6 semanas. Este subsidio tiene un mínimo de 10 rupias diarias.

Otras de las prestaciones brindadas por el sistema de seguridad social son las prestaciones médicas para trabajadores asegurados así como para las personas que se encuentren a su cargo, extendiéndose la misma por un período de tres meses hasta un año, de acuerdo a la contribución realizada por el trabajador. Los beneficios incluyen consultas a especialistas, hospitalización, cirugía, servicios de laboratorio, entre otros.

✓ **Accidentes de trabajo**

Los trabajadores alcanzados por este subsidio son aquellos que perciben ingresos inferiores a 10.000 rupias, y trabajan en industrias con 10 o más trabajadores o en establecimientos con 20 o más empleados, incluyendo tiendas, hoteles, restaurants, cines, agencias de transporte terrestre y periódicos.

La cobertura se está extendiendo a diferentes distritos, contando actualmente con 728 centros industriales cubiertos.

Quedan excluidos del beneficio los empleados que realicen trabajo zafral, (quienes trabajan menos de 7 meses al año), los trabajadores rurales y trabajadores de otros sectores establecidos por ley.

Este beneficio es financiado con los aportes de enfermedad, y maternidad tanto de empleados como del empleador y del gobierno.

Para gozar de este beneficio no se requiere de un período mínimo de trabajo.

La prestación por incapacidad temporaria es aproximadamente el 70% del promedio diario del salario del trabajador. El beneficio es percibido por la totalidad de la duración de la discapacidad, la cual debe exceder los 3 días.

El monto de la prestación por incapacidad permanente depende de la pérdida de capacidad de obtener ingresos que sufrió el trabajador.

El máximo beneficio diario es igual al de la incapacidad temporaria por día, es decir de alrededor del 70% del promedio del salario diario.

Si el valor diario de la prestación es igual a 5 rupias o inferior, el beneficio debería ser pagado como una suma adicional, no excediendo el total del beneficio las 30.000 rupias.

Si el trabajador padece de incapacidad parcial, un porcentaje del total de la prestación es pagada de acuerdo a la pérdida de capacidad.

Existe un ajuste al beneficio, siendo los mismos revisados periódicamente por la "Employees' State Insurance Corporatio" y ajustados de acuerdo a la evolución de la inflación.

Existe una pensión por viudez igual al 60% de la pensión por incapacidad del difunto. El promedio del beneficio en este caso equivale al 70% de los ingresos del difunto.

La pensión para los hijos del difunto es equivalente al 40% de la pensión del fallecido (el promedio de la pensión es igual al 70% de los ingresos del difunto), para los hijos menores de 18 años y para hijos discapacitados sin importar la edad, cónyuges o hijas solteras y si los hijos son estudiantes hasta los 21 años. El máximo de la pensión es de 100% de la pensión del difunto.

En ausencia de hijos o cónyuges los beneficiarios serían los padres, abuelos u otras personas a cargo menores de 18 años. El beneficio mínimo diario es de 14 rupias, existiendo un máximo para estos beneficiarios de 50% de la pensión del difunto.

5.3 Sistema de Seguridad Social en China

El Gobierno chino a comienzos del siglo XXI se impuso la tarea de acelerar la mejora del sistema de seguridad social

La Constitución de China establece que “el Estado debe desarrollar el seguro social y los servicios de asistencia social, médicos y de salud, para cubrir los riesgos de vejez, enfermedad o discapacidad”.

Se prioriza la expansión de la cobertura para hacer posible que sean más las personas que gocen de la seguridad social, conjuntamente con un sistema de ahorro individual. Se pasó a brindar asistencia social a los pobres de las zonas urbanas sin empleo, ingresos o sin miembros de la familia que los mantuvieran, a otorgar una garantía de subsistencia mínima a todos los residentes urbanos cuyos ingresos familiares per cápita se encontraran por debajo del estándar local fijado.

De esta manera se logra garantizar la subsistencia básica a grupos vulnerables como ancianos, desempleados, enfermos, discapacitados y personas con bajos ingresos, con el objetivo de promover la equidad, la estabilidad y la armonía de la sociedad.

Pero la expansión del sistema de seguridad social en China se vio obstaculizado por distintos factores, como lo es el envejecimiento de la población, que ha llevado a que el número de jubilados crezca en mayor proporción que el número de empleados que pagan cotizaciones.

5.3.1 Financiamiento del Sistema de Seguridad Social

En sus principios el seguro social se financiaba con ingresos que provenían íntegramente del Estado o de la empresa empleadora. A partir de los años noventa este pasó a ser un sistema tripartito, financiándose con aportes del Estado, de las empresas empleadoras y del trabajador.

✓ Seguro invalidez, vejez y sobrevivencia

Para el empleado se dividen en dos tipos de aportación: la llamada pensión básica, y la cuenta obligatoria individual.

La pensión financiada por la participación social se determina por un porcentaje de los salarios medios mensuales locales, existiendo casos en que no deben realizarse ningún tipo de aporte, lo que refleja, sobre todo, los principios de equidad y solidaridad. La pensión basada en cuentas individuales es pagadera en función de la cuantía acumulada en la cuenta, el aporte a la misma asciende al 8% de los ingresos del empleado.

Existe un mínimo de ingresos para contribuir a la seguridad social y obtener los beneficios que brinda la misma, el cual asciende al 60% del promedio del salario local para el año anterior. Así

como existe un mínimo, también encontramos un máximo para realizar aportes, dicho tope de ingresos varía, pero está en el entorno del 300% del promedio salarial local del año anterior.

Por otro lado, los empleadores cuentan con un tope de contribución, que asciende al 20% de la nómina, dependiendo de las regulaciones gubernamentales locales.

Hasta diciembre 2005, los empleadores contribuían a la cuenta individual, pero a partir de dicha fecha el aporte fue derogado.

Existe la contribución del gobierno tanto para la pensión básica como para las cuentas individuales, dicho subsidio es otorgado de acuerdo a las necesidades existentes de fondos.

✓ Seguro enfermedad y maternidad

Los empleados aportan alrededor del 2% del salario para el subsidio por enfermedad, y el gobierno ajusta el porcentaje de aportación de acuerdo a factores locales vigentes. La contribución es pagada en la cuenta individual obligatoria. En cuanto al subsidio por maternidad, los empleados no realizan aportes a la seguridad social.

Existe el mismo tope y mínimo de ingresos que para financiar la jubilación, para el caso de los subsidios por enfermedad.

Los empleadores aportan alrededor del 6% de la nómina para el subsidio por enfermedad. La contribución tiene como destino el 30% a la cuenta individual, y un 70% para el seguro público. Se destinan porcentajes de tributos recaudados y existen subsidios para complementar el subsidio por maternidad, enfermedad y cobertura mutua.

✓ Seguro de Accidentes de Trabajo y desempleo

El trabajador no aporta para el financiamiento del seguro de accidentes y para el de desempleo aporta un 1%. En tanto el empleador aporta un 1 % para el seguro de accidente y un 2% para el seguro de desempleo.

Prestación	Empleador	Trabajador
Vejez	20%	8%
Desempleo	2%	1%
Enfermedad	6%	2%
Accidente de trabajo	1%	0%
Maternidad	0.6%	0%
Total	29.6%	11%

5.3.2 Beneficios del Sistema de Seguridad Social

✓ Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia

Este cubre a todos los empleados de las empresas urbanas y a quienes trabajen en forma particular.

La edad para jubilarse es de 60 años para los hombres y para las mujeres profesionales, de 55 años para las mujeres que no tienen ingresos profesionales y de 50 años para el resto de las mujeres. Para jubilarse es requisito haber aportado durante 15 años.

Para trabajos insalubres o pesados, la edad pasa a ser de 55 años para los hombres y de 45 para las mujeres, existiendo igual requisito de 15 años de aportación a la seguridad social.

Si el trabajador está totalmente discapacitado para trabajar entonces puede acceder a la jubilación a la edad de 50 años en el caso de los hombres, y de 45 años para las mujeres.

Se puede acceder a una jubilación por invalidez si el trabajador padece de una incapacidad total para trabajar y no tiene el derecho de la jubilación temprana.

Para el caso de las cuentas individuales obligatorias, los trabajadores no tienen derecho a estos beneficios.

✓ Subsidio por desempleo

Alcanza a todos los trabajadores de empresas estatales y a todos los trabajadores de empresas privadas.

✓ Subsidio por enfermedad y maternidad

Fue iniciado en 1998, actualmente cubre a trabajadores de organismos, empresas e instituciones del Estado en zonas urbanas.

El subsidio por maternidad cubre a todas las empleadas de empresas urbanas.

No es condición para acceder a estos beneficios contar con un período mínimo de aportación a la seguridad social.

La prestación otorgada en el beneficio por enfermedad varía de acuerdo al servicio prestado entre un 60% y un 100% del último sueldo percibido por el trabajador. El plazo máximo del beneficio es de 6 meses por año. Entre el 40% y el 60% es pagado por el empleador hasta que se recupere el trabajador o se determine la incapacidad permanente.

En cuanto al subsidio por maternidad, el mismo consiste en el promedio del salario mensual del año anterior, siendo el plazo máximo del beneficio de 90 días.

La cuenta individual es usada para financiar las prestaciones médicas solamente, hasta un máximo del 10% del promedio salarial anual local. El beneficio social cubre el costo de la prestación médica desde el 10% al 400%. En China las prestaciones médicas para personas a cargo no están cubiertas por el aporte del trabajador.

✓ **Accidentes de Trabajo**

Su cobertura se fue extendiendo hasta alcanzar a todas las empresas estatales y a todos los sectores de la actividad privada de zonas urbanas que contaban con trabajadores.

CAPÍTULO 6

CIFRAS GLOBALES

DEL SISTEMA

Para comprender el alcance real y cómo se financia nuestro sistema, y a su vez poder compararlo con el de los países estudiados debemos analizar sus cifras globales. Asimismo, necesitamos entender el costo que significa para la sociedad sostener determinado sistema y su implicancia en la asignación de recursos para brindar las prestaciones globales.

6.1 Cifras globales de Uruguay

El sistema de seguridad social se basa en una financiación tendiente a lograr un equilibrio entre ingresos y egresos. Las cifras del 2008 reflejan lo que venimos de decir, ascendiendo los ingresos a \$ 61.515.117.520 mientras que los egresos alcanzaron los \$ 58.758.727.901.

Como mencionamos cuando estudiamos el Sistema de Seguridad Social uruguayo, los recursos con los que éste se financia tienen distinto peso en el total de ingresos al BPS. En la siguiente tabla analizamos lo antedicho:

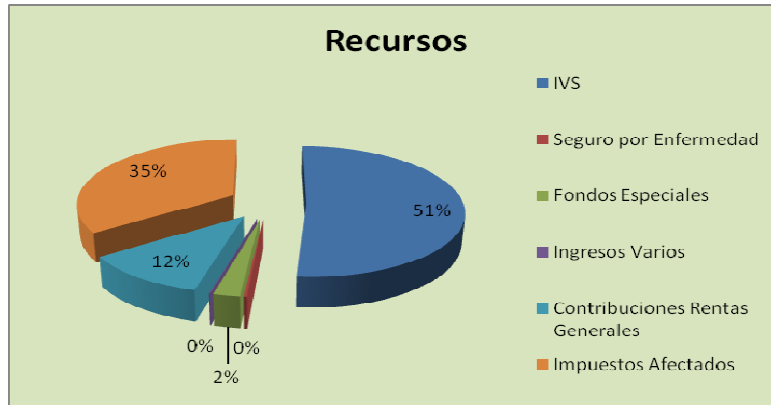
RECURSOS	VALORES EN \$ CORRIENTES	%
IVS	31.605.446.688	51,38%
Seguro por Enfermedad	176.940.409	0,29%
Fondos Especiales	1.449.454.267	2,36%
Ingresos Varios	39.387.707	0,06%
Contribuciones Rentas Generales	7.048.367.523	11,46%
Impuestos Afectados	21.195.520.926	34,46%
Total	61.515.117.520	100%

FUENTE: Elaborado a partir de Balances del Organismo (no ajustados por inflación)

Cabe aclarar que tanto en el cuadro anterior como en el de erogaciones no se tienen en cuenta los recursos y los egresos de la cobertura mutual, y en el seguro por enfermedad se incluye un remanente de años anteriores, dado que a partir de la entrada en vigencia de la ley del SNIS éste pasa a estar financiado con rentas generales.

Como podemos observar los aportes jubilatorios patronales y personales constituyen el principal ingreso del sistema, representando el 51.38% de los mismos. En segundo lugar encontramos los impuestos afectados conformados en su mayoría por el IVA y el IASS; los cuales representan el 34.46%.

Por último, quienes tienen un menor peso en el financiamiento son los ingresos provenientes de rentas generales, los cuales representan el 11.46% del total de ingresos del BPS. Estos incluyen los recursos establecidos en la Ley 18.083 Art.109 (complemento COFIS), Asignaciones Familiares (Ley 18.227 y 17.139) y Asistencia Financiera BPS.

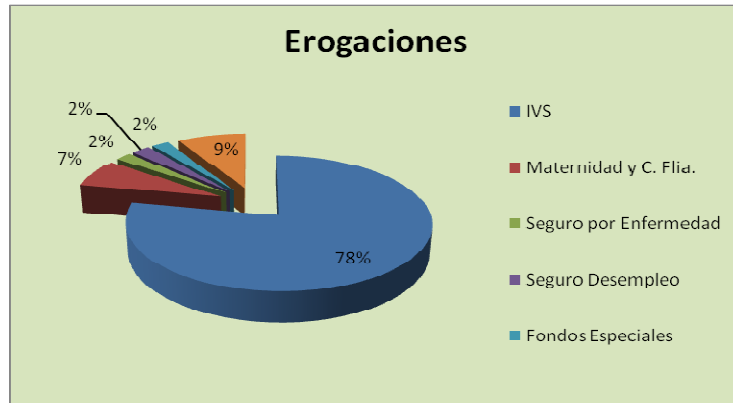


Los recursos antes mencionados están destinados a las siguientes prestaciones: IVS, maternidad y asignaciones familiares de hogares de menores recursos y plan de equidad, seguro por enfermedad y seguro por desempleo. Parte de los mismos también se destinan a un fondo especial para la construcción y a trabajadores a domicilio así como también a gastos de funcionamiento del BPS.

EROGACIONES	VALORES EN \$ CORRIENTES	%
IVS	45.859.967.490	78,05%
Maternidad y C. Flia.	4.044.807.886	6,88%
Seguro por Enfermedad	1.187.284.292	2,02%
Seguro Desempleo	1.388.435.056	2,36%
Fondos Especiales	1.237.991.768	2,11%
Gastos de Funcionamiento	5.040.241.409	8,58%
TOTAL	58.758.727.901	100%

Boletín Estadístico 2009, BPS, Asesoría Económica y Actuarial

Las erogaciones en el sistema de seguridad social uruguayo realizadas por el BPS están compuestas principalmente por las prestaciones de IVS que representan el 78,05% del total.



El BPS administra un fondo único de seguridad social del cual no podemos distinguir que recursos corresponden a cada erogación, por lo cual no se puede establecer el resultado, ya sea deficitario o superavitario, por riesgo cubierto. Esto se visualiza claramente con los impuestos afectados que están destinados al fondo único.

Como excepción a lo antedicho están los aportes jubilatorios que se destinan a financiar en su totalidad a los riesgos de invalidez, vejez y sobrevivencia, no alcanzando a cubrirlos a pesar que la cantidad de cotizantes dobla la de pasivos como podemos ver en la siguiente tabla.

	N° de personas	%
Jubilados y Pensionistas	706.475	35,54%
Cotizantes	1.281.450	64,46%
TOTAL	1.987.925	100,00%

6.2 Cifras globales del Mercosur

Los sistemas de jubilaciones pueden evaluarse considerando tres aspectos: cobertura, suficiencia y sostenibilidad. El primero refiere a la proporción de la población de adultos mayores protegida por los sistemas y, de tratarse de un sistema contributivo, a la proporción de la población económicamente activa que aportan al sistema. La suficiencia hace referencia al nivel de beneficios y a la posibilidad de quienes los perciben de mantener la capacidad de consumo. Por último, la sostenibilidad es la capacidad de la sociedad y del Estado de mantener los sistemas en funcionamiento sin ocasionar un aumento desmedido en el gasto público.

En cuanto a la cobertura de los sistemas, podemos apreciar en el siguiente cuadro las proporciones a que nos referíamos anteriormente existentes en los distintos países del Mercosur:

	Aportantes/ Activos	Aportantes/ Ocupados	Aportantes/ Asalariados	Beneficiarios/ Pob>65 años
Argentina	39,18	43,43	57,67	68,8
Brasil	44,67	48,35	67,74	86,66
Chile	58,74	64,71	78,65	62,99
Uruguay	56,64	63,24	76,07	86,31
Paraguay	11,56	12,35	27,25	14,91

Fuente: Sistemas de Pensiones en América Latina: Conceptos y Mediciones de Cobertura.
Datos correspondientes a mediados de la década del 2000.

A continuación explicaremos brevemente los conceptos analizados en el cuadro:

Población económicamente activa: El conjunto de todas las personas en edad de trabajar que trabajan o buscan trabajo activamente. Ésta se divide a su vez en ocupados y desocupados abiertos.

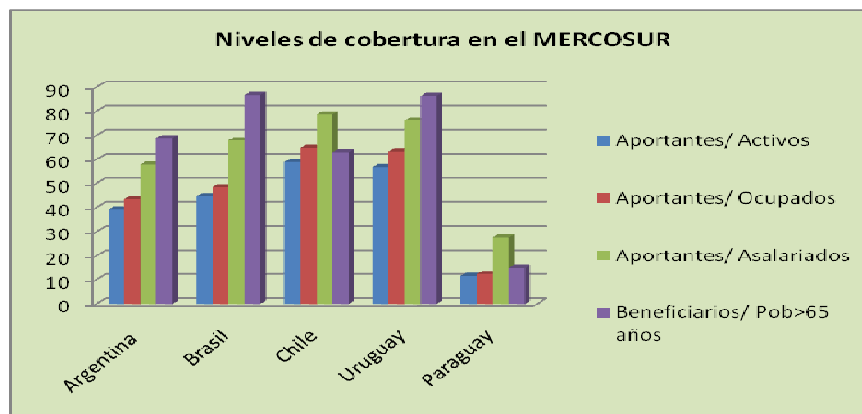
Aportantes: Población económicamente activa que cotiza al sistema de seguridad social, y por tanto está cubierta.

Activos: Población económicamente activa.

Ocupados: Son todas aquellas personas en edad de trabajar, que se encuentran trabajando en forma remunerada o no, o que no están trabajando por situaciones coyunturales (es el caso de quienes no están trabajando por estar de vacaciones, por enfermedad, accidente, conflicto de trabajo o interrupción del trabajo a causa del mal tiempo, averías, falta de materiales o materias primas) pero retornarán a su trabajo a la brevedad.

Asalariados: Son quienes trabajan en relación de dependencia, percibiendo remuneraciones en dinero o en especie. ¹

¹ Indicadores del Mercado de Trabajo, Oficina de Apuntes del CECEA.



Al analizar el cociente aportantes/activos, observamos la población económicamente activa que cuenta con cobertura, al considerar el cociente aportantes/ocupados, estamos estudiando qué porcentaje de las personas dependientes e independientes que se encuentran trabajando cuentan con cobertura, y por último, la relación aportantes/asalariados muestra los ocupados en relación de dependencia que se encuentran cotizando. Por lo tanto, en los tres casos se puede observar el grado de informalidad de los distintos sistemas y, por contrapartida, el porcentaje de la población que se encuentra amparada por los diferentes sistemas de seguridad social.

De lo que venimos de decir, se desprende que en el Mercosur Chile y Uruguay son los países que brindan mayor cobertura a los trabajadores. En lo referente a la población mayor de 65 años, Brasil y Uruguay son los países con mayores porcentajes de cobertura, mientras que Paraguay es el país cuyo sistema de seguridad social brinda la menor protección, tanto a su población activa como a la pasiva, siendo ambas significativamente bajas.

CAPÍTULO 7

ANÁLISIS COMPARATIVO

DE LOS DIFERENTES SISTEMAS

Para realizar un análisis comparativo de la incidencia de las cargas sociales en la estructura de costos de las empresas cabe preguntarse si debemos considerar solamente los aportes patronales o por el contrario, los aportes globales a la seguridad social, esto es, incluir asimismo los aportes personales.

Es indiscutible que los aportes patronales son un costo para la empresa, sin embargo el costo derivado de los aportes personales de los trabajadores dependientes en principio no lo serían, pues son descuentos que se le realizan al sueldo nominal de cada trabajador, por lo que sería una carga propia del trabajador.

No obstante, debemos tener en cuenta que el salario nominal de los empleados conforma el costo laboral de la empresa, más allá que luego el empleador les retiene los aportes personales, por lo que en principio si variara la alícuota personal aplicable al salario no significaría un costo extra.

Otro punto a tener en consideración es que si el gobierno tomase como medida aumentar la alícuota de los aportes personales, dado que las empresas fijan el salario nominal, el líquido que cobrarían los trabajadores se vería reducido, por lo cual, si el sector tuviese fuertes grupos de presión, exigirían un alza en el salario nominal, para no ver perjudicado su poder de consumo.

De lo que venimos de decir, observamos que las alícuotas personales aplicables a los salarios nominales repercuten en el costo de las empresas.

Costo Laboral = Salario Nominal+ Aportes patronales

Salario Nominal = Salario Liquido + Aportes personales

Si bien pensamos que los aportes personales terminan en el mediano o largo plazo incidiendo en la estructura de costos de las empresas, éstos no son intercambiables con los aportes patronales. Si, por ejemplo, la tasa de IVS patronal pasara a ser 15% y la personal 7,5%, la

tasa global de aportación continuaría en el 22,5 %. No obstante, ante esta situación hipotética, el costo para la empresa a corto plazo sería mayor, ya que si tomamos en consideración la ecuación expuesta, el salario nominal permanecería igual sin embargo los aportes patronales aumentarían, por lo que los costos laborales terminarían aumentando.

Esta situación tendería a cambiar al largo plazo, pues, la medida generaría una disminución del salario líquido, la cual la economía con sus mecanismos de ajuste tendería a revertir. Un aspecto a tener en cuenta es que este modelo de ajuste supone la no existencia de otras variables, por lo que es una simplificación de la realidad.

A partir de la siguiente sección realizaremos análisis comparativos de aportes patronales y globales, entendiendo que el aporte personal puede llegar a ser un costo en el largo plazo para las empresas.

7.1 Análisis comparativo de los diferentes Sistemas del Mercosur

En este punto nos enfocaremos en realizar un análisis comparativo de los diferentes Sistemas de Seguridad Social del Mercosur, incluyendo a Chile, desde la óptica de la contribución tanto de empleadores y trabajadores al sistema y de las prestaciones que brinda el mismo a sus beneficiarios. Dejamos de lado para realizar este análisis el financiamiento a través de los distintos Estados, para enfocarnos en la posible influencia de las contribuciones en la competitividad de las empresas del MERCOSUR.

	Uruguay	Argentina	Brasil	Paraguay	Chile
Aporte patronal	12,625%	32%	22%	14%	5,90%
Aporte personal	19,625%	17%	9%	9%	17,60%
TOTAL	32,250%	49%	31%	23%	23,50%

Antes de realizar la comparación correspondiente cabe mencionar algunas consideraciones que tuvimos en cuenta para confeccionar la tabla y que dicha comparación sea lo más homogénea posible.

* Uruguay:

1- No se incluye el CCM en el aporte patronal, dado que depende de la cantidad de empleados de la empresa y del monto total de los sueldos abonados.

2- Dentro del aporte personal, tomamos el aporte promedio del 4.5% para el SNIS.

3-El subsidio por accidente de trabajo se financia exclusivamente con los aportes de los empleadores sobre la nómina de los empleados, según la siniestralidad, que al ser variable no fue tomado en cuenta en la tabla.

* Argentina:

1- Los aportes realizados a la ART son variables dependiendo de lo que cotice la misma, por lo cual no fue tenido en cuenta en la comparación de aportes patronales.

* Brasil:

1- Dentro de los aportes personales, tuvimos en cuenta la aportación promedio del 9% para las prestaciones de IVS.

2- Para los aportes patronales de accidentes de trabajo incluimos la aportación promedio del 2%.

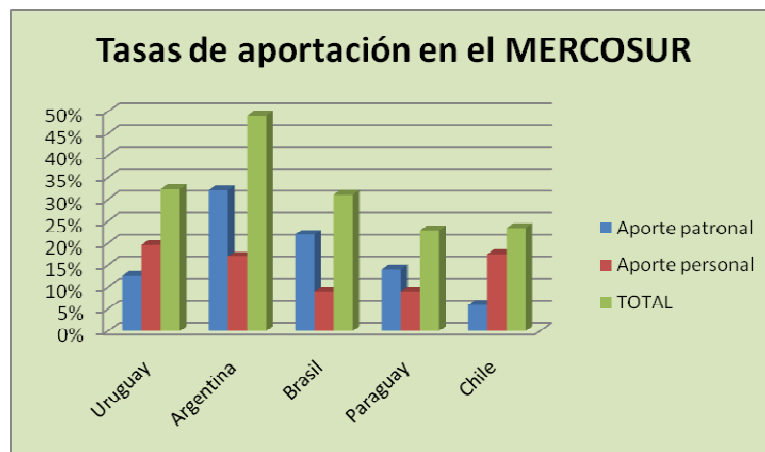
* Chile:

1- Dentro de los aportes patronales, contiene el aporte del 2.55% para las prestaciones de IVS, las cuales estaban en 0% hasta julio 2009, y se iban a incrementar en forma gradual hasta la cifra antedicha.

2- Dentro de los aportes patronales, como personales con destino al financiamiento de los accidentes de trabajo, no incluimos el porcentaje correspondiente a la partida adicional por no contar con datos suficientes para hacer una estimación del promedio de la aportación de industria y comercio por este concepto.

Cabe resaltar que todos los sistemas cuentan con aportación patronal y personal para financiar el subsidio por IVS. Chile es el único país en el que el trabajador no realiza aportes para financiar el subsidio por enfermedad y maternidad, y en Uruguay el subsidio por maternidad es financiado por el Estado. Asimismo en Argentina y Uruguay existe la obligación de contratar un

seguro por accidentes de trabajo, pagando una prima a una aseguradora, siendo la misma de cargo del empleador al igual que en Brasil, a diferencia de lo que sucede en Paraguay y Chile, que son financiados tanto por aportes patronales como personales. Argentina, es el único país dentro del MERCOSUR que tiene una aportación específica por parte del empleador para financiar el subsidio por desempleo. En lo que refiere a Paraguay es el único país del MERCOSUR que no cuenta con el mismo. En cuanto a la financiación de las asignaciones familiares, cabe resaltar que en Argentina es financiado con aportes patronales y en Brasil tanto por aportes patronales como personales, no estando regulado el beneficio en el caso de Paraguay. Por último, existen ciertas contribuciones específicas de acuerdo al país, como es el caso de Uruguay con el FRL del 0.125%, y de Argentina con el seguro de vida del 0.03% para los empleadores.



Observando la gráfica y teniendo en cuenta las consideraciones antes mencionadas, podemos concluir que Argentina es el país del MERCOSUR, con una mayor contribución en términos cuantitativos al financiamiento de la Seguridad Social con un 49%, seguido por Uruguay con un 32.25% y Brasil con un 31%.

Dentro de las contribuciones, si nos enfocamos al aporte a cargo del trabajador, el que tiene una mayor carga es Chile con un 21.35%, y en segundo lugar Uruguay con un 19.625%.

En tanto que las contribuciones a cargo del empleador son ampliamente superiores en Argentina, ascendiendo al 32%, y seguido por Brasil con un 22%.

De lo anteriormente mencionado, podemos concluir que el país del MERCOSUR con mayor contribución a la Seguridad Social es Argentina, y que la misma se debe a la diferencia importante con el resto de los países en el aporte patronal. En cuanto a Uruguay, es el segundo país de mayor contribución, pero a diferencia de Argentina, este posicionamiento se debe a los aportes personales.

Otro punto a considerar es que ningún país del MERCOSUR cuenta con un tratamiento específico para el cálculo de aportes patronales en las industrias estudiadas, salvo el caso de

Argentina para la industria del software, y Uruguay hasta la reforma tributaria, que poseía exoneración de aportes en la industria manufacturera.

A pesar que Argentina tiene los aportes patronales más altos en el MERCOSUR, en la industria del software goza de un importante beneficio, dado que pueden verse reducidas las contribuciones patronales hasta un 70%. Para aquellas empresas que obtengan este beneficio, su aporte patronal pasaría a ser del 9.6%, quedando Uruguay como el país con mayor carga de aportes en el MERCOSUR en la industria del software.

Un factor a tener en cuenta en la tasa de aporte patronal uruguayo en la industria textil, es el complemento de cuota mutual por ser un sector con niveles salariales inferiores al de corte. Esto lleva a que el porcentaje efectivamente pagado por dicho concepto se vea incrementado, dependiendo de la cantidad de empleados y su remuneración, pudiendo aumentar hasta el 10%.

Otro comentario, que realizamos oportunamente cuando estudiamos el régimen de aportación de Paraguay, y entendemos es importante destacar a la hora de comparar los diferentes regímenes es que en dicho país solo el 20% de los paraguayos tiene alguna clase de seguro de salud, y el 12,5 % algún tipo de previsión para la vejez, o sea el 87,5 % de los paraguayos no tiene sistema de jubilación alguna y el 80 % de la población no tiene seguro de salud. Por esto entendemos, que no se debe tener en cuenta a la hora de la incidencia en la competitividad de la industria nacional el régimen paraguayo, dado que a pesar de ser el país con menor porcentaje de aportes, los beneficios proporcionados por el sistema solo cubren a un porcentaje menor de la población, no encontrándose desarrollado el sistema de seguridad social.

7.2 Análisis comparativo China - Uruguay

Ambos sistemas brindan beneficios para cubrir los riesgos de invalidez, vejez y sobrevivencia, otorgan seguro de desempleo, maternidad y enfermedad, financiándose estos con aportes patronales, personales y también con ingresos de los estados.

A continuación se detallan los porcentajes de los aportes personales y patronales de ambos países:

	Aporte patronal		Aporte personales		Aporte global	
	China	Uruguay	China	Uruguay	China	Uruguay
IVS	20%	7,50%	8%	15%	28%	22,5%
Seg.enfermedad	6%	5%	2%	4,50%	8%	9,5%
Seg.maternidad	0,60%	0%	0%	0%	0,6%	0%
Seg.desempleo	2%	0%	1%	0%	3%	0%
Otros aportes	1%	0,125%	0%	0,125%	1%	0,25%
Total aportes	29,60%	12,625%	11,00%	19,625%	40,6%	32,25%

En el caso del aporte patronal en Uruguay no está incluido el complemento de cuota mutual, que como ya lo habíamos mencionado este depende del número de empleados y del importe de los sueldos. En otros aportes está incluido el aporte del seguro de accidente de trabajo de china y el aporte para el FRL en Uruguay.

Si comparamos los aportes patronales en forma global se ve claramente que en China es un 16,375% mayor al aporte en Uruguay. Esto se debe a que el empleador en Uruguay participa solo en la financiación de los riesgo IVS, seguro de enfermedad y FRL, mientras que en China el empleador además de financiar los anteriores (excepto FRL), también realizan aportes para financiar el seguro de maternidad, desempleo y accidentes de trabajo. La mayor diferencia se debe al aporte para los riesgos de IVS, siendo ésta de un 12,5%

En lo que se refiere a los aportes personales, vemos que la situación se invierte, es decir, el aporte personal en Uruguay es mayor en un 8,625%. Al igual que en los aportes patronales, la mayor diferencia surge del aporte para el subsidio de IVS, siendo ésta de un 7%. En China los trabajadores destinan un 1% de los aportes personales a la financiación del subsidio por desempleo, mientras que en Uruguay los empleados no realizan un aporte con destino a dicha financiación.

7.3 Análisis comparativo India - Uruguay

Atendiendo a los costos laborales que tiene Uruguay y su principal competidor mundial en la industria del software, en lo referente a aportación patronal a la Seguridad Social, realizamos la siguiente comparación y extraemos nuestras conclusiones:

Prestaciones	APORTACIÓN PATRONAL		APORTE PERSONAL		APORTE GLOBAL	
	Uruguay	India	Uruguay	India	Uruguay	India
Jubilación	7,50%	17,61%	15%	12%	22,5%	29,61%
Subsidio por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo y desempleo	5%	4,75%	4,50%	1,75%	9,50%	6,50%
Otros	0,125%		0,125%		0,250%	
TOTAL	12,625%	22,36%	19,625%	13,75%	32,25%	36,11%

En el caso del aporte patronal en Uruguay no está incluido el complemento de cuota mutual.

Del cuadro se desprende que los aportes patronales al sistema de IVS son inferiores en Uruguay, representando el 7.5% del salario de los trabajadores, mientras que en India representan el 17,61%. En cuanto a la aportación patronal al subsidio por enfermedad es similar en ambos regímenes. El aporte personal en Uruguay es mayor en IVS, como en el resto de las coberturas.

Al realizar el análisis global, India tiene una aportación superior en IVS e inferior en el resto de las prestaciones, que hacen que el porcentaje de aportación total sea un 4% mayor en India.

Sin perjuicio que es importante resaltar que si tomamos en cuenta la masa salarial, en India los salarios son sensiblemente inferiores a los de Uruguay, lo que podría llegar a compensar los 4 puntos de aportes que tienen superiores a los nuestros.

7.4 Análisis comparativo Estados Unidos - Uruguay

Realizando una comparación de los aportes tanto patronales como personales entre Uruguay y EEUU obtenemos los siguientes resultados:

	Aportes patronales		Aportes personales		Aporte global	
	EEUU	Uruguay	EEUU	Uruguay	EEUU	Uruguay
IVS	6,20%	7,50%	6,20%	15,00%	12,40%	22,50%
Cobertura medica	1,45%	5,00%	1,45%	4,50%	2,90%	9,50%
Total aportes	7,65%	12,50%	7,65%	19,50%	15,30%	32,00%

En el caso del aporte patronal en Uruguay no está incluido el complemento de cuota mutual.

Como podemos observar, tanto los aportes patronales como personales son sensiblemente menores en Estados Unidos en relación a Uruguay.

Cabe agregar que si bien existe esta ventaja competitiva de las alícuotas de las cargas sociales, los niveles salariales de EEUU son notoriamente mayores al promedio salarial en la industria uruguaya.

CAPÍTULO 8

INCIDENCIA DE LA FINANCIACIÓN EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS INDUSTRIAS

Actualmente el mundo está inserto en una de las mayores crisis mundiales de la historia. Ésta entre otras tantas consecuencias, trajo aparejada una disminución del consumo en los mercados de mayor poder adquisitivo y una reducción en los precios internacionales. No obstante ello, a Uruguay no le afectó la crisis con la misma intensidad que a otros países, a pesar de que es un país que depende en gran medida del sector exportador.

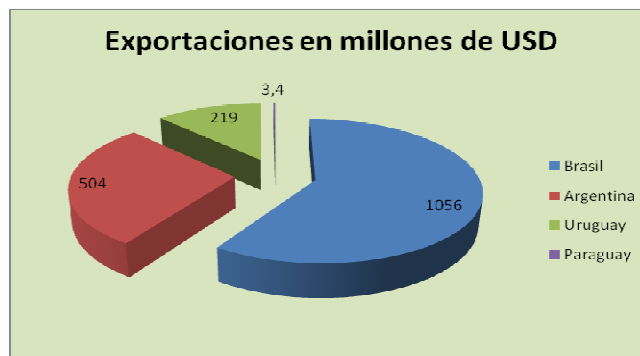
Para mejorar la competitividad internacional la cámara de exportadores considera que es vital bajar los costos internos, incluyendo dentro de los mismos a las tarifas, ya sean portuarias, combustibles y la electricidad, los aportes patronales, propiciar un dólar más competitivo así como aumentar las tasas de devolución de impuestos para sectores que cuentan con más mano de obra, valor agregado, cuidado del medioambiente y poseen certificación en calidad.

Varios son los acuerdos firmados con el MERCOSUR, no obstante, debe tenerse presente que los exportadores necesitan además insertarse en el resto del mundo, y por ende se deben lograr nuevos acuerdos comerciales con diversos países.

8.1 Industria del software

De las entrevistas realizadas se desprende que el producto que más se vende es el desarrollo de software, lo cual concuerda con la información que obtuvimos al realizar nuestro trabajo monográfico, por lo cual nuestras conclusiones en la industria están enfocadas al desarrollo del software. Asimismo, para el análisis de nuestro trabajo nos basamos en empresas multinacionales, de gran porte.

Las exportaciones de software se realizan mayoritariamente a Estados Unidos, Colombia, España, México, Inglaterra; no exportándose al MERCOSUR, por el hecho de que las multinacionales del sector cuentan con sucursales en los países miembros del MERCOSUR. Por tanto sacamos como conclusión, que la mayoría de las exportaciones que se realizan al MERCOSUR, que representan el 40% de las exportaciones totales de software, es por empresas de menor porte.



Diario el clarín Argentina Crecen las exportaciones de software del Mercosur

En cuanto a los mayores competidores dentro del MERCOSUR son Chile y Argentina. Esto se debe a ciertas ventajas competitivas que poseen dichos países, como ser contar con buena tecnología y buena capacitación del personal, además de la amplia oferta laboral que tiene el sector.

Si nos concentramos fuera del MERCOSUR, observamos que India es el mayor competidor, donde el sector tiene un gran desarrollo, contando con una ventaja considerable a nivel de costos, y particularmente dentro de estos los referentes a mano de obra. Una fortaleza con que cuenta este país es el buen nivel de inglés que posee por ser una colonia inglesa.

No obstante lo antedicho, existen desventajas en India que le quitan competitividad a la hora de exportar sus productos a Estados Unidos o países de Europa. Entre las mismas podemos encontrar como principal desventaja el hecho de que existe una diferencia horaria importante con los países a los que exporta, otras son barreras culturales como ser la religión y la higiene. Otra característica con que cuenta India es que las horas extras, la licencia y otras partidas salariales no se encuentran reguladas, provocando que las jornadas de trabajo sean muy extensas y los empleados tengan derecho a menos días de licencia que el resto de los países.

La desventaja que tiene Uruguay es que escasea la oferta laboral por el hecho de ser un país chico, lo que restringe las posibilidades de continuar creciendo mundialmente. No obstante tiene varias ventajas dado que la mano de obra se encuentra bien capacitada. Otra ventaja es que el desempleo es casi nulo y que el conocimiento del inglés en Uruguay en el rubro es superior al de otros países, como es el caso de Chile.

En Uruguay el costo por sueldos, cargas sociales y honorarios profesionales de esta industria, representan alrededor del 80% de los costos totales. Dentro de éstos el costo por personal dependiente es superior al de honorarios profesionales. Adicionalmente, cerca del 10% de los costos están constituidos por viáticos por viajes al exterior, dado que se presta el servicio muchas veces en el país del cliente. Por último, existen costos de menor peso compuestos por gastos de telefonía, redes y comunicaciones en general.

A continuación enumeramos puntos a resaltar de la industria:

1. En el año 2008 el sector del software comenzó a estar regulado por los Consejos de Salarios. El sector en general no se vio afectado por esta medida, en el entendido de que es un sector que practica ajustes salariales regularmente, dado que su mayor fortaleza es el capital humano especializado. Esto lleva también a que casi la totalidad de la industria tenga salarios por encima del mínimo legal vigente.
2. Por otro lado tenemos que a partir de la reforma tributaria los aportes patronales descendieron del 12.5% al 7.5%.
3. Los costos de la industria mayoritariamente se componen de costos laborales, y dentro del salario nominal, un cuarto lo componen los aportes y provisiones de aguinaldo, sueldos y licencias.
4. La evolución del tipo de cambio es un componente crítico, dado que los costos están nominados en pesos y los ingresos en dólares.
5. Las empresas productoras de software se encuentran exoneradas de IRAE, dicha exoneración se extendió hasta el año próximo, pero reducida al 50%.
6. Por último, es importante resaltar que la industria tiene un elevado margen de ganancia.

8.2 Industria química

Los costos laborales representan un costo importante en la estructura de costos de las empresas farmacéuticas. Esto se debe a que además de contar con gran cantidad de personal ocupado, los promedios salariales están por encima del promedio de la economía. Asimismo, es válido señalar que los costos salariales son competitivos respecto a países europeos o Estados Unidos.

Otro factor importante que influye en la estructura de costos de estas empresas son las cargas sociales. En Uruguay, como ya hemos analizado, los aportes patronales no son los más altos de la región, siendo más competitivo en este punto respecto a Brasil y Argentina. No es así respecto a Chile o Paraguay, donde la aportación patronal es mayor.

Dentro del costo de los fármacos están principalmente las materias primas, y dentro de éstas los principios activos. Éstos son importados, por lo que sus costos están expresados en dólares, lo que provoca que la evolución del tipo de cambio pueda incidir fuertemente en la competitividad del sector.

De esta manera, si la empresa vende sus productos al mercado interno sus ingresos están expresados en pesos y sus costos tienen un factor importante en dólares por lo que el tipo de cambio afectaría su estructura de costos. Algo similar ocurriría si estamos frente a una empresa exportadora, cuyos ingresos estarían nominados en dólares mientras que los costos laborales están nominados en pesos, por lo que el tipo de cambio también estaría afectando la estructura de costos.

Por último, si la empresa destina sus ventas tanto al mercado externo como al mercado interno, un tipo de cambio alto mejoraría la competitividad al exportar pero disminuiría los márgenes a nivel local, y viceversa para un tipo de cambio más bajo.

Los productos farmacéuticos, por su característica en Uruguay de no ser productos patente, generalmente tienen un margen bajo de rentabilidad debido a la alta competitividad del sector generada por la existencia de muchos oferentes de la misma droga, lo que provoca una disminución en los precios de venta.

Un cambio en la Ley de Patentes podría significar una prohibición hacia la producción de similares, lo que generaría la destrucción de la industria nacional debido a que las multinacionales monopolizarían las patentes. Esta teoría es confirmada tanto por las propias empresas nacionales así como con el trabajo realizado por Gabriel Oddone y Alicia Failde sobre el impacto de un TLC con Estados Unidos sobre la industria farmacéutica, el mismo devela que el cambio en la regulación provocaría en un escenario probable de caída de un 13 % de las ventas de la industria local.

El sector farmacéutico también está regulado por los consejos de salarios que fijan aumentos salariales por rama y mínimos salariales. La crisis económica mundial ha generado que algunos laboratorios se vean en dificultades para cumplir con los mismos, sin embargo no se vieron afectadas las exportaciones como consecuencia de la crisis.

Como mencionamos en nuestra monografía, a partir de la reforma tributaria los aportes patronales por IVS dejaron de estar exonerados en la industria manufacturera y el sector administración y comercialización pasó de aportar un 12,5% a un 7,5% por dicho concepto. De lo que venimos de decir, el efecto global para el sector farmacéutico en principio sería prácticamente neutro dado que lo que aumentó por un lado se vio disminuido por el otro. No obstante, el resultado final depende de la estructura de cada empresa, pues si bien la cantidad de empleados afectados a la producción es mayor que a la administración y comercialización, los salarios de éstos últimos son superiores.

El Decreto 514/009 de noviembre del 2009 estableció como área prioritaria a la industria farmacéutica promoviendo la capacitación del personal, otorgándose beneficios impositivos en la liquidación del IRAE. Asimismo, con este decreto el gobierno promueve las actividades de Investigación y Desarrollo en ésta industria.

8.3 Industria textil

Las empresas del sector textil se han visto fuertemente afectadas por la reciente crisis internacional. Muchas han cerrado y otras que tenían toda la cadena productiva han eliminado etapas de la misma, sustituyéndolas por productos importados.

Esto fue consecuencia del incremento de los costos en la industria nacional debido a la suba del consumo energético, así como también a la eliminación de la exoneración de aportes, potenciado por una baja en el valor del dólar. Esta situación se hizo insostenible para la industria debido a que las empresas del sector tienen un bajo margen de ganancia.

Además la industria uruguaya presenta dificultades en las exportaciones de productos textiles, dado que las mismas están dirigidas mayoritariamente a Argentina (alrededor de un tercio de lo producido), y actualmente existe una licencia que dificulta la exportación ha dicho país. Asimismo, nunca se realizaron exportaciones a Estados Unidos dado que dicho país cuenta con cupos de importación.

Por otro lado, Brasil es el mayor competidor dentro del MERCOSUR ya que posee un mercado gigantesco que le permite reducir costos por volumen, y es productor de materias primas como el algodón y fibras.

Otro gran competidor, no solo para Uruguay sino también para el resto de los países integrantes del MERCOSUR y Europa, es China donde el sector textil se ha ido fortaleciendo, debido a que cuenta con máquinas de alta generación y sus costos de producción son bajos.

El sector textil uruguayo no cuenta con grandes ventajas competitivas respecto a los países antes mencionados. No obstante, el gobierno está implementando diversas medidas de protección al sector como ser la devolución de tributos en la exportación, la prefinanciación de las mismas y fortalecer procedimientos de valoración aduanera en la importación de productos textiles.

CAPÍTULO 9

ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DEL COSTO LABORAL EN LA COMPETITIVIDAD

A continuación realizamos un análisis del efecto que puede tener en la rentabilidad, y por tanto en la competitividad, un aumento o disminución de los aportes patronales en las diferentes industrias.

Dentro de los costos laborales tomamos el sueldo nominal y los aportes patronales, el sueldo nominal a su vez está compuesto por el salario líquido y los aportes personales. Para realizar el análisis a corto plazo nos enfocamos en las variaciones de los aportes patronales, dejando constante el salario nominal, por lo tanto no afectan nuestras conclusiones las variaciones que puedan existir en los aportes personales.

Uno de los supuestos simplificadores que utilizamos es el margen de rentabilidad de cada una de las industrias estudiadas. Para obtener dichos márgenes tuvimos en cuenta datos suministrados por conocedores de las mismas, concluyendo que la industria del software es la que tiene mayor margen, seguida por la industria química y por último la textil.

9.1 Industria del software

En nuestra primera aproximación, consideramos el caso en que el precio de venta de los productos permanece constante, situación que sucede habitualmente en la industria del software, dado que se caracteriza por formalizar sus ventas de servicios a través de contratos. Esto trae aparejado que de existir un aumento en el costo del producto, este no puede extrapolarse a los precios, dado que hay que respetar el precio preestablecido en el contrato.

En nuestra situación inicial partimos de un costo total de 100 u.m. A partir del dato obtenido en nuestra entrevista, de que los costos laborales representan aproximadamente el 80% de los costos totales, hallamos el costo laboral, el cual asciende a 80 u.m. Por otra parte, dado que la industria tiene un alto margen de rentabilidad operativa, suponemos que es un 20% sobre sus costos, por lo cual en nuestro ejemplo, el precio de venta es de 120 u.m.

A continuación discriminamos el costo laboral en lo que refiere a sueldos y aportes a la seguridad social. Dado que las 80 u.m. serían el costo laboral total, que representarían el 112,625% del sueldo nominal y que los aportes patronales representan el 12,625% del mismo, se deduce que estos últimos ascienden a 9 u.m. aproximadamente, y por diferencia el costo por concepto de sueldos que tiene la industria es de 71 u.m.

Suponemos ahora la existencia de una medida del Estado de aumentar los aportes patronales en un 5%, por lo que los mismos pasarían a ser del 17.625%. Dado que los salarios se mantienen constantes en 71 u.m., el costo por aporte patronal ascendería a 12.5 u.m, elevándose el costo laboral para la industria a 83.5 u.m, viéndose incrementados en un 4,4%. Esto traería aparejado un aumento del 3,56% en los costos totales, los cuales pasarían a ser de 103.5 u.m., dado que el resto de los costos se mantienen constantes e iguales a 20 u.m.

De lo anterior concluimos que luego de la medida de aumentar el 5% de los aportes patronales, la rentabilidad pasaría del 20% al 16%, disminuyendo un 20,58% respecto a la situación inicial.

Efectuando un análisis similar pero suponiendo que esta vez se decide reducir los aportes patronales en un 5% respecto a la situación inicial vemos que la rentabilidad pasaría a ser del 24%, viéndose incrementada en un 22,09%.

	Situación Inicial	Situación 1	Situación 2
Precio de Venta	120	120	120
Costo Total	100	103,55	96,45
<u>costo laboral</u>	80	83,55	76,45
Aporte Patronal	8,97	12,52	5,42
Sueldo	71,03	71,03	71,03
Rentabilidad	20%	16%	24%
Var. Rentabilidad		-20,58%	22,09%

De lo anteriormente analizado, llegamos a la conclusión de que pese al aumento en los aportes patronales en un 5%, que provocan una importante pérdida de rentabilidad (20,58%), por el hecho de que los costos laborales representan un porcentaje significativo de los costos totales, la industria continúa con buenos márgenes de rentabilidad, superiores al 15%, por lo que le permitiría seguir siendo competitiva. En caso de una baja de los aportes patronales en la misma cuantía, la industria se vería notoriamente beneficiada, dado que tendría un importante impacto en la rentabilidad representado por un aumento del 22.09%.

9.2 Industria química

Uno de los supuestos que consideramos para realizar el análisis es que el precio de venta de los productos permanece constante, situación que se da en Uruguay por ser en general un país cuya oferta es poco significativa en el mercado mundial, lo que lleva a que nuestro país sea tomador de precios. Esto trae aparejado que de existir un aumento en el costo del producto, este no puede extrapolarse a los precios.

En nuestra situación inicial partimos de un costo total de 100 u.m. A partir del dato obtenido en nuestra entrevista, de que los costos laborales representan aproximadamente el 26% de las ventas, hallamos el costo laboral, el cual asciende a 36,4 u.m. Por otra parte, dado que la industria tiene un margen medio de rentabilidad, suponemos que es un 10% sobre sus costos, por lo cual en nuestro ejemplo, el precio de venta es de 110 u.m.

A continuación discriminamos el costo laboral en lo que refiere a sueldos y aportes a la seguridad social. Dado que las 36,4 u.m. sería el costo laboral total, que representaría el 112,625% del salario nominal y que los aportes patronales representan el 12,625% del mismo, se deduce que estos últimos ascienden a 4 u.m. aproximadamente, y por diferencia el costo por concepto de sueldos que tiene la industria es de 32,4 u.m.

Suponemos ahora la existencia de una medida del Estado de aumentar los aportes patronales en un 5%, por lo que los mismos pasarían a ser del 17.625%. Dado que los salarios se mantienen constantes en 32,4 u.m., el costo por aporte patronal ascendería a 5,7 u.m., elevándose el costo laboral para la industria a 38 u.m, viéndose incrementados en un 4,4%. Esto traería aparejado un aumento del 1,6% en los costos totales, los cuales pasarían a ser de 101,6 u.m., dado que el resto de los costos se mantienen constantes e iguales a 63,6 u.m.

De lo anterior concluimos que luego de la medida de aumentar el 5% de los aportes patronales, la rentabilidad pasaría del 10% al 9%, disminuyendo un 13.79% respecto a la situación inicial.

Efectuando un análisis similar pero suponiendo que esta vez se decide reducir los aportes patronales en un 5% respecto a la situación inicial vemos que la rentabilidad pasaría a ser del 11%, viéndose incrementada en un 14.15%.

	Situación Inicial	Situación 1	Situación 2
Precio de Venta	110	110	110
Costo Total	100	101,27	98,73
costo laboral	28,6	29,87	27,33
Aporte Patronal	3,21	4,48	1,94
Sueldo	25,39	25,39	25,39
Rentabilidad	10%	9%	11%
Var. Rentabilidad		-13,79%	14,15%

De lo anteriormente analizado, llegamos a la conclusión de que pese al aumento en los aportes patronales en un 5%, que provocan una importante pérdida de rentabilidad, por el hecho de que los costos laborales representan un porcentaje significativo de los costos totales, aunque no tanto como en la industria del software, la industria continúa con buenos márgenes de rentabilidad, superiores al 8%, por lo que le permitiría seguir siendo competitiva. En caso de una baja de los aportes patronales en la misma cuantía, la industria se vería notoriamente beneficiada, dado que tendría un importante impacto en la rentabilidad representado por un aumento del 14.15%.

9.3 Industria textil

Realizamos el siguiente análisis bajo similares supuestos de precios de ventas constantes.

En nuestra situación inicial partimos de un costo total de 100 u.m. A partir del dato obtenido en nuestra entrevista, de que los costos laborales representan aproximadamente el 15% de los costos totales. Por otra parte, dado que la industria tiene un margen de rentabilidad bajo, suponemos que es un 2% sobre sus costos, por lo cual en nuestro ejemplo, el precio de venta es de 102 u.m.

A continuación discriminamos el costo laboral en lo que refiere a sueldos y aportes a la seguridad social. Dado que las 15 u.m. sería el costo laboral total, que representaría el 112,625% y que los aportes patronales representan el 12,625% del mismo, se deduce que estos últimos ascienden a 1.68 u.m. aproximadamente, y por diferencia el costo por concepto de sueldos que tiene la industria es de 13,32 u.m.

Suponemos ahora la existencia de una medida del Estado de aumentar los aportes patronales en un 5%, por lo que los mismos pasarían a ser del 17.625%. Dado que los salarios se mantienen constantes en 13,32 u.m., el costo por aporte patronal ascendería a 2,35 u.m, elevándose el costo laboral para la industria a 15,67 u.m, viéndose incrementados en un 4,4%. Esto traería aparejado un aumento del 0,7% en los costos totales, los cuales pasarían a ser de 100,67u.m., dado que el resto de los costos se mantienen constantes e iguales a 85 u.m.

De lo anterior concluimos que luego de la medida de aumentar el 5% de los aportes patronales, la rentabilidad pasaría del 2% al 1%, disminuyendo un 33.74% respecto a la situación inicial.

Efectuando un análisis similar pero suponiendo que esta vez se decide reducir los aportes patronales en un 5% respecto a la situación inicial vemos que la rentabilidad pasaría a ser del 3%, viéndose incrementada en un 34.19%.

	Situación Inicial	Situación 1	Situación 2
Precio de Venta	102	102	102
Costo Total	100	100,67	99,33
<u>costo laboral</u>	15	15,67	14,33
Aporte Patronal	1,68	2,35	1,02
Sueldo	13,32	13,32	13,32
Rentabilidad	2%	1%	3%
Var. Rentabilidad		-33,74%	34,19%

De lo anteriormente analizado, llegamos a la conclusión de que dado que la rentabilidad del sector es baja un aumento en los aportes patronales en un 5%, que provocan una importante pérdida de rentabilidad (34%),dejando al sector con una rentabilidad muy cercana a cero, poniendo en tela de juicio la viabilidad del sector. En caso de una baja de los aportes

patronales en la misma cuantía, la industria se vería beneficiada, dado que tendría un importante impacto en la rentabilidad representado por un aumento del 34%, pero permanecería con una rentabilidad significativamente baja por lo cual seguiría peligrando su continuidad ante cualquier deterioro en las condiciones de competencia.

CAPÍTULO 10

CONCLUSIONES

- Basándonos en nuestro análisis de la industria del software, en una primera instancia, nos llevaría a suponer que una variación en las tasas patronales de aportes jubilatorios influenciarían significativamente en la competitividad internacional del sector, dado la importancia relativa de dichos aportes en los costos totales. No obstante ello, es tal el margen que posee el sector sobre sus costos, que le permite a la industria del software seguir compitiendo internacionalmente más allá de la existencia de un aumento en las contribuciones patronales. Asimismo, si pudieran optar las empresas por la medida tributaria más beneficiosa para el sector, preferirían un aumento en las tasas de aportes a la seguridad social ante un aumento en el impuesto a la renta.

Asimismo, resaltamos que no se debe dejar de lado indicadores de competitividad a la hora de realizar este análisis, como ser el tipo de cambio real. En lo que respecta a la industria del software, la evolución del tipo de cambio es un componente crítico, dado que los costos están nominados en pesos y los ingresos en dólares.

- A través del análisis realizado de la industria farmacéutica podemos concluir que los costos derivados de los aportes a la seguridad social, si bien son importantes, no son determinantes en lo que respecta a la competitividad del sector. Sin embargo, existen otros factores que repercuten fuertemente en los costos como ser: la cuantía de los salarios, el tipo de cambio, la legislación vigente y el margen de ganancia del sector.

Concomitantemente, un factor decisivo en la competitividad del sector es la ley de patentes. De prohibirse la producción de similares, podría causar un daño importante en la industria nacional debido a que las multinacionales monopolizarían las patentes.

- Por último, el sector textil es susceptible a los posibles cambios en los aportes patronales, pues, por lo visto anteriormente, su margen de rentabilidad es bajo, pudiendo esto afectar su competitividad. La eliminación de la exoneración de aportes patronales en la industria, provocó que la crisis que hoy enfrenta el sector se viera agudizada.

Agregado a esto existen otros factores que influyen en su competitividad, como es el fortalecimiento creciente del sector textil en China, las licencias a la importación que

aplican países a los que Uruguay exporta, el tipo de cambio, y la alta rotación de personal.

Existen múltiples factores que inciden en la competitividad de las empresas, existen aquellos que influyen en los costos, otros en los precios y otros que influyen en ambos. Pero que tan importante es la incidencia de las cargas sociales en la competitividad de las empresas depende de dos factores: los márgenes de ganancia de la industria y la incidencia relativa de los costos laborales en la estructura de costos de la empresa.

En base a lo anteriormente dicho, las medidas que nosotros proponemos según las variables que afectan a cada industria serían:

- En el caso de la textil, una exoneración parcial de aportes patronales, reducir las tarifas de energía eléctrica y combustibles. Asimismo creemos conveniente la aplicación de diversas medidas para proteger a la industria nacional. Entendemos conveniente la aplicación de medidas arancelarias como ser derechos aduaneros específicos a la importación textil de países competitivos en el sector, como ser el caso de China, y como medida extra- arancelaria el establecimiento de licencias a la importación de grandes volúmenes de productos textiles y fortalecer los procedimientos de valoración aduanera mediante una eventual exigencia de depósitos en garantía en la importación de bienes cuyo valor esté por debajo de los estándares para esos productos.

Por otra parte, debe continuarse con las medidas actuales de proteccionismo exportador, como ser el reintegro o devolución de tributos a las empresas del sector textil, así como beneficios financieros de prefinanciación de la industria. En lo referente a este sector, entendemos también que debe existir un subsidio a la capacitación en empresas y al mantenimiento del empleo.

- En el caso de la industria farmacéutica, otorgar subsidios económicos que promuevan inversiones en investigación y desarrollo para que la industria sea más competitiva. Adicionalmente, proponemos que la empresas promuevan la capacitación del personal, ya que la misma cuenta con beneficios impositivos. En cuanto a los aportes patronales, entendemos que deben mantenerse las condiciones actuales a efectos de no perder competitividad.
- Por último, la medida que proponemos para la industria del software es mantener las cargas sociales y la exoneración de renta en la exportación de soportes lógicos.

Respecto al Sistema de Seguridad Social uruguayo, se desprende de nuestro análisis que tenemos un sistema universal con un alto nivel de cobertura, siendo además un país que cuenta con la mayoría de los posibles riesgos cubiertos, tanto activos como pasivos.

Los sistemas de seguridad social de los países del Mercosur tienen ciertas similitudes, particularmente en las prestaciones y en los riesgos cubiertos. Sin embargo, presentan formas de financiamiento con ciertas diferencias, éstas radican en distintas tasas patronales y personales, con distinto peso en la tasa global. Además, ciertos beneficios son financiados con cotizaciones específicamente afectadas en algunos países, mientras que en otros lo hacen a través de impuestos afectados, interviniendo el Estado en todos los casos para cubrir las diferencias entre ingresos y erogaciones. Una excepción es Paraguay, que cuenta con un sistema con una cobertura muy baja, siendo la tasa global de aportación escasa.

Como característica común encontramos que ningún país del MERCOSUR cuenta con un tratamiento específico para el cálculo de aportes patronales en las industrias estudiadas, salvo el caso de Argentina para la industria del software, y Uruguay hasta la reforma tributaria, que poseía exoneración de aportes en la industria manufacturera.

Estados Unidos, que fue analizado a raíz de ser el principal productor mundial de la industria farmacéutica, cuenta con una tasa global de aportación sensiblemente menor que la uruguaya. Sin embargo las prestaciones otorgadas por el sistema de seguridad social estadounidense en lo referente a la cobertura de salud presentan importantes deficiencias.

India, es uno de los más importantes productores de software a nivel mundial. Este país carece de un sistema de seguridad social universal, realizando una cobertura mínima a los sectores más pobres, no alcanzando a la totalidad de la población.

China cuenta con un sistema de seguridad social en formación, lo que le permite tener una buena relación activos/pasivos, a diferencia de los sistemas maduros como el uruguayo. El sistema está lejos de conformarse como sistema universal, priorizando la cobertura de los sectores más desprotegidos.

China e India cuentan con niveles salariales sensiblemente inferiores a los del Mercosur, lo que desencadena en una ventaja competitiva a favor de los primeros. Esto pesa más que las diferencias existentes en las tasas de aportación global. No obstante, existen otros factores que inciden en mayor medida para determinar la competitividad de las distintas industrias, los cuales ya han sido mencionados.

Para finalizar, el equilibrio de todo sistema de seguridad social consiste en balancear las fuentes de financiación con las prestaciones brindadas. En el Uruguay, la financiación de la seguridad social se realiza a través de contribuciones, impuestos afectados y rentas generales.

Si el sistema sólo se financiara con aportes, tendería a aumentar las tasas de cotización, lo cual desestimularía la generación de empleo, incentivaría la evasión y generaría problemas de competitividad cuando se aplican en industrias que producen bienes transables.

Por lo antedicho, es necesario tener una fuente de financiamiento externo como ser el IVA afectado, para financiar las exoneraciones de aportes patronales existentes, los mínimos jubilatorios (dado que no se encuentran totalmente financiados con las contribuciones) y en el largo plazo para cubrir el desequilibrio entre los aportes y las prestaciones a nivel individual de quienes no estén afectados por los mínimos obligatorios.

Entendemos que el problema de nuestro sistema está dado por la no existencia de una correlación directa entre cada prestación y su financiación. Creemos que un mejor sistema está compuesto por prestaciones que guardan una relación con lo efectivamente aportado, financiadas por cotizaciones específicas de cada prestación y prestaciones no contributivas financiadas por impuestos afectados y rentas generales. No obstante, Uruguay al ser un país con una población envejecida, hace que la cobertura del sector pasivo sea inviable financiarla únicamente a través de cotizaciones pues las tasas que se aplicarían para que el sistema sea sustentable generarían un peso que no podría soportar la economía, incentivando además la evasión.

Otra característica del sistema jubilatorio uruguayo es su sistema mixto, es decir, por un lado existen prestaciones brindadas por el BPS en régimen solidario de reparto y por otro tenemos a las AFAPs que otorgan las prestaciones producto de cuentas individuales. El resto de los países analizados presenta el mismo tipo de régimen, excepto Argentina, que recientemente implementó un régimen de reparto puro.

Por otro lado, la implementación de las AFAPs permitirá en el largo plazo mejorar el equilibrio del sistema. Esto se debe a que a través de las AFAPs las prestaciones de IVS brindadas por ellas son totalmente financiadas por aportes personales. Estas prestaciones antes eran íntegramente brindadas por el BPS, no estando 100% financiadas por aportes.

Para finalizar nuestras conclusiones, en lo referente a las prestaciones de nuestro sistema, son de similares características a los países estudiados, con excepción de Paraguay. Como crítica a las que brinda nuestro sistema, encontramos la existencia de topes jubilatorios y al subsidio por enfermedad, no estando en concordancia con los montos aportados por cada persona, por lo cual entendemos que sería más equitativa la aplicación de topes en base a porcentajes sobre el salario antes que un monto fijo arbitrario.

BIBLIOGRAFÍA

- Análisis comparado de las reformas de la Seguridad Social en el Conosur y Bolivia. José Miguel Busquetes.
- Principios de la Seguridad Social. OIT Ginebra.
- Financiación de la Seguridad Social. OIT Ginebra.
- Regímenes de pensiones. OIT Ginebra.
- Seguro Social de Salud. OIT Ginebra.
- Indicadores de la seguridad social. Asesoría general de seguridad social. Asesoría Económica y Actuarial.
- Boletín Estadístico. Asesoría general de seguridad social. Asesoría Económica y Actuarial.
- Comentarios sobre seguridad social. Asesoría general de seguridad social.
- Proyección Financiera del sistema Provisional contributivo administrado por el Banco de seguridad social. Asesoría general de seguridad social.
- Cooperation between Social Security and Tax Agencies in Europe. Bernhard Zaglmayer, Paul Schoukens and Danny Pieters.
- Social Security programs throughout the world: Europe. Policy Social Security Administration.
- Gabinete productivo, Cadena de Valor Farmacéutica.
- Monografía: Destino de fondos provenientes de las aportaciones a las Contribuciones Especiales de Seguridad Social.
- Manual del Sistema de Seguridad Social Administrado por el BPS, del BPS.
- Derecho Laboral y Seguridad Social en la Empresa - Nelson Larrañaga Zeni.
- XVIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Diario El Observador “Pérdida de mercados y fin de los subsidios jaquea a industria textil”, 03.08.09.
- Diario El País “Aporte personal al BPS es de los más altos del mundo”, 25.09.09.
- Diario El País “Quitán beneficio fiscal a compras de software”, 08.08.09.
- Diario El Observador “Tratamiento salarial especial para algunos sectores textiles”, 11.08.09.
- Diario El País “Ultiman ley para mejorar a textiles”.
- Diario El País “Sacarán aportes patronales a textiles”
- Diario El País “Textiles solicitaron bajarse de consejos de salarios por crisis”

- Diario El País “Se duplicará la devolución de impuestos a sectores en crisis”
- Manual Práctico en normas Laborales- Pérez del Castillo.
- Indicadores del Mercado de Trabajo, Oficina de Apuntes del CECEA.
- Panorama de la previsión social Brasileña 3ª edición Noviembre 2008.
- Derecho de la Seguridad Social “La financiación de la Seguridad Social”-Antonio Grzetich Long.
- Neticoop/Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas –CUDECOOP 1998-2006
Powered by Spip
- Suplemento Cash, Argentina 14 diciembre 2008 “Pocos estudian informática”.
- www.bps.gub.uy
- www.ine.gub.uy
- www.anses.gov.ar
- www.trabajo.gob.ar
- www.ips.gov.py
- www.suseso.cl
- www.ssw.issa.int
- www.issa.int
- www.spensiones.cl
- www.presidencia.gub.uy
- www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw
- www.trepcom.com/noticias
- www.presidencia.gub.uy “Uruguay líder en exportación de software al mundo”
- www.diprode.opp.gub.uy “Lanzamiento Plan Estratégico. Uruguay apuesta a triplicar las exportaciones de software en tres años”
- www.diprode.opp.gub.uy “Uruguay apuesta a triplicar las exportaciones de software en tres años (Dirección de Procesos de Desarrollo)”
- Sepredi www.diprode.opp.gub.uy “Lanzamiento Plan Estratégico. Uruguay apuesta a triplicar las exportaciones de software en tres años”
- www.espectador.com
- www.ces.com.uy
- www.miem.gub.uy
- www.winred.com “La industria del software en India ¿un éxito casual?”
- www.enterate.unam.mx “Desarrollo de software en India, Irlanda e Israel. Tres casos de éxito.”
- www.eumed.net Observatorio de la economía Latinoamericana “La Industria del Software. Estudio a nivel global y América Latina”
- www.espectador.com, 7 de octubre de 2008 “Preguntas de la audiencia al presidente del BPS, Ernesto Murro, y respuestas del jerarca”

- www.larepublica.com.uy , 4 de setiembre de 2009 “Los topes jubilatorios: al final del túnel”, por Egon Herbert Einöder Sociólogo Multidisciplinario
- www.elespectador.com, 11 Septiembre 2009, “La reforma a la salud en Estados Unidos”
- www.mercer.com “La jubilación en la India: las prestaciones de las pensiones y otras cuestiones”
- www.fiap.cl/prontus_noticia/site/artic/20090619/pags/20090619121500.html El mercado previsional de India crecerá notablemente
- www.aladi.com “Situación del Sector Textil y Vestido en Uruguay”
- www.contactomagazine.com/cafeimpresso/reformadesalud0309.htm Debate sobre la Salud Pública en Estados Unidos Hernández Cuéllar director y editor de Contacto Magazine.
- <http://sdpnoticias.com/sdp/contenido/internacional/2009/11/07/1003/527846> “Congreso de Estados Unidos aprueba reforma de salud”
- www.supen.fi.cr/public/pensusa.htm “ El Sistema de Pensiones en los Estados Unidos ”
- www.finteramericana.org
- www.larepublica.com.uy “Argentina traba exportaciones de textiles y plásticos”.
- www.lanacion.com.ar “China ya no ofrece mano de obra tan barata”
- www.redmilenium.com.ar “Plan de Negocios.El sector textil. Vestimenta en el Mercosur”
- Constitución de la República Oriental del Uruguay.
- Ley 18.119 del 7 de mayo de 2007.
- Ley 18.395 del 6 de noviembre de 2008.
- Ley 18.083 del 18 de enero de 2007.
- Ley 16.906 del 20 de enero de 1998.
- Ley 18.399 del 10 de noviembre de 2008.
- Ley 15.084 del 9 de diciembre de 1980.
- Ley 18.227 del 9 de enero de 2008.
- Ley 16.713 del 11 de setiembre de 1195.
- Art. 27 Ley 12.590 del 5 de enero de 1959.
- Art. 4 Ley 12.840 (texto pendiente de revisión).
- Art. 344 Ley 16.320 del 7 de noviembre de 1992.
- Art. 13 Decreto – Ley 14.306 del 29 de noviembre de 1974.
- Art. 325 Ley 18.172 del 7 de setiembre de 2007.
- Ley 16.320 del 17 de noviembre de 1992.
- Ley 18.314 del 15 de julio de 2008.
- Ley 17.345 del 1 de junio de 2001.
- Art. 1 Decreto 440/997 del 12 de noviembre de 1997.
- Decreto 483/007 del 12 de diciembre de 2007.
- Decreto 514/009 del 9 de noviembre de 2009.

- Decreto 348/009 del 3 de agosto de 2009.
- Decreto 396/008 del 18 de agosto de 2008.
- Decreto 150/007 del 26 de abril de 2007.
- Decreto 84/99 del 24 de marzo de 1999.
- Decreto 387/000 del 28 de diciembre de 2000.
- Decreto 144/002 del 29 de abril de 2002.
- Decreto 113/996 del 27 de marzo de 1996.
- Decreto 526/996 del 31 de diciembre de 1996.
- Ley 24.557 del 3 de octubre de 1995 –Argentina.
- Ley 23.660 del 20 de enero de 1989 – Argentina
- Ley 23.661 del 20 de enero de 1989 - Argentina
- Ley 25.922 del 7 de setiembre de 2004 - Argentina
- Ley 26.425 del 9 de diciembre de 2008 – Argentina
- Ley 24.347 del 29 de junio de 1994 – Argentina
- Ley 24.714 del 16 de octubre de 1996 - Argentina
- Ley 20.255 del 17 de marzo de 2008 - Chile
- Decreto – Ley 1.860/50 del 1 de diciembre de 1950 - Paraguay

ANEXOS

ANEXO I: ENTREVISTAS

Entrevista al Cr. Federico Moares - Accounting Manager de Tata Consultancy Services

1. ¿Qué gama de productos vende?

Nos dedicamos al desarrollo de software, principalmente para bancos, aunque últimamente brindamos el servicio a empresas farmacéuticas, de seguros, entre otras.

2. ¿Exporta? ¿Qué porcentaje de la totalidad de lo producido?

Si, exportamos la totalidad de lo producido. No tenemos ventas locales.

3. ¿A qué países exporta?

Básicamente trabajamos mucho con Estados Unidos, Colombia, España, México, Inglaterra; donde haya negocios, donde pueda venderse. Negocios de gran porte no hay en el Mercosur. El fuerte es Estados Unidos, Europa.

Al ser una empresa multinacional y tener sucursales en otros países te permite el acceso a clientes en otras locaciones. Cuando se desarrolló la estrategia se apuntó a los lugares donde mejor se pagaba, se definió el target, pero no se dejó de exportar a otro país por la existencia de barreras.

4. ¿Qué país es su mayor competidor en MERCOSUR (incluido Chile)? ¿Y fuera de éste?

Chile y Argentina son los mayores competidores en el Mercosur. Cuentan con buena tecnología y buena capacitación y tienen una mayor oferta laboral. Por ser Uruguay un país chico hay mucho empleo para el sector pero falta oferta laboral, lo que te restringe nuevas posibilidades para seguir creciendo. Hay que adecuarse, nosotros no tomamos gente 100% capacitada, sino que cuentan con una formación básica (UTU, tecnicaturas), no muy especializados y se va capacitando. La cantidad de gente, es otra desventaja, es un tamaño chico Uruguay.

Fuera del Mercosur el país que tiene una ventaja considerable a nivel de costos es India, donde existe un desarrollo importante del sector, además de ser la mano de obra baratísima. A nivel individual de cada recurso, es más barato. Otro tema son las horas extras, la licencia, acá se maneja de manera más estricta, allá las jornadas son interminables, tienen menos licencia y existen muchos feriados.

Una debilidad de India es la diferencia horaria, al viajar a otros países el rasgo cultural, como ser la religión, genera un choque, a pesar de que tienen buen manejo del idioma inglés. El tema de la higiene también tiene su impacto.

5. ¿Cómo se encuentra posicionado en relación a sus principales competidores?

Es poca la oferta en Uruguay, la que hay es buena y cuenta con buena capacitación. Otra ventaja es que está bastante expandido el conocimiento del inglés en Uruguay, más que en otros países. Un ejemplo es Chile que posee un desarrollo mayor a Uruguay pero es difícil conseguir mano de obra bilingüe. El sector en Uruguay se podría desarrollar más si hubiese más mano de obra disponible, el desempleo en el rubro es casi nulo.

El idioma es un tema crítico, es un requisito saber inglés para ingresar a esta firma.

6. ¿Cuáles son los factores que mejoran su competitividad en el exterior y cuáles la deterioran?

Mejora nuestra competitividad los costos salariales respecto a Estados Unidos y Europa. La zona horaria es otra fortaleza dado que nosotros estamos alineados con Estados Unidos y Europa. Hay recursos baratos en India pero están tan descalzados con la zona horaria con Europa y Estados Unidos, que le juegan en contra. En India están a 8 horas de acá, por lo que tienen que hacer turnos nocturnos. Intercambiamos servicios con India y esto te impide concretar ciertos negocios que requieren de asistencia urgente.

Una debilidad es la evolución de tipo de cambio, dado que tenemos nuestros costos nominados en pesos e ingresos nominados en dólares.

7. ¿Actualmente se encuentra incluida en un acuerdo internacional?

No existe ningún acuerdo internacional.

8. ¿Cuánto representan sus costos en relación a sus ingresos?

El margen de rentabilidad depende de la línea de negocios.

9. ¿Cuál es su estructura de costos?

El grueso es costo de ventas, dentro de éste el 80% son sueldos, cargas sociales y honorarios profesionales, siendo mayores los costos por personal dependiente que por honorarios profesionales. El 10% son viáticos por viajes al exterior, para trabajar en el cliente, prestar asistencia en el exterior. Otro costo, de menor peso, son los costos de telefonía, redes y comunicaciones en general.

10. ¿Considera que es una incidencia relevante el costo laboral, a la hora de salir al mercado a competir?

No influye el costo laboral en la competitividad, es fuerte el conocimiento especializado, el capital humano, a nivel de cada recurso individual se puede competir bien.

11. ¿Cuáles son los costos laborales más relevantes?

Los sueldos y cargas sociales de los empleados.

12. ¿Se vio perjudicado con los consejos de salarios?

Te obliga a hacer los reajustes, impacta en los costos. No obstante, en el rubro, por el hecho de que falta oferta laboral, los sueldos son mayores que el mínimo.

La política de recursos humanos es realizar evaluaciones permanentes y reajustar el salario. A empresas con estructuras más chicas que trabajan con empresas locales, márgenes más chicos las puede perjudicar más. La franja de reajuste fue alta, del 8% aprox.

El tema es que hay contratos ya hechos con los clientes, y hay que respetarlos, por lo cual se apuntaría a reducir otros costos, usar otras políticas.

13. ¿Cómo afectó a la empresa la reforma tributaria en lo referente a la seguridad social? ¿Considera que benefició a la competitividad la baja de los aportes patronales?

La baja de aportes patronales no tuvo incidencia directa, no aumentaron las exportaciones por esto.

14. ¿Qué incidencia tuvo este cambio en su estructura de costos?

Del nominal, un cuarto está compuesto por aportes y provisiones de aguinaldo, sueldos, licencias, hay muchas variables en juego.

15. ¿Considera que otros países tienen algún beneficio tributario que lo hagan más competitivo? ¿Y en Uruguay?

Desconozco políticas de otros países. En Uruguay tenemos ventajas competitivas por la exoneración de renta.

16. ¿Cuánto es el salario promedio en la industria?

El salario promedio depende de la especialidad.

17. ¿Considera que los aportes patronales son muy elevados? ¿Qué medida considera que se podrían tomar para sustituir esos ingresos al estado?

Ni que hablar que un aumento en los aportes patronales nos va a afectar, ya que nuestra estructura de costos se compone en su mayoría por partidas salariales, por lo que cualquier impacto por más chico que sea, nos va a desequilibrar.

Todo lo que afecte partidas salariales, nos afecta. Los consejos de salarios repercuten en un mayor desempeño, motivación y lo ve el empleado, mientras que la suba de aportes no lo ve el empleado.

Influye más en el sector una medida sobre el impuesto a la renta que los aportes patronales.

18. ¿Considera que existe mucha evasión en la industria?

No existe en la industria. Muchas de las empresas acá son profesionales que facturan por servicios, empresas grandes, multinacionales, el rubro da para cubrir los costos fiscales. Tener mano de obra calificada, te genera la obligación de tener todo en regla.

19. En su opinión: ¿afectó la resolución de la COMAP la venta local de software?

No vendemos localmente, no estoy al tanto.

20. ¿Cómo considera que afectará la reducción de exoneración de IRAE para la producción de software?

Desde el 2001 se venía prorrogando la exoneración, pero no tenemos pensado como se va a manejar el tema, pero vamos a seguir en el mismo rubro.

Entrevista al Cr. Martín Carbajales - Gerente Administración y Finanzas y Sr. Diego Beiroa Jefe de Personal - URUFARMA

1. ¿Cuál es el principal giro de la empresa y sus principales características?

Es una empresa uruguaya, que produce en el Uruguay, lo que es un aspecto destacable. Además, es una empresa que exporta conocimiento, ya que la elaboración de medicamentos tiene procesos de producción muy complejos.

La principal línea de Urufarma digamos que abraza a lo que es anticonceptivos, que es nuestro principal producto en sí mismo (anticonceptivos femeninos de toma oral).

La exportación es 100% de comprimidos anticonceptivos femeninos de toma diaria. Los mercados destino son Chile, Paraguay, Perú, Colombia, Venezuela y México.

Las ventas locales representan dos tercios de las ventas totales, por lo que las exportaciones representan un tercio. Dentro de las ventas al mercado local, un 50 % son de lo que llamamos "salud femenina", compuesta en un 90% por anticonceptivos. El otro 50% de las ventas locales las componen variados medicamentos tales como el Sefril, Plenovit, Ibupirac y otros más.

2. ¿Cuál cree usted que es el factor que los hace competitivos en el exterior?

Sobre todo, nos hace competitivos el conocimiento. El proceso de producción de anticonceptivos es complejo, requiere de mucho cuidado y de la aplicación de normas internacionales, como las GMP, éstos son estándares internacionales; y nosotros que tenemos la única planta industrial en el Uruguay debemos cumplir las exigencias de calidad en los procesos para vender en el exterior.

Existen sólo 2 plantas industriales que fabrican anticonceptivos en Uruguay y Argentina, pero en contraposición, es un producto muy demandado. En general, y esto lo extiendo a la industria, el éxito de la industria farmacéutica radica en que ante cualquier crisis, los medicamentos son los bienes que pierden menos demanda, pues es un producto necesario que uno no puede dejar de consumir si lo requiere.

Otro factor de éxito es el conocimiento, es el know how que la empresa ha adquirido. La empresa en un momento tomó un sesgo hacia el mercado anticonceptivo, para dedicarse a aprender, a producir y tuvo una curva de aprendizaje, ahora es una empresa establecida que tiene experiencia en el tema, lo que constituye una barrera de entrada.

El crecimiento de la empresa se debe a esto y puntualmente estamos enmarcados en un proceso de crecimiento con la construcción de una nueva planta, la cual se sumará a nuestra planta actual en Av. Italia y Albo, donde coexisten de forma segregada la producción de hormonales y de medicamentos.

Con la nueva fábrica, que se ubicará en Ruta Interbalnearia, Km. 22, estaríamos triplicando la producción de hormonales pasando de 8.000.000 de unidades a unas 24.000.000. Éstas tendrán como destino, en su mayoría, la exportación.

Trabajan unas 158 personas de las cuales 100 son de planta y el resto es personal de marketing y administración. Se cuenta con una administración austera lo que se enmarca en otro de los factores de éxito.

Los costos son un factor importante, Uruguay tiene costos más bajos que los países europeos, por ejemplo, existe un conocimiento que no existe en todos los países y además existe una inversión de tal magnitud que permite tener costos competitivos. Además en nuestro caso comercializamos a través de un intermediario que nos permite tener un buen acceso al mercado y coloca nuestros productos internacionalmente.

3. Estos productos que fabrican ustedes, ¿son denominados patentes o genéricos?

No son genéricos pues no existen las pruebas de bioequivalencia, las cuales tienen un costo de unos U\$S 90.000.

Tampoco son productos patentes, no somos inventores de las moléculas y del medicamento sino que hacemos lo mismo que otros pero a menor precio, esta última es una característica de una empresa de productos genérica. Pero tenemos una marca, si bien no tenemos una patente, no somos una marca blanca. En el exterior no comercializamos con nuestra marca, sino con la marca de quien nos contrata.

Los productos que ofrecemos se denominarían como similares, pues no tienen la prueba de bioequivalencia mencionada.

4. De no tener un producto patente, ¿una ley de patentes más estricta, traería problemas para exportar a mercados como EEUU?

Si bien con la nueva planta vamos a estar cumpliendo los requerimientos americanos, no es nuestra intención exportar a Estados Unidos. Nos abocamos a la región, Asia y Europa Oriental.

5. ¿Qué país es su mayor competidor en MERCOSUR (incluido Chile)? ¿Y fuera de éste?

No existe un país específico, puede ser Argentina, pero hoy en día con la internacionalización de la producción, no existe un país, depende de donde se encuentren las plantas. Sí existen barreras parancelarias con Brasil, pues la autoridad sanitaria brasileña, a través de un sistema de negociación de permisos, protege a la industria local y no se logra penetrar en dicho mercado debido a estas trabas estatales.

6. ¿Qué factores deterioran la competitividad?

Los costos en su conjunto, y dentro de estos las cargas sociales así como todos los costos laborales son los más significativos. De por sí, el sector farmacéutico tiene un rango salarial superior al promedio de la economía, por lo que los costos de mano de obra son un factor importante en el costo del producto.

Otro tema es la ley de tercerización, que genera una carga sobre empresas como la nuestra, dado que somos responsables por obligaciones de terceros por los aportes a la seguridad social. Esto además de la responsabilidad, genera un costo administrativo de controlar dichas situaciones.

Otros factores que tienen incidencia en la competitividad son los problemas gremiales y la no flexibilidad laboral.

7. ¿Cuánto representan los costos laborales en la estructura de la empresa?

Los costos laborales, incluyendo los costos de cargas sociales, representan un 26 % de las ventas, teniendo en cuenta que al sueldo nominal se le deben añadir un 45 % de beneficios y cargas sociales. Las cargas sociales son elevadas en la medida que los costos salariales son importantes, además, al largo plazo van a aumentar debido a los problemas de financiación de la seguridad social provocado por el envejecimiento demográfico.

8. ¿Cómo afectaron los consejos de salarios a la competitividad de la empresa?

Los convenios se han podido pagar, sin embargo ya hay laboratorios que presentan problemas para poder cumplir con los mismos y existen otros sectores con dificultades para seguir aplicando los ajustes salariales fijados en los consejos de salarios. La industria farmacéutica no ha sufrido una baja en las ventas, y en nuestro caso en particular, las mismas se vieron incrementadas, por lo que podemos hacer frente a estos ajustes.

Pero en la medida que esta situación cambie, sí tendríamos problemas, pues, como les decía, los costos laborales representan el 26 % de las ventas, entonces, de bajar las mismas, pasarían a representar por ejemplo, el 30 o 35%. En cuanto a los sueldos, son costos fijos y no dependen de las ventas en nuestro sector.

9. ¿Cómo afectó la reforma tributaria respecto al cambio de la alícuota patronal de CESS del 15 % al 7,5 % y la eliminación de la exoneración a la industria?

En cierta medida, el efecto fue neutro, pues las cargas patronales aumentaron para los trabajadores de producción y disminuyeron para los que trabajan en administración y comercialización. Lo que sí genera un nuevo costo son los tickets alimentación, los cuales están fijados por consejo de salarios y pasaron a estar gravados con aportes patronales con la reforma.

10. ¿Qué beneficios tributarios o asistencia creen que debería materializarse con el objeto de asistir a la industria por las consecuencias de la crisis internacional?

Es de destacar la ley de inversiones, que brinda beneficios tributarios sobre las inversiones realizadas, lo que nos permite encarar de mejor manera la inversión que está llevando a cabo la empresa, que anda en el entorno de 10 millones de dólares. Otro beneficio que se ha otorgado es la flexibilización de la devolución de tributos en las exportaciones, así como los plazos de los regímenes de financiación de exportaciones.

11. ¿Considera que existe evasión en el sector?

Este es un sector donde la evasión es muy baja, esto se debe a que se encuentra conformado por empresas serias con altos niveles de formalidad y organización. Además el sector farmacéutico cuenta con un doble control: por parte de los organismos recaudadores y por el ministerio de salud pública.

12. ¿Las materias primas utilizadas conforman un costo importante? ¿Son importadas?

Es el costo más importante, dentro de las materias primas que componen el producto, un 60% son importadas mientras que el 40% restante es local. Los principios activos son todos importados.

13. ¿Le afecta a la empresa la evolución del tipo de cambio?

La empresa tiene costos en dólares, originados en la compra de insumos y un tercio de las ventas se realizan en dólares, ya que se destinan al exterior, por lo que en parte hay un cierto balance en esta moneda, si bien somos compradores de dólares. Si bien es un factor importante, la competitividad de la empresa no pasa por el alza o baja del tipo de cambio respecto al dólar. Claro que dependiendo del tipo de cambio, los costos salariales, que están valuados en pesos, tienen una ponderación distinta.

14. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de la industria?

El sector está conformado por empresas serias con experiencia y estabilidad en el mercado. Los costos de producción son más bajos que los de nuestros competidores, lo que nos permite vender a precios más bajos.

La ley de patentes, que permite que determinados fármacos sean elaborados por varios laboratorios bajo la forma de similares, aumenta la competencia y baja los precios a los consumidores. En contrapartida, los márgenes de productos son cada vez menores, pues bajan los precios debido a la alta competencia y a las compras a gran escala del sistema mutual y de ASSE.

Uno de los problemas existentes en el sector es que en las licitaciones que se realiza Salud Pública no se toma en consideración el origen de los productos, por lo que no se protege a la industria nacional.

15. ¿Cómo incidiría un cambio en la ley de patentes?

Por un lado provocaría un aumento en los precios de los medicamentos y los haría poco accesibles para el grueso de la población. Respecto a la industria, se perderían puestos de trabajo y la industria difícilmente pueda superar tal situación pues se cerrarían plantas.

Entrevista al Cr. Dino Giuseppini – Gerente Empresa Textil

1. ¿Qué gama de productos vende?

Actualmente vendemos telas de algodón y sintéticos. Antes, vendíamos además hilandería y tejeduría, teníamos toda la cadena productiva, pero se fueron cerrando ciertos sectores a medida que dejaban de ser rentables.

2. ¿Exporta? ¿Qué porcentaje de la totalidad de lo producido?

Si, exportamos únicamente a Argentina, un 30 % de lo producido.

3. ¿Qué país es su mayor competidor en el MERCOSUR (incluido Chile)? ¿Y fuera de éste?

Brasil es altamente competitivo, esto se debe a que tiene buena materia prima, como el algodón y la fibra. A esto, hay que agregar que posee un mercado interno gigantesco, por lo cual bajan sus costos por volumen.

Adicionalmente está sufriendo la competencia de China, ya que éste país se está fortaleciendo cada vez más, hasta el punto que también en Europa están tratando de rever sus políticas de venta para afrontar la competitividad de China.

4. ¿Cuánto representan sus costos laborales en relación a los costos totales?

Dentro de la estructura de costos, los costos laborales no tienen gran peso.

Según los datos del último balance cerrado en junio 2009, los mismos representaron un 15% del total de costos de la empresa.

5. ¿Cuánto es, aproximadamente, el margen de ganancia en la industria textil?

Es muy bajo, tiende a ser nulo, en el último ejercicio el resultado operativo fue un 2%. Pero si a esto le agregamos los gastos financieros y el impuesto a la renta, el margen termina siendo negativo. Este margen tan bajo se debe a que toda la industria textil cayó en forma brutal.

Actualmente para poder continuar en el mercado y competir, se está importando el 65% de la mercadería, y el resto es producción propia.

6. ¿Se vieron afectados por los cambios que introdujo la reforma tributaria?

Yo creo que no, aunque hubieron muchos errores.

En lo que refiere a la eliminación de la exoneración de aportes, si bien no me parece bien que paguemos cero, tampoco es lógico que paguemos lo mismo que el sector comercial, ya que es un sector que emplea mucho menos gente, mientras que en la industria se tiene toda una cadena productiva. Es decir, a la hora de fijar las tasas no miden el impacto que tienen las cargas sociales.

También nos vimos afectados por el incremento del precio de la energía eléctrica y del precio del full oil.

Todos estos costos son en pesos, por lo cual, con la baja del dólar, los mismos se disparan. Por ejemplo, este mes el dólar bajó un 11%, por lo que los costos en dólares se incrementaron en esa misma proporción.

7. ¿El aumento de salario fijado por el consejo de salarios de su sector, los perjudica?

Estamos siguiendo las pautas del consejo de salarios, nosotros no estamos de acuerdo en bajarnos del mismo, pero depende de la situación si dicho aumento pueda realizarse o no.

Si el salario en la industria son U\$S 100 y se le aplica el incremento fijado en el consejo y a la misma vez logras aumentar la productividad, no habría problema, el aumento de sueldos valdría la pena.

Pero si esto no pasa y además el dólar baja, el salario no solo aumenta por el porcentaje establecido en el consejo de salarios sino que también aumenta en dólares por la baja del mismo, y esto va directo al costo. Por ende, es difícil realizar exportaciones.

8. ¿Cuáles son hoy las ventajas competitivas que tiene la industria textil uruguaya? ¿Y las desventajas?

Prácticamente ninguna ventaja.

Podríamos decir que ayuda en la competitividad estar muy organizada y controlar al máximo los costos y seguir peleando por trabajar.

Otro factor que ayuda es que dado que es una empresa con más de 60 años en el mercado tiene un "know how", es decir ya se sabe donde están los proveedores, los canales de distribución, etc.

Pero debido al efecto que tiene el aumento de los costos por encima de estas ventajas, hubo que ir sustituyendo sectores, y al ritmo que vamos se va a terminar sustituyendo todo.

Acá trabajaban 250 personas, hoy trabajan 60.

9. ¿Cuáles considera que son las ventajas de otros países que inciden en la competitividad?

Otros países tienen sus costos ajustados y máquinas de alta generación.

En todos lados son sectores sensibles porque ocupan mucha mano de obra.

En la producción nacional EEUU tiene cupos de importación, apoyo acá no hay nada, por lo cual nunca pudimos exportar.

En Argentina establecieron una licencia que provocó que se cortaran las exportaciones desde noviembre a junio de este año. Tuvimos suerte porque teníamos un cliente fiel, pero nadie te espera 7 meses.

Dicha licencia no se pudo haber puesto por lo que se establece para el MERCOSUR. Nosotros creemos en el MERCOSUR y ellos no, eso nos perjudica.

10. ¿Qué medidas tomarían para atacar los problemas de competitividad?

Actualmente nos hemos visto afectados por el aumento en los costos, provocado condiciones exógenas; por ejemplo, debido a que el Estado aumenta los precios del combustible.

Otro problema que debería solucionarse es el dumping existente, es necesario que se establezcan controles, ya que las empresas que se dedican a importar y vender en el mercado en varias oportunidades realizan liquidaciones a precios bajísimos.

11. China incorporó a su legislación nuevas leyes de protección al trabajador, lo cual incrementó el costo laboral, además de la suba salarial y la disminución del subsidio a las exportaciones, ¿opina que perjudicó a dicho país a la hora de ser el país más competitivo?

Nosotros competimos con China, aunque cada vez menos.

A nosotros nos perjudican ciertas medidas que se toman en el país que provocan un aumento en los costos, como ser, la suba de combustible, de las cargas sociales, etc.

China va dejar a de competir cuando ellos consuman.

12. ¿Cuál es su estructura de costos? ¿Y cómo afectan las variaciones de las tasas patronales en la misma?

Dentro de los costos tenemos: materia prima, combustibles, energía eléctrica, salarios y materiales.

Puede que suban las tasas patronales, y dichos aumentos no se acompañen con lo que se pueda trasladar a los costos. En compensación, hemos dejado de tener nuestras propias etapas de producción; dejamos de ser verticales porque no estábamos obteniendo renta. Entonces, vas achicándote para importar esa parte del producto intermedio, lo que te permite agregar otros costos en sustitución de los que teníamos antes por las etapas de producción que ya no realizamos.

Como les decía, cerramos sectores porque no podíamos seguir haciendo todas las etapas. Los insumos del exterior son más baratos que producirlos, esto nos hace menos competitivos.

Se trata de tener un equilibrio, porque si el dólar baja, suben mis costos en dólares, y no se puede trasladar el aumento de los costos a nadie, y menos al exterior. Se trató de bajar los costos que se podían controlar ya que estaban aumentando los que no se pueden controlar como lo son: las cargas sociales y la energía eléctrica.

Por ejemplo, si el salario sube, hay que absorber tanto el incremento real del salario como el incremento que se produjo por la caída del dólar.

Luego, hay que lograr que el costo de las materias primas, que bajaron por la caída del dólar, no pese más de lo que pesó el aumento de los costos que no se pueden controlar; vivimos intentando lograr un equilibrio.

Entrevista Economista Elvira Domínguez – Representante Sector Empresarial del BPS.

1. ¿Le pareció adecuado la baja de la tasa patronal y la eliminación de la exoneración de aportes patronales a las industrias manufactureras? ¿Cree que afectó al resto de los sectores la reforma tributaria?

Antes de comenzar, les quería realizar una acotación: las empresas cuestionamos que se considere solo los aportes patronales, consideramos el aporte global.

Con la reforma, bajó el aporte patronal en servicios no transables, y se eliminó la exoneración en transables. Las manufactureras compiten con productos de todo el mundo que vienen con subsidios encubiertos, por ejemplo, importamos productos que vienen de Argentina con exoneraciones totales, y nuestra industria es vulnerable a todo esto.

Los servicios al no ser transables, no compiten, y pueden trasladar a precios el aumento en los aportes patronales, sin que se vean afectados por la competitividad.

Los aportes patronales son altos, la tasa que tenían antes, tenía que haberse ajustado, era excesiva.

Creo que es preferible que se mantuviese la situación anterior, pero estoy de acuerdo con la baja del aporte patronal.

Estuvo mal que hubiese bajado la tasa de aporte patronal a los organismos del Estado. La finalidad de la creación de las empresas públicas era para que los uruguayos pagaran menos impuestos, para que el estado financiara pensiones y jubilaciones a personas que nunca aportaron.

Soy partidaria de que estaba mejor antes el sistema de seguridad social, el Estado pagaba más por sus trabajadores, pese a que había excesos de exoneraciones.

Sacaron las exoneraciones, pero con la Ley 18.083, se fue perforando el sistema (la salud, el transporte), según el poder de los distintos sectores, éstos fueron consiguiendo exoneraciones. Éstas perforaciones obedecen a grupos de presión, sectores fuertes, dentro de los sectores no transables.

Hoy hay un record de cotizantes, producto de que la crisis nos impactó poco. Se han aprobado muchas leyes que otorgan beneficios a la seguridad social.

2. La industria textil está enfrentando un serio problema económico. ¿Considera que en parte se debió a la derogación de la exoneración de los aportes patronales o a otros factores económicos?

Creo que la industria textil ha perdido competitividad a nivel internacional con China. Si tiene exoneraciones de aportes, la industria manufacturera uruguaya va a estar mejor, pero China no tiene seguridad social, está haciendo dumping social, hay que ser más proteccionistas, por los productos manufacturados en China.

3. ¿Cree que la disminución de las cargas sociales generaría un aumento del nivel de actividad? ¿Aumentarían las exportaciones? ¿De qué manera el esfuerzo sería absorbido?

Mejoraría la competitividad porque están en mejores condiciones para competir con los productos importados, pero en los sectores transables. En la medida que el trabajo tiene más cargas sociales, el empresario lo piensa antes de crear un nuevo puesto de trabajo e incrementa la informalidad. Igualmente, la industria textil es un sector muy controlado y sindicalizado, por lo que es difícil que exista evasión.

Aún rebajando las tasas no mejoraría el problema de fondo, pero ayudaría.

Con la crisis internacional hay menos demanda, y salen los productos a competir con China, cuyos productos tienen variedad, calidad y precio.

4. ¿Considera que el aporte patronal que deben pagar las empresas de las industrias estudiadas (software, química y textil) incide en su competitividad a la hora de exportar los productos?

El sector exportador se encuentra con dificultades para ingresar los productos por el dumping social, pero la baja de aportes no sería la única medida para mejorar la competitividad.

Existen diferencias en las coberturas de seguridad y niveles salariales con los países con quien compete Uruguay. No es lo mismo Uruguay que tiene las nueve coberturas de exige el Convenio Internacional 102 de la OIT, ratificado, que China o India, que no ratificaron ninguno. Hay que ver los beneficios que otorgan estos sistemas.

5. ¿Hay concordancia entre los aportes que realizan trabajadores y empleadores con las prestaciones que brinda el sistema?

En España los jubilados se van con tasas de reemplazo cercanas al 100% del sueldo, mientras que Uruguay con el 50%.

Uruguay tiene un PBI bajo y los sueldos son bajos. No se pueden tener sistemas universales que tengan coberturas amplias y se financien solo de aportes patronales y personales. Nuestra productividad es baja y, si somos solidarios, no podemos tener prestaciones acorde a los niveles de aportación que tenemos.

El nivel de cobertura en Uruguay es del 96% para mayores de 65 años, y los niños cuentan con asignaciones.

En Uruguay está el SNIS que da cobertura al 97% de la población, pero previo a la entrada en vigencia de este sistema, el 97% de las personas ya tenían cobertura. El que no tenía mutualista, estaba por salud pública. Nuestro sistema era universal y lo sigue siendo, el 3% restante de la población es que no contestó o por error en las encuestas.

6. En comparación con los sistemas de financiamiento de los países del MERCOSUR, ¿cuál considera que es la posición de nuestro sistema (Respecto a la forma de financiarse y los beneficios que brindan)?

En Chile no es obligatoria la aportación de los trabajadores independientes, existiendo un porcentaje enorme de la población que no tiene cobertura, lo que tienen ahora es el fondo de cobre, fondo que crearon para salvar esa situación.

Creo que el mejor sistema del MERCOSUR es el sistema uruguayo, sin considerar a Brasil (no cuenta con los datos de este país).

7. Los trabajadores uruguayos son los que pagan el aporte personal por seguridad social (15%) más alto de América Latina, que a la vez es el sexto más alto en el mundo, y es el tercero de A.L. en aportes totales, ¿esto resta competitividad a las empresas? ¿Considera que los aportes personales son muy elevados? ¿Qué medida considera que se podrían tomar para sustituir esos ingresos al estado?

Bajar los sueldos, la masa salarial a las empresas no se las podemos seguir aumentando, de la empresa sale el sueldo nominal, la tasa de aportes personales la paga la empresa.

El CCM, inferiores a \$ 10.000 (cuota FONASA), en los sueldos más bajos, el patrón tiene que pagar, llegando el aporte patronal a un treinta y pico por ciento.

Los niveles salariales de confección (dentro de la industria textil) son de \$ 6.000 y la tasa patronal por efecto de complemento de cuota mutual está en el entorno del 20%. No se puede dejar de lado el CCM.

Por efecto de aportes a la salud llegaban al 30% los aportes patronales y se comprometieron a bajar el CCM de \$ 900 a \$700.

La tasa de aportación del CCM es inversamente proporcional al tamaño de las empresas. Ya volvió a aumentar, y el punto de quiebre volvió a disminuir. La tasa de aportación patronal está ligada al beneficio de salud, no se puede considerar solo IVS, el aporte patronal es para cubrir todas las prestaciones.

Cuando tomamos masa salarial hay que considerar otras partidas como ser la licencia a estudiantes, que es un costo de la masa salarial, licencias especiales, el día del sector de actividad, licencias por duelo. Las empresas textiles que contratan a estudiante les es más costoso.

Sectores que compiten internacionalmente con países en los que no hay seguridad social y los sueldos son muy bajos, como los textiles.

Hay que apoyar a los sectores transables, con bajos márgenes, tanto a los que importan como a los que exportan.

8. En Uruguay el 67% de la carga radica sobre los trabajadores y el 33% sobre los empleadores, ¿es posible cambiar dicha estructura? ¿Qué consecuencias traería?

Si dejas el mismo sueldo al trabajador y la tasa personal se la pasamos al empleador, la tasa se la traslada a la empresa y el empleado cobra el mismo sueldo líquido, entonces es lo mismo. Si se le bajan los aportes al trabajador pierde el BPS, pero es impensable que a la empresa se le siga trasladando.

Si hacemos la ficción que trabajador hace reintegro de dinero, cobra un líquido, si la tasa personal aumentasen reclamarían un aumento salarial.

Hubo voluntad de aumentar el aporte patronal aún más, porque la manufacturera tenía tasa cero y se la aumentó al 7.5%.

9. ¿Cuál es la debilidad de un sistema basado en contribuciones?

La tendencia mundial es a universalizar prestaciones, incluso jubilaciones, de la PEA (población económicamente activa), el 68% son los que cotizan, por lo que un 32% está en la informalidad. Los que tienen más de 65 años tienen una cobertura del 96% y los que no trabajaron tienen acceso a una pensión o a jubilarse por testigos. Si todo está universalizado, entonces no está bien que carguemos al trabajo, tenemos que eliminar las contribuciones, tenemos que ir a regímenes por impuestos.

Estos regímenes universales inducen a la informalidad, a que no se realicen aportes.

Habría que vincularlo más al trabajo para obligar a la gente que cotice, pero a su vez, que las prestaciones estén vinculadas al trabajo, sino lo que hago es acelerar los procesos hacia la informalidad, en caso de que no bajemos los aportes.

10. ¿Afecta en alguno de los sectores estudiados la medida de gravar las partidas que estaban exentas (La alimentación en los días efectivamente trabajados, la cobertura médica, el seguro de vida y el transporte ida y vuelta a la casa del trabajador)?

Los sectores se resistían a pagar los aportes de las partidas, ya que cuando negociaron estaban exoneradas, y ahora cambiaron sus costos, dado que por la ultratividad de los consejos de salarios, termina siendo un costo más porque no lo van a poder renegociar.

11. ¿Es beneficioso para el sistema que el financiamiento sea menos contributivo? ¿Cómo cree que es mejor financiar la seguridad social: a través de cotizaciones o a través de impuestos?

La mejor seguridad social es el empleo, y el país necesita tanta seguridad social como sea posible y sustentable, sin que se comprometa la necesaria creación de empleos formales. Si seguimos cargando de contribuciones, para tener una mejor seguridad social vamos a quedarnos con un país lleno de informales, porque quieren quedarse con ese plus del 20% si evadimos el IVA y aportes. ¿Qué negocio te deja como evadir?

ANEXO II: COTIZACIONES MONEDAS PAISES OBJETO DE ESTUDIO

País	Moneda	Cotización al 28.02.10 en \$ uruguayos ¹
ARGENTINA	PESO ARGENTINO	5,044
BRASIL	REAL	10,537
PARAGUAY	GUARANÍ	0,00414
CHILE	PESO CHILENO	0,0378
ESTADOS UNIDOS	DÓLAR	19,810
INDIA	RUPIA INDIA	0,430
CHINA	YUAN	2,902

¹www.bcu.gub.uy