



Documentos de Trabajo

Presentación de la política de exoneraciones de aportes a la
seguridad social en Uruguay

Marisa Bucheli y Andrés Vigna

Documento No. 12/06
Octubre, 2006

Presentación de la política de exoneraciones de aportes a la seguridad social en Uruguay

Marisa Bucheli y Andrés Vigna*

RESUMEN

En Uruguay, la estructura efectiva de tasas de aportación patronal a la seguridad social varía entre sectores de actividad. Ello sucede debido a que, desde los años cincuenta y con renovado énfasis en los noventa, se han aplicado exoneraciones que fueron justificadas en el interés general de la población, en incentivar la contratación de ciertos grupos poblacionales o en mitigar el efecto de coyunturas macroeconómicas adversas. Así, desde empresas o instituciones específicas hasta sectores de actividad completos se ven exentos total o parcialmente del pago de los aportes patronales. En este trabajo se revisa la normativa que dio origen a estas exoneraciones y se describen las características de los puestos de trabajo exonerados en base a la información proporcionada por la Unidad de Historia Laboral de la ATYR del BPS. Finalmente, se reseñan los trabajos que estudian el efecto que estas exoneraciones han tenido sobre la recaudación del BPS y sobre el nivel de empleo, haciendo hincapié en los efectos que tendría la aplicación de la tasa de aporte patronal uniforme que se propone en la Reforma Tributaria que actualmente se encuentra a estudio en el Parlamento.

Palabras claves: exoneración de aportes patronales a la seguridad social

Keywords: payroll taxes

JEL: J32, J38

* dECON, FCS, UdelaR. Direcciones electrónicas: marisa@decon.edu.uy ; avigna@decon.edu.uy

ABSTRACT

In Uruguay, the payroll tax rates that take the form of mandatory contributions to the social security system paid by employers differ among industries. This is the result of different policies. Since the 1950s, the law has permitted exemptions based on three criteria: a) the “general interest”, which led to some firms enjoying discretionary subsidies; b) to subsidize the employment of some specific groups; c) to smooth the consequences of adverse macroeconomic shocks on employment. In this document we present the norms about exemptions, we describe the characteristics of the subsidised jobs and we report the results of Uruguayan studies about the relation between payroll taxes and employment.

Introducción

Desde los años cincuenta, Uruguay ha venido realizando excepciones en el pago de las contribuciones a la seguridad social. Como consecuencia, a comienzos de los años noventa se registraba una diversidad de exoneraciones originadas en consideraciones sobre el interés general de prestar apoyo a determinadas actividades debido al fin perseguido (por ejemplo, las actividades de enseñanza). A mediados de los años noventa, sobre la base que la política cambiaria estaba induciendo a una pérdida de competitividad, el gobierno recurrió a exonerar a algunos sectores de actividad considerados con mayor exposición a esta situación con el fin de disminuir los costos laborales. Con la recesión que comenzó en 1999 y la profundización de la crisis a principios del milenio, las exoneraciones se extendieron hacia otros sectores para contrarrestar la caída de la producción y el empleo. El resultado de estas prácticas ha llevado a que, en la actualidad, las tasas efectivas de aporte de los distintos sectores sean muy heterogéneas. En este marco, uno de los principales objetivos del proyecto de Reforma Tributaria en estudio en el Parlamento consiste en eliminar estas asimetrías bajo la justificación de que los sectores que más se benefician de exoneraciones no son los que más generan empleo en el país¹.

El objetivo de este informe es presentar la normativa sobre el uso reciente de las exoneraciones en Uruguay y alguna información cuantitativa para describir su alcance. El informe se estructura de la siguiente manera. En la sección 1 se realiza una revisión de programas de subsidio al empleo implementados en otros países y algunas conclusiones sobre sus evaluaciones. En la sección 2 se presenta la normativa uruguaya sobre exoneraciones de pagos a la seguridad social desde los años noventa mientras que en la sección 3 se realiza una descripción de la fuerza de trabajo afectada por el instrumento. En la sección 4 aparece una revisión de los estudios hechos para el país sobre este tema y finalmente, en la sección 5 se concluye.

¹ El mencionado proyecto plantea una tasa única del 7,5% para los sectores industrial, comercial y de servicios que desarrollan sus actividades en la órbita privada, y para las empresas públicas no financieras; en el caso del sector agropecuario, se establecerá un sistema de aportes patronales basado en el criterio de equidad horizontal que contemple las peculiaridades del sector.

1. Evidencia internacional sobre las políticas de subsidio al salario

Bajo el título genérico de subsidios al salario /empleo se hace referencia a una modalidad de política activa de mercado de trabajo que comprende diversos diseños, siendo la exoneración de contribuciones a la seguridad social una de las herramientas posibles. Esta política se usa fundamentalmente con dos objetivos que, aun cuando puedan aparecer simultáneamente, refieren a dos tipos de problema distintos.

A veces el propósito es reducir desbalances entre grupos de población, como por ejemplo cuando se observan diferencias regionales o cuando se hace referencia a fuerza de trabajo con desventajas específicas, como es el caso de jóvenes de bajos recursos o desocupados de larga duración. La idea es que al subsidiar la contratación, se compensa a los empleadores por los costos iniciales de selección y entrenamiento. Al terminar el período de subsidio, se espera que el trabajador haya alcanzado un nivel de productividad que justifique que la empresa continúe la relación laboral.

Otras veces el subsidio se utiliza para moderar los efectos de la baja del ciclo económico. En este caso, la idea es ofrecer un incentivo –vía menores costos laborales– a los empleadores para que contraten nuevos trabajadores o mantengan al personal que por razones económicas sería despedido.

Si bien no siempre es fácil clasificar todos los programas según estos dos tipos de objetivo, a continuación se procura presentarlos en dos apartados separados. En un tercer apartado se resume la evidencia sobre la relación más general entre impuestos al trabajo y desempleo.

1.1. Programas destinados a grupos específicos de trabajadores

Gran parte de los programas de subsidio al empleo implementados en los países desarrollados en los últimos años han procurado ser selectivos y brindan un subsidio directo a la empresa o al trabajador participante.

Fay (1996), Dar y Tzannatos (1999) y Martín y Grubb (2001) recopilaron evaluaciones de programas de mercado de trabajo y en particular, de subsidios al empleo, recogiendo fundamentalmente la experiencia de los países de la OCDE. Más recientemente, Betcherman, Olivas y Dar (2004) compilieron nuevas experiencias con particular énfasis en los países en transición.²

² Se evalúan 23 programas –5 de manera experimental y el resto cuasi-experimental- de los cuales 17 corresponden a países industrializados, 5 a países en transición y uno a un país en desarrollo (experiencia de Proempleo en Argentina).

Estas recopilaciones indican que los programas de los últimos años han recurrido al subsidio directo de grupos específicos: jóvenes, mujeres, discapacitados, desocupados de larga duración. Sus evaluaciones, en general coinciden en encontrar altos efectos de peso muerto y sustitución³. Además, con escasas excepciones, las evaluaciones experimentales no encuentran resultados positivos en los salarios ni la empleabilidad futura de los beneficiarios del programa. Las excepciones, ya sea porque presentaron ganancias netas en el empleo y /o en los salarios, refieren a programas que estaban acompañados de otros elementos como, por ejemplo, capacitación y asistencia en la búsqueda de empleo.

Marshall (2004) realiza una recopilación de programas activos implementados en América Latina. Entre ellos, cita varios casos de implementación de subsidios al empleo de carácter selectivo. A veces, el subsidio es un componente más de un programa mayor, como en el caso de los programas de capacitación y asistencia a la búsqueda de empleo dirigidos a jóvenes de bajos recursos (por ejemplo, *Primer Empleo* en Brasil o *Projovent* en Uruguay). En otros casos, el subsidio es el núcleo del programa como en *Bonificación al Empleo* en Chile –que da preferencia a los jefes de hogar que acrediten ser el único ingreso familiar- o *Más y Mejor Trabajo* en Argentina, destinado a los desocupados de programas sociales. En ambos casos, se trata de un incentivo financiero a las empresas contratantes de participantes del programa.

En general, las experiencias latinoamericanas carecen hasta el momento de evaluaciones de impacto. Una excepción es el programa *Proempleo* implementado en Argentina entre los años 1998 y 2000. Este consistió en dar un cupón a una muestra aleatoria de participantes del programa de empleo temporal *Trabajar*; las empresas contratantes de estos trabajadores adquirirían derecho a recibir un subsidio por una proporción del salario⁴. Para un sub-grupo de estos trabajadores, se brindaba además una capacitación. La evaluación de impacto –que se realizó a partir del seguimiento durante 18 meses de una muestra de participantes y una de control– no detectó efectos sobre el salario pero dio resultados positivos en términos de empleo: la inserción laboral pos programa de los participantes fue de 14%, en comparación con el 8% del grupo de control. El mayor efecto se percibió en mujeres y jóvenes, así como en quienes además realizaron alguna capacitación (Galasso, Ravallion y Salvia, 2001).

3 El efecto de peso muerto se verifica cuando los resultados del programa no difieren de los que cabría esperar en ausencia del mismo (por ejemplo, cuando debido a un subsidio al empleo se crea un puesto de trabajo que de todas maneras se hubiera creado en ausencia del subsidio). El efecto sustitución, por su parte, refiere a la situación en que un trabajador contratado en un empleo subsidiado sustituye a otro no subsidiado que hubiese sido contratado en ausencia del programa, provocando que el efecto neto sobre el empleo sea nulo.

4 El subsidio a las empresas ascendía a un 75% del salario mínimo cuando contrataran personas mayores de 45 años y a 50% cuando contrataban personas más jóvenes.

A partir de las experiencias recopiladas, se suele recomendar afinar la focalización y el monitoreo ya que pueden reducir costos, en particular los de peso muerto o de sustitución, aunque es probable que cuanto más controles se implementen para evitar el abuso de los empleadores, menor sea la cantidad de empresas que estén dispuestas a participar de este tipo de programas. Otro factor importante para la efectividad tiene que ver con la época de aplicación: los programas son en general más efectivos cuando la economía está en las primeras fases de un proceso de recuperación debido a que entonces se registra un aumento de la demanda de trabajo.

1.2. Programas destinados a amortiguar los efectos negativos de coyunturas adversas

El subsidio justificado por los efectos negativos sobre el empleo de la caída de la actividad suele no ser selectivo en cuanto a la fuerza de trabajo. En todo caso, selecciona sectores de actividad o regiones particularmente afectados por coyunturas recesivas. Esto es, se busca incentivar la demanda de trabajo en determinadas empresas en vez de promover la contratación de grupos poblacionales específicos.

En los países desarrollados, este tipo de medida ha sido menos frecuente que el subsidio focalizado. Entre los pocos países que han usado recientemente el instrumento para incentivar la demanda de trabajo, Finlandia exoneró el pago de contribuciones a la seguridad social (pensiones y seguro por enfermedad) en veinte municipalidades de alto desempleo.⁵ Desde el punto de vista de la evaluación, los programas regionales presentan facilidades ya que permiten comparar las empresas en zonas afectadas y no afectadas. Korkeamäki y Uusitalo (2004) evalúan que la medida fue exitosa: el empleo y la masa salarial crecieron más en las empresas situadas en la región exonerada, debido a una menor tasa de cierre de empresas.

En América Latina en cambio, las exoneraciones motivadas en choques negativos han sido comunes en los últimos años y a menudo han formado parte de un grupo de medidas más amplio. En Argentina, entre 1995 y 1998, existían los llamados *Contratos de Empleo Promocionales* que consistían en otorgar a las empresas que contrataran nuevos trabajadores una reducción de los aportes patronales a la seguridad social, con la característica adicional de que los trabajadores contratados bajo esta modalidad renunciaban al derecho de indemnización por despido. Más recientemente, ante la pérdida de competitividad internacional ocasionada por la sobrevaluación del peso argentino, se recurrió a reducir

⁵ Previo al cambio, la tasa de las contribuciones a la seguridad social que los empleadores debían pagar oscilaba entre 2,95 y 6% de la masa salarial. La medida se implementó por tres años a partir de 2003 y fue financiada con un aumento de las contribuciones fuera de la región objetivo de 0,014 puntos porcentuales.

costos laborales no-salariales (alícuotas de contribuciones patronales, etc). A su vez, a raíz de la crisis de 1995, algunas entidades federativas de México establecieron un subsidio temporal que eximía a las empresas del pago al impuesto del 2% sobre la nómina por cada empleo adicional que generaran por encima del promedio del año anterior. En Uruguay, tal como se detalla más adelante, se recurrió a la exoneración de contribuciones a la seguridad social para incentivar la demanda de trabajo en el contexto adverso de mediados de los años noventa; el uso de este instrumento se profundizó posteriormente con la crisis de principios del milenio.

1.3. La evidencia sobre la relación entre impuestos, salario, empleo y desempleo

Los efectos de los impuestos laborales sobre el mercado de trabajo han captado la atención en el marco del estudio de la incidencia de los costos laborales sobre el desempleo. Estos estudios, a diferencia de los análisis de programas que no tienen cobertura general, tienen la dificultad de no contar con un grupo de control que no haya experimentado una variación de la tasa. Los análisis entonces recurren a dos grandes tipos de estrategias: un grupo utiliza datos agregados y buscan explotar diferencias temporales o diferencias entre países; otro grupo de estudios recurre a microdatos.

Kugler y Kugler (2002) sintetizan los principales resultados de la literatura empírica basada en series temporales indicando que los resultados no son robustos. En algunos casos, se encuentra que el aumento en la tasa de imposición a la nómina se traslada completamente hacia los salarios reales, esto es, no tiene impacto alguno sobre el empleo. Sin embargo, otros estudios incluso para el mismo país, estiman traslados parciales hacia los salarios y por lo tanto, cierto efecto sobre el empleo.

A su vez, Daveri (2001) resume los principales resultados de estudios que explotan diferencias entre países, señalando también que quienes se preguntan si los impuestos aumentan el desempleo no brindan una respuesta única.

Uno de los problemas más difíciles de resolver en estos trabajos empíricos es el sesgo de endogeneidad. La endogeneidad proviene de que la relación entre variables puede estar originada por una causalidad que va desde el desempleo hacia la tasa de impuestos. Por ejemplo, un choque adverso externo podría elevar el desempleo y por lo tanto, incentivar al gobierno a aumentar las tasas impositivas. En los casos latinoamericanos presentados en la sección anterior, este sesgo está presente desde el momento que la exoneración a determinadas actividades está motivada en evitar la reducción del empleo en esos renglones.

Los estudios basados en microdatos buscan solucionar estos problemas de los datos agregados, tratando de encontrar instrumentos confiables para las estimaciones. Dos de este tipo de trabajos

analizan países latinoamericanos. Gruber (1995) estudia el efecto de la reducción de los impuestos a la nómina en el marco de la privatización del sistema de seguridad social en Chile y encuentra un traslado completo a salarios y ningún efecto sobre el empleo. A su vez, Kugler y Kugler (2002) analizan el efecto del aumento (en promedio del 10,5%) de los impuestos a la nómina en Colombia que siguió a la reforma de la seguridad social y encuentran un traslado parcial hacia salario con un efecto sobre el empleo. En particular, sus estimaciones indican que los salarios cayeron un 2% al tiempo que el empleo lo hizo en un 4%.

2. El uso de la exoneración de aportes a la seguridad social en Uruguay

En Uruguay, los tributos que recaen sobre los salarios pueden dividirse en tres grandes componentes: los impuestos, el seguro de accidentes laborales y enfermedades profesionales y las contribuciones al sistema de seguridad social. Mientras que el valor de los seguros se determina caso a caso, los impuestos y las contribuciones se rigen por normas generales.

Los impuestos comprenden el impuesto a las retribuciones personales (IRP) y el recaudado para el Fondo de Reversión Laboral (FRL). El IRP grava los salarios de acuerdo a tasas crecientes⁶. Desde su creación en el año 1982 hasta 2002, las tasas sufrieron pocos cambios. A principios del año 2002, el impuesto consistía en una tasa patronal de 1% del salario y en una personal de 2% para salarios entre 3 y 6 salarios mínimos y de 6% para salarios superiores. Ese año, a raíz de los problemas financieros del sector público, el número de franjas fue aumentado y las tasas fueron elevadas, lo que se revirtió en el año 2004.

El impuesto destinado al FRL fue creado en el año 1992 y consistía en un aporte personal de 0,25%. Desde entonces, ha sufrido modificaciones y han existido períodos de exoneración. En la actualidad consiste en un aporte patronal de 0,125% del salario y un aporte personal de idéntico monto.

Las contribuciones a la seguridad social comprenden aportes al Programa de invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS) y aportes al programa de seguro de enfermedad. En ambos casos, la normativa prevé aportes personales y patronales proporcionales a la remuneración. Estas contribuciones generan derecho a prestaciones luego del retiro y cubre al trabajador de ciertas contingencias (enfermedad, accidente, pérdida de trabajo y maternidad). A diferencia de los otros tributos, la contribución al sistema

⁶ El proyecto de Reforma Tributaria propone la eliminación de este impuesto y su sustitución por otro –el Impuesto a la Renta de las Personas Físicas– de base imponible más amplia que grave no sólo a las rentas del trabajo, sino también a las del capital.

de seguridad social es obligatoria no solamente para los asalariados sino también para los patrones y para el autoempleo.

Institucionalmente, el BPS es el organismo encargado de centralizar la administración de la mayoría de las prestaciones⁷. Existen además otras cajas con regímenes especiales y coberturas de grupos específicos: policías, militares, profesionales liberales, escribanos y trabajadores del sistema financiero. Alrededor del 87% de las pasividades son cubiertas por el BPS, 10% por las Cajas Militar y Policial y el resto por las otras cajas.

El BPS se estructura en base a distintas cajas clasificadas según actividades. La Caja de Industria y Comercio —que cubre no solamente a trabajadores estrictamente de esos sectores de actividad- nuclea a la mayoría de los beneficiarios, respondiendo por más de la mitad de los trabajadores dependientes (cuadro 1). A su vez, la cuarta parte de estos trabajadores son del sector público (atendidos en la denominada Caja Civil y Escolar) y el resto se divide entre la Caja Rural, la Caja del Servicio Doméstico y la Caja de la Construcción.

Cuadro 1. Cotizantes del BPS. Diciembre de 2004.			
	Número de personas	Distribución (%)	
		Todos	Dependientes
Patrones	168.816	17,9	
Industria y Comercio	90.556	9,6	
Rural	78.260	8,3	
Dependientes	771.710	82,1	100,0
Sector privado	585.070	62,2	75,8
Industria y Comercio	423.107	45,0	54,8
Rural	93.130	9,9	12,1
Servicio Doméstico	39.294	4,2	5,1
Construcción	29.539	3,1	3,8
Sector público	186.640	19,8	24,2
Total	940.526	100,0	

Fuente: Asesoría Económica y Actuarial, BPS

Las tasas de aporte difieren entre Cajas. A su vez, algunas actividades están exentas y otras han gozado de exoneraciones temporales. Estas excepciones refieren a exoneraciones de pago parcial o total

⁷ Con la reforma de la seguridad social implementada en 1996 coexisten dos sistemas: uno “solidario” o de “reparto” y otro de capitalización individual; sin embargo, el BPS mantiene la recaudación de la totalidad de las contribuciones por IVS para luego entregar a cada AFAP la porción correspondiente a sus afiliados.

de los aportes patronales, estando expresamente prohibido por ley la exoneración del pago del aporte personal. Estas exoneraciones no afectan los beneficios del trabajador.

Cuadro 2. Contribuciones del sector privado al BPS por Cajas. En porcentaje.											
Período		Aportes a IVS						Seguro por enfermedad		Aporte Unificado (ii)	
		Industria y Comercio		Rural (i)		Doméstico		Industria y Comercio; Rural; Doméstico		Construcción	Trabajadores a domicilio
Año	Mes	Patronal	Personal	Patronal	Personal	Patronal	Personal	Patronal	Personal		
1989	Oct	13	13	Varias	10-13	13	13	4	3	80	30
1990	Mar	16,5	13	Varias	10-13	16,5	13	4	3	94	33
1991		16,5	13	Varias	10-13	16,5	13	4	3	94	33
1992		16,5	13	Varias	10-13	16,5	13	5	3	95	33
1993	Ene	14,5	13	Varias	10-13	14,5	13	5	3	92	33
1994		14,5	13	Varias	10-13	14,5	13	5	3	92	33
1995	Jun	14,5 (iii)	13	Varias	10-13	14,5	13	5	3	92	33
1996	Ene	14,5	13	1,5	10-13	12,5	15	5	3	92	33
1996	Abr	12,5 (iv)	15	1,5	10-13	12,5	15	5	3	92	32,5
1997		12,5	15	1,5	10-13	12,5	15	5	3	92	32,5
1998		12,5	15	1,5	15	12,5	15	5 (v)	3	92	32,5
1999	Ene	12,5	15	1,143	15	12,5	15	5	3	92	32,5
2000	Ene	12,5 (vii)	15	0,756	15	12,5	15	5	3	92 (vi)	32,5
2001	Jun	12,5 (viii)	15	0	15	12,5	15	5 (ix)	3	92	32,5
2002		12,5 (x)	15	0	15	12,5	15	5	3	92 (xi)	32,5
2003		12,5	15	0	15	12,5	15	5	3	92	32,5
2004		12,5	15	0	15	12,5	15	5	3	82	32,5

(i) El aporte patronal depende del tamaño y tipo de explotación. Las tasas presentadas son por mil por hectárea. En cuanto al aporte personal, hasta 1998 dependía de la categoría ocupacional.

(ii) El aporte unificado de la construcción comprende los aportes patronales y personales a IVS, la licencia y el aguinaldo, el seguro por enfermedad, el seguro de accidentes y la caja profesional. El aporte unificado para los trabajadores a domicilio incluye el IRP.

(iii) Reducción de 14,5% a 8,5% del aporte patronal IVS para la industria manufacturera entre junio de 1995 y abril de 1996.

(iv) Reducción de 12,5% a 6,5% del aporte patronal IVS para la industria manufacturera entre abril de 1996 hasta junio de 2001.

(v) Reducción de 5% a 3% del aporte patronal de seguro por enfermedad para los dependientes del sector rural y los patronos unipersonales desde enero de 1998 hasta junio de 2001, que se reduce a 2,5%.

(vi) Reducción del aporte patronal del 75% para las obras privadas que cumplan con determinados requisitos a partir de enero de 2000.

(vii) Reducción de 12,5% a 6,5% del aporte patronal IVS para el transporte terrestre de carga entre octubre de 2000 y junio de 2001

(viii) Eliminación del aporte patronal IVS para la industria manufacturera, transporte terrestre de carga, transporte colectivo de pasajeros de líneas urbanas y suburbanas desde junio de 2001.

(ix) Reducción de 5% a 2,5% del aporte patronal de seguro por enfermedad para la industria manufacturera y para la Caja Rural.

(x) Eliminación del aporte patronal IVS para los taxis y remises desde mayo de 2002.

(xi) Reducción de la tasa de aporte unificado para las obras privadas nuevas o reactivadas desde octubre de 2002.

Fuente: Asesoría Económica y Actuarial, BPS

En el cuadro 2 se presentan los regímenes generales de las Cajas gestionadas por el BPS que administran la seguridad de los trabajadores del sector privado⁸, esto es, las tasas que deben ser aplicadas a quienes no están exceptuados. En general, estas tendieron a disminuir entre 1990 y 1996. Desde entonces, los regímenes generales no han sufrido modificaciones al menos hasta el año 2004 con excepción de la Caja Rural. En este caso continuó una tendencia a la disminución hasta que el aporte patronal a IVS fue eliminado en junio de 2001.

Tal como se mencionó, estos regímenes generales no aplican para una variedad de casos ya que existen exoneraciones parciales o totales de aportes patronales. Las excepciones comenzaron en los años cincuenta, cuando por ejemplo se exoneró a los institutos de enseñanza privada e instituciones culturales. Desde entonces, las excepciones se multiplicaron basándose en razones que podrían resumirse como motivadas en el interés general de la población. Cabe señalar que las exoneraciones a las instituciones religiosas, educativas y culturales tienen carácter constitucional. Un detalle de estas excepciones aparece en el Anexo 1.

Ello produjo que a principios de los años noventa el listado de excepciones fuera heterogéneo, refiriendo a veces a actividades (prensa, institutos religiosos, deportes, partidos políticos, astilleros y talleres navales, etc.), otras veces a formas empresariales (cooperativas de consumo y de producción) y en otras ocasiones, a instituciones específicas. Como consecuencia, existe en la actualidad una compleja estructura de tasas en las que se puede distinguir unas cincuenta causales (algunas de ellas conteniendo varias sub-causales).

En los años noventa, se aprobaron varias leyes que crearon nuevas excepciones basadas en otro tipo de razones.⁹ Así, en el contexto de programas activos de mercado de trabajo focalizados, se utilizó la exoneración como herramienta para incentivar la contratación de grupos poblacionales específicos.

Primero, con la ley 16.320 del año 1992 –que creó el FRL y organismos destinados a elaborar y gestionar políticas de empleo- se reglamentó la creación de una nómina de trabajadores desempleados cuya contratación estaría sujeta a exoneración total de los aportes patronales (si bien la mitad de este monto debía verse al FRL) durante noventa días. Segundo, la ley 16.873 –conocida como la Ley de Empleo Juvenil- del año 1998 creó una figura de contratos a término destinados a jóvenes, los cuales están exonerados del aporte patronal IVS y de seguro por enfermedad. Tercero, la ley 17.292 del año

⁸ Las tasas de aportes patronales del sector público difieren según se trate de Gobiernos Departamentales (16,5%), Entes Autónomos y Servicios Descentralizados (24,5%), y Ministerios de la Administración Central (19,5%). En el proyecto de Reforma Tributaria las mismas se mantendrían incambiadas, con la excepción ya mencionada de las empresas públicas no financieras.

⁹ También se continuó otorgando nuevas excepciones motivadas en un espíritu similar al del pasado (por ejemplo, las radioemisoras o los hogares de ancianos sin fines de lucro).

2001 –conocida como la ley de Urgencia- estableció una serie de exoneraciones de aportes patronales IVS a regir durante ese año. Entre otras disposiciones, eliminó el aporte de los dependientes que en ese año fueran contratados o reincorporados del seguro de desempleo y de los titulares de empresas unipersonales con edad entre 18 y 29 años registrados a partir de la vigencia de la ley. En el año 2003, la ley de Fomento de Empleo (17.703) volvió a beneficiar la contratación de trabajadores en seguro de paro.

A diferencia de este tipo de exoneraciones focalizadas a grupos de población, a partir de 1995 la mayoría de las rebajas de aportes fueron destinadas a sectores de actividad a efectos de reducir sus costos laborales. Así, a pesar de la aparente estabilidad presentada en el cuadro 2, las tasas se redujeron para un importante número de empresas a través de excepciones tal como figura en las notas del cuadro 2 y se detalla en el Anexo 2.

En términos generales, en los años 1995 y 1996 los aportes patronales para las tareas del ciclo manufacturero fueron reducidos a la mitad, rebajándose con tasas intermedias a las actividades relacionadas o combinadas. Estas exoneraciones fueron prorrogadas y el proceso culminó con la eliminación del aporte en el año 2001. Además, las exoneraciones se extendieron a actividades del transporte, a la construcción de obras privadas –con determinados requisitos- y a las actividades agropecuarias.

Esta evolución se refleja en el cuadro 3, que presenta una estimación del BPS (2005) de las tasas de aporte patronal IVS promedio efectivamente pagado entre 1998 y 2004 en las distintas cajas. En el caso de la Caja del Servicio Doméstico, todos los años se registra una tasa efectiva de 12,5%; esta tasa es la prevista en la normativa para los trabajadores del sector privado. Obsérvese sin embargo que para la Caja de Industria y Comercio la tasa es 10,5% en el año 1998 y se reduce durante el período hasta llegar a 5,7% en el año 2004. Reducciones aún superiores ocurren para la Caja de la Construcción y la Rural.

Cuadro 3. Tasa de aporte patronal IVS promedio. En porcentaje.						
Año	Industria y Comercio	Construcción	Civil y Escolar	Rural	Doméstico	Total
1998	10,5	8,1	21,4	10,5	12,5	13,7
1999	10,6	8,1	21,1	8,6	12,5	13,7
2000	7,8	7,3	21,4	5,3	12,5	12,0
2001	7,2	5,6	21,3	3,7	12,5	11,6
2002	6,4	5,2	19,5	4,2	12,5	10,6
2003	6,0	2,8	18,4	2,9	12,5	10,1
2004	5,7	2,1	19,7	3,1	12,5	10,2

Fuente: BPS, *Comentarios de la Seguridad Social N°7*, Asesoría Económica y Actuarial, abril-junio 2005

3. Características de los puestos de trabajo exonerados

3.1. La base de datos

Los datos utilizados provienen de una muestra de trabajadores registrados en el BPS y la base fue proporcionada por la Unidad de Historia Laboral de la Asesoría Tributaria y Recaudación del BPS (ATYR-BPS).

La muestra refiere al stock de afiliados en abril de 1996 más los nuevos afiliados entre ese mes y diciembre de 2004, teniéndose datos sobre 74.334 personas. Para todas ellas se cuenta con información sobre todos sus puestos de trabajo cotizados en BPS, incluyendo los períodos en que la persona no está trabajando pero está siendo subsidiada por estar en el seguro de paro, enfermedad, etc. Para la descripción de esta sección, se eliminó la información que no corresponde estrictamente a un puesto ocupado (como el mencionado caso del trabajador desempleado que está cobrando subsidio) y un conjunto de casos en que los trabajadores solamente aportan al BPS por el seguro de enfermedad.¹⁰ El número promedio de trabajadores en el período de puestos de trabajo es 45.878, registrándose un número mayor a comienzos del período (algo más de 45.600 en 1996) que al final (menos de 44.000 en 2004).

En el cuadro 4 aparece la distribución de puestos entre cajas. Algo menos del 80% de los puestos (en promedios anuales) corresponde a situación de dependencia.

Cuadro 4. Participación de distintos tipos de puestos de trabajo en la muestra de los registros de Historia Laboral. En porcentaje.									
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Patrones	20,7	21,2	20,9	20,7	20,6	20,5	20,7	20,7	20,5
Industria y Comercio	14,9	14,9	14,8	14,6	14,4	14,4	14,4	14,2	14,1
Rural	5,8	6,3	6,2	6,1	6,1	6,2	6,4	6,6	6,4
Dependientes	79,3	78,8	79,1	79,3	79,4	79,5	79,3	79,3	79,5
Sector privado	58,4	59,3	60,2	60,0	59,9	59,8	59,0	59,0	61,8
Industria y Comercio	45,6	46,1	46,2	45,8	45,9	45,7	44,9	44,0	45,5
Rural	8,6	8,8	8,7	8,5	8,4	8,7	8,9	9,8	10,5
Servicio Doméstico	2,7	3,0	3,2	3,4	3,5	3,5	3,7	3,9	4,0
Construcción	1,4	1,5	2,1	2,4	2,1	1,9	1,4	1,3	1,8
Sector público	20,9	19,5	18,9	19,2	19,5	19,6	20,3	20,3	17,7
Total	100,0								

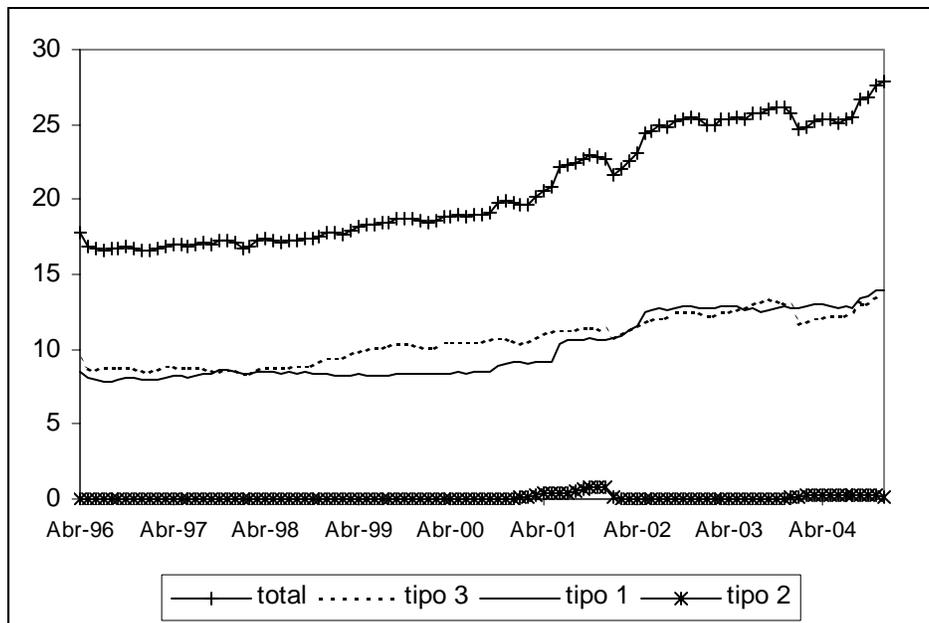
Fuente: elaboración propia en base a Unidad de Historia Laboral, ATYR-BPS

¹⁰ La ley 16.565 del año 1994 dispuso que determinadas ocupaciones se ampararan en la Caja Bancaria y no en el BPS, excepto en lo que refiere al seguro por enfermedad.

3.2. Características

Tal como cabe esperar, desde 1996 el peso de los puestos de trabajo con algún tipo de exoneración ha venido creciendo lo que se ilustra en la gráfica 1. En promedio para los nueve meses con que se cuenta información en el año 1996, la exoneración se aplica para 17% de los puestos de trabajo. En el año 2004 esta cifra se eleva a 26%.

Gráfica 1. Porcentaje de trabajadores en situación de exoneración de aporte patronal.



Fuente: elaboración propia en base a Unidad de Historia Laboral, ATYR-BPS

La información de Historia Laboral contiene una variable que distingue 15 tipos de exoneración. Estos fueron agregados en tres, buscando distinguir las excepciones motivadas en aspectos macroeconómicos, las provenientes de legislación que fomenta la contratación de determinados grupos poblacionales y finalmente los casos de corte tradicional en los que existió cierta discrecionalidad del legislador.

En la gráfica 1 aparece el peso en el total de puestos de estos tres tipos de exoneración; en los Anexos 3 a 6 se presentan estos porcentajes para los promedios anuales. La denominada exoneración tipo 1 refiere a las motivadas en aspectos macroeconómicos. La exoneración tipo 2 recoge las causales motivadas en contrataciones especiales como los mencionados contratos específicos de jóvenes, trabajadores contemplados en la reconversión laboral y reincorporados del seguro de paro. La exoneración tipo 3 es la descrita en los registros de HL como “exoneración de la empresa” y estaría recogiendo las causales que no se originan ni en la motivación por la caída del ciclo económico ni en la

contratación de trabajadores especiales. Cabe señalar que las exoneraciones realizadas a las empresas de construcción a partir del 2001 –que se motivaron en el declive de la actividad- están comprendidas dentro de este grupo. Sin embargo, la contribución de la construcción al peso total de las exoneraciones es muy pequeña debido a que la participación en el total de registro también lo es.

Tal como se ilustra en la gráfica 1, el peso de las exoneraciones por motivaciones anticíclicas (tipo 1) ha sido similar al de las discrecionales más tradicionales (tipo 3). Así, en promedio para el período 1996-2004, el 20,6% de los puestos estuvo sujeto a algún tipo de exoneración: el 10% se debió a las del tipo 1; 0,5% a exoneraciones de puestos de la construcción y 10% al resto de las excepciones clasificadas como tipo 3. Nótese el despreciable peso de las exoneraciones tipo 2; ello puede explicarse no solamente por ser transitorias y para grupos acotados de trabajadores, sino que además es previsible que en un período de declive de la economía y de expansión de las excepciones, haya caído el incentivo del uso de contratos especiales.

Con respecto a la evolución, la normativa reseñada en la sección 2 permite explicar el importante crecimiento de las excepciones tipo 1. Sin embargo, obsérvese que también lo han hecho las excepciones tipo 3. Tal como aparece en el cuadro 5, aún excluyendo la construcción se constata que las excepciones discrecionales continuaron creciendo en forma paralela a las motivadas en razones anticíclicas: en efecto, la contribución de éstas creció de 8% en 1996 a 13,1% en 2004 mientras que para las discrecionales, lo hizo de 8,8% a 11,6%.

En el cuadro 5 aparece además la contribución de diferentes grupos al total del porcentaje de puestos exonerados. Una apertura por rama de actividad arroja que la construcción, la industria, el transporte y comunicaciones fueron los sectores que más contribuyeron al crecimiento de las exoneraciones, tal como se explica por la normativa motivada en el declive de la economía. Lo que también se recoge en dicho cuadro es que otros sectores también han contribuido, como el caso de los servicios, lo que se debería al impacto de las nuevas exoneraciones tipo 3.

Cuadro 5. Porcentaje de puestos exonerados y contribución de grupos. Promedio anual.								
Puestos	Porcentaje de exonerados						Contribución de grupos	
	Total		Tipo 1		Tipo 3		1996	2004
	1996	2004	1996	2004	1996	2004		
Todos	16,8	25,9	8,0	13,1	8,8	12,5	16,8	25,9
Causal								
Tipo 1	8,0	13,1	8,0	13,1			8,0	13,1
Tipo 2	0,0	0,2					0,0	0,2
Tipo 3 s / construcción	8,8	11,6			8,8	11,6	8,8	11,6
Construcción	0,0	0,9			0,0	0,9	0,0	0,9
Caja								
<u>Patrones</u>	<u>5,0</u>	<u>16,4</u>	<u>2,1</u>	<u>10,3</u>	<u>2,9</u>	<u>6,0</u>	<u>1,0</u>	<u>3,4</u>
Industria y Comercio	6,9	23,8	2,9	15,0	4,0	8,7	1,0	3,4
Rural	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
<u>Dependientes</u>	<u>19,9</u>	<u>28,3</u>	<u>9,6</u>	<u>13,9</u>	<u>10,3</u>	<u>14,2</u>	<u>15,8</u>	<u>22,5</u>
Sector privado	25,9	35,9	12,3	17,4	13,5	18,1	15,1	22,2
<i>Industria y Comercio</i>	<i>33,0</i>	<i>46,7</i>	<i>15,8</i>	<i>23,7</i>	<i>17,2</i>	<i>22,5</i>	<i>15,1</i>	<i>21,2</i>
<i>Rural</i>	<i>0,3</i>	<i>0,1</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,3</i>	<i>0,1</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>
<i>Servicio Doméstico</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>
<i>Construcción</i>	<i>0,4</i>	<i>51,8</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,4</i>	<i>51,8</i>	<i>0,0</i>	<i>0,9</i>
Sector público	3,3	1,8	1,9	1,3	1,4	0,4	0,7	0,3
Sector de actividad								
Sin dato	13,3	7,1	0,0	0,0	13,3	7,1	0,0	0,0
Agricultura y pesca	0,6	0,9	0,2	0,6	0,3	0,3	0,1	0,1
Minas y canteras	18,7	10,3	18,3	7,7	0,4	2,6	0,0	0,0
Industria manufacturera	51,6	78,2	49,4	75,7	2,1	2,2	7,7	9,5
Electricidad, gas y agua	3,1	2,0	3,1	2,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Construcción	2,3	33,3	0,2	0,4	2,0	32,7	0,1	0,9
Com., restaurantes y hoteles	3,8	8,0	2,3	2,8	1,5	4,6	0,6	1,2
Transporte y comunicaciones	8,5	45,0	0,4	41,8	8,1	3,1	0,6	3,4
Est. Fin. y serv. a empresas	1,9	7,2	0,8	3,0	1,1	3,6	0,1	0,5
Serv. Soc., com. y pers.	20,3	27,0	0,1	0,1	20,2	26,7	7,5	10,2
Tamaño de la empresa								
Sin dependientes	0,3	13,0	0,1	7,3	0,1	5,6	0,0	1,4
1 a 4 dependientes	2,7	11,9	1,5	7,3	1,2	4,6	0,6	2,6
5 a 19 dependientes	13,7	24,3	8,7	14,2	5,0	9,7	2,3	4,1
20 a 99 dependientes	31,8	41,7	19,8	22,4	12,0	19,0	4,1	5,8
100 o más dependientes	25,2	33,1	9,5	14,5	15,7	18,3	9,9	11,9

Cuadro 5. Porcentaje de puestos exonerados y contribución de grupos. Promedio anual. (cont.)								
Puestos	Porcentaje de exonerados						Contribución de grupos	
	Total		Tipo 1		Tipo 3		1996	2004
	1996	2004	1996	2004	1996	2004		
Sexo								
Hombre	15,8	26,6	9,5	17,0	6,3	9,3	9,0	14,5
Mujer	18,1	25,0	6,0	8,5	12,1	16,3	7,8	11,4
Grupo de edad								
Menor de 25	16,2	26,0	11,0	15,4	5,1	9,1	2,1	2,5
25 a 44	18,2	27,2	8,4	13,6	9,7	13,5	9,4	13,6
45 a 59	15,8	25,2	6,8	12,4	9,0	12,8	4,4	8,1
60 o más	12,7	20,1	5,0	10,8	7,7	9,3	1,0	1,7
Fuente: elaboración propia en base a Unidad de Historia Laboral, ATYR-BPS								

Más de la mitad del aumento del porcentaje de puestos exonerados se origina en la industria y el transporte. Si se calcula el porcentaje de puestos exonerados en estos sectores, se obtiene que aumentó de 52% en 1996 a 78% en 2004 para la industria y de 9% a 45% para el transporte y comunicaciones. La apertura por causal de exoneración indica que este crecimiento se originó en las leyes motivadas por la recesión.

A su vez, la construcción tiene poco peso para explicar el nivel y evolución del peso de las excepciones. Ello no quiere decir que no se registren exoneraciones en el sector: en la Caja de la Construcción se pasó de prácticamente la inexistencia de las exoneraciones a un peso de 52%. Con respecto a los servicios, el porcentaje de puestos exonerados pasó de 20% en 1996 a 27% en 2004. En este caso, el incremento está respondiendo a las exoneraciones tipo 3.

Los cambios en las exoneraciones no parecen haber tenido impacto diferenciado entre establecimientos de diferente tamaño ni entre trabajadores de distinto sexo y edad.

4. Estudios para Uruguay sobre el efecto de las exoneraciones

En Uruguay existen pocos estudios sobre el efecto de las exoneraciones de aportes a la seguridad social. Entre ellos, la Asesoría Económica y Actuarial del BPS ha venido realizando periódicamente estimaciones de las repercusiones que las exoneraciones vigentes tienen sobre el nivel de recaudación de recursos por contribuciones y sobre la estructura financiera del BPS. Las referencias a las últimas estimaciones refieren al año 2004 (BPS, 2005).

Con relación a la recaudación, el BPS señala que existe una notoria caída debida al efecto de las nuevas exoneraciones de aportes en el año 1995 y a las aprobadas a partir de 1999. Las estimaciones realizadas calculan la pérdida de recaudación de aportes patronales IVS, del seguro por enfermedad y las cargas salariales, como la diferencia entre lo recaudado efectivamente y lo que se habría recaudado sin la normativa, manteniendo constante el número de registros. Esto es, no incorpora la idea de que el número de puestos podría ser otro de no haber realizado excepciones.

Para el año 2004, última estimación realizada, encuentra que el monto de aportes patronales exonerados –lo que el BPS dejó de percibir– ascendió a 136 millones de dólares. Si se considera que el total de recursos obtenidos por el BPS en 2004 ascendió a 1.485,4 millones de dólares, el monto que se dejó de percibir a causa de las exoneraciones representa un 9,1% de los mismos, lo cual pone en evidencia la importancia de dicha pérdida en términos del financiamiento de la institución. La mayor parte (89%) de lo no percibido corresponde a aportes IVS, al tiempo que 11% corresponde al seguro por enfermedad. La Caja de Industria y Comercio es la que tiene mayor peso para explicar la pérdida de recaudación, con aproximadamente 108 millones de dólares, lo que implica un 80% del total.

En este contexto, BPS (2005) señala un cambio en la estructura financiera del BPS, en el sentido que los ingresos por contribuciones sobre la nómina se han ido reduciendo a la vez que cada vez tiene mayor importancia el financiamiento proveniente de los impuestos generales, como forma de ir compensando la pérdida de recaudación ocasionada por las rebajas y exoneraciones de aportes patronales. En efecto, mientras que en 1990 un 82% de los recursos obtenidos por la institución provenían de la recaudación de aportes, frente al 16% que provenían de impuestos afectados (esto es, impuestos o cuota parte de impuestos que el legislador previó fueran destinados al BPS) y el 2% provenientes de la asistencia neta del Estado necesaria para financiar el déficit del organismo, en 2004 la situación cambia. La recaudación de aportes representa sólo el 51% del total de recursos, y aumenta considerablemente el peso de los impuestos afectados y la asistencia neta que ascienden a 26% y 23% respectivamente. Cabe señalar que este cambio en la estructura de financiamiento tiene además otros dos orígenes: el cambio en la forma de ajuste de las pasividades y la creación del pilar de ahorro individual en el sistema jubilatorio.

Con respecto al impacto de las exoneraciones a la seguridad social sobre el nivel de empleo existen escasos antecedentes. Un trabajo que tiene relación con esta temática es el de Labadie y Caputi (1998), el cual estima el efecto del cambio en el impuesto previsional en el marco de la reforma de la seguridad social, entendiendo al impuesto previsional como la diferencia entre el valor actual neto de las contribuciones a la seguridad social y las prestaciones previsionales que recibe el trabajador una vez retirado. Los resultados de tal estimación indican que los efectos sobre el empleo total de equilibrio son despreciables, por lo que el mismo no se vería afectado por la reforma. En particular, encuentran que

un aumento del 10% en el impuesto previsional generaría hacia 1994 una reducción en el empleo menor al 0,03% en el caso de los sectores sindicalizados y de 0,04% para los trabajadores no sindicalizados. Cabe destacar, sin embargo, que el concepto del impuesto previsional es mucho más amplio que el de contribución a la seguridad social en tanto incluye además elementos que tienen que ver con las prestaciones, por lo que los resultados no son estrictamente comparables con los de los trabajos que estudian el efecto específico de las exoneraciones.

Más recientemente, un estudio de Pagés (2004) revisado por Cassoni (2005) realiza una estimación de la demanda de trabajo a efectos de medir el impacto de las variaciones en los aportes patronales. Para el período 1993-2001, estima una ecuación de la demanda de trabajo cuya variable dependiente es el empleo trimestral por sector (utiliza datos correspondientes a 7 industrias uruguayas – 6 sectores manufactureros y el sector construcción– codificados a dos dígitos de la clasificación CIIU) y las independientes son: el producto, el salario líquido real, el empleo rezagado, la contribución obligatoria del período anterior, un conjunto de variables binarias por sector y por trimestre. La estimación identifica efectos de los aportes obligatorios sobre la demanda de empleo sólo en dos sectores. El más importante se da en la construcción, donde un aumento de 1 punto porcentual en la tasa de contribución podría llevar a una disminución del empleo de 2,4%. También encuentra efectos en el sector 36 (Fabricación de productos minerales no metálicos): un aumento de 1 punto puede llevar a una disminución del empleo de 1,3% en el corto plazo y de 2% en el largo plazo. El resultado es robusto a cambios en la especificación. Sin embargo, la falta de identificación de efectos en la mayoría de los sectores podría deberse al método utilizado y no ser ajustada a la realidad.

Según la propia interpretación de Pagés, debería enfatizarse en que los efectos son diferentes entre sectores más que en la ausencia de efectos en la mayoría de ellos. Esta apreciación se basa justamente en los problemas de la metodología utilizada, la cual podría ser responsable de no encontrar impactos. Entre los problemas metodológicos, cita que los efectos pueden ser tan pequeños como para no poderlos estimar con precisión. Además, puede ocurrir que el modelo sea demasiado simple por no tomar en cuenta que al variar las contribuciones, se produzca un ajuste de los salarios líquidos reductor del impacto sobre el empleo. Por ello, habría que incluir en la ecuación estimada solamente los aportes patronales. De hecho hace una estimación en que encuentra efectos positivos de los impuestos personales sobre el salario y por esta vía, efectos negativos sobre el empleo. Por último, la falta de identificación de efectos podría deberse a que las estimaciones suponen producto constante; sin embargo, podría ocurrir que las contribuciones tengan efectos sobre las decisiones de producción y por esa vía, sobre el empleo.

Finalmente, ante la propuesta de Reforma Tributaria elevada al Parlamento por el Ministerio de Economía y Finanzas, CINVE (2005) elaboró un documento con el objetivo de cuantificar el impacto

de las modificaciones planteadas sobre el nivel de empleo en los principales sectores de actividad. Para ello se estimó una función de demanda de trabajo en función del costo laboral (que incluye sueldos, salarios y aportes patronales) y el nivel de actividad de cada sector.

La propuesta de reforma plantea unificar la tasa de aportes patronales de los sectores industrial, comercial y de servicios, llevándola a 7,5%. Esta modificación repercute de manera distinta en los sectores analizados, en tanto significa un aumento del aporte para aquellos sectores que por la normativa revisada en la sección 2 se encontraban exonerados (industria manufacturera) y una disminución para aquellos que no lo estaban y actualmente contribuyen con una tasa más alta (12,5%) que la propuesta por la reforma (comercio y servicios). Para el sector de la construcción, la estimación realizada supone que se le aplica la misma rebaja en puntos porcentuales que se le está otorgando al sector comercio y servicios.

A partir de la elasticidad precio de la demanda de trabajo estimada para cada sector, el documento encuentra que las modificaciones propuestas en la reforma tendrían un impacto positivo sobre el empleo en los sectores comercio, restaurantes y hoteles, servicios y construcción (aquellos que verificarían una reducción en la tasa de aportes patronales), en tanto que el efecto para la industria manufacturera –sector que vería aumentada su tasa de aportes patronales- sería negativo. En particular, el empleo aumentaría 2,6% en el sector servicios, 1,3% en el sector comercio, restaurantes y hoteles y 1,2% en la construcción; al tiempo que en la industria manufacturera el empleo se vería reducido en 2%. En términos globales, a partir de estas estimaciones, se afirma que de la nueva tasa de aporte patronal tendrá efectos netos positivos sobre el nivel de empleo, en tanto la generación de empleo que tendría lugar en los sectores de comercio, servicios y construcción más que compensaría a la reducción del empleo del sector industrial en términos de puestos de trabajo ocupados.

5. Conclusiones

La exoneración de los aportes patronales a la seguridad social es una de las herramientas disponibles dentro de la modalidad de política activa de mercado de trabajo denominada genéricamente como subsidios al salario / empleo. Esta herramienta puede aplicarse con dos objetivos que, aún cuando puedan manifestarse simultáneamente, refieren a dos tipos distintos de problemas. En primer lugar, puede aplicarse para paliar la situación desfavorable en el mercado de trabajo de grupos específicos de población, como es el caso de jóvenes, mujeres o desocupados de larga duración. En segundo lugar, su instrumentación puede estar motivada en contrarrestar los efectos de la baja del ciclo económico.

La experiencia internacional muestra que, en los países desarrollados, la aplicación de subsidios directos y destinados a grupos específicos de trabajadores ha sido más común que la implementación de programas destinados a amortiguar los efectos negativos de coyunturas macroeconómicas adversas. En los países latinoamericanos, en cambio, las exoneraciones motivadas en choques negativos han sido comunes en los últimos años y han beneficiado a sectores de actividad particularmente afectados por coyunturas recesivas.

En Uruguay la práctica de exoneración de los aportes patronales comenzó en los años cincuenta involucrando un alto componente de discrecionalidad por parte del legislador. Así, las exoneraciones aprobadas con este espíritu refieren algunas veces a actividades (prensa, institutos religiosos, institutos culturales y educativos, deportes, partidos políticos, astilleros y talleres navales, etc.), otras a formas empresariales (cooperativas de consumo y de producción) e incluso a instituciones específicas. En los años noventa, aún cuando se siguieron otorgando más excepciones de corte “tradicional” como las señaladas anteriormente, también se aprobaron varias leyes que utilizaban la exoneración como herramienta para incentivar la contratación de grupos poblacionales específicos. A partir de 1995 se implementaron nuevas exoneraciones para amortiguar los efectos negativos de las condiciones macroeconómicas sobre ciertos sectores de actividad (la industria manufacturera, por ejemplo) a los que se consideraba más expuestos.

El resultado de estas prácticas ha llevado a que, en la actualidad, si bien existen regímenes generales por sector de actividad, la tasa efectiva de contribución sea heterogénea debido a la existencia de exoneraciones totales y parciales.

Utilizando los datos proporcionados por la Unidad de Historia Laboral de la Asesoría Tributaria y Recaudación del BPS referentes a los puestos de trabajo cotizados en dicha institución, en este trabajo se realiza una descripción de aquellos que presentan algún tipo de exoneración. En primera instancia se detecta que el peso de los puestos de trabajo exonerados es importante y tiende a aumentar en el período considerado; en efecto, mientras que en 1996 la exoneración se aplicaba para el 17% de los puestos, en 2004 esta cifra se eleva a 26%.

Para un análisis más detallado se agrupan las distintas causales de exoneración existentes en tres grandes grupos: se denominan exoneraciones de “tipo 1” a aquellas motivadas en aspectos macroeconómicos; las de “tipo 2” recogen las causales motivadas en contrataciones especiales referidas a ciertos grupos poblacionales; las de “tipo 3”, por último, reflejan las exoneraciones “a la empresa”, es decir, aquellas de tipo más tradicional y discrecional.

Para el período 1996-2004, en promedio, el 20,6% del total de puestos estuvo sujeto a algún tipo de exoneración. De los tres tipos mencionados en el párrafo anterior destacan el tipo 1, que da

cuenta del 10% del total de puestos exonerados y el tipo 3, que explica el 10,5%. El peso del tipo 2, por su parte, es despreciable (apenas 0,1%); ello puede deberse no solamente a que se trata de exoneraciones transitorias y para grupos acotados de trabajadores, sino que además es previsible que en un período de declive de la economía y de expansión de las excepciones, haya caído el incentivo del uso de contratos especiales.

En cuanto a la evolución en el período, se encuentra que tanto las excepciones de tipo 1 como las de tipo 3 ganan peso con el correr de los años: las de tipo 1 crecen de 8,8% en 1996 a 11,6% en 2004, mientras que las de tipo 3 lo hacen de 8% a 13,1%. Una apertura por rama de actividad arroja que la industria manufacturera y el transporte y comunicaciones fueron los sectores que más contribuyeron al crecimiento de las exoneraciones, y lo hicieron por causa de la normativa motivada en el declive de la economía. Sin embargo, otros sectores como el de los servicios también han contribuido de manera importante, lo que, en este caso, se debería al impacto de las nuevas exoneraciones tipo 3.

Respecto al efecto que han tenido las exoneraciones de aportes patronales a la seguridad social, existen pocos trabajos en el país que se ocupen de esta temática. Entre ellos, la Asesoría Económica y Actuarial del BPS indica que en 2004 el monto que el BPS dejó de percibir debido a la exoneración de aportes representa un 9,1% del total de recursos de la institución en ese año. Un segundo grupo de trabajos refieren a los efectos que las exoneraciones de aportes tienen sobre el nivel de empleo. Pagés (2004) - Cassoni (2005) encuentran diferentes resultados por actividad; en particular estiman que existe una relación negativa entre el empleo y la tasa de contribución solamente en dos sectores (construcción y fabricación de productos minerales no metálicos). En cambio, un estudio de CINVE (2005) encuentra una relación negativa en todos los sectores, indicando que es posible obtener un incremento del empleo global aplicando una tasa uniforme de menor nivel que la aplicada actualmente a quienes no están exonerados.

Referencias bibliográficas

Betcherman, Gordon; Olivas, Karina & Dar, Amit (2004). "Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries", *Social Protection Discussion Paper Series, N° 042*, January, The World Bank.

BPS (2005). Comentarios de Seguridad Social N°7, Asesoría Económica y Actuarial del BPS, abril-junio.

Cassoni, Adriana (2005). “¿Cuánto empleo están generando las exoneraciones fiscales en Uruguay?”. Documento de trabajo N° 16/05. Departamento de Economía. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.

CINVE (2005). Claves & Tendencias N° 41: Implicancias de “la reforma” de los aportes patronales sobre la demanda laboral.

Dar, Amit and P. Zafiris Tzannatos (1999). "Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations," *Social Protection Discussion Paper N° 9901*, January. The World Bank. Washington, D.C.

Daveri, Francesco (2001). “Labor taxes and unemployment: A survey of the aggregate evidence”. University of Parma.

Fay, Robert (1996). “Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries.” *Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 18*. OECD, Paris.

Galasso, Emanuela, Martin Ravallion y Agustín Salvia (2001). “Assisting the Transition from Workfare to Work: A Randomized Experiment”, *Policy Research Working Paper 2738*, The World Bank, Washington D.C.

Gruber, Jonathan (1995). “The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile,” *NBER Working Paper N° 5053*.

Korkeamäki, Ossi y Uusitalo, Roope (2004). “Employment effects of a payroll tax cut: Evidence from a regional tax subsidy experiment”. Government Institute for Economic Research and Labour Institute for Economic Research, Helsinki.

Kugler, Adrianna y Kugler, Maurice (2002). “Effects of Payroll Taxes on Employment and Wages: Evidence from the Columbian Social Security Reform”, *Center for Research on Economic Development and Policy Reform*, Working Paper No. 134.

Martin, John P. and David Grubb (2001). “What works and for whom: A Review of OECD countries’ experiences with active labour market policies.” *Swedish Economic Policy Review No. 8*.

Marshall, Adriana (2004). “Labour market policies and regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and impacts”, *Employment Strategy Papers*, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas and Instituto de Desarrollo Económico y Social, Buenos Aires.

MEF (2005). Lineamientos básicos para la Reforma Tributaria. Documento de consulta pública.

Labadie, Gastón y Caputi, Pablo (1998). “Los efectos sobre el mercado de trabajo de la reforma de la seguridad social”. Informe al PRSA.

Pagés, Carmen (2004). “Diagnóstico del Mercado de Trabajo en Uruguay”: Documento del Banco Interamericano de Desarrollo.

Anexo 1. Exoneraciones de tipo discrecional

Descripción de la causal	Norma legal que la concede
Instituciones de Enseñanza privada	Art. 134 Ley 1280.2 del 30/11/960 Art. 38 Ley 12.276 del 10/2/956 Art. 274 Ley 16.462 del 11/1/994
Instituciones Culturales de similar naturaleza	Art. 134 Ley 12.802 del 30/11/960 Art. 274 Ley 16.462 del 11/1/994
Asociaciones y Federaciones deportivas y las Instituciones que la integran; Partidos políticos permanentes o las fracciones de los mismos con derecho a lema; Sindicatos obreros con goce de personería jurídica	Art. 134 Ley 12.802 del 30/11/960
Instituciones Religiosas	Art. 5 de la Constitución Art. 38 Ley 12.276 del 10/2/956 Art. 134 Ley 23.903 del 30/11/960
Comisiones de fomento escolar	Art. 76 Ley 13.586 del 13/2/967
Empresas Periodísticas del Interior	Art. 31 Ley 11.496 del 27/9/950 Art. 68 Ley 13.349 del 29/7/965
Asociaciones de Profesionales Universitarios que gocen de personería jurídica	Art. 517 Ley 13.892 del 19/10/970
Entidades Gremiales de Empleadores que gocen de personería jurídica	Art. 517 Ley 14.057 del 3/2/972
Instituciones privadas de Asistencia Medica Colectiva	Art. 241 Ley 13.318 del 28/12/964
Sanatorios Particulares	Art. 57 Ley 14.057 del 3/2/972
Asociaciones Profesionales	Art. 35 Ley 15.137 del 25/5/981 Art. 33 Dec. 513/981 del 9/10/981
Instituciones privada cuya principal fuente de ingresos lo constituye la subvención del Consejo del Niño	Art. 27 Ley 14.057 del 3/2/972 Art. 218 Ley 14.462 del 11/1/994
Organismos Internacionales y funcionarios Diplomáticos y consulares	Art. 23, 34 y 49 Ley 13.774 del 17/10/969
Ocupantes de predios rurales con explotación destinada al autoconsumo	Art. 3 Ley 15.852 del 24/12/986 Art. 15 Dec. 61/987 del 29/1/987
Astilleros y talleres navales	Art. 18 Ley 14.650 del 12/5/977
Cooperativas de Producción	Art. 1 Ley 13.481 del 23/6/966
Cooperativas de Consumo	Art. 1 Ley 14.019 del 10/9/981
Cooperativas Agropecuarias de Viticultores	Ley 14.106 del 14/3/973
Cooperativas Agrarias	Art. 48 Ley 15.645 del 17/10/984 Art. 57 y 58 Dec. 556/985 del 16/10/985 (exonera el 50 % del aporte patronal)
Actividades Declaradas de Interés Nacional	Art. 8 Ley 14.178 del 28/3/974 (exonera hasta un 60 %)
Construcción, ampliación, modificación o refacción de vivienda otro tipo de edificación destinada a la explotación agropecuaria en el medio rural	Art. 1 Ley 14.872 del 26/3/979 Exoneración total patronal y obrera (100 %) (excepto Seguro de Enfermedad y complemento de Cuota Mutual)
Concesión para la construcción, conservación y explotación de obras publica (OBRA DE INGENIERIA)	Art. 6 Inc. D Ley 15.637 del 18/9/984

Construcción de Cooperativas de Vivienda	Ley 14.411 del 7/8/975
Asociación de Jubilados y Pensionistas	Art. 200 Ley 15.851 del 24/12/986
Radioemisoras de AM y FM del interior del País	Art. 617 ley 16.170 del 28/12/990
Comisión Nacional de Fomento Rural	Art. 253 Ley 16.462 del 11/1/994
Sociedades de Fomento Rural	Art. 134 Ley 12.802 del 30/1/960 Art. 253 Ley 16.462 del 11/1/994
Sociedades Administradoras de Fondos Complementarios de Previsión Social	Art. 4 Ley 15.611 del 10/8/984
Hogares de Ancianos sin fines de lucro	Dec. 236/994 del 25/5/994 Art. 465 Ley 16.226 del 29/10/991
Fuente: BPS	

Anexo 2. Exoneraciones motivadas en aspectos macroeconómicos

Industria Manufacturera. La Ley 16.697 (artículo 25) y los Decretos 187/995 y 454/995 establecen una rebaja máxima de 6 puntos porcentuales la tasa de aportes patronales de IVS a las retribuciones originadas en las tareas vinculadas al ciclo de la industria manufacturera a partir del 1/07/95, la cual queda en 8,5% hasta abril de 1996, cuando una baja genérica de 2 puntos porcentuales la ubica en 6,5%. Si la empresa realiza conjuntamente actividades industriales y de otros sectores, se prevé una reducción menor a 6 puntos. La Ley 17.243 (artículo 1) de junio de 2000 y el Decreto 245/000 consolidan esta reducción.

A partir de junio de 2001, la Ley 17.345 (artículo 18) y el Decreto 200/001 (artículo 3) reducen a 0% el aporte patronal IVS de estas actividades. Además, reducen a 2,5% la tasa de aporte patronal del seguro por enfermedad, que estaba en 5% desde 1992.

Transporte terrestre de carga. A partir de octubre del año 2000, la Ley 17.243 (artículo 2) y los Decretos 275/000 y 401/001 rebajaron en 6 puntos porcentuales (de 12,5% a 6,5%) la tasa de aportes patronales del sector de transporte terrestre de carga. Si bien esta reducción fue de carácter transitorio, se realizaron prórrogas junio de 2001.

A partir de junio de 2001, la Ley 17.345 (artículo 19) y el Decreto 200/001 (artículo 1) la redujeron a 0%.

Transporte Colectivo de Pasajeros de líneas urbanas y suburbanas. A partir de junio de 2001, la ley 17.345 (artículo 19) y el Decreto 200/001 (artículo 1) reducen a 0% el aporte patronal IVS de las empresas de este sector.

Transporte mediante vehículos de taxímetros y remises. La ley 17.345 (artículo 19) y el Decreto 147/002 reducen a 0% el aporte patronal IVS de estas empresas a partir del 1/05/02.

Construcción. En el año 2001, la ley 17.292 y el decreto 85/001 redujeron la tasa de aporte patronal de las obras privadas que cumplieran determinados requisitos. Nuevas exoneraciones fueron realizadas para obras privadas nuevas o reactivadas a través de la ley 17.555 y el decreto 377/002.

Anexo 3. Contribución de diferentes grupos al porcentaje de puestos exonerados. Promedios de cada año.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Todos	<u>16,8</u>	<u>17,0</u>	<u>17,3</u>	<u>18,3</u>	<u>19,1</u>	<u>21,6</u>	<u>24,1</u>	<u>25,6</u>	<u>25,9</u>
Causal									
Tipo 1	8,0	8,3	8,4	8,3	8,6	10,0	12,2	12,7	13,1
Tipo 2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,1	0,1	0,2
Tipo 3 s / construcción	8,8	8,7	8,8	9,4	9,8	10,1	10,9	11,7	11,6
Construcción	0,0	0,0	0,1	0,7	0,6	1,0	0,9	1,1	0,9
Caja									
Patrones	<u>1,0</u>	<u>1,0</u>	<u>1,0</u>	<u>1,0</u>	<u>1,1</u>	<u>1,7</u>	<u>2,7</u>	<u>3,5</u>	<u>3,4</u>
Industria y Comercio	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,7	2,7	3,5	3,4
Rural	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dependientes	<u>15,8</u>	<u>16,0</u>	<u>16,3</u>	<u>17,3</u>	<u>18,0</u>	<u>19,9</u>	<u>21,4</u>	<u>22,1</u>	<u>22,5</u>
Sector privado	15,1	15,4	15,8	16,8	17,5	19,4	20,9	21,7	22,2
Industria y Comercio	15,1	15,4	15,7	16,1	16,8	18,4	19,9	20,7	21,2
Rural	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Servicio Doméstico	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Construcción	0,0	0,0	0,1	0,7	0,6	1,0	0,9	1,1	0,9
Sector público	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,3
Sector de actividad									
Sin dato	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Agricultura y pesca	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1
Minas y canteras	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria manufacturera	7,7	7,9	8,1	7,8	7,9	8,3	8,8	9,0	9,5
Electricidad, gas y agua	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Construcción	0,1	0,1	0,1	0,7	0,6	0,9	0,9	1,0	0,9
Comercio, restaurantes y hoteles	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	1,0	1,2	1,3	1,2
Transporte y comunicaciones	0,6	0,6	0,5	0,6	0,7	1,7	3,0	3,4	3,4
Est. financieros y serv. a empresas	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3	0,3	0,4	0,5
Serv. sociales, comunales y personales	7,5	7,5	7,7	8,3	8,8	9,2	9,8	10,2	10,2
Tamaño de la empresa									
Sin dependientes	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,5	1,0	1,5	1,4
1 a 4 dependientes	0,6	0,5	0,5	0,6	0,7	1,2	2,0	2,7	2,6
5 a 19 dependientes	2,3	2,2	2,2	2,5	2,6	3,2	3,8	4,1	4,1
20 a 99 dependientes	4,1	4,0	4,0	4,3	4,6	5,1	5,3	5,5	5,8
100 o más dependientes	9,9	10,2	10,5	10,8	11,1	11,6	11,9	11,8	11,9
Sexo									
Hombre	9,0	9,0	9,1	9,8	10,1	11,9	13,6	14,5	14,5
Mujer	7,8	8,0	8,2	8,5	9,0	9,6	10,5	11,1	11,4
Grupo de edad									
Menor de 25	2,1	2,2	2,2	2,2	2,2	2,4	2,2	2,3	2,5
25 a 44	9,4	9,5	9,7	10,4	10,7	12,0	13,1	13,6	13,6
45 a 59	4,4	4,4	4,6	4,8	5,2	6,0	7,3	8,0	8,1
60 o más	1,0	0,9	0,8	0,9	0,9	1,2	1,5	1,7	1,7

Fuente: elaboración propia en base a Unidad de Historia Laboral, ATYR-BPS

Anexo 4. Porcentaje de puestos exonerados. Promedios de cada año.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Todos	<u>16.8</u>	<u>17.0</u>	<u>17.3</u>	<u>18.3</u>	<u>19.1</u>	<u>21.6</u>	<u>24.1</u>	<u>25.6</u>	<u>25.9</u>
Caja									
Patrones	<u>5.0</u>	<u>4.7</u>	<u>4.6</u>	<u>5.0</u>	<u>5.4</u>	<u>8.3</u>	<u>13.0</u>	<u>16.8</u>	<u>16.4</u>
Industria y Comercio	6,9	6,6	6,5	7,0	7,6	11,8	18,8	24,5	23,8
Rural	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Dependientes	<u>19.9</u>	<u>20.3</u>	<u>20.6</u>	<u>21.8</u>	<u>22.6</u>	<u>25.0</u>	<u>27.0</u>	<u>27.9</u>	<u>28.3</u>
Sector privado	25,9	26,0	26,2	27,9	29,2	32,4	35,4	36,9	35,9
Industria y Comercio	33,0	33,4	34,0	35,2	36,7	40,3	44,4	46,9	46,7
Rural	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1
Servicio Doméstico	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Construcción	0,4	0,3	3,3	27,1	29,9	50,7	65,8	80,5	51,8
Sector público	3,3	3,0	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	1,9	1,8
Sector de actividad									
Sin dato	13,3	6,6	6,3	0,0	2,9	7,7	3,1	6,2	7,1
Agricultura y pesca	0,6	0,6	0,5	0,6	0,7	0,7	0,9	1,0	0,9
Minas y canteras	18,7	16,6	15,3	14,6	19,2	16,6	13,7	8,3	10,3
Industria manufacturera	51,6	54,1	56,5	58,3	60,7	66,8	74,4	77,6	78,2
Electricidad, gas y agua	3,1	2,4	2,2	2,3	3,2	3,6	3,9	2,7	2,0
Construcción	2,3	2,2	3,8	19,6	20,3	33,2	38,0	47,6	33,3
Comercio, restaurantes y hoteles	3,8	4,0	3,8	4,0	4,5	5,9	7,3	8,7	8,0
Transporte y comunicaciones	8,5	7,8	7,4	7,8	9,5	22,8	39,6	45,9	45,0
Est. financieros y serv. a empresas	1,9	1,5	1,6	2,1	2,5	4,3	4,2	6,2	7,2
Serv. sociales, comunales y personales	20,3	20,7	21,2	22,4	23,2	23,9	24,7	25,5	27,0
Tamaño de la empresa									
Sin dependientes	0,3	0,4	0,5	0,6	0,8	4,3	8,9	13,3	13,0
1 a 4 dependientes	2,7	2,6	2,7	3,1	3,6	5,6	9,7	12,6	11,9
5 a 19 dependientes	13,7	13,4	13,1	14,7	15,7	19,8	24,2	26,1	24,3
20 a 99 dependientes	31,8	30,5	29,3	31,9	34,3	37,8	40,5	42,3	41,7
100 o más dependientes	25,2	26,8	28,0	28,7	29,1	30,4	30,8	30,8	33,1
Sexo									
Hombre	15,8	16,0	16,2	17,5	18,3	21,8	25,2	27,0	26,6
Mujer	18,1	18,3	18,7	19,3	20,0	21,3	22,8	24,0	25,0
Grupo de edad									
Menor de 25	16,2	16,9	16,6	17,7	18,5	22,0	23,4	26,4	26,0
25 a 44	18,2	18,3	18,7	20,0	20,9	23,4	25,7	27,0	27,2
45 a 59	15,8	15,8	16,3	17,1	17,9	20,1	23,2	24,6	25,2
60 o más	12,7	12,1	11,8	11,9	12,3	14,8	18,8	20,1	20,1

Fuente: elaboración propia en base a Unidad de Historia Laboral, ATYR-BPS

Anexo 5. Porcentaje de puestos exonerados tipo 1. Promedios de cada año.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Todos	<u>8,0</u>	<u>8,3</u>	<u>8,4</u>	<u>8,3</u>	<u>8,6</u>	<u>10,0</u>	<u>12,2</u>	<u>12,7</u>	<u>13,1</u>
Caja									
Patrones	<u>2,1</u>	<u>2,0</u>	<u>2,0</u>	<u>2,1</u>	<u>2,2</u>	<u>4,6</u>	<u>8,6</u>	<u>10,3</u>	<u>10,3</u>
Industria y Comercio	2,9	2,8	2,8	2,9	3,2	6,6	12,4	15,0	15,0
Rural	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dependientes	<u>9,6</u>	<u>10,0</u>	<u>10,1</u>	<u>9,9</u>	<u>10,2</u>	<u>11,4</u>	<u>13,1</u>	<u>13,4</u>	<u>13,9</u>
Sector privado	12,3	12,7	12,9	12,6	13,1	14,6	17,2	17,6	17,4
Industria y Comercio	15,8	16,4	16,7	16,6	17,1	19,2	22,5	23,6	23,7
Rural	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Servicio Doméstico	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Construcción	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sector público	1,9	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,3	1,2	1,3
Sector de actividad									
Sin dato	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Agricultura y pesca	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6
Minas y canteras	18,3	16,6	15,3	14,6	19,2	16,6	13,7	8,3	7,7
Industria manufacturera	49,4	52,3	55,1	57,0	59,4	65,0	73,0	75,5	75,7
Electricidad, gas y agua	3,1	2,4	2,2	2,2	2,2	2,1	2,3	2,0	2,0
Construcción	0,2	0,3	0,3	0,1	0,1	0,3	0,4	0,4	0,4
Comercio, restaurantes y hoteles	2,3	2,4	2,3	2,4	2,9	3,2	4,4	3,7	2,8
Transporte y comunicaciones	0,4	0,2	0,2	0,3	1,8	15,2	33,8	42,1	41,8
Est. financieros y serv. a empresas	0,8	0,7	0,7	1,2	1,3	1,1	1,0	1,8	3,0
Serv. sociales, comunales y personales	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Tamaño de la empresa									
Sin dependientes	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	3,2	6,4	7,3	7,3
1 a 4 dependientes	1,5	1,5	1,5	1,5	1,8	2,8	6,2	7,4	7,3
5 a 19 dependientes	8,7	8,6	8,3	8,3	8,7	10,9	14,5	15,1	14,2
20 a 99 dependientes	19,8	19,5	18,3	17,9	18,4	19,3	21,7	22,3	22,4
100 o más dependientes	9,5	10,5	11,3	10,9	11,1	12,3	13,0	13,2	14,5
Sexo									
Hombre	9,5	9,8	10,0	10,0	10,4	12,6	16,0	16,9	17,0
Mujer	6,0	6,3	6,4	6,2	6,3	6,8	7,7	7,9	8,5
Grupo de edad									
Menor de 25	11,0	11,9	11,7	11,2	11,8	12,7	15,1	15,5	15,4
25 a 44	8,4	8,6	8,8	8,8	9,2	10,6	12,6	13,1	13,6
45 a 59	6,8	6,9	7,2	7,2	7,4	9,0	11,2	11,9	12,4
60 o más	5,0	4,7	4,4	4,0	4,2	6,4	9,7	10,5	10,8

Fuente: elaboración propia en base a Unidad de Historia Laboral, ATYR-BPS

Anexo 6. Porcentaje de puestos exonerados tipo 3. Promedios de cada año.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Todos	<u>8,8</u>	<u>8,7</u>	<u>8,8</u>	<u>10,0</u>	<u>10,5</u>	<u>11,1</u>	<u>11,9</u>	<u>12,8</u>	<u>12,5</u>
Caja									
Patrones	<u>2,9</u>	<u>2,7</u>	<u>2,6</u>	<u>2,9</u>	<u>3,1</u>	<u>3,1</u>	<u>4,4</u>	<u>6,5</u>	<u>6,0</u>
Industria y Comercio	4,0	3,8	3,7	4,1	4,4	4,5	6,3	9,5	8,7
Rural	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Dependientes	<u>10,3</u>	<u>10,3</u>	<u>10,5</u>	<u>11,9</u>	<u>12,4</u>	<u>13,2</u>	<u>13,8</u>	<u>14,4</u>	<u>14,2</u>
Sector privado	13,5	13,3	13,4	15,3	16,0	17,1	18,2	19,2	18,1
Industria y Comercio	17,2	17,0	17,2	18,6	19,5	20,3	21,8	23,2	22,5
Rural	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1
Servicio Doméstico	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Construcción	0,4	0,3	3,3	27,1	29,9	50,7	65,8	80,5	51,8
Sector público	1,4	1,4	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	0,6	0,4
Sector de actividad									
Sin dato	13,3	6,6	6,3	0,0	2,9	3,2	3,1	6,2	7,1
Agricultura y pesca	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3
Minas y canteras	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,6
Industria manufacturera	2,1	1,8	1,4	1,3	1,1	1,2	1,3	2,0	2,2
Electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,1	1,0	1,5	1,6	0,7	0,0
Construcción	2,0	1,8	3,4	19,5	20,2	32,3	37,4	46,9	32,7
Comercio, restaurantes y hoteles	1,5	1,6	1,5	1,6	1,5	1,6	2,8	4,9	4,6
Transporte y comunicaciones	8,1	7,6	7,2	7,5	7,8	7,3	5,8	3,8	3,1
Est. financieros y serv. a empresas	1,1	0,9	0,9	0,9	1,1	1,5	3,0	4,3	3,6
Serv. sociales, comunales y personales	20,2	20,6	21,1	22,2	23,1	23,6	24,5	25,4	26,7
Tamaño de la empresa									
Sin dependientes	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	2,5	6,0	5,6
1 a 4 dependientes	1,2	1,1	1,1	1,6	1,8	2,7	3,5	5,2	4,6
5 a 19 dependientes	5,0	4,8	4,8	6,4	6,9	8,6	9,6	10,8	9,7
20 a 99 dependientes	12,0	11,0	11,0	13,9	15,7	17,7	18,7	19,9	19,0
100 o más dependientes	15,7	16,3	16,8	17,8	17,9	17,6	17,8	17,5	18,3
Sexo									
Hombre	6,3	6,2	6,1	7,6	7,9	8,7	9,2	10,0	9,3
Mujer	12,1	12,0	12,2	13,1	13,7	14,0	15,1	16,0	16,3
Grupo de edad									
Menor de 25	5,1	5,1	4,8	6,5	6,5	7,3	7,8	10,4	9,1
25 a 44	9,7	9,7	9,9	11,2	11,7	12,4	13,1	13,8	13,5
45 a 59	9,0	8,9	9,1	9,8	10,5	11,0	11,9	12,7	12,8
60 o más	7,7	7,4	7,4	8,0	8,1	8,4	9,1	9,5	9,3

Fuente: elaboración propia en base a Unidad de Historia Laboral, ATYR-BPS