

## INDICE

CAPITULO 1: INTRODUCCION.....	5
1.1) Abstract .....	5
1.2) Agradecimientos .....	5
CAPITULO 2: MARCO CONCEPTUAL.....	6
CAPITULO 3: SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN URUGUAY .....	8
3.1) LA SEGURIDAD SOCIAL .....	8
3.1.1) Historia y sus fuentes .....	8
3.1.2) El concepto de Seguridad Social.....	12
3.1.3) La Seguridad Social como un derecho esencial.....	13
3.1.4) Funciones de la seguridad social.....	15
3.1.5) Elementos principales del derecho de la seguridad social.....	15
3.1.6) Caracteres del Derecho de la Seguridad Social.....	16
3.1.7) Autonomía del Derecho de la Seguridad Social.....	16
3.1.8) Principios rectores del sistema de seguridad social.....	16
3.1.9) Principios de la Seguridad Social- OIT .....	17
3.2) La crisis de la Seguridad Social. La Ley Nº 16.713 y la reforma de la Seguridad Social uruguaya.....	20
3.2.1) Introducción. ....	20
3.2.2) Posibles tipos de reforma a adoptar. ....	21
3.2.3) Causas de la reforma en Uruguay. ....	21
3.2.4) El alcance de la Reforma para las distintas generaciones.....	23
3.2.5) Sistema actual de Financiación. ....	24
3.3) Estructura orgánica actual de la Seguridad Social. ....	24
3.4) Tributación a la Seguridad Social en Industria y Comercio .....	25
3.5) El Sistema Mixto.....	26
3.6) Contribuciones Especiales.....	29
3.6.1) Definición: .....	29
3.6.2) Presupuesto de Hecho: .....	29
3.6.3) Destino: .....	30
3.6.4) Contribuciones de Seguridad Social:.....	30

3.6.5)	Hecho Generador .....	30
3.6.6)	Base de cálculo .....	30
3.6.7)	Fuentes de financiamiento de jubilaciones y pensiones.....	31
3.6.8)	Forma de recaudación.....	31
3.6.9)	Naturaleza de las contribuciones a cargo de los patrones.....	31
3.6.10)	Excepciones al hecho generador de las contribuciones a la seguridad social .....	31
3.7)	Materia Gravada .....	35
3.7.1)	Según lo que establece la normativa relativa a la CEES .....	35
3.7.2)	Según lo que establece la normativa relativa al IRPF.....	39
3.7.3)	Principales diferencias entre CESS e IRPF .....	42
3.8)	Régimen General de Aportación .....	43
3.8.1)	Aportes Jubilatorios.....	43
3.8.2)	Contribución Patronal por Servicios Bonificados .....	44
3.8.3)	Fondo de Reversión Laboral.....	44
3.8.4)	Aportes al Seguro Nacional de Salud (SNIS).....	45
3.9)	Prestaciones contributivas y no contributivas .....	51
3.9.1)	Prestaciones contributivas y no contributivas.....	51
3.9.2)	Modelos de Seguridad Social .....	51
3.9.3)	Características del Modelo Uruguayo.....	52
3.9.4)	Las prestaciones no contributivas como instrumento de ampliación de la cobertura...	53
3.9.5)	Renta Básica Universal .....	54
3.9.6)	Prestaciones contributivas y no contributivas en Uruguay .....	55
3.10)	Prestaciones de la Seguridad Social .....	56
3.10.1)	Subsidios por Maternidad: .....	57
3.10.2)	Asignaciones Familiares: .....	57
3.10.3)	Subsidio por desempleo:.....	58
3.10.4)	Subsidio por enfermedad:.....	60
3.10.5)	Subsidios para personas carenciadas entre 65 y 70 años:.....	61
3.10.6)	Jubilaciones: La ley 16.713 establece 3 tipos de jubilaciones en su art. 15,.....	61
3.10.7)	Subsidio transitorio por incapacidad parcial:.....	62
3.10.8)	Subsidio especial por inactividad compensada.....	63
3.11)	Las distintas Cajas de Jubilaciones en Uruguay.....	63

3.11.1) Cuadro comparativo.....	64
3.11.2) Prestaciones que brindan.....	64
3.12) Proyecciones del Sistema de Seguridad Social (período 2011 – 2055).....	70
CAPITULO 4: CONVENIOS INTERNACIONALES .....	77
4.1) Convenio Iberoamericano de la Seguridad Social.....	77
4.2) Convenio Iberoamericano de Cooperación en Seguridad Social .....	78
4.3) Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR .....	78
4.4) Acuerdos con otros países .....	79
CAPITULO 5: ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO DE URUGUAY EN EL CONTEXTO MUNDIAL.....	80
5.1) Envejecimiento demográfico .....	80
5.2) Relación potencial de dependencia .....	80
5.3) La población de Uruguay es la más envejecida de Latinoamérica.....	81
5.4) Transferencias intergeneracionales en Uruguay .....	84
CAPITULO 6: SEGURIDAD SOCIAL EN OTROS PAISES FUERA DE AMÉRICA LATINA .....	86
6.1) Seguridad Social en Suecia .....	86
6.2) Seguridad Social en Noruega .....	93
CAPITULO 7: SEGURIDAD SOCIAL EN PAÍSES DE AMÉRICA LATINA .....	95
7.1) Sistema de Seguridad Social en Argentina.....	95
7.2) Sistema de Seguridad Social en Brasil.....	97
7.3) Sistema de Seguridad Social en Chile.....	100
7.4) Sistema de Seguridad Social en Colombia .....	105
7.5) Sistema de Seguridad Social en Costa Rica .....	109
7.6) Sistema de Seguridad Social en México.....	111
7.7) Sistema de Seguridad Social en Paraguay.....	115
7.8) Sistema de Seguridad Social en Perú .....	116
7.9) Sistema de Seguridad Social en Venezuela.....	118
CAPITULO 8: CUADROS COMPARATIVOS ENTRE LOS DISTINTOS PAISES DE AMERICA LATINA .....	122
8.1) Comparativo de aportes jubilatorios (A valores del 2008 ) .....	122
8.2) Comparativo de características generales de países de América Latina .....	124
8.3) Prestaciones a la invalidez, vejez y sobrevivencia – Seguro Social.....	127
8.4) Prestaciones a la invalidez, vejez y sobrevivencia – Capitalización Individual .....	134
8.5) Restantes prestaciones a la Seguridad Social – Seguro Social.....	138

8.6) Aportes al Seguro Social.....	143
8.7) Aportes a la Capitalización Individual .....	147
8.8) Comparación de los regímenes de Seguridad Social de otros países de América Latina ....	149
8.9) Resumen de los cuadros .....	151
CAPITULO 9: ENTREVISTAS.....	153
9.1) Entrevista realizada al Dr. Álvaro Rodríguez Azcue (día 26 de enero de 2011) .....	153
9.2) Entrevista realizada al Dr. Rodolfo Saldain por parte de Economía y Mercado Diario El País. (extracto).....	162
9.3) Entrevista realizada por Gabriela Gazzano. Cámara de Senadores. Miembro de la REI en Seguridad Social. Uruguay.....	166
CAPITULO 10: RESUMEN Y CONCLUSIONES.....	168
10.1) EL SISTEMA ACTUAL URUGUAYO.....	168
10.2) URUGUAY EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL .....	169
10.3) MODELO TEORICO: SISTEMA DE CUENTAS NOCIONALES .....	172
10.4) CONCLUSIONES A NIVEL URUGUAYO Y RECOMENDACIONES A FUTURO .....	173
BIBLIOGRAFIA.....	179

## CAPITULO 1: INTRODUCCION

### 1.1) Abstract

El propósito del presente trabajo es analizar la tributación del factor trabajo en América Latina, exponiendo los distintos sistemas de seguridad social y regímenes de aportación de nueve países seleccionados y compararlos con la situación de nuestro país.

Se estudió en forma detallada el sistema de seguridad social uruguayo analizándose las ventajas y desventajas del mismo, así como también cual es la situación con respecto a la región.

En lo que respecta a las conclusiones, Uruguay no está brindando prestaciones en relación a lo que aporta el trabajador a lo largo de su vida laboral, por lo que proponemos para el caso de las jubilaciones, incorporar un sistema de cuentas nocionales al estilo Sueco, que no exija un mínimo de años trabajados para acceder a una jubilación y esté más relacionado con lo que la persona aporta durante los años de trabajo. Por otro lado en lo que respecta a las demás prestaciones, incorporar nuevas fuentes de financiamiento para mejorar las mismas de modo de que exista una relación más equitativa entre lo que el trabajador aporta y de la prestación que recibe.

### 1.2) Agradecimientos

La realización del presente trabajo fue posible gracias al apoyo de una cantidad de personas que colaboraron tanto en acompañarnos en el trabajo del día a día, como con aportes a la realización del mismo.

En primer lugar un especial agradecimiento a nuestro tutor, el Cr. Gerardo Gervasio, por su esfuerzo, dedicación y constante apoyo, así como también por guiarnos en el presente trabajo.

Asimismo, queremos agradecer a las siguientes personas por su amable colaboración y por el valioso tiempo que nos brindaron para la elaboración del presente trabajo: Dr. Álvaro Rodríguez Azcué y Dr. Rodolfo Saldain.

Finalmente, a nuestras familias y amigos, por su apoyo y soporte permanente en toda nuestra carrera y en especial en esta última etapa.

A todos muchas gracias.

## CAPITULO 2: MARCO CONCEPTUAL

Entendemos necesario establecer las definiciones de los siguientes términos que serán utilizados a lo largo de nuestro trabajo de investigación monográfico.

### TRIBUTO

“**Tributo** es la prestación pecuniaria que el Estado exige, en ejercicio de su poder de imperio, con el objeto de obtener recursos para el cumplimiento de sus fines. No constituyen tributos las prestaciones pecuniarias realizadas en carácter de contraprestación por el consumo o uso de bienes y servicios de naturaleza económica o de cualquier otro carácter, proporcionados por el Estado, ya sea en régimen de libre concurrencia o de monopolio, directamente, en sociedades de economía mixta o en concesión.” (Art. 10 del Código Tributario)

### IMPUESTO

“**Impuesto** es el tributo cuyo presupuesto de hecho es independiente de toda actividad estatal relativa al contribuyente.” (Art. 11 del Código Tributario)

### CONTRIBUCION ESPECIAL:

“**Contribución especial** es 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; su producto no debe tener un destino ajeno a la financiación de las obras o actividades correspondientes. En el caso de obras públicas, la prestación tiene como límite total al costo de las mismas y como límite individual el incremento de valor del inmueble beneficiado. Son contribuciones especiales los aportes a cargo de patronos y trabajadores destinados a los organismos estatales de seguridad social.” (Art. 13 del Código Tributario).

O sea, el impuesto lo impone el Estado, no dándole nada a cambio a la sociedad. Sin embargo con la contribución, la sociedad recibe diferentes prestaciones como contrapartida a su pago.

### CONTRIBUYENTE:<sup>1</sup>

Es aquella persona física o jurídica con derechos y obligaciones, frente a un ente público, derivados de los tributos. Es quien está obligado a soportar patrimonialmente el pago de los tributos (impuestos, tasas o contribuciones especiales), con el fin de financiar al Estado. Es una figura propia de las relaciones tributarias o de impuestos. Se determina y define en concreto de acuerdo con la ley de cada país. El contribuyente es, en sentido general, el sujeto pasivo en Derecho tributario, siendo el sujeto activo el Estado, a través de la administración.

### COTIZANTE:<sup>2</sup>

Persona nacional o extranjera, que por estar vinculada a través de contrato de trabajo, ser servidora pública, pensionada, jubilada o trabajadora independiente con capacidad de pago, aporta parte de sus ingresos para obtener el derecho de recibir los beneficios del Sistema de Protección Social.

### ASISTENCIA SOCIAL:<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> *Wikipedia*. <http://es.wikipedia.org>.

<sup>2</sup> *Ministerio de Educación Nacional de la Republica de Colombia*. <http://www.mineducacion.gov.co>

<sup>3</sup> *ADASPRES*. Asociación de Asistencia Previsional Brasil-Chile. <http://www.adaspres.org>.

Es el conjunto de servicios destinados a satisfacer las necesidades de las personas que, por diversas circunstancias, contribuyeron poco o nada para el financiamiento del sistema de seguridad social.

La Asistencia Social engloba múltiples servicios básicos destinados a servir por igual a cada uno de los integrantes de la colectividad, sin exigir de éste una contribución específica para que acceda al beneficio, especialmente a las personas que no cuentan con recursos suficientes para satisfacer ciertas necesidades básicas.

La Asistencia Social es ofrecida por medio de empresas privadas y organismos estatales, siempre bajo la supervisión o administración del Estado.

### SEGURO SOCIAL:<sup>4</sup>

La Organización Internacional del Trabajo,[OIT], en un documento publicado en 1991 denominado "Administración de la seguridad social" definió la seguridad social como:

La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

El sistema de seguro social se basa en el principio técnico de equivalencia del seguro, es decir de su proporcionalidad entre oferta y beneficios con compensación del riesgo. A diferencia del sistema de aseguramiento individual opera en función de la solidaridad y la obligatoriedad. Se le conoce como un sistema de prestaciones y cuantía definida, sus prestaciones se definen previamente para alcanzar un nivel de vida adecuado y generalmente se fija una proporción de remuneraciones sociales de la vida activa. Se sustenta en la solidaridad, la obligatoriedad y el abandono de la selección de riesgo para acceder plenamente en un seguro social.

### CONTINGENCIA 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.)."

### PRESTACIONES:

Una prestación es aquel servicio que el Estado, las Instituciones públicas o las empresas privadas están obligados a ofrecerles a sus empleados y que les garantizarán algunas cuestiones de primera necesidad y mejoras en la calidad de vida, como ser la atención de su salud y la de su familia.

### PRESTACION CONTRIBUTIVA:

Son las financiadas con el aporte de los asegurados.

### PRESTACION NO CONTRIBUTIVA:

Es aquella a la que se accede sin necesidad de que haya un aporte previo que la financie.

---

<sup>4</sup> (OIT. Actrav Regional. Protección Social, Lima, 2002).

## CAPITULO 3: SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN URUGUAY

### 3.1) LA SEGURIDAD SOCIAL

#### 3.1.1) Historia y sus fuentes<sup>5</sup>

La seguridad social es el resultado de un largo proceso histórico derivado del estado de inseguridad en que vive el hombre, desde los albores de la humanidad. El hombre se enfrenta a un mundo que no entiende y que le agrede constantemente, a lo que se agregan las enfermedades y por consiguiente la urgente necesidad de prevenirlas; al igual que las vicisitudes propias de la vejez y la imposibilidad de subsistir por sus propios medios.

Es necesario destacar que el hombre primitivo no vivía como un hombre aislado, desde el instante en que formó su familia. Cuando esta evoluciona a formas más complejas de organización social, muchas de sus experiencias fueron recibidas por el conjunto social, sobre todo el sentimiento de solidaridad, hasta llegar, con el transcurso de los siglos, al estado contemporáneo y a la comunidad internacional.

Las culturas del mundo antiguo no fueron ajenas a este deseo de seguridad, es así que en Egipto se crearon las instituciones de defensa y de ayuda mutua, que prestaban auxilio en caso de enfermedad, como el servicio de salud pública, financiado con un impuesto especial. En Babilonia se obligaba a los dueños de los esclavos al pago de los honorarios a los médicos que los atendían en casos de enfermedad. En Grecia, los ciudadanos que por sus limitaciones físicas no podían subvenir a sus necesidades eran auxiliados, y educados los hijos de quienes habían perecido en defensa del Estado. Las erans consistían en asociaciones de trabajadores con fines de ayuda mutua. Las hetairas tuvieron también existencia en Grecia, cuando el trabajo estuvo a cargo exclusivo de esclavos. En Roma surgieron asociaciones de artesanos con propósitos mutuales, religiosos y de asistencia a los colegiados y a sus familiares, que asumían la obligación de atender a sus funerales.

Las guildas oriundas de Escandinavia y extendidas en Gran Bretaña y los pueblos germanos en el siglo VII, fueron asociaciones de asistencia mutua, unidas por el juramento de ayudar y socorrer en determinadas circunstancias a los enfermos, apoyadas en el principio de la solidaridad. En los países del cercano y medio Oriente florecieron los wakouf, a manera de fundaciones piadosas, en cuya virtud el fundador y sus miembros dedicaban sus propiedades a Dios y afectaban sus rentas a los hombres menesterosos.

En el siglo VIII, Carlomagno dictaminó que cada parroquia debía sostener a sus pobres, viejos, enfermos sin trabajo y a los huérfanos, cuando no contaban con ayuda familiar. En Inglaterra (1601) se estableció un impuesto obligatorio a nivel nacional, para cubrir esta clase de asistencia parroquial y, dos siglos más tarde, Dinamarca y Suecia adoptan medidas similares, para asegurar de esta manera la responsabilidad de la comunidad.

La preocupación por la seguridad de una determinada colectividad también se hizo presente en las antiguas culturas americanas. En el imperio del Tahuantinsuyo los incas garantizaron a la totalidad de los seres humanos bajo su jurisdicción, el derecho a la vida mediante la satisfacción plena de las necesidades físicas primordiales, como la alimentación, vestido, vivienda y salud, que equivalía a la supresión del hambre y la miseria, causados por las desigualdades sociales y por los no previstos efectos destructores de la naturaleza, incontrolables por el hombre.

---

<sup>5</sup> NUGENT, Ricardo. «La Seguridad Social: su historia y sus fuentes.» En *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, de Nestor De Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela, 603. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997.

En consecuencia, se desprende que desde las épocas más remotas tuvieron presencia en diversas colectividades humanas: la indigencia, la enfermedad y, en general, lo que ahora denominamos “riesgos y contingencias sociales”, a los que trataron de dar solución las distintas culturas, de acuerdo con sus respectivas peculiaridades.

La formación de la seguridad social es el resultado de un prolongado proceso que se extiende desde los inicios del siglo pasado hasta la época presente. Ella hace su aparición desde el momento en que reducidos grupos de trabajadores de algunas actividades económicas se unen con fines de protección mutua, hasta llegar paulatinamente a la protección de todos los trabajadores, por cuenta ajena, después de los laborantes independientes y posteriormente al amparo de toda población contra los riesgos y contingencias, como la enfermedad, el accidente, la maternidad, la vejez y la muerte.

Paúl Durand ha señalado que la formación histórica del sistema de seguridad social ha pasado por tres etapas: la primera es la que él llama los Procedimientos Indiferenciados de Garantía, que son: el ahorro individual, la mutualidad, el seguro privado, la asistencia pública y la responsabilidad; la segunda es la de los seguros sociales, y la tercera, la de la seguridad social. Jean Jacques Dupeyroux sigue la misma periodificación, si bien considera como época clásica al periodo durante el cual surge la responsabilidad objetiva o profesional y los seguros sociales, y como época moderna a la seguridad social.

**Los sistemas iniciales de protección.** Al producirse la primera revolución industrial, el trabajador se encontraba en el más absoluto desamparo, frente a los riesgos y contingencias sociales, jornadas de trabajo extenuantes, salarios miserables que tenían que aceptar para no morir de hambre, la coalición profesional figuraba en el catálogo de los delitos. La huelga estaba igualmente proscrita. Además, los empleadores no se consideraban obligados a solventar los gastos de enfermedad, accidentes de trabajo, etcétera, por considerar que tales egresos aumentaban los costos de producción. Por consiguiente, los obreros ubicados en tan lamentable situación, teóricamente debían atender con sus magros salarios los riesgos y contingencias sociales, aunque para ello tuvieran que enviar a la fábrica, sus mujeres y a sus hijos desde temprana edad. Obviamente, el conjunto de estos aportes resultaba insuficiente para cubrir esos requerimientos. Fue así como, progresivamente, surgieron los sistemas iniciales de protección, como el ahorro privado, la mutualidad, el seguro privado, la responsabilidad civil y la asistencia pública.

El ahorro privado. Como un medio de solventar necesidades futuras, nace el ahorro particular; cuando una persona reserva parte de sus ingresos ordinarios, y renuncia a determinadas satisfacciones inmediatas. Se trataba y se trata de una previsión de carácter individual, en la que está ausente el principio de la solidaridad. La inclinación al ahorro se manifiesta desde tiempos inmemoriales, cuando el hombre primitivo reserva parte de sus granos para protegerse de las malas cosechas. Con el transcurso del tiempo esta medida de previsión es fomentada por el Estado. Cabanellas y Alcalá-Zamora nos recuerdan que las cajas de ahorros se crean hacia el siglo XVII. En 1778 se sitúa la constitución de la caja de ahorros de Hamburgo. En 1786 se crea la de Oldemburgo, a la que siguen con escasa separación las de Berna, Basilea, Zurich, Altona y Gotinga. Inglaterra instituye una para los niños en 1798. En Suecia se funda otra en 1807; en Edimburgo, en 1815 y se instituye otra en Londres, en 1816.

- A) El mutualismo fue otro de los sistemas de ayuda mutua, mediante la creación de asociaciones entre miembros de determinadas colectividades, para asumir ciertos riesgos y contingencias sociales, como la vejez, invalidez, enfermedad y muerte, a través de las aportaciones de sus miembros. Eran asociaciones típicamente previsionales. En el mutualismo está ausente el propósito de lucro, inspirándose en el principio de la solidaridad, el cual serviría de base y antecedentes de lo que hoy conocemos como seguridad social.

Con el correr del tiempo y en el curso del siglo XIX, la multiplicación de los riesgos y necesidades para la población trabajadora, condujo a que el Estado fijara su atención en ese movimiento y se delinearon los primeros planes de coordinación pública, para superar los esquemas por demás limitados de la mutualidad meramente individual y espontánea con la cual se alineó la ruta de la seguridad social.

- B) El seguro privado. Éste hace su aparición a fines del siglo XIX, como un contrato de derecho privado, con objeto de cubrir ciertos riesgos y contingencias sociales, mediante el convenio de su propósito, aleatorio y por consiguiente de naturaleza mercantil, en virtud del cual, mediante el pago de una prima estimada en función del riesgo asumido por la aseguradora, ésta se obligaba al pago del capital del seguro, al producirse el evento incierto y futuro materia de la convención. En éste se encuentra ausente el principio de la solidaridad.

- C) La responsabilidad de los riesgos profesionales. Hasta la aparición de la teoría del riesgo profesional, el trabajador se encontraba completamente desamparado frente a los infortunios laborales. En caso de un accidente ocurrido en el trabajo o con ocasión directa a él, el empleador se acogía a la teoría civilística de la culpa, exonerándose de toda responsabilidad en tanto la víctima no acreditara que el evento dañoso se había producido por culpa del empresario. En tales circunstancias, el trabajador, aparte de estar imposibilitado en la mayoría de los casos de acreditar la culpa de su principal, no estaba en condiciones económicas de seguir un largo proceso en la jurisdicción ordinaria. No varió la situación, cuando evolucionando ese criterio, se estimó que era el empleador quien debía probar que no tuvo culpa en el accidente; es decir, que cuando se produjo el hecho susceptible de ser indemnizado no actuó con imprudencia o negligencia. Ante esa realidad, se formula la teoría del riesgo, defendida en Francia por Salleilles y Josserand (1897), a los que denominaron sus adversarios “síncicos de la quiebra de la culpa”, con el propósito de amparar a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo. Esta teoría constituyó un notable avance para su época, porque en lo sucesivo el empresario, que se beneficiaba con los resultados de la negociación, debía asumir el riesgo del daño que sufrían quienes estaban a su servicio, aun cuando no existiera culpa del empresario. Esta teoría fue el sustento de las leyes sobre accidentes de trabajo, que se difundieron en el mundo entero. Los ordenamientos legales sobre la materia demostraron que la teoría resultó incompleta para amparar al trabajador porque sólo consideraba dentro de su ámbito de aplicación personal a los laborantes de los establecimientos industriales en que se utilizaban máquinas que potencialmente pudieran crear un riesgo para el trabajador. Estas carencias permitieron desarrollar la teoría del riesgo de autoridad, propiciada por Rouast y Givord, quienes consideraron que el trabajador está colocado bajo la autoridad del patrón y que en consecuencia, el accidente que sufre en esas condiciones, no debe dejarse a cargo del obrero, por tratarse de un accidente sobrevenido en un servicio dirigido.

- D) La asistencia social, orientada a solucionar el problema de la indigencia, nació a consecuencia del sistema del asalariado, al producirse la primera Revolución Industrial. Tuvo inicialmente su fundamento en la caridad y en la beneficencia, con prestaciones que constituían en esencia actos de liberalidad, y, por consiguiente, no exigibles por los beneficiarios. En realidad, la asistencia social puede ser privada, cuando la asumen instituciones de ese carácter; pública, si está a cargo del Estado, y mixta, cuando las entidades filantrópicas son apoyadas por el Estado.

**Los sistemas iniciales de protección**, como se aprecia de la reseña precedente, resultaron incapaces para dar solución integral a los riesgos y contingencias sociales. Un primer paso en ese sentido fue el seguro social obligatorio, creado, dirigido y controlado por el Estado.

Los seguros sociales se establecieron para resolver los problemas que los sistemas iniciales de previsión dejaron pendientes de solución. Correspondió a Alemania iniciar la segunda etapa de la evolución histórica de la seguridad social. Fue obra de Bismark, quien presentó al Parlamento un proyecto de seguro obligatorio contra accidentes y enfermedades, que alcanzó consagración legislativa el 15 de julio de 1883, para proteger a los trabajadores de la industria en forma obligatoria, contra el riesgo de enfermedad y la contingencia de la maternidad; con prestaciones por un máximo de trece semanas, mediante el pago de cotizaciones abonadas en la proporción de dos terceras partes por los trabajadores y una tercera por los empresarios. Este sistema se hizo extensivo a los trabajadores de la agricultura y de los transportes por las leyes de 5 de mayo de 1886 y de 10 de abril de 1892, respectivamente. El proyecto del Canciller de hierro, sobre seguro contra accidentes de trabajo, fue impugnado en su momento por el Reichstag, por considerar que no era posible su financiación parcial por los trabajadores, dado que el riesgo lo producían los empleadores y que por consiguiente ellos debían aportar las cotizaciones correspondientes, sin el concurso de los trabajadores, cuyos salarios se verían afectados por esos desembolsos. Finalmente, en 1884 se aprueba el seguro contra accidentes de trabajo, disponiéndose que su financiación sería a cargo exclusivo de los empresarios. A estos antecedentes legislativos siguió la Ley del Seguro de Vejez e Invalidez (1889), hasta que en 1901 se promulga el Código de Seguros Sociales, único en su género.

Debemos señalar que el avance legislativo alemán se inició con la finalidad de apaciguar la agitación reinante en el movimiento obrero, hasta entonces totalmente abandonado por el Estado en cuanto a normas de previsión social.

La administración del seguro de salud y maternidad estuvo a cargo de las cajas de ayuda mutua; la de accidentes de trabajo, a las asociaciones de empleadores y la de seguro de pensiones, a las autoridades provinciales, en las cuales estaban representados tanto el Estado, como los empleadores y los trabajadores.

Los seguros sociales establecidos en Alemania constituyeron la fuente inspiradora de los seguros sociales que se implantarían a fines del siglo XIX y principios del XX, hasta la aparición de la seguridad social.

### 3.1.2) El concepto de Seguridad Social<sup>6</sup>

#### a) De las redes sociales espontáneas a las formas institucionalizadas.

Lo primero que debemos señalar es que, como señala Grzetich, en todas las épocas las sociedades han tenido que enfrentar y dar solución a los problemas que se suscitaban a algunos de sus integrantes y que les provocaban una situación de desventaja. Entre ellos se encuentran la enfermedad, el accidente, la vejez y la discapacidad. Son fenómenos naturales que impedían desempeñarse productivamente durante cierto tiempo o en forma definitiva. En las sociedades más complejas los riesgos se fueron multiplicando debido a que la interacción social sufrió importantes modificaciones. Esto hizo que fuera necesario institucionalizar esas redes sociales, sin perjuicio de la supervivencia de algunas de las anteriores.

*La seguridad social moderna es la protección social organizada por la comunidad, de manera institucionalizada y jurisdicada, frente a las consecuencias dañosas que determinan ciertos acontecimientos en la vida de los individuos, preponderantemente, aunque no exclusivamente, desde el punto de vista económico. (Grzetich, 2005, 9-10).*

La seguridad social no fue el único sistema organizado institucionalmente sino que es la última etapa de una larga evolución.

La seguridad social puede ser concebida como “parte” de la política económica o de la política social, o incluso como una de las políticas sociales propiamente dichas.

Grzetich cita a Plá Rodríguez quien distingue entre “el plano de los fines o de las metas, que conduce a la política de la seguridad social que tiene contornos muy amplios, los cuales pueden irse extendiendo indefinidamente” y el plano del derecho de la seguridad social compuesto por los institutos y mecanismos de prevención de riesgos y reparación de las consecuencias económicas de su aparición, organizador de una redistribución económica “sobre la base de garantizar la seguridad económica individual de sus beneficiarios”.

#### b) Una definición instrumental.

*Siguiendo a Barbagelata podemos afirmar que se trata del “conjunto de medios y técnicas, fundados en la solidaridad social, que se organiza jurídicamente con el propósito de proporcionar a los individuos prestaciones monetarias o servicios, razonablemente suficientes para promover la igualdad de oportunidades y configurar una respuesta satisfactoria ante contingencias existenciales”. (Grzetich, 2005, 13).*

El autor agrega que los fines de la seguridad social tienen como objetivo final el mejoramiento de la calidad de vida.

De esta definición surgen algunas de los aspectos fundamentales de la seguridad social tales como su base solidaria o su necesaria respuesta satisfactoria.

La seguridad social se propone una meta ideal que es la cobertura de todos los seres humanos frente a las situaciones de necesidad, durante toda la vida, liberándolos de las preocupaciones y

---

<sup>6</sup> Márquez, Dra. Ana Sotelo; Colotuzzo, Dra. Natalia;. *Seguridad Social*. Material para la Cátedra de Relaciones Laborales, Montevideo: Facultad de Derecho, Universidad de la República.

angustias que dichas situaciones generan a quienes no están cubiertos por este conjunto de técnicas y medios de protección.

En los últimos años el surgimiento de las concepciones neoliberales ha percutido intensamente la seguridad social proponiendo sistemas privados de cobertura que desplazan el papel relevante que el Estado debe asumir en dicha materia, reduciendo su actuación a meramente asistencial.

### **3.1.3) La Seguridad Social como un derecho esencial**

Según el tratado multilateral “Protocolo de San Salvador” sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, en su art. 9 establece el derecho a la seguridad social:

“1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.”

Las Naciones Unidas en su “Declaración Universal de Derechos Humanos” determinan:

Artículo 22: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

Artículo 23. “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

Artículo 24.: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”

Artículo 25.: “1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”

La convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San Jose de Costa Rica) establece:

Artículo 1: Obligación de respetar los derechos;

“Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.”

Artículo 6: Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre;

1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.

2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio, En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzados, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad del recluso.

3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo:

a) los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona recluida en virtud de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;

b) el servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquél;

c) el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad, y

d) el trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

Artículo 15: Derecho de Reunión;

Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos o libertades de los demás.

Artículo 16: Libertad de Asociación

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.

2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

### 3.1.4) Funciones de la seguridad social.<sup>7</sup>

La principal función de la seguridad social es la protección del individuo sin distinción alguna. Se busca amparar a la persona frente a toda contingencia que ponga en riesgo su estabilidad económica y social cubriendo sus necesidades básicas en cualquier momento en que sean alteradas por diferentes situaciones.

La seguridad social busca la protección de toda la sociedad a partir de la promoción de cada uno de sus integrantes. Esto se refleja en la idea expuesta por la OIT en cuanto indicaba que “la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos”. A la seguridad social puede atribuírsele una función económica en la medida en que mejora la calidad de la fuerza de trabajo, redistribuye la riqueza y aumenta las posibilidades de consumo.

Asimismo, cumple funciones políticas, de democratización económica, a través de la redistribución de riqueza y de la paz social. (Grzetich, 2005, 15-16).

### 3.1.5) Elementos principales del derecho de la seguridad social.

*El derecho de la seguridad social es el conjunto de normas y principios jurídicos que regula la prevención y cobertura de determinadas contingencias sociales, de acaecimiento individual, a través de prestaciones en dinero y/o en especie, con la finalidad de lograr el desarrollo pleno del individuo y de la sociedad. (Grzetich, 2005, 16-17).*

Como acertadamente señala Grzetich, el comienzo de esta definición señala su carácter jurídico describiendo a la seguridad social como un conjunto de normas y principios propios, es decir, como una rama que se diferencia de las restantes por su objeto, por sus principios y por su propio método de estudio. Se trata del tema de la autonomía. El segundo elemento de la definición es el de cobertura. Este indica el carácter tuitivo de la seguridad social. Se trata de prevenir el acaecimiento de las contingencias sociales y, de no ser posible la prevención, de reparar las consecuencias que produce.

Estas contingencias generan gastos extraordinarios o privan de los ingresos regulares a quienes les acaecen. Normalmente, la situación de desequilibrio que provocan está vinculada al bajo nivel económico de las personas. La situación se agrava para quienes dependen exclusivamente de los ingresos cotidianos para su sustento.

Esta idea de amparo, de nivelación, a través de las prestaciones, es un elemento clave del concepto y aparece normalmente vinculado a una solidaria redistribución de ingresos, constituyendo dos pilares importantes de la seguridad social.

El tercer elemento a analizar es el concepto de contingencia social conocido también como riesgo social. *Plá Rodríguez lo ha definido 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.).” (Grzetich, 2005, 19).*

El concepto de contingencia en algunos casos guarda relación con la producción misma del hecho (puede ocurrir o no) mientras que cuando se trata de hechos inevitables se vincula al momento de su acaecimiento o a la duración del mismo. Las contingencias sociales aceptadas por las legislaciones son variadas. Sin perjuicio de ello, puede considerarse como clásica la recepción de

---

<sup>7</sup> Márquez, Dra. Ana Sotelo; Colotuzzo, Dra. Natalia;. *Seguridad Social*. Material para la Cátedra de Relaciones Laborales, Montevideo: Facultad de Derecho, Universidad de la República.

las siguientes: las responsabilidades familiares (la maternidad, el cuidado y educación de los hijos o de otros familiares a cargo), el desempleo, la enfermedad o el accidente (común o laboral), la invalidez, la vejez y la sobrevivencia al sostén de la familia (estas últimas conocidas con la sigla IVS). El siguiente elemento de la definición es el de prestaciones. Consiste en la fórmula mediante la cual se busca alcanzar la cobertura.

Las prestaciones se dividen en dos grandes tipos: a) las prestaciones en dinero denominadas pensiones o subsidios según sean permanentes o transitorias. A través de ellas se busca sustituir parcialmente los ingresos perdidos o disminuidos o compensar los gastos extraordinarios; y b) las prestaciones en especie, tales como las de asistencia sanitaria, rehabilitación física y laboral, cursos educativos, centros de recreo, formas de capacitación o servicios de empleo, programas sociales de vivienda, guarderías, hogares de ancianos, servicios de orientación social, etc.

*La función de la seguridad social se encuentra en esa protección-promoción del individuo sin la cual la sociedad en su conjunto pierde seguridad, paz y estabilidad política. Ese fin tutelar es de esencia de la seguridad social. (Grzetich, 2005, 22).*

### **3.1.6) Caracteres del Derecho de la Seguridad Social.**

- Se trata de un derecho reciente;
- De origen predominantemente estatal;
- Posee una tendencia uniformadora;
- Provoca un efecto globalizador, universalista o internacionalista.

### **3.1.7) Autonomía del Derecho de la Seguridad Social.**

Puede afirmarse que si bien aún hoy se debate el tema de su autonomía, actualmente se consolida la posición que entiende que el Derecho de la seguridad social es autónomo respecto del Derecho del trabajo.

El debate se genera debido a que el Derecho de la Seguridad Social nació en el seno del Derecho del trabajo debido a que la cobertura de varios de los riesgos, como ser: los accidentes de trabajo o el desempleo, son inicialmente obligaciones del empleador derivadas del contrato de trabajo.

Posteriormente, en forma paulatina, opera el traspaso de esos deberes del empleador hacia la Seguridad Social.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un documento publicado en 1991 denominado "Administración de la seguridad social" definió la seguridad social como:

La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

### **3.1.8) Principios rectores del sistema de seguridad social<sup>8</sup>**

Todo sistema de Seguridad Social que protege a los ciudadanos debe basarse en principios. Éstos constituyen los cimientos que sostienen el referido Sistema sin los cuales perdería su identidad y su razón de ser.

---

<sup>8</sup> BPS. «Sistema de Seguridad Social Administrado por el BPS.» Manual, 1997.

Hay principios universales que se consideran fundamentales:

- 1) De Solidaridad: En la Seguridad Social deben participar todos los habitantes de la República. Distinguimos dos tipos de solidaridad: La intergeneracional que incluye grupos de una edad que son solidarios con grupos de otra edad, por ejemplo quienes trabajan contribuyen con quienes han dejado de trabajar. Y la intrageneracional se da dentro de la misma generación donde, por ejemplo, aquellos que tienen más poder adquisitivo son solidarios con quienes tienen menor poder adquisitivo.
- 2) De Universalidad: significa que toda persona como miembro de una sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social. Esto quiere decir que frente a la misma dificultad o contingencia recibirá los mismos beneficios.
- 3) De Igualdad de Trato: Todo ser humano sin discriminación de raza, color, sexo, idioma, religión, posición económica u origen tiene el derecho a la Seguridad Social.
- 4) De Administración Democrática: implica hacer participar democráticamente -a través de representantes- a todos los miembros de la comunidad en la administración de la Seguridad Social.
- 5) De Responsabilidad del Estado: la Seguridad Social como derecho humano requiere la colaboración económica del Estado para cumplir con los beneficios necesarios para las personas.
- 6) De Obligatoriedad: Las normas de Seguridad Social son imperativas, no dejando a la voluntad del interesado el ingreso al sistema, sin perjuicio de que pueda aceptarse la cobertura optativa y voluntaria de acuerdo a ciertas condiciones y como adecuado complemento de los regímenes obligatorios indispensables.

### **3.1.9) Principios de la Seguridad Social- OIT<sup>9</sup>**

El objetivo principal de la OIT en relación a la declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo. Dicha declaración fue adoptada en 1998, la cual compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración establece que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico.

Los Estados Miembros que no han ratificado uno o varios de los convenios fundamentales deben presentar cada año una memoria sobre la situación de los principios y derechos considerados señalando los obstáculos que impiden la ratificación y los ámbitos en los que necesitarían asistencia.

---

<sup>9</sup> OIT. *Organización Internacional del Trabajo*. 1998. [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

**Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.**

Todos los trabajadores y todos los empleadores tienen el derecho de constituir libremente grupos y afiliarse a los mismos para promover y defender sus intereses laborales. Este derecho humano fundamental va a la par con la libertad de expresión.

Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes sin injerencia alguna, ya sea por parte de unos u otros o del Estado. Tienen que respetar la legislación nacional y ésta debe respetar los principios de la libertad sindical y de asociación. Estos principios no pueden dejarse de lado con respecto a ningún sector de actividad o grupo de trabajadores. El derecho de organizar libremente sus propias actividades significa que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de determinar en forma independiente cuál es la mejor manera de promover y defender sus intereses laborales. Esto se aplica tanto a las estrategias a largo plazo como a las acciones puntuales, lo cual comprende el recurso a la huelga y al cierre patronal. Asimismo, pueden afiliarse independientemente a las organizaciones internacionales y cooperar con las mismas.

Si se recurre a la huelga, algunas categorías limitadas de trabajadores pueden ser excluidas de dicha acción para garantizar la seguridad básica de la población y el funcionamiento de los servicios esenciales del Estado.

La negociación colectiva voluntaria es un proceso mediante el cual los empleadores o sus organizaciones y los sindicatos o, en su ausencia, los representantes libremente designados por los trabajadores, discuten y negocian sus relaciones, en particular, las condiciones de empleo y de trabajo.

Poner en práctica este principio requiere, entre otras cosas, una base jurídica que garantice que estos derechos son aplicados; un marco institucional propicio (que puede ser tripartito) entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o combinaciones de ambas; la no discriminación contra las personas que deseen ejercer su derecho de hacer oír su voz; y que las organizaciones de empleadores y de trabajadores se acepten mutuamente como interlocutores para resolver conjuntamente los problemas y enfrentar los retos que se les plantean.

**Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.**

La situación económica puede obligar a las personas a malvender su libertad, y la explotación laboral puede revestir diversas formas. El trabajo forzoso, ocurre cuando el trabajo o el servicio es exigido por el Estado o por personas que tienen la voluntad y el poder de amenazar a los trabajadores con severas privaciones como, por ejemplo, privarles de alimentos, de la tierra o la remuneración, ejercer violencia física o abusos sexuales contra ellos, limitar sus movimientos o encerrarlos.

La Declaración de la OIT obliga a los Estados Miembros a eliminar el trabajo forzoso. Una relación de trabajo debería elegirse libremente y sin que pesen amenazas sobre ella.

Según los países, la definición del trabajo forzoso puede ser más amplia que la de la OIT. Ésta fija normas mínimas que establecen el nivel mínimo aceptable que los países deberían respetar. Por supuesto podrán adoptar normas de protección de los trabajadores de nivel más elevado.

### **Abolición efectiva del trabajo infantil.**

Este principio implica garantizar que cada niño tenga la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial físico y mental. Apunta a eliminar todo trabajo que ponga en peligro la educación y el desarrollo de los niños. Esto no significa interrumpir todos los trabajos realizados por los niños. Las normas internacionales del trabajo permiten hacer una distinción entre lo que constituye formas aceptables y formas inaceptables de trabajo para niños de distintas edades y etapas de desarrollo. Este principio abarca tanto el empleo formal como las actividades en la economía informal donde se encuentra la mayoría de las formas inaceptables de trabajo infantil.

Para lograr la abolición efectiva del trabajo infantil, los gobiernos deberían fijar y aplicar una edad mínima o edades mínimas en las que los niños pueden ser admitidos en algunos tipos de tareas. Dentro de ciertos límites, las edades pueden variar conforme a las circunstancias sociales y económicas nacionales. La edad mínima general de admisión al empleo no debería ser inferior a la edad en que se completa la enseñanza escolar obligatoria, no menor a 15 años.

Es fundamental que se asegure una enseñanza básica adecuada a los niños. La educación debe formar parte de una serie de medidas que apunten a combatir los múltiples factores como la pobreza, la falta de concienciación sobre los derechos de los niños y los sistemas de protección social inadecuados, que dan lugar a la existencia de trabajo infantil y hacen que éste perdure.

### **Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.**

La discriminación en el empleo puede observarse en contextos muy diferentes, desde las oficinas hasta las aldeas rurales, y revestir formas muy variadas. Puede afectar a hombres o mujeres por motivo de sexo, o porque su raza o color de piel, extracción nacional u origen social, religión, u opiniones políticas difieren de las de los demás. Con frecuencia, los países deciden prohibir las distinciones o exclusiones e impedir la discriminación por otros motivos como la discapacidad, el VIH/SIDA o la edad. La discriminación en el empleo resta oportunidades a las personas y priva a la sociedad de lo que esas personas pueden y deberían aportar.

La discriminación en el empleo o la ocupación puede ser directa o indirecta. La discriminación directa existe cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, la raza, etc. para negar la igualdad de oportunidades.

La discriminación indirecta ocurre cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en la práctica llevan a la exclusión. Por ejemplo, exigir que los postulantes a un trabajo tengan una cierta altura podría excluir de una manera desproporcionada a las mujeres y a los miembros de ciertos grupos étnicos. A menos que una altura específica sea absolutamente necesaria para realizar la tarea considerada.

Todas las personas deben tener las mismas oportunidades para desarrollar plenamente el conocimiento, las calificaciones y las competencias que corresponden a las actividades económicas que desean llevar a cabo. Las medidas para promover la igualdad deben tener en cuenta la diversidad de las culturas, los idiomas, las circunstancias familiares y la capacidad de leer y de realizar cálculos elementales. Para los campesinos y los propietarios de pequeñas empresas o empresas familiares, en particular en el caso de las mujeres y los grupos étnicos, la igualdad de acceso a la tierra (incluso por herencia), la formación, la tecnología y el capital es fundamental.

## **3.2) La crisis de la Seguridad Social. La Ley Nº 16.713 y la reforma de la Seguridad Social uruguaya.<sup>10</sup>**

### **3.2.1) Introducción.**

El Uruguay es uno de los principales pioneros de la seguridad social en la América Latina y el prototipo del Estado de Bienestar Social.

Al comienzo de la década del 60 la seguridad social uruguaya se había desarrollado al máximo y se ubicaba a la cabeza de América Latina: cubría todos los riesgos sociales, tenía una cobertura universal en pensiones y también en salud si se consideraba la población amparada por las instituciones de asistencia médica colectiva, ofrecía uno de los conjuntos de prestaciones más generosos y condiciones de adquisición más flexibles y sobresalía en sus servicios médico-hospitalarios y niveles de salud. Esta era la cara saludable de la seguridad social uruguaya.

La otra cara era su aguda estratificación y notables desigualdades entre grupos y áreas geográficas. Más aún el costo del sistema alcanzó cerca del 15% del PBI y el 62% del gasto fiscal, mientras que la cotización salarial global subió al 65% estableciendo records históricos en la región con la sola excepción de Chile. Parte del alto costo se debía a la universalidad de la cobertura, la madurez del programa de pensiones y el envejecimiento de la población y su alta esperanza de vida. Pero también a la excesiva generosidad de las prestaciones, a la masificación del privilegio, a la frondosa burocracia y a la ineficiencia administrativa.

A pesar de la pesada carga sobre la nómina salarial y un laberinto de impuestos, el sistema estaba desequilibrado financieramente lo que obligaba a fuertes transferencias estatales.

Más tarde, en la década de los 70 y principios de los 80, tuvo lugar un proceso de unificación y uniformidad de la seguridad social -bajo el Estado- que no tuvo el alcance logrado en otros países de la región, subsistiendo grupos independientes y diferencias importantes entre sus subsistemas y con el sistema relativamente unificado que también preservaba algunas desigualdades. Al mismo tiempo se modificó y simplificó el régimen tributario para su financiamiento, recurriéndose principalmente al Impuesto al Valor Agregado.

A mediados de la década de los 80 con el advenimiento de la democracia se desanduvo parte del proceso de unificación y uniformidad ensayado, al mismo tiempo que se comenzó tímidamente a plantear la necesidad de reformar el sistema frente a su crisis financiera, a esa altura ya insostenible e irreversible.

A fines de la década de los 80 se plebiscita afirmativamente una reforma constitucional que indexa en cortos períodos de tiempo las pasividades (jubilaciones y pensiones) a los salarios, y además aparece en escena un grupo de presión que es el de los trabajadores pasivos, jubilados y pensionistas.

La crisis del sistema se agudizó aún más como consecuencia de la indexación de las pasividades a los salarios, del aumento del salario real y de los cambios demográficos operados en la sociedad

---

<sup>10</sup> Rodríguez, Dr. Renán (co-redactor de la Ley 16.713). «La reforma de la previsión social en el Uruguay, los aspectos normativos de la reforma de los regímenes de jubilaciones y pensiones y la adaptación de las estructuras institucionales de la seguridad social al cambio.»

uruguay mayor expectativa de vida que significa más años gozando la jubilación, descenso de la tasa de natalidad, emigración de jóvenes llegando el gasto en todo el sistema estatal de seguridad social a los 2.800.000.000 de dólares anuales, mientras que todo el resto del Presupuesto Nacional no pasa de los 2.400.000.000 de dólares.

Lo más dramático de todo esto es que aún con ese volumen creciente de gasto en seguridad social y con un índice de revaluación de las pasividades que en términos reales creció un 53% en el período diciembre de 1984 a diciembre de 1994, los pasivos de este país tienen un estado de insatisfacción y los trabajadores activos de inseguridad en relación al sistema público de seguridad social, producto de un deterioro de por lo menos casi 3 décadas. Si la seguridad social por definición es un sistema que tiende a cubrir los riesgos sociales y de salud a los cuáles está expuesto el hombre en su ocupación, enfermedades y vejez y si las prestaciones son un modo de hacer efectiva esa cobertura, la inseguridad e insatisfacción provienen de la insuficiencia, inadecuación e inoportunidad de las mismas.

Esta es entonces otra dimensión de la crisis que se traduce en la fijación de topes a las pasividades que no evolucionan de la misma forma que las pasividades mismas, como único medio de contener en algo el gasto en seguridad social que es un gasto rígido y por definición no reducible.

### **3.2.2) Posibles tipos de reforma a adoptar.**

Mesa Lago distingue tres posibles tipos de reformas:

- Sistema sustitutivo: en este caso deja de aplicarse el sistema público y se impone el sistema privado;
- Sistema paralelo: ambos sistemas, público y privado, compiten entre sí;
- Sistema mixto: se mantiene el sistema público y se incorpora el régimen de capitalización individual. Es mixto debido a que si bien interviene el Estado por un sistema de aportaciones y prestaciones definidas en régimen de solidaridad intergeneracional, simultáneamente, según el nivel de ingresos del afiliado, se incorpora un régimen de capitalización individual de aportación definida.

### **3.2.3) Causas de la reforma en Uruguay.<sup>11</sup>**

Las razones de la reforma responden a múltiples orígenes, desde los económicos, los políticos, los sociales y demográficos.

a) Las razones económicas:

El gasto en previsión social es excesivamente alto en relación a la capacidad económica de la población. En 1995 llegó al 17% .Es la cifra más elevada del mundo, seguida de Italia que tiene un gasto del 14,3% y cuya seguridad social enfrenta problemas semejantes a los uruguayos. De acuerdo a estudios del Banco Mundial, el promedio de los países más ricos del mundo es de 9,2% del PBI.

---

<sup>11</sup> Rodriguez, Dr. Renán (co-redactor de la Ley 16.713). «La reforma de la previsión social en el Uruguay, los aspectos normativos de la reforma de los regímenes de jubilaciones y pensiones y la adaptación de las estructuras institucionales de la seguridad social al cambio.»

La única solución es reducir el gasto, así de simple pero a la vez difícil de lograr en un gasto que como el de seguridad social es rígido. Se imponía entonces una reforma a fondo del sistema.

### b) Las razones demográficas:

La base demográfica, en definitiva la sociedad, la población y las características de la misma condicionan los sistemas de seguridad social, ya sea en lo que hace a la cobertura de los riesgos de invalidez, vejez y sobrevivencia como en lo que respecta a las prestaciones de salud.

La causa fundamental del elevado gasto en seguridad social es la disminución de la relación entre activos y pasivos. Las edades mínimas de retiro, condicionan la proporción de la población que alcanza la jubilación y en consecuencia, aquella relación. Dichas edades fueron fijadas al comienzo de los regímenes de previsión social, en función de los años que esperaban vivir las personas luego de retirarse. En función de ello hoy Uruguay tiene los valores más elevados del mundo en lo que hace a la cantidad de años gozando la jubilación.

La relación activo-pasivo disminuyó notoriamente también debido a que un mayor porcentaje de personas llega a una determinada edad y vive más años de lo esperado. A su vez, en la medida en que la tasa de natalidad está estancada, la cantidad de activos se mantiene constante y la de pasivos aumenta, la relación entre la cantidad de activos por pasivos va disminuyendo. Como consecuencia, los aportes subieron, el valor de las prestaciones bajó y se requirió una fuente adicional de financiamiento a través del Estado.

Este fenómeno se agudizó a finales de los años 40 y principios de los 50 debido a que hubo una proliferación de jubilaciones "no legítimas", o sea por las cuales no se había aportado, como por ejemplo las jubilaciones de la Ley Madre, los cargos de particular confianza, de la Ley de Despido, etc. La solución fue aumentar la tasa de aportes, del 14% al inicio del sistema al 55% a fines de la década de los 50. La evolución siguiente fue disminuir el valor de las pasividades, a través de la inflación y así se llega a la reforma constitucional de 1989, donde se modifica el sistema a través de la enmienda constitucional y comienza a subir aceleradamente el gasto.

Era pues imprescindible intentar corregir esta distorsión.

### c) Las razones sociales:

El sistema tiende no solamente a significar una carga muy pesada para la población activa por su costo, sino a no proporcionar satisfacciones a las legítimas aspiraciones del que realmente se retire después de muchos años de actividad. En suma, un porcentaje decreciente de activos debe mantener a uno de pasivos en aumento.

De acuerdo a encuestas anteriores a la ley de reforma, el 68% de la población se sentía poco o muy poco protegida por el sistema de seguridad social. Sólo el 29% se sentía muy o bastante protegida por el sistema.

Entre la población más joven el juicio era aún más severo; el porcentaje de los que se sienten poco o muy poco protegidos varía entre 71% y 78%. Solamente un 19% a 23% de la población más joven se sentía muy o bastante protegida.

Aproximadamente tres cuartas partes de la ciudadanía sentía que el sistema era injusto o muy injusto.

La mayoría de la población (58%) sentía que las personas no reciben una jubilación en relación a sus aportes. Esta percepción era aún más clara entre la población más joven (61% al 63%).

Todos los segmentos etarios de la población sentían que los ancianos y los trabajadores eran perjudicados por el sistema vigente.

Como resultado de esta disconformidad con el sistema entonces vigente el 73% de la población sentía que era razonable o muy razonable que el país se embarcara en una reforma. Entre la población más joven la proporción era algo más alta y variaba entre 76% y 78%.

d) Las razones políticas:

La alternancia de partidos políticos en el gobierno en los últimos diez años, así como el acelerado crecimiento del gasto en previsión social en los últimos cinco años, el proceso de integración económica y la globalización de la economía mundial con sus exigencias de mejora de las condiciones de competitividad, crearon las condiciones políticas adecuadas para que a comienzos de un nuevo período de gobierno, se lograra un acuerdo mayoritario entre distintos partidos políticos para encarar el proceso de reforma más profundo de la previsión social uruguaya que jamás se hubiera intentado.

### **3.2.4) El alcance de la Reforma para las distintas generaciones.**

La Ley Nº 16.713 incorpora el sistema mixto. En nuestro país la presencia del Estado adquiere gran relevancia lo que obsta a que predomine el sistema privado. La razón de ello obedece a que en el sector público se encuentran todos los afiliados al régimen de solidaridad intergeneracional.

El actual sistema uruguayo se compone de un régimen mixto dentro del cual se distinguen 3 estatutos jubilatorios:

- Tradicional: este estatuto se aplicaba de conformidad a lo dispuesto por el Acto Institucional Nº 9 y sus modificativas ya que se trata del régimen anterior a la reforma. Alcanza a los afiliados que hubieran configurado la causal jubilatoria al 31 de diciembre de 1995. En el caso de los hombres se requería, para configurar la causal, 65 años de edad y 30 años de servicios; y en el caso de las mujeres: 55 años de edad y 30 años de servicios;
- Régimen de transición: comprende a aquellos que tienen al 1º de abril de 1996 (fecha que empieza a regir la reforma) 40 o más años de edad. Los años se fueron aumentando gradualmente. En el primer año las mujeres necesitaban 56 años de edad para jubilarse, en el segundo 57 años y así sucesivamente hasta que llegan a 60 años. Los años de servicios pasaron de 30 a 35. En la actualidad, con la entrada en vigencia de la Ley 18.395, los años de servicios pasaron nuevamente a ser de 30, siempre que la causal o el cese se configure posteriormente al 01/07/2009.

Se distinguen tres causales de jubilación:

- *Común*: 60 años de edad y 30 años de servicios;
  - *Por edad avanzada*: 70 años de edad y 15 años de servicios (antes se necesitaban 65 años de edad y 10 años de servicios);
  - *Incapacidad para todo tipo de tareas*;
- Régimen mixto: quedaron alcanzadas por este estatuto todas aquellas personas que tuvieran 39 años o menos al 1º de abril de 1996.

Debe tenerse presente que en la actualidad la mayoría de los afiliados se encuentran incluidos en el régimen mixto o de transición ya que solo quienes superan determinado nivel de ingresos están comprendidos obligatoriamente en el sistema de capitalización individual.

### 3.2.5) Sistema actual de Financiación.<sup>12</sup>

En el sistema mixto, todos los afiliados al Banco de Previsión Social se encuentran comprendidos por el régimen de solidaridad intergeneracional.

Se financia por reparto, es decir, son los activos quienes pagan las prestaciones que otorga el Banco de Previsión Social. Además de financiarse por aporte personal y patronal también se financia por impuestos afectados a la seguridad social. Cabe precisar que en la actualidad se destinan siete puntos de I.V.A. a la financiación de la Seguridad Social.

Resulta relevante señalar que nuestra Constitución establece la asistencia del Estado en caso que la recaudación sea deficitaria en relación a los recursos de los aportes patronales, personales y tributarios.

En la actualidad el 60% se financia con aportes patronales y personales. El 16% a través de la recaudación del I.V.A. y la diferencia la aporta el Estado.

### 3.3) Estructura orgánica actual de la Seguridad Social.

- Banco de Previsión Social.
- Órganos vinculados a la gestión de la Seguridad Social.
  - Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional;
  - Empresas aseguradoras;
  - Banco Central del Uruguay
- Órganos estatales con competencia en materia de Seguridad Social.
  - Poder Ejecutivo;
  - Ministerios de Defensa y del Interior;
  - Ministerio de Salud Pública;
  - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
  - Dirección Nacional de Empleo y Junta Nacional de Empleo;
  - Banco de Seguros del Estado.
- Órganos paraestatales.
  - Seguros convencionales;
  - Fondos complementa
  - Cajas de Profesionales, Caja Bancaria, Caja Militar, Caja Policial y Caja Notarial.

---

<sup>12</sup> Márquez, Dra. Ana Sotelo; Colotuzzo, Dra. Natalia;. *Seguridad Social*. Material para la Cátedra de Relaciones Laborales, Montevideo: Facultad de Derecho, Universidad de la República.

### 3.4) Tributación a la Seguridad Social en Industria y Comercio

La Ley 16.713, que entro en vigencia a partir del 1ero de abril de 1996, determino la creación de tres regímenes jubilatorios con diferentes características cada uno de ellos.

Los mismos son definidos en los artículos 4, 5 y 6:

**“Régimen mixto:** El sistema previsional que se crea, se basa en un régimen mixto que recibe las contribuciones y otorga las prestaciones en forma combinada, una parte por el régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional y otra por el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.”

**“Régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional:** Se entiende por este régimen aquel que establece prestaciones definidas y por el cual los trabajadores activos, con sus aportaciones, financian las prestaciones de los pasivos juntamente con los aportes patronales, los tributos afectados y la asistencia financiera estatal.”

**“Régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio:** Se entiende por este régimen, aquel en que la aportación definida de cada afiliado se va acumulando en una cuenta personal con las rentabilidades que esta genere, a lo largo de la vida laboral del trabajador.”

En el artículo 7 de la presente ley se determinan los niveles de cobertura para cada régimen antes mencionado.

“A) Primer Nivel. (Régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional). Este régimen comprende a todos los afiliados por sus asignaciones computables o tramo de las mismas hasta \$ 5.000, dando origen a prestaciones que se financian mediante aportación patronal, personal y estatal.

B) Segundo Nivel. (Régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio). Este régimen comprende el tramo de asignaciones computables superiores a \$ 5.000 y hasta \$ 15.000 dando origen a prestaciones que se financian exclusivamente con aportación personal.

Su administración estará a cargo de entidades propiedad de instituciones públicas, incluido el Banco de Previsión Social o de personas u organizaciones de naturaleza privada (artículo 92 de la presente ley).

C) Tercer Nivel. (Ahorro Voluntario). Por el tramo de asignaciones computables que excedan de \$ 15.000, el trabajador podrá aportar o no a cualquiera de las entidades administradoras referidas en el inciso anterior.”

Estos montos son los siguientes:<sup>13</sup>

\$24.709 Vigencia febrero/2011

\$37.064 Vigencia febrero/2011

\$74.128 Vigencia febrero/2011

Las Asignaciones computables a las que hace referencia el art. 7, en el art. 11 se establece que son aquellos ingresos individuales que, provenientes de actividades comprendidas por el Banco de Previsión Social, constituyen materia gravada por las contribuciones especiales de seguridad social.

---

<sup>13</sup> BPS. [www.bps.gub.uy](http://www.bps.gub.uy).

El art. 8 establece, “Los afiliados activos del Banco de Previsión Social cuyas asignaciones computables se encuentren comprendidas en el primer nivel referido en el artículo anterior, 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 la opción antedicha, lleguen a percibir mensualmente asignaciones computables entre \$ 5.000 (actualmente \$ 24.709) y \$ 7.500 (actualmente \$ 37.064) aportarán al régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio, solamente por el 50% de sus asignaciones computables comprendidas en el tramo de hasta \$ 5.000 (actualmente \$ 24.709); por sus restantes asignaciones computables aportarán al régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional.

Los afiliados que al inicio de su incorporación a los regímenes, perciban asignaciones computables que superando los \$ 5.000 (actualmente \$24.709) no excedan los \$ 7.500 (actualmente \$ 37.064) aportarán al régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio únicamente por el 50%, de sus asignaciones computables comprendidas en el tramo de hasta \$ 5.000 (actualmente \$24.709).

Por las demás asignaciones computables aportarán al régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional.”

### 3.5) El Sistema Mixto

La reforma del sistema previsional de nuestro país (1995) tomó como referencia el régimen previsional chileno de 1981 el cual se basaba en la privatización de la seguridad social y la sustitución de la capitalización colectiva y del régimen de reparto por el régimen de financiamiento de capitalización individual. Pero no adoptó en forma “pura” este modelo sino que implementó un sistema mixto, que supuso el mantenimiento de uno de sus pilares bajo el régimen de solidaridad intergeneracional de prestaciones definidas y la creación de un segundo pilar de capitalización individual. En este último pilar la cotización es definida, porque la ley establece la tasa de aportación, pero la prestación es indefinida, ya que su determinación toma en consideración la acumulación del capital ahorrado durante la vida laboral del afiliado (aporte menos comisión de la administradora de fondos e incremento por rentabilidad de las inversiones), así como la expectativa de vida al producirse su cese.<sup>14</sup>

El actual sistema previsional es mixto, porque el tramo solidario del BPS se complementa con el ahorro individual administrado por la AFAP. El objetivo de complementar los dos tramos es brindar una mejor jubilación en el futuro.<sup>15</sup>

Están incluidos en el sistema actual:

- los menos de 40 años al 1° de abril de 1996
- quienes se registraron por primera vez en el BPS después del 1° de abril de 1996
- los mayores de 40 años al 1° de abril de 1996 que ya trabajaban pero optaron por ingresar al Sistema Mixto. Esta opción la pudieron tomar hasta diciembre de 1996.

---

<sup>14</sup> Rodríguez Azcué, Dr. Álvaro. «Presentación panorámica de los sistemas de financiamiento de los regímenes jubilatorios y posibles combinaciones.» *Cade, Tomo 10, Año 2: 37-39.*

<sup>15</sup> República AFAP. «El Sistema Mixto.»

Están obligados a afiliarse a una AFAP todos los trabajadores cuyo salario nominal supere el nivel 1 de aportación y además: a) sean menores de 40 años al 1° de abril de 1996, o b) sin importar la edad, hayan ingresado al mercado laboral después del 1° de abril de 1996 en una actividad amparada por el BPS.

Aquellas personas obligadas a afiliarse a una AFAP deben elegir voluntariamente una administradora. Si el trabajador no la elige, el BPS le asigna una de oficio.

Todas las personas afiliadas pueden optar por cambiarse de administradora cuantas veces quieran, siempre y cuando su actual AFAP haya recibido al menos seis aportes. El traspaso no implica ningún costo para el afiliado.

La Ley 16.713 crea el sistema previsional basado en un régimen mixto como ya dijimos, una parte por el régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional y otra parte por el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.

Solidaridad intergeneracional quiere decir que se mantiene la característica de reparto del sistema anterior y es administrado por el BPS. El aporte de los trabajadores se vuelca a un fondo común destinado a pagar lo que el BPS tiene a su cargo: jubilaciones, pensiones, desempleo, etc.

En cuanto al Ahorro individual, es el BPS el organismo recaudador pero la administración corresponde a las AFAP.

En los casos que el trabajador esté afiliado a una AFAP, el 15% de aporte del sueldo nominal se divide en dos partes: una parte va al BPS y otra va a la cuenta individual de la AFAP.

La división del aporte del trabajador va a depender del nivel en que se ubica su salario nominal.

Hasta el nivel 1, todo el aporte jubilatorio queda en el BPS, salvo que el trabajador haya elegido voluntariamente una AFAP (opción del art. 8 de la ley 16.713). En este caso, el aporte va mitad para el BPS y mitad para la AFAP.

Entre el nivel 1 y 3, el aporte se divide entre el BPS y la AFAP, pero en diferente proporción según el nivel donde se ubique el salario (1, 2 o hasta el 3). Los aportes obligatorios se realizan sólo hasta el nivel 3.

Por encima del nivel 3, sólo está obligado a aportar hasta ese nivel y no más. Por encima de ese valor, no hay obligación de realizar aportes para la Seguridad Social.

A lo largo de la vida laboral el trabajador genera dos tramos de una misma jubilación, que se cobrará por dos vías diferentes:

1.- Jubilación por BPS: Se cobra en el mismo BPS. El monto de dinero a percibir se calcula comparado el salario de los últimos 10 años contra el promedio de los 20 mejores. Si el promedio de los 20 mejores años es más conveniente para el trabajador, entonces se tomará este valor. En el caso de que los últimos 10 años fuesen más convenientes para el trabajador, se tomará ese valor pero con un tope que corresponderá al promedio de los 20 mejores más un 5%. A este promedio se le aplica un porcentaje que varía entre un 50% y un 82,5%, dependiendo de la edad de retiro del trabajador y de los años de trabajo acreditados hasta el momento en su historia laboral. Este monto no podrá ser superior a 7 salarios mínimos.

2.- Jubilación por AFAP: El afiliado no cobra en la AFAP sino que debe elegir una compañía aseguradora habilitada por el BCU para que le pague mes a mes. El monto a cobrar depende del saldo que el trabajador haya acumulado en su cuenta de ahorro individual y de su expectativa de vida. Esta jubilación no tiene topes y estará en directa relación con los aportes del trabajador. Ese monto mensual que será percibido en calidad de jubilación es vitalicio.

Las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP), surgen a partir de la creación del Sistema Mixto, son sociedades anónimas destinadas a administrar los aportes de los trabajadores

correspondientes al tramo por ahorro individual. Son empresas que acreditan solvencia suficiente y cuentan con la expresa autorización del Estado para funcionar.

Con el objetivo de garantizar una mejor jubilación, las AFAP invierten el dinero generando rentabilidad, que luego se vuelca a la cuenta individual de cada afiliado. Esta cuenta crecerá durante toda su vida laboral en función del monto aportado, de la regularidad de los aportes y de la buena gestión de las administradoras.

El Banco Central es el organismo encargado de controlar la actividad de las AFAP. También es la empresa encargada de custodiar los valores en los cuales están realizadas las inversiones del Fondo de Ahorro Previsional.

La administración del dinero por parte de la AFAP deberá ser gestionada profesionalmente, tomando medidas que tiendan a reducir al máximo el riesgo. Una de esas medidas es la diversificación de las inversiones.

Además, la ley establece una serie de requisitos y límites en las inversiones que brindan aún más seguridad para los afiliados.

Las cuentas individuales de los trabajadores son inembargables por ley. Esto preserva el ahorro de los afiliados ante cualquier problema económico que pudiera sufrir la administradora.

La ley establece una garantía de rentabilidad mínima que deben lograr mensualmente todas las AFAP. Asimismo se prevé la existencia de un Fondo de fluctuación de rentabilidad y de una Reserva especial, para compensar a los afiliados si la AFAP obtiene rentabilidades que se alejen del promedio del sistema. Cada AFAP deberá conformar su Reserva especial con capitales propios.

La administradora que aún así no cubra la rentabilidad mínima exigida en la ley, deberá retirarse del mercado. En este caso las cuentas individuales de los trabajadores serán íntegramente traspasadas a otra administradora sin sufrir ninguna pérdida.

Las AFAP realizan su administración en forma separada a la administración del Fondo de los trabajadores, que es propiedad de los afiliados. Esto brinda seguridad a las cuentas de ahorro y garantiza el futuro de las mismas.

La ley exige que las AFAP, para poder operar en el mercado, tengan un capital propio de 60.000 unidades reajustables sumado a la Reserva especial.

Cada trabajador tiene una cuenta personal, que crece mes a mes gracias a sus aportes y a la rentabilidad que genera la AFAP. El trabajador puede controlar su ahorro en el estado de cuenta que le envía la administradora.

La jubilación común se logra con 60 años de edad y 30 años de trabajo. Los afiliados a una AFAP pueden también jubilarse a los 65 años de edad sin exigencia en la cantidad de años de trabajo.

Por el tramo de ahorro individual el afiliado cobra en relación directa a lo que haya aportado. Cuanto antes se afilie y cuanto más tiempo aporte, mayor será su ahorro y mejor será su futura jubilación.

El dinero de la cuenta nunca se pierde. Si el trabajador no llega a jubilarse, el ahorro generado lo puede cobrar su familia a través de una pensión. En caso de no haber beneficiarios de pensión, el dinero lo cobrarán sus herederos, en un solo pago en efectivo.

Los afiliados a una AFAP aportan el 15% de su sueldo, pero sólo hasta el nivel 3 de aportación. Si un trabajador tiene multi-empleo y la suma de sus sueldos nominales supera ese nivel, la AFAP le devuelve en efectivo lo que aportó de más.

Los trabajadores con un sueldo nominal inferior al nivel 1 que se afilian voluntariamente a una AFAP optando por el artículo 8 de la ley, obtienen por el BPS una bonificación especial del 50% en el cálculo del sueldo básico jubilatorio.

A las madres se les flexibiliza el acceso a la jubilación, computándoles un año adicional de servicio por cada hijo propio o adoptado siendo menor o discapacitado, con un máximo de 5 años.

Aquellas actividades que conllevan un desgaste mayor físico o mental, por ejemplo: maestros, pilotos, radiólogos, etc. computan de forma diferente la edad de la persona y los años de servicio, facilitándole al trabajador el acceso a la jubilación. Hay distintas bonificaciones de acuerdo al tipo de actividad. Por ejemplo: los maestros de enseñanza primaria computan 4 años cada 3 reales de trabajo.

Existe el subsidio por incapacidad parcial, es una prestación que se le brinda al trabajador que no puede desempeñar su actividad habitual pero que sí es capaz de realizar otras tareas. Se paga por un máximo de 3 años.

Por último tenemos el Subsidio especial por inactividad compensada, es un subsidio que beneficia a los trabajadores que, cercanos a alcanzar la causal jubilatoria, son despedidos de su trabajo. Para acceder a este beneficio se exige tener 58 años de edad o más, 28 años de trabajo como mínimo y haber estado desocupado en el país, por un período mínimo de un año. Esta prestación se paga por un período máximo de 2 años hasta que el beneficiario configura causal de jubilación.

### 3.6) Contribuciones Especiales<sup>16</sup>

#### 3.6.1) Definición:

“**Contribución especial** es 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; su producto no debe tener un destino ajeno a la financiación de las obras o actividades correspondientes. En el caso de obras públicas, la prestación tiene como límite total al costo de las mismas y como límite individual el incremento de valor del inmueble beneficiado. Son contribuciones especiales los aportes a cargo de patronos y trabajadores destinados a los organismos estatales de seguridad social.”

O sea, el impuesto lo impone el Estado, no dándole nada a cambio a la sociedad. Sin embargo con la contribución, la sociedad recibe diferentes prestaciones como contrapartida a su pago.

#### 3.6.2) Presupuesto de Hecho:

El presupuesto de hecho está constituido por una actividad del Estado que realiza con fines generales, que simultáneamente proporciona una ventaja económica particular al contribuyente y puede ser por dos tipos de presupuesto de hecho: construcción de obras públicas y funcionamiento de servicios públicos.

Hay dos tipos de contribuciones:

- Contribución de obra pública o de mejoras: aquí la ventaja es que se valorizan los inmuebles cercanos a la obra, la que significa un enriquecimiento gratuito de los mismos.
- Contribución de seguridad social: servicios que se organizan y funcionan con fines de interés general, que a su vez proporcionan ventajas a determinados individuos. Las ventajas en este caso son un poco más imprecisas que en el caso anterior pero existen. Una ventaja clara es la eliminación de riesgos pero también se materializa en prestaciones pecuniarias recibidas por los propios contribuyentes o sus familiares.

---

<sup>16</sup> Valdez Costa, Ramón; Valdés de Blengio, Nelly; Sayagués Areco, Eduardo;. *Código Tributario Comentado y Anotado*. FCU, 5ª Edición, 2002.

### **3.6.3) Destino:**

El destino es exclusivamente el financiamiento de la actividad.

#### Notas de código tributario

Las contribuciones de seguridad social reúnen indudablemente los caracteres propios de los tributos, pero presentan particularidades que las diferencian de los impuestos. El Código recoge la solución amplia de "Contribución", incluyendo todas las prestaciones que el Estado impone a quienes obtienen beneficio económico particular por la realización, no solamente de una obra pública, que es la modalidad que dio origen instituto, sino por cualquier otra actividad de carácter general. Entre éstas últimas se destacan las contribuciones destinadas a la financiación de la seguridad social en sus distintos aspectos.

Nosotros nos detendremos en hablar de las contribuciones de seguridad social.

### **3.6.4) Contribuciones de Seguridad Social:**

Las jubilaciones, pensiones, asignaciones familiares y seguros de paro, son algunos servicios de asistencia social financiados por contribuciones especiales.

Las referidas contribuciones son las que se detallan a continuación:

- ❖ Patronales: Corresponde a la tasa de aporte sobre Sueldo Total (7.5%). Existen excepciones que se profundizan en el punto 3.7.2
- ❖ Por los trabajadores beneficiados directamente: Corresponde a la tasa de aporte sobre Sueldo (15%)

#### Código Tributario

Las hemos definido como prestaciones pecuniarias que los patronos y trabajadores, están obligados a realizar, establecidas con el exclusivo objeto de financiar los servicios de previsión social, estatales o no estatales.

### **3.6.5) Hecho Generador**

Todo ingreso de carácter regular y permanente, en dinero o en especie que perciba el trabajador en concepto de retribución y con motivo de su actividad personal.

### **3.6.6) Base de cálculo**

En el régimen general, es el monto de las retribuciones percibido por el trabajador sobre el que se aplican las alícuotas correspondientes. No solo el salario sino también se incluyen casa, ropas, comida, transporte, cuota mutual, viáticos, etc. Pero hay regímenes de excepción en materia de industria de la construcción y actividades rurales en los que se toman como base el valor de la obra y la superficie del establecimiento respectivamente, lo que desfigura un tanto el concepto de contribución, aunque las leyes le dan esa denominación.

### **3.6.7) Fuentes de financiamiento de jubilaciones y pensiones<sup>17</sup>**

La financiación de la Seguridad Social en nuestro Derecho se basa fundamentalmente en tres fuentes:

- Patronales: Corresponde a la tasa de aporte sobre Sueldo Total (7.5%), con las excepciones establecidas en el punto 3.8.2.
- Por los trabajadores beneficiados directamente: Corresponde a la tasa de aporte sobre Sueldo (15%)
- Por la sociedad en general a través de impuestos, cotizaciones o combinaciones de ambos:
  - IVA- 7%
  - IASS
  - Rentas Generales- art. 109 Ley 18.083

Y de ser necesario se recurrirá a la Asistencia Financiera

### **3.6.8) Forma de recaudación**

Mediante el aporte correspondiente de los trabajadores que se efectúa a través de la vía de retención y esto implica la responsabilidad del patrono de hacer efectiva la retención y hacer el aporte correspondiente. Los agentes de retención tienen una responsabilidad agravada con respecto a los demás Contribuyentes.

### **3.6.9) Naturaleza de las contribuciones a cargo de los patrones<sup>18</sup>**

Hay un dilema en que si es una Contribución especial o un Impuesto. La tendencia a considerarlo como impuesto se basa en que constituye un factor costo. La posición del derecho tributario es que es una categoría de contribuciones ya que presentan aunque con variantes las características esenciales de las contribuciones.

Se supone que el patrón obtiene beneficios de la buena organización de la seguridad social, si no existiera seguridad social los salarios deberían ser más altos porque el trabajador no gozaría de un retiro adecuado y de otros beneficios sociales.

### **3.6.10) Excepciones al hecho generador de las contribuciones a la seguridad social**

Dichas excepciones se vinculan con los aportes rurales y el aporte unificado de la construcción.

- La industria de la construcción tiene un régimen especial establecido por la Ley 14.411 de Agosto de 1975. Los aportes corresponden no solamente a aportes por concepto de jubilaciones sino que se han incluido cargas salariales, seguro por enfermedad y seguros por accidente de trabajo. Sea cual sea la forma de realizar una obra (por administración, por contrato, o cualquier otra), tiene la particularidad de que la responsabilidad final por el pago

---

<sup>17</sup> Naranja Sotelo, Ec. Martín. Montevideo, 15 de noviembre de 2010.

<sup>18</sup> Valdez Costa, Ramón; Valdés de Blengio, Nelly; Sayagués Areco, Eduardo;. *Código Tributario Comentado y Anotado*. FCU, 5ª Edición, 2002.

de los aportes (AUC, CJP y CCM) es del propietario del inmueble o del titular de derechos reales o posesorios sobre el mismo, y no de la empresa constructora.

a) Aporte Patronal:

- Unificado (AUC): 70% sobre materia gravada. La discriminación de la tasa de AUC es la siguiente:

- aporte patronal:	8.9%
- aporte obrero:	17.8%
- cargas salariales (aguinaldo + licencia + salario vacacional):	28.3%
- seg. Por enfermedad:	9%
- Banco de Seguros:	6%

- Caja de profesionales universitarios: 4% si la obra realizada por particulares es principalmente de arquitectura, o 2% en el caso de que la obra sea de ingeniería.
- FRL: 0.125%
- Complemento cuota mutual: Cuota mutual \* cant. de beneficiarios – 9% del monto gravado del personal en obra (siendo beneficiario o no).

b) Aporte Personal:

- Salud (complemento SNIS):

A partir del 1ero de Diciembre/2010 ingresan al Sistema Nacional Integrado de Salud los cónyuges o concubinos de los trabajadores beneficiarios del sistema, que no posean por sí mismos la cobertura médica del Seguro Nacional Integrado de Salud (SNIS) y tengan 3 o más hijos a cargo (menores de 18 años o mayores con discapacidad, propios o del cónyuge o concubino), descontándole adicionalmente un 2%.

	Con hijos y sin cony. o concubino	Con hijos y con cony. o concubino	Sin hijos y sin cony. o concubino	Sin hijos y con cony. o concubino
Remuneración hasta 2.5 BPC	0 %	2 %	0 %	2 %
Remuneración mayor 2.5 BPC	3 %	5 %	1.5 %	3.5 %

- FRL: 0.125%

c) Otros Fondos

	Patronal	Personal
Fondo Social	0.8575 %	0.3925 %
Fondo Vivienda	0.025 %	0.025 %
Fondo de Cesantía (FOCER)	0.5% o 4%	0.5%

FOCER: Consiste en la creación de cuentas individuales para cada trabajador de la industria de la construcción, la cual se conformará con aportes patronales y personales, cuando estos correspondan. El dinero en las cuentas funcionará como un sistema de ahorro del trabajador, quien podrá acceder a la totalidad del monto acumulado.

En el **artículo 69 de la Constitución** exonera a los institutos de enseñanza privada y culturales de la misma naturaleza de impuestos nacionales y municipales, pero las tasas y contribuciones no están amparadas por esta disposición. La Ley no puede exonerar de impuestos departamentales, o sea de las tasas y contribuciones. La única forma sería que exista alguna reglamentación departamental que establezca dichas exoneraciones.

▪ Por otro lado tenemos las explotaciones agropecuarias, las cuales se diferencian en general de otras aportaciones porque:<sup>19</sup>

- La efectividad de los aportes es cuatrimestral a pesar de que la obligación se genera mensualmente.

- El asiento de la aportación no es solamente la remuneración a la que se le aplica una tasa, sino que puede ser la cantidad de hectáreas.

El sistema de aportación varía según 3 tipos de empresas: rurales, contratistas rurales y predios rurales sin explotación.

Las empresas rurales son aquellas que desarrollan actividades agropecuarias y deben tener necesariamente asiento territorial, pudiendo ser éste en zonas rurales, urbanas, suburbanas o balnearias, a vía de ejemplo: quintas, estancias, granjas, chacras, plantaciones, etc. Estas empresas tienen el régimen más complicado porque dentro de la contribución patronal no solo se engloba las contribuciones de Seguridad Social, sino también los impuestos a las retribuciones personales, seguros de accidentes de trabajo y seguros de enfermedad, con lo que vemos que no solo hay contribuciones sino también precios lo que dificulta la aplicación y distribución. Este aporte es progresivo o sea que las alícuotas aumentan a medida que lo hace la base imponible. Si es una empresa pluripersonal tiene un recargo del 10% hasta que sean tres socios y después un complemento del 10% por cada nueva persona que se integre.

Las empresas contratistas son aquellas que en forma independiente se dedican a las tareas de esquila, alambramiento, monte etc, y cualquier otra explotación agropecuaria no vinculada a un asentamiento territorial. La contribución patronal resulta de la suma de los montepíos de los dependientes, no pudiendo ser inferior a la del montepío del peón especializado plenamente ocupado por cada uno de sus titulares. De no tener personal se aportará por dicho mínimo.

En el caso de los predios rurales sin explotación, el propietario pagará la contribución patronal aumentada en un 50%.

a) Aporte Patronal<sup>20</sup>.

Detallamos a continuación la aportación para el caso de las empresas rurales, la cual se calcula según el número de Hectáreas CONEAT explotadas.

---

<sup>19</sup> BPS. «Sistema de Seguridad Social Administrado por el BPS.» Manual, 1997.

<sup>20</sup> BPS Representación Empresarial. <http://www.empresasbps.com.uy>.

- Jubilatorio:

El mayor de:

- No. Has CONEAT \* UBC \* 4 meses
- Montepío peón especializado con reducción \* 4 meses
- UBC= BPC\* tasa aportación vigente

Variables	
Tasa aportación vigente	0,1156%
UBC con explotación	2,38 por mes
UBC sin explotación	3,57 por mes
Sueldo Peón especializado	7.536
Montepío Peón especializado	1.045
Reducción	0,23
BPC	2.061
Recarga s/explotación	1,5

Valores utilizados para el cuatrimestre finalizado en Setiembre 2010

- Salud:

A partir del 01/01/2011 ingresan al SNIS los cónyuges o concubinos de los titulares de empresas unipersonales rurales beneficiarios del sistema, que no posean por sí mismos la cobertura médica por dicho Sistema y tengan 3 o más hijos a cargo (menores de 18 años o mayores con discapacidad, propios o del cónyuge o concubinos). Son beneficiarios del SNIS los titulares de empresas unipersonales rurales, con hasta un dependiente que se encuentren al día con sus aportes y hayan optado por la cobertura médica.

❖ Titulares unipersonales rurales con cuota mutual - Bonificada

Aquellos que hayan optado por la cobertura mutual y se encuentren alcanzados por la bonificación prevista por Ley 16.883 de 10/11/1997 ajustarán la aportación y declaración de los códigos de seguro de salud a los siguientes:

- Contribuyente rural con cuota mutual bonificada, sin hijos sin cónyuge o concubino a cargo 45% de Cuota Mutual
- Contribuyente rural con cuota mutual bonificada, con hijos sin cónyuge o concubino a cargo 60% de Cuota Mutual
- Contribuyente rural con cuota mutual bonificada, sin hijos con cónyuge o concubino a cargo 65% de Cuota Mutual
- Contribuyente rural con cuota mutual bonificada, con hijos con cónyuge o concubino a cargo 80% de Cuota Mutual

❖ Titulares unipersonales rurales con cuota mutual- No bonificada

Aquellos que hayan optado por la cobertura mutual y no se encuentren comprendidos en la bonificación realizarán, en caso de corresponder, los ajustes a los siguientes códigos de Seguro de Salud:

- a) Con afiliación mutua por esta empresa, con hijos, sin cónyuge o concubino a cargo 100% de Cuota Mutua
- b) Con afiliación mutua por esta empresa, sin hijos, sin cónyuge o concubino a cargo 100% de Cuota Mutua
- c) Con afiliación mutua por esta empresa, con hijos, con cónyuge o concubino a cargo 100% de Cuota Mutua
- d) Con afiliación mutua por esta empresa, sin hijos, con cónyuge o concubino a cargo 100% de Cuota Mutua

- Mevir:

Se aporta el 1 % de la U.R. del primer día de cada trimestre (enero, abril, julio y octubre) por cada Há. que supere las 500 Há., abonándose en el primer cuatrimestre lo correspondiente a enero y abril, en el segundo, julio y en el tercero octubre.-

- b) Aporte Personal Dependiente

- Jubilatorio: 15% sobre las retribuciones nominales incluido alimentación y vivienda
- FRL: 0.125%
- Salud: a partir del 1ero de Diciembre/2010 ingresan al Sistema Nacional Integrado de Salud los cónyuges o concubinos de los trabajadores beneficiarios del sistema, que no posean por sí mismos la cobertura médica del Seguro Nacional de Salud (SNS) y tengan 3 o más hijos a cargo (menores de 18 años o mayores con discapacidad, propios o del cónyuge o concubino), descontándole adicionalmente un 2%.

	Con hijos y sin cony. o concubino	Con hijos y con cony. o concubino	Sin hijos y sin cony. o concubino	Sin hijos y con cony. o concubino
Remuneración hasta 2.5 BPC	0 %	5 %	0 %	5 %
Remuneración mayor 2.5 BPC	6 %	8 %	4.5 %	6.5 %

### 3.7) Materia Gravada

#### 3.7.1) Según lo que establece la normativa relativa a la CEES<sup>21</sup>

Es de aplicación el criterio general de materia gravada definido por el Art. 153 de la ley 16.713. "A los efectos de las contribuciones especiales de seguridad social, recaudadas por el Banco de Previsión Social, constituye materia gravada 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"

<sup>21</sup> BPS. «Materia Gravada y Asignaciones Computables.» Versión 7. Diciembre 2004.

El art. 4 del Decreto 113/996 define los conceptos de regular y permanente estableciendo que se configura “cuando es percibido en no menos de tres oportunidades a intervalos de similar duración, cualquiera sea la causa de la prestación”. Adicionalmente, el art. 26 del Decreto 526/996 establece que solo “será de aplicación respecto de los elementos marginales del salario y no respecto del salario mismo, que será materia gravada en la primera oportunidad en que se devengue”.

Incluye, por lo tanto, partidas como: sueldos, jornales, destajos, horas extras, comisiones, antigüedad, productividad, nocturnidad, descansos, etc.

No obstante se detallan a continuación aquellas partidas que merecen un análisis particular.

**Gratificaciones:** Deben ser de carácter regular y permanente. (Art. 158 de la Ley 16.713).

Quedan exceptuadas de aportación aquellas que las empresas otorguen a sus trabajadores en forma discrecional y por motivos no vinculados a la prestación de servicios propia de la relación de trabajo. Según se establece en el art 27 del Decreto 526/996 la apreciación de regularidad y permanencia “considerará exclusivamente las partidas percibidas a partir del 1º de abril de 1996. Asimismo, tratándose de una gratificación otorgada genéricamente a los trabajadores de la empresa, la calificación de la misma como materia gravada para un trabajador, determinará similar calificación para el resto”.

**Quebrantos de caja y similares:** Son las efectivamente perciba el trabajador (Art. 159 Ley 16.713) Sólo estará gravada la parte del quebranto que perciba efectivamente el trabajador, luego de descontado los faltantes que pudieran haberse verificado (sin nominalizar).

**Subsidios por períodos de inactividad compensada y sus complementos:** Los subsidios por seguro por enfermedad, maternidad, desempleo y transitorio por incapacidad parcial, abonados tanto por el B. P. S., como por las Cajas de Auxilio o Seguros Convencionales de Enfermedad, constituyen materia gravada (Art. 160 Ley 16.713 y Art. 50 del Decreto 399/95).

**Viáticos:** Los viáticos sin rendición de cuentas constituyen materia gravada por lo realmente percibido en los siguientes porcentajes (Incisos 1º Art. 157 Ley 16.713 y Art. 10 Decreto 113/96):

- ◆ 50% de la partida cuando son utilizados dentro del país, y
- ◆ 25% de la partida cuando son utilizados fuera del país

**Gastos de transporte:** Aquellas partidas que no se ocasionen por el cumplimiento de tareas encomendadas por las empresas (Ejemplo: boleto ida y vuelta al trabajo) se deben considerar, en principio, como gratificaciones y por lo tanto materia gravada a partir de que adquieran la característica de regularidad y permanencia (Inciso 2 Numeral 1.1. del Capítulo I, TÍTULO II). En caso de que la misma forme parte del contrato de trabajo, deberá ser considerada materia gravada desde el inicio.

**Aportes personales asumidos por las empresas:** Los aportes personales que asume a su cargo el empleador constituyen materia gravada (Art.163 de la Ley 16.713). De verificarse por parte del B.P.S. retribuciones líquidas se establecerán los montos nominales que correspondan a las mismas.

**Propinas:** La Ley 16.713 estableció que las propinas efectivamente percibidas por los trabajadores dependientes y siempre que se trate de su tarea principal en la empresa, debían estar gravadas entre un mínimo de 3 y un máximo de 20 veces el valor de la B. F. C., atendiendo a la característica

de cada actividad; no obstante la reglamentación determinó que todas las propinas estarán gravadas con 3 B. F. C. (Art. 156 Ley 16.713 y Art. 6 del Decreto 113/96 en redacción dada por los Decretos 227/96 de fecha 14.6.96 y 484/96 de 11.12.96).

**Partidas en especie:** Se refiere a la entrega de bienes al trabajador (ej., cigarrillos, pan), la que se considera integrante de la retribución; por tanto, constituye materia gravada.

**Sueldo anual complementario (Aguinaldo)**

**a. Aguinaldo legal:** Se trata de una suma en dinero que el empleador abona a sus trabajadores equivalente a la doceava parte del total de sueldos o salarios abonados en los doce meses anteriores al primero de diciembre de cada año; se considera sueldo o salario la totalidad de las prestaciones en dinero originadas en la relación de trabajo, que tengan carácter remuneratorio. No se toma en cuenta el propio aguinaldo, para su cálculo, ni tampoco las habilitaciones o participaciones sobre beneficios de la empresa (art 2 ley 12840).

**b. Aguinaldo voluntario:** Los complementos de aguinaldos que las empresas abonen a sus trabajadores – ya sea en forma voluntaria por parte de la empresa o a resultas de convenios entre empresas y trabajadores-, se consideran dentro del concepto gratificaciones.

**Vivienda:** La aportación por las prestaciones de vivienda otorgadas a los trabajadores, sea ésta en dinero o en especie, se efectuará sobre el equivalente a 10 B. F. C. (Art. 164 Ley 16.713 y Art. 12 del Decreto 113/96). Cuando el beneficio es otorgado en dinero, debe existir documentación que lo respalde. Si se probara que el monto abonado al trabajador supera el valor que realmente tiene la vivienda, el excedente es materia gravada.

**Licencia:** Los jornales de licencia efectivamente gozada constituyen materia gravada. La licencia no gozada, que se determina exclusivamente cuando los trabajadores cesan en su relación laboral, no constituye materia gravada.

**Salario vacacional y sumas complementarias:** El salario vacacional o suma para el mejor goce de la licencia, está exento de todo gravamen fiscal o social (Art. 27 Ley 12.590 y Art. 4º del Decreto 615/89 de 22.12.89). Las sumas complementarias del salario vacacional no estarán gravadas, siempre que no excedan del 100% del monto legal a percibir por el trabajador y sean abonadas en forma simultánea con éste (Art. 11 Decreto 113/96).

**Otras prestaciones exentas de aportación (art. 167, ley 16.713):**

**Alimentación:** La alimentación que reciba el trabajador, ya sea en especie o que su pago efectivo lo asuma el empleador mediante entrega de órdenes de compra personalizadas emitidas por él o por terceros o mediante cualquier otro mecanismo o procedimiento, siempre que esté destinada al mismo, por los días efectivamente trabajados y contra recibo, se encontrará exenta de aportación.

**Prestaciones médicas:** También se encuentra exento de pago a los efectos de las contribuciones especiales de seguridad social, el monto asumido por el empleador y correspondiente al pago total o parcial de Cobertura Médica u Odontológica, ya sea asistencial o preventiva, integral o complementaria y siempre que se encuentre éste debidamente documentado y sea dirigido hacia

el propio trabajador, su cónyuge, sus padres (cuando se encuentren a su cargo), hijos menores de 18 años, hijos de 18 a 25 años (cuando se encuentren cursando estudios terciarios) o hijos incapaces (sin límite de edad).

**Seguros:** Si se trata de seguros de vida y de accidente personal del trabajador y el pago es asumido en forma total o parcial por el empleador, se encuentran exentos de aportación.

**Transporte colectivo de pasajeros:** También se encuentra exento de aportación, el costo del uso del transporte colectivo de pasajeros, en los días efectivamente trabajados, hacia y desde el lugar de trabajo, cuando su pago sea asumido por la empresa, mediante entrega de cuponeras u órdenes de compras personalizadas con el fin de ser usadas únicamente por el trabajador. Se incluyen en este concepto los servicios prestados por empresas de taxímetros, en el marco de convenios con el empleador, siendo el límite de la exoneración el costo de un boleto urbano por empleado y por viaje. El pago del transporte en cualquiera de estas modalidades, no puede imputarse a las sumas que hasta el momento percibía el trabajador.

**LA SUMAS DE ALIMENTACIÓN, PRESTACIONES MÉDICAS, SEGUROS Y TRANSPORTE se encuentran exentas de aportes siempre que no superen el 20% de la retribución nominal que el trabajador recibe en efectivo por conceptos que constituyan materia gravada. Todo lo que supere ese porcentaje se encuentra gravado.**

**En la retribución nominal no se consideran aquellas percibidas:**

- ◆ en especie o que el pago lo asuma el empleador
- ◆ las otorgadas en efectivo que no constituyan materia gravada
- ◆ fictos de propina y vivienda

*(Fuente: Art. 167 ley 16.713, Art. 8 y 9 Decreto 113/96, Art. 60 Ley 17.555, Decreto 377/02)*

**Provisión de ropa y herramientas:** Se dispone asimismo que la provisión de ropa y herramientas necesarias para el desarrollo de la tarea asignada, no constituyen materia gravada (Art. 167 Ley 16.713), debiendo existir documentación probatoria (facturación de compra).

**Retroactividades:** No generarán sanciones tributarias por mora en los siguientes casos:

- Retroactividades por laudo.
- Partidas pagadas con posterioridad al egreso del trabajador.
- Partidas cuya liquidación y pago responden a la propia iniciativa del trabajador.

### 3.7.2) Según lo que establece la normativa relativa al IRPF

El IRPF es un tributo anual de carácter personal y directo, que grava las rentas de fuente uruguaya obtenidas por personas físicas. (Art. 1 título 7, art. 1 decreto 148/07)

Estas rentas están constituidas por ingresos regulares o extraordinarios, en dinero o en especie, que generen los contribuyentes por su actividad personal en relación de dependencia o en ocasión de la misma.

El artículo 2 del título 7 establece cual es el hecho generador de este tributo,

“Están incluidas las siguientes rentas obtenidas por los contribuyentes:

- A) Los rendimientos del capital.
- B) Los incrementos patrimoniales que determine la ley.
- C) Las rentas del trabajo. Se considerarán rentas del trabajo las obtenidas dentro o fuera de la relación de dependencia, los subsidios de inactividad compensada, las jubilaciones, pensiones y prestaciones de pasividad de similar naturaleza con la excepción de las pensiones alimenticias recibidas por el beneficiario. No se encuentran comprendidas las partidas correspondientes a los subsidios establecidos en el Decreto-Ley Nº 15.180, de 20 de agosto de 1981 (seguro por desempleo), el Decreto-Ley Nº 14.407, de 22 de julio de 1975 (seguro por enfermedad), los artículos 11 y siguientes del Decreto-Ley Nº 15.084, de 28 de noviembre de 1980 (subsidio por maternidad), y la Ley Nº 16.074, de 10 de octubre de 1989, en lo relativo a la indemnización temporal por accidente, de acuerdo con lo que establezca la reglamentación.
- D) Las imputaciones de renta que establezca la ley.

Estarán excluidas del hecho generador las rentas comprendidas en el Impuesto a la Renta de las Actividades Económicas, en el Impuesto a las Rentas de los No Residentes, y las obtenidas por los ingresos gravados por el Impuesto a la Enajenación de Bienes.”

Otra característica de este impuesto, es que es un impuesto dual, donde para la determinación del mismo, las rentas se dividen en dos categorías:

1. Rentas de capital: Son las rentas en dinero o en especie, que provengan directa o indirectamente de elementos patrimoniales, bienes o derechos, cuya titularidad corresponda al contribuyente, siempre que los mismos no se hallen afectados a la obtención por parte de dicho sujeto de las rentas comprendidas en los Impuestos a las Rentas de las Actividades Económicas, de los No Residentes, así como de ingresos comprendidos en el Impuesto a la Enajenación de Bienes Agropecuarios.
2. Rentas de trabajo: Son las obtenidas por la prestación de servicios personales, dentro o fuera de la relación de dependencia, las correspondientes a subsidios de inactividad compensada con excepción de las establecidas en el inciso segundo del literal C) del artículo 2º de este Título y las jubilaciones, pensiones y prestaciones de pasividad de similar naturaleza.

El contribuyente liquidara el impuesto separándolo por categoría.

Están comprendidas:

- Las partidas retributivas
- Las partidas indemnizatorias
- Los viáticos sin rendición de cuentas
- Los sueldos de dueño o socio, reales o fictos, que constituyan gastos deducibles para el IRAE.
- Salario vacacional
- La indemnización por despido que exceda el legal
- Ingresos de todo tipo, aun cuando correspondan al reparto de utilidades, retiros o reembolsos de capital aportado, regulares o extraordinarios en dinero o en especie que generen los socios cooperativistas.

Ingresos, regulares o extraordinarios, en dinero o en especie. Incluye partidas retributivas e indemnizatorias. (Art 32, título 7)

- ◆ Sueldo, jornal, destajo, horas extras, licencias, salario vacacional
- ◆ Ticket alimentación, canasta alimentos.
- ◆ Todas las Gratificaciones, con excepción de:
  - a. Prima por nacimiento o casamiento
  - b. Expensas funerarias pagadas por el empleador o con rendición de cuentas
  - c. Entrega de bienes en fiestas tradicionales, con topes
  - d. Material educativo para hijos de empleados

Las partidas deben abarcar a todos los dependientes en las mismas condiciones.

- ◆ Transporte que el empleador asuma su pago
- ◆ Viáticos. Requisito indispensable: con pernocte, luego igual que CESS
- ◆ Reparto de utilidades, retiros o reembolsos de capital aportado
- ◆ Despido que supere el mínimo legal
- ◆ Utilización de vehículo de la empresa para fines personales: 2.4% sobre valor de costo revaluado al cierre del ejercicio. Sino 28.6% del costo incurrido
- ◆ Vivienda, 10 BFC contratada o pagada por la empresa o con rendición de cuentas

#### **Rentas en especie (según resolución 1017/07) Montos Fictos**

- Servicio de Guardería – ficto por hijo – 500 mensual
- Alimentación en el lugar de trabajo (almuerzo o cena)- 20 por prestación
- Alimentación con rendición de cuentas- 20 por prestación
- Becas de estudio para hijos de los funcionarios de instituciones de enseñanza, en el propio establecimiento educativo- 500 mensual
- Transporte de ida y vuelta al lugar de trabajo- 5 diario
- Servicios locativos para vacacionar a cargo del empleador- 100 diarios

**Posibles deducciones:**

- Aportes personales jubilatorios (BPS, CJPPU, CN, etc.) y Fondos complementarios de Seguridad Social.
- Aportes personales a ex DISSE, al Fondo del Sistema Notarial de Salud, a Cajas de Auxilio y Seguros Convencionales, aportes de jubilaciones para cuota mutual pasivos
- Fondo de Solidaridad.
- Deducciones por tener personas a cargo (menores sin incapacidad y/o personas incapaces) se duplica en caso de declarados incapaces o con discapacidad grave.

**Aportes activos y pasivos a Caja Bancaria (seguro de desempleo)**

<b>Calculadas automáticamente por el sistema</b>	<b>Aportes personales BPS (Montepío, Seg. por Enf., FRL)</b>	<b>15%</b> <b>En caso de corresponder:</b> <b>3%</b> <b>0,125%</b>
<b>Declaradas por el trabajador</b>	<b>Atención médica de personas a cargo</b>	<b>6,5 BPC anuales</b>
	<b>Incapacitados o discapacitados</b>	<b>13 BPC anuales</b>
	<b>Aportes CJP</b>	<b>Categorías 1 a 10</b>
	<b>Reintegros CJP</b>	<b>Importe</b>
	<b>Fondo de Solidaridad</b>	<b>1/2, 1 o 5/3 BPC</b>
<b>Declaradas por la empresa</b>	<b>Adicional Fondo de Solidaridad</b>	<b>Si o No</b>
	<b>Aportes personales a cajas de auxilio o seguros convencionales</b>	<b>Importe de c/u</b>
	<b>Aportes a Fondos complementarios de Seguridad Social</b>	<b>Importe de c/u</b>

**Escala de tasas para el cálculo del impuesto**

Hasta 84 BPC	0%
De 84 BPC hasta 120 BPC	10%
De 120 BPC hasta 180 BPC	15%
De 180 BPC hasta 600 BPC	20%
De 600 BPC hasta 1200 BPC	22%
Desde 1200 BPC	25%

**Escala de tasas para las deducciones**

Hasta 36 BPC	10%
De 36 BPC hasta 96 BPC	15%
De 96 BPC hasta 516 BPC	20%
De 516 BPC hasta 1.116 BPC	22%
Desde 1.116 BPC	25%

### 3.7.3) Principales diferencias entre CESS e IRPF

Como establecíamos al inicio, los ingresos de los trabajadores están gravados por dos tributos: contribuciones (aporte al BPS, FRL, seguro por enfermedad) y un impuesto (IRPF).

Entre estos dos tributos la diferencia principal es que por el aporte a las contribuciones, el trabajador recibe ciertos beneficios como contrapartida de su pago, sin embargo por el pago del IRPF, el trabajador no recibe nada a cambio.

Rodolfo Saldain, en su libro “Beneficios laborales y seguridad social en la reforma tributaria” establece que, “Si bien las normas sobre CESS e IRPF reconocen su origen en el concepto laborista de salario, difieren sustancialmente en cuanto al grado de precisión, acotamiento y certeza.

El concepto de renta gravada por IRPF es sustancialmente más amplia e indefinido que la definición de materia gravada por las CESS y que el propio concepto de salario doctrinaria y jurisprudencialmente aceptado.” (Saldain-Arizti Brusa, 2007,40)

Por lo tanto hay ingresos que tiene el trabajador que están gravadas por IRPF y no por CESS.

Uno de estos casos son **las gratificaciones**, donde se establece en la resolución 662/007 de la DGI en el numeral 56 que: “Las gratificaciones otorgadas al empleado regulares o extraordinarias, retributivas o no, constituyen renta computable”, o sea que siempre van a estar gravadas, con excepción de:

- Prima por nacimiento o casamiento
- Gastos funerarios pagados por el empleador o con rendición de cuentas
- Entrega de bienes en fiestas tradicionales, con topes
- Material educativo para hijos de empleados

En el caso de CESS, las gratificaciones están gravadas cuando tengan los caracteres de regularidad y permanencia, o sea cuando sean de naturaleza salarial, y esto es a partir de la tercera vez que es recibida por el trabajador.

Se consideran que no están gravadas aquellas partidas otorgadas en forma discrecional o aquellas partidas que la empresa entregue con motivos no vinculados a la prestación de servicios propia de la relación o contrato de trabajo. (Ley 16.713 art. 158 inc.2)

Otra partida que tiene distinto tratamiento en ambos tributos es **el salario vacacional**, para el CESS no es materia gravada y cuando tenga un complemento, tampoco estará gravado siempre y cuando no excedan el 100% del monto legal y que abone en forma simultánea con el salario vacacional. Sin embargo para el IRPF siempre estará gravado.

Con respecto a los **viáticos**, tiene el mismo tratamiento tanto en CESS como en IRPF (desarrollado anteriormente), la única diferencia es que el IRPF introdujo una condición en su definición, y es que para que se considere viático una partida, se requerirá que la misma incluya el concepto de pernocte. Por lo tanto si no hay pernocte, para el IRPF no es viático. (Resolución 622/007)

Para el caso de **complemento de subsidios por inactividad compensada**, que son las partidas adicionales que el trabajador recibe del empleador cuando se encuentra en periodos de inactividad ya sea por maternidad, enfermedad, desempleo y transitorio por incapacidad parcial, estos para el IRPF forman parte de la materia gravada, sin embargo para el CESS no, siempre y cuando este complemento mas el subsidio no exceda la remuneración habitual del trabajador.

### 3.8) Régimen General de Aportación

#### 3.8.1) Aportes Jubilatorios

	Aporte personal (montepío)	Aporte Patronal (desde 1.7.07)
Aporte jubilatorio	15 %	7,5 %

- Topes de cotización.

A los efectos de determinar el aporte jubilatorio patronal y personal, existe un tope de cotización para trabajadores dependientes y no dependientes incorporados al nuevo régimen jubilatorio (AFAP).

- Aporte gradual sobre Prestaciones del Art. 167 Ley 16.713 de 3/9/95.

Los importes correspondientes a las prestaciones de alimentación, prestaciones médicas, seguros y gastos de transporte, se gravan, únicamente, con aportes patronales jubilatorios en forma gradual, desde enero/2009 con una tasa del 2,5%, desde enero/ 2010 al 5% y a partir de enero/2011 el 7,5%.

### 3.8.2) Contribución Patronal por Servicios Bonificados

Los empleadores que ocupen trabajadores en actividades que impliquen riesgos para la salud y hayan sido catalogadas como bonificadas a los efectos del cómputo jubilatorio (en edad y servicios), deben abonar, en caso de corresponder, una contribución especial a su cargo. A continuación presentaremos un cuadro con algunos ejemplos de servicios bonificados.

SERVICIOS BONIFICADOS	PERSONAL COMPRENDIDO	CONTRIBUCION PATRONAL ESPECIAL	COMPUTO JUBILATORIO BONIFICADO
Radiaciones Ionizantes	Personal afectado a trabajos en que haya exposiciones a radiaciones ionizantes (Rayos X, bomba de Cobalto, Radioisótopos, etc.), siempre que esos trabajos se realicen en forma permanente.	27,5 %	3 Años por cada 2 años de prestación efectiva
Exposición al dióxido de silicio	Personal afectado directamente a trabajos en que haya exposición permanente a polvo de sílice libre en forma cristalizada (dióxido de silicio).	18,7%	4 Años por cada 3 años de prestación efectiva
Trabajos a temperaturas de 20 °C bajo 0 o inferiores	Personal que trabaja a temperatura de 20° C bajo cero o inferiores	13,8 %	5 años por cada 4 años de prestación efectiva.
Pilotos y copilotos de aeronaves al servicio de empresas nacionales	Servicios prestados por pilotos y copilotos que realicen actividad profesional remunerada en aeronaves al servicio de empresas nacionales como bonificados, independientemente que se haya o no efectuado el pago de la contribución especial hasta la vigencia de dicho decreto	23,1 %	7 años por cada 5 años de prestación efectiva.
Industria del Asbesto	Todo el personal de una industria o empresa donde se procese el mineral denominado asbesto, abarca al personal de planta así como todos aquellos que aún desempeñando tareas administrativas estén expuestos en forma permanente al asbesto	27,5 %	3 años por cada 2 años de prestación efectiva.
Choferes, y choferes cobradores del transporte colectivo	Todos los choferes y choferes cobradores del servicio de transporte colectivo de pasajeros que cumplan su tarea en un radio de 50 kilómetros desde el punto cero de Montevideo	9,2 %	7 años por cada 6 años de prestación efectiva.

### 3.8.3) Fondo de Reversión Laboral

	Aporte personal	Aporte Patronal
Dependientes	0,125 %	0,125 %
No Dependientes	0,125 %	-----

No es de aplicación para los funcionarios públicos del Sector Civil.

Este aporte por no estar destinado a la seguridad social, no es analizado en nuestro trabajo.

### 3.8.4) Aportes al Seguro Nacional de Salud (SNIS)

El SNIS entra en vigencia en Uruguay a partir del 1 de enero del 2008 (Ley 18.211), su principal objetivo es lograr el acceso universal de la atención en salud a toda la población en niveles de cobertura y calidad homogéneas, con justicia distributiva en la carga económica que el gasto en salud representa para cada ciudadano.

Ley de ampliación de Seguridad Social:<sup>22</sup>

- Se crea el Fondo de Salud que reúne a todos los fondos de la seguridad social destinados a financiar servicios de salud. (FO.NA.SA.).
- Se incorpora a la A.S.S.E. como una nueva opción asistencial
- El FONASA pagará cuotas salud ajustadas por riesgo (edad y sexo).
- Se paga un complemento por metas prestacionales con el cumplimiento de Programas. Ello mejorará el acceso a la promoción y prevención de salud sobre todo en beneficio de los menores donde se concentran los niveles de pobreza en el país.

Tienen derecho al Sistema Nacional Integrado de Salud:<sup>23</sup>

- Trabajadores como dependientes que cumplen más de 13 jornales o que perciban remuneración superior a 1.25 BPC.
- Jubilados sin importar el monto jubilatorio, si la actividad por la que se jubilan estaba cubierta por el SNIS.
- Titulares de empresas unipersonales con hasta un dependiente.
- Titulares y cónyuges colaboradores de empresas rurales.
- Titulares y cónyuges colaboradores de empresas monotributistas.
- Menores de 18 años o discapacitados a cargo de los colectivos arriba mencionados.
- Jubilados como dependiente cuyos ingresos totales sean inferiores a 5.554,42 (valor al 20 de enero de 2010).
- Jubilados como no dependiente si su jubilación es inferior a 2.5 BPC y los ingresos promedio del hogar son a su vez inferiores a este tope.
- Personas en goce del subsidio transitorio por incapacidad.

No tienen derecho al Sistema Nacional Integrado de Salud:<sup>24</sup>

- Pensionistas
- Pensionistas a la Vejez / Invalidez
- Jubilados con anterioridad al 1/1/2008 que superen los topes establecidos.
- Jubilados con posterioridad al 31/12/2007 que en su actividad no hubieran sido beneficiarios del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS).
- Trabajadores no formales.
- Trabajadores que cumplan menos de 13 jornales al mes y/o perciban remuneraciones inferiores a 1.25 BPC

---

<sup>22</sup> Melgar, Dra. Silvia. *Uruguay: Reforma del sector salud*. Quito, Octubre de 2009.

<sup>23</sup> *BPS Representación Empresarial*. <http://www.empresasbps.com.uy>.

<sup>24</sup> *BPS Representación Empresarial*. <http://www.empresasbps.com.uy>.

- Trabajadores públicos de la Administración Central funcionarios del inciso 03 “Ministerio de Defensa Nacional”, inciso 04 “Ministerio del Interior” ya que tienen cobertura por Hospital Militar y Hospital Policial).
- Trabajadores públicos de gobiernos departamentales.

Tasas de aportes:

a) Aportes patronales

- 5% sobre la masa salarial, mas CCM en el caso que corresponda , calculado sobre la base de:

Valor cuota mutual \* cantidad de trabajadores – monto gravado\*8%

- Aporte titulares de empresas unipersonales con hasta un dependiente\*

Aportan sobre la base de 6.5 BPC el aporte patronal (5%) + el aporte personal de acuerdo a su situación familiar (4.5% sin menores o discapacitados a cargo o 6% con menores o discapacitados a cargo). (TOTAL: 9.5% o 11%)

- Titular de empresa monotributista y/o cónyuge colaborador\*

Aportan sobre la base de 6.5 BPC el aporte patronal (5%) + el aporte personal de acuerdo a su situación familiar (4.5% sin menores o discapacitados a cargo o 6% con menores o discapacitados a cargo).

\*Si no optan por la Cobertura de Salud, aportan 8% de una BPC

- Titulares y cónyuge colaborador de empresas rurales

Este punto se encuentra desarrollado en el puento 3.6.10

b) Aportes Personales

Dependen de la condición salarial y de la condición familiar del individuo:

- Para el caso del trabajador pueden visualizarse las distintas situaciones en el cuadro que figura mas abajo.
- JUBILADOS ACTUALES NO BENEFICIARIOS – 1% de su jubilación.
- JUBILADOS ACTUALES BENEFICIARIOS – 3% de su jubilación.
- JUBILADOS A PARTIR DEL 01/01/2008 – Aportan de acuerdo a como venían aportando como activos (de acuerdo a su nivel de ingreso y situación familiar 3%, 4.5% o 6%).

Cónyuge o concubino con 3 o mas hijos:<sup>25</sup> Según lo expresado por la Ley 18.211 de 5/12/2007 y Decreto 318/010 de 26/10/2010, a partir del 1ero de Diciembre/2010 ingresan al Sistema Nacional Integrado de Salud los cónyuges o concubinos de los trabajadores beneficiarios del sistema, que no posean por sí mismos la cobertura médica del Seguro Nacional de Salud (SNS) y tengan 3 o más hijos a cargo (menores de 18 años o mayores con discapacidad, propios o del cónyuge o concubino).

---

<sup>25</sup> BPS. «SNIS Ingreso de cónyuges y concubinos.» Comunicado 034, 2010.

El ingreso de los cónyuges o concubinos se realizará en forma gradual, atendiendo a la cantidad de hijos a cargo, según el siguiente cronograma:

- Antes del 31 de diciembre de 2011 - con 2 hijos a cargo.
- Antes del 31 de diciembre de 2012- con 1 hijo a cargo.
- Antes del 31 de diciembre de 2013- sin hijos a cargo

El beneficio obtenido no se pierde por el futuro no cumplimiento de los requisitos respecto de los hijos a cargo (mayoría de edad, radicación en el exterior, fallecimiento e ingreso a una actividad amparada por el SNS).

#### Jubilados

Los jubilados incluidos en el Sistema Nacional Integrado de Salud, que cumplan con los requisitos establecidos también otorgan la cobertura médica a cónyuges o concubinos por lo que deberán comunicarlo al Instituto de Previsión Social correspondiente, lo que habilita el beneficio respectivo con un aporte adicional del 2%.

Sector Público – Becarios y Pasantes: A partir del 01/01/2011, por imperio del art. 51 de la Ley 18.719, los becarios y pasantes contratados por entidades estatales quedan incorporados al Sistema Nacional Integrado de Salud. La citada norma incorpora con carácter obligatorio a los becarios y pasantes que desarrollan actividades en Administración Central y Organismos del art. 220 de la Constitución de la República, sin perjuicio de la posible equiparación que dispongan los restantes organismos del Estado.

De esta forma pasan a ser beneficiarios de la cobertura médica a través del Seguro Nacional de Salud, amparando tanto al trabajador como a sus hijos y cónyuge o concubino a cargo, siempre que cumplan con los requisitos establecidos.

Asimismo corresponde realizar los aportes patronales y personales con destino al Fondo Nacional de Salud, de la igual forma que los restantes trabajadores amparados al sistema.

#### Régimen de aportación personal

A efectos de financiar este nuevo derecho se modifican las tasas de aportes personales adicionales al SNS, incrementándose en un 2% para los trabajadores con cónyuge o concubino a cargo, destacándose que la misma no está condicionada a los ingresos del trabajador.

Tasas de aportes personales a aplicar desde el 1/12/2010, según la situación familiar del trabajador:

TASAS DE APORTES PERSONALES A APLICAR DESDE EL 1/12/2010, SEGÚN LA SITUACIÓN FAMILIAR DEL TRABAJADOR								
		Remuneración						
		Hasta 2,5 BPC			Mayor 2,5BPC			
		Cód.SS.	Aporte Básico	Aporte Adicional	TOTAL	Aporte Básico	Aporte Adicional	TOTAL
Sin cónyuge o concubino	Sin hijos	15-28-25	3%	0%	3%	3%	1,5%	4,5%
	Con hijos	1-2-5	3%	0%	3%	3%	3%	6%
Con cónyuge o concubino	Sin hijos	17-27-30	3%	2%	5%	3%	3,5%	6,5%
	Con hijos	16-26-29	3%	2%	5%	3%	5%	8%

(\*) Fuente: cuadro extraído del Comunicado N° 034/2010 del BPS.

### Futuras incorporaciones al FONASA

Ingreso de Jubilados y Pensionistas: Se determina el ingreso gradual de los jubilados y pensionistas que hasta el momento no se encuentran amparados, los cuales tienen como beneficios no ser rechazados por ninguna de las prestadoras como así también se incluyen ordenes y ticket gratuitos.

Los jubilados por incapacidad total cuyos ingresos totales por jubilación, pensiones y prestaciones de pasividades similares no superen las 4 BPC mensuales, se incorporarán a partir del 1ero de julio de 2011.

A partir del 1ero de julio de 2012 se incorporarán los jubilados y pensionistas mayores a 74 años cuyos ingresos totales por jubilación, pensiones y prestaciones de pasividades similares no superen las 3 BPC mensuales.

Finalmente a partir del 2016 quedarán todos incluidos, incluyendo sus conyuges.

Unipersonales de servicios no incluidas en el BPS: Se incorporan al SNIS a partir del 1º de julio de 2011, abarcando aquellas unipersonales con hasta cinco dependientes. El régimen de aportación consiste en otorgarle a las contribuciones mensuales el carácter de anticipos a cuenta de una liquidación de carácter anual. El anticipo mensual consistirá en aplicarle las tasas de aportación al sistema que correspondan (tanto patronales como personales) al monto de ingresos gravados para el IRPF (Facturación – 30%)

En caso que el beneficiario se halle incluido en el IRAE, las tasas de aportación se aplicarán sobre la base imponible de dicho tributo.

Quienes obtengan ingresos por prestación de servicios personales conjuntamente con otros ingresos, el monto imponible se determinará en la proporción correspondiente a los ingresos por prestación de servicios personales respecto de los ingresos totales. Cuando la prestación de los servicios personales se realice a través de entidades que atribuyen rentas para IRPF (sociedades civiles, de hecho con objeto civil, etc), los ingresos provenientes de dicha actividad se atribuirán a los socios o integrantes, según las normas o contratos aplicables a cada caso. Si la entidad hubiera optado por liquidar el IRAE, la atribución se realizará por la base imponible de dicho tributo. En

caso de no existir prueba fehaciente a juicio de la administración, los ingresos se atribuirán en partes iguales.

Al cierre del ejercicio fiscal del contribuyente, según corresponda, se deberá comparar la suma del costo promedio equivalente para el Seguro Nacional de Salud, correspondiente al beneficiario de dicho seguro, sus hijos y su cónyuge o concubino a quienes atribuya el mismo amparo, incrementada en un 25%, con los anticipos realizados en el ejercicio. En caso que la suma de los anticipos sea superior, el excedente será devuelto a los contribuyentes en las condiciones que determine la reglamentación.

Unipersonales que actualmente aportan al BPS: Durante el período 1º de enero al 30 de junio de 2011 aportarán al FONASA sin modificaciones. A partir del 1º de julio de 2011 quedan incluidos en la Ley 14.407 los titulares unipersonales con hasta cinco dependientes.

Giro que combina capital y trabajo: No modifican su actual régimen de aportación al sistema por el amparo de su titular, aportando las alícuotas patronales y personales al FONASA sobre el monto de 6,5 BPC.

Giro de servicios personales: Durante el período 1º de enero al 30 de junio de 2011 aportan al FONASA en las mismas condiciones que lo venían haciendo (sobre un monto de 6,5 BPC) A partir del 1º de julio de 2011 pasan a aportar por el régimen aplicables a los prestadores de servicios personales fuera de la relación de dependencia.

Incorporación de afiliados a la Caja Notarial: Se promulgó la Ley 18.732 de 7 de enero de 2011 que establece que todos los afiliados a la Caja Notarial de Seguridad Social se incorporarán al Seguro Nacional de Salud a partir del 1º de julio de 2011. Los referidos afiliados aportarán al FONASA las tasas personales correspondientes (3% - 4,5% - 6% - 8%) según la estructura del respectivo núcleo familiar, sin perjuicio del aporte patronal.

Los aportes previstos por la presente ley se efectuarán de la siguiente manera:

A) El aporte patronal por la actividad de los dependientes, el aporte personal adicional por cónyuges o concubinos y el aporte personal adicional por hijos a cargo, se volcarán íntegramente al Fondo Nacional de Salud a partir del 1º de julio de 2011.

B) Los aportes personales básicos del 3% y del 4,5%, se verterán del siguiente modo:

1) Hasta el 31 de diciembre de 2011, íntegramente en el Fondo Sistema Notarial de Salud.

2) A partir del 1º de enero de 2012, 1,5% en el Fondo Nacional de Salud y el resto en el Fondo Sistema Notarial de Salud.

3) A partir del 1º de enero de 2013, 2,5% en el Fondo Nacional de Salud y el resto en el Fondo Sistema Notarial de Salud.

4) A partir del 1º de enero de 2014, 3,5% en el Fondo Nacional de Salud y el resto en el Fondo Sistema Notarial de Salud.

5) A partir del 1º de enero de 2015, íntegramente en el Fondo Nacional de Salud.

#### Incorporación de profesionales

Durante el año 2011 se prevé también el ingreso al Sistema de los Profesionales.

Cajas de Auxilio y Seguros Convencionales: (Capítulo X del Decreto-Ley Nº 14.407 referente a Cajas de Auxilio). El objeto de las Cajas de Auxilio o los Seguros Convencionales de Enfermedad (nota: se consideran términos equivalentes) será el servicio de prestaciones sanitarias que no brinde el Seguro Nacional de Salud, así como de subsidios por enfermedad o complementos de los subsidios

que otorguen los institutos de seguridad social para cubrir esa contingencia. El aporte de los trabajadores no podrá superar el 3% de sus retribuciones. La obligación de aportar al FONASA, así como la incorporación al Seguro Nacional de Salud cuando no fueren beneficiarios del mismo, de los trabajadores y jubilados amparados por cajas de auxilio y seguros convencionales regirán a partir del 1º de julio de 2011 y se realizarán en la forma que determine la reglamentación.

Cajas de Auxilio ya existentes: Las Cajas de Auxilio o Seguros Convencionales de Enfermedad existentes al momento de entrada en vigencia de la nueva ley, podrán servir aquellas prestaciones que no brinde el Seguro Nacional de Salud, subsidios por enfermedad o complementos de subsidios que otorguen los institutos de seguridad social para cubrir esa contingencia, así como toda otra prestación que estén brindando al día de entrada en vigencia de la presente ley.

A tales efectos, dispondrán de un plazo de un año desde la entrada en vigencia de la ley o desde la incorporación de su colectivo al Seguro Nacional de Salud, si esto aconteciere después, para presentar ante el MTSS la correspondiente modificación de su convenio o estatuto, acompañada del estudio técnico correspondiente. Los afiliados a las Cajas de Auxilio realizarán los aportes al FONASA de acuerdo a la normativa general, rigiendo un sistema gradual de versión de dichos aportes personales a la Caja de Auxilio o al FONASA. El aporte patronal se volcará íntegramente al FONASA desde el momento de la incorporación al Seguro Nacional de Salud. También se volcarán íntegramente al FONASA desde su incorporación al sistema el aporte personal adicional por cónyuges o concubinos a cargo y el aporte personal adicional por hijos a cargo.

Los jubilados que cuenten con cobertura integral de salud financiada por Cajas de Auxilio o Seguros Convencionales existentes ingresarán al Seguro Nacional de Salud, aportando, sobre el total de haberes jubilatorios, los aportes resultantes se volcarán íntegramente al FONASA.

Esta incorporación no obsta a que continúen amparados por la Caja de Auxilio o Seguro Convencional que les brindaba cobertura.

Actualmente hay casi 50.000 trabajadores distribuidos en más de 60 Cajas de Auxilio. Pertenecen mayormente al sector privado de la salud (médicos y no médicos), al sector financiero y a algunas industrias (química, tabacalera, Conaprole, Fanapel, entre otras). En dichas instituciones un grupo de trabajadores realizan aportes que no van al Fonasa sino a su propia Caja de Auxilio y con ello financian su cobertura de salud.<sup>26</sup>

Cambian los beneficios recibidos, dado que si bien el Fonasa brinda mayores prestaciones que la ex DISSE, como ser atención para hijos menores de edad o mayores con discapacidad, es muy probable que otorgue menos prestaciones que las Cajas de Auxilio.<sup>27</sup>

Asimismo se modifican los aportes realizados. El aporte personal que anteriormente estaba fijado en un 3% como máximo, ahora varía según la remuneración y los hijos, como en los demás casos.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Dean, Andrés. «La Diaria.» 04 de Noviembre de 2010. [www.ladiaria.com](http://www.ladiaria.com).

<sup>27</sup> Borba, Carlos; Gómez, Mercedes; Bernatzky, Cecilia;. «El País.» 31 de enero de 2010. [www.elpais.com.uy](http://www.elpais.com.uy).

<sup>28</sup> Borba, Carlos; Gómez, Mercedes; Bernatzky, Cecilia;. «El País.» 31 de enero de 2010. [www.elpais.com.uy](http://www.elpais.com.uy).

### 3.9) Prestaciones contributivas y no contributivas

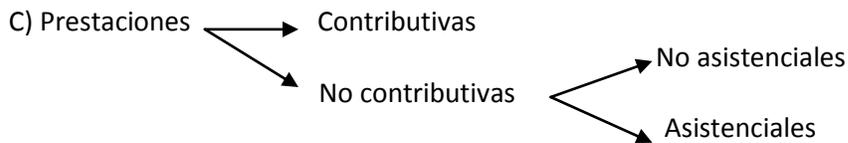
#### 3.9.1) Prestaciones contributivas y no contributivas<sup>29</sup>

Existen diferentes acepciones del concepto de prestaciones contributivas y no contributivas. Por un lado tenemos a aquellos que vinculan la denominación con la forma de financiar las prestaciones. En esa acepción, las contributivas son las financiadas con el aporte de los asegurados, mientras que las no contributivas son las financiadas por impuestos. Por otro lado, encontramos a los autores que identifican a las prestaciones “no contributivas” con las prestaciones asistenciales. Asimismo, se delinea una posición intermedia, que si bien no identifica plenamente las “no contributivas” con las asistenciales, afirma que éstas últimas están incluidas en la anterior categoría.

Alcances asignados a las “prestaciones no contributivas”

A) Prestaciones no contributivas = Prestaciones financiadas con impuestos.

B) Prestaciones no contributivas = Prestaciones asistenciales / situación socioeconómica del beneficiario.



Más allá de considerar si existe o no una correspondencia entre, por un lado, prestación contributiva y no asistencial, y por otro, prestación no contributiva y asistencial, lo cierto es que, en la configuración de un Estado de Bienestar, como expresaba Paul Durand, ambas herramientas no deberían visualizarse como excluyentes, sino como complementarias, indispensables en sociedades con alto grado de informalismo, desaliente la participación en el mercado formal de trabajo.

#### 3.9.2) Modelos de Seguridad Social<sup>30</sup>

En el ámbito de las ciencias sociales Esping-Anderson distingue, al menos teóricamente, tres modelos de Estado de Bienestar. El primero, llamado *profesional o bismarckiano*, donde las personas acceden a la protección de las contingencias sociales, mediante técnica de los seguros sociales. El segundo, denominado *liberal*, donde el rol del Estado aparece de manera residual, una vez que fracasa la protección a cargo de la familia y/o del mercado. Y por último, y de más reciente aparición histórica, el modelo *universalista*, caracterizado por el reconocimiento del derecho a la protección como derechos ciudadanos, independientemente de la ubicación social de la persona.

<sup>29</sup> Rodríguez Azcué, Dr. Álvaro. «La ampliación de la cobertura en materia previsional: la regulación de los regímenes no contributivos y la inclusión obligatoria de los trabajadores independientes.» *Informe de Seguridad Social (Ideas)*, 2010: 21-40.

<sup>30</sup> Rodríguez Azcué, Dr. Álvaro. «La ampliación de la cobertura en materia previsional: la regulación de los regímenes no contributivos y la inclusión obligatoria de los trabajadores independientes.» *Informe de Seguridad Social (Ideas)*, 2010: 21-40.

De lo expresado anteriormente puede inferirse que el modelo profesional es el típicamente *contributivo* y el modelo universalista es el *no contributivo*. En esta formulación se puede apreciar con claridad que el carácter no contributivo no determina, necesariamente, la naturaleza asistencial de la prestación, sino que el criterio de clasificación responde más precisamente al diseño de su financiamiento. En el primer modelo, el financiamiento recae en las cotizaciones de los asegurados, y en el segundo, en la economía nacional en su conjunto, a través de la recaudación de los impuestos.

En la actualidad no existe ningún modelo puro, por cuanto las sociedades en sus diferentes trayectorias históricas (políticas, económicas, institucionales y culturales), han incorporado programas de protección inspirados en una u otra técnica, dando a luz a diferentes tipos mixtos.

### 3.9.3) Características del Modelo Uruguayo<sup>31</sup>

La matriz en el sistema de seguridad social en Uruguay es, desde fines del siglo XIX, *bismarckiana* o *profesional*, por lo que en principio, nuestro modelo se caracteriza como de naturaleza *contributiva*.

Pero, al mismo tiempo que se expandían los programas contributivos en nuestro país, o, en expresión de Mesa-Lago, se producía la “*masificación del privilegio*”, se establece un programa de prestaciones no contributivo de cobertura a la vejez y a la invalidez.

Para apreciar la relación entre prestaciones contributivas y no contributivas, resultan ilustrativas las cifras correspondientes al año 1930 elaboradas por Mariana Sienna, a la que, simplemente, nos limitamos a agregar los porcentuales. En el cuadro que sigue, se puede apreciar que las 2/3 partes de las prestaciones era, en ese entonces, no contributiva.

Cobertura por caja en 1930:

Caja	Nº de prestación	%
Civil	9.503	19%
Escolar	1.464	3%
Industria y Comercio	4.631	9%
Militares	994	2%
Pensiones a la vejez	33.828	67%
<b>Total</b>	<b>50.420</b>	<b>100%</b>

Lógicamente, con la madurez del sistema contributivo en las décadas siguientes, la tendencia comienza a revertirse progresivamente, alcanzando en la actualidad una predominancia notoria de las prestaciones de origen contributivo, circunstancia que desplaza a un papel secundario al sistema no contributivo.

La situación actual, como puede observarse en las últimas estadísticas publicadas por el BPS (diciembre 2008), lo confirman nítidamente.

<sup>31</sup> Rodríguez Azcué, Dr. Álvaro. «La ampliación de la cobertura en materia previsional: la regulación de los regímenes no contributivos y la inclusión obligatoria de los trabajadores independientes.» *Informe de Seguridad Social (Ideas)*, 2010: 21-40.

Jubilaciones y pensiones no contributivas: 12/2008

<b>BPS</b>	<b>Nº de prestación</b>	<b>%</b>
Civil	57.777	13%
Escolar	21.945	5%
Industria y Comercio	186.615	43%
Rurales	63.227	15%
Servicio domestico	30.022	7%
Pensiones a la vejez	75.667	17%
<b>Total</b>	<b>435.253</b>	<b>100%</b>

Las prestaciones no contributivas arrojarían un porcentaje algo más relevante si se incluye la llamada asistencia a la vejez, perteneciente al plan de Equidad, creada por la ley Nº 18.241 de 27 de diciembre de 2007, vigente desde 2008, que tuvo por objeto brindar cobertura a personas entre 65 y 70 años en situación de pobreza extrema, originariamente beneficiarias del Ingreso Ciudadano (ley Nº 17.869 de 20 de mayo de 2005).

Además de las referidas prestaciones no contributivas a la vejez, corresponde destacar la importancia del programa “no contributivo” de asignaciones familiares, también perteneciente al Plan de Equidad, focalizada en los menores de edad que se encuentran en situación de vulnerabilidad social. En el caso de Uruguay los niveles de pobreza son especialmente graves en la niñez, mientras que en la tercera edad son inferiores al promedio del conjunto de la población.

En un reciente informe del Banco Mundial se ha señalado – con acierto- que los programas contributivos administrados por el BPS reciben un importante apoyo estatal, sea a través de impuestos con afectación específica, o, de ser necesario, de la asistencia del Tesoro Nacional. En el año 2003 las cotizaciones patronales y personales financiaban el 40% de las erogaciones del sistema jubilatorio y pensionario. Dicho porcentaje se ha incrementado de manera sostenida en los últimos seis años, inclusive en los ejercicios más recientes no ha sido necesario contar con la asistencia financiera del Estado, pero de todos modos resulta indispensable contar con la recaudación de impuestos que tienen una afectación específica a la seguridad social.

Ponderando la importancia numérica de las prestaciones no contributivas y la forma de financiamiento de las contributivas, debería suavizarse la caracterización inicial, e inclusive como hemos sostenido en otra oportunidad arriesgar que asistamos a la *conformación de un nuevo sistema mixto* (modelo profesional y modelo universalista).

### **3.9.4) Las prestaciones no contributivas como instrumento de ampliación de la cobertura<sup>32</sup>**

De la mano de las evaluaciones de las reformas de los sistemas pensionarios de los años 90, con la regresión que ya ha consignado, el retroceso e insuficiencia de la cobertura aparece como una de las constataciones principales.

Una vez aceptada la conveniencia de su implementación, surge la interrogante acerca de si las prestaciones no contributivas deben ser focalizadas o universales. Al respecto señala Mesa-Lago, en una sensata reflexión, que *“la focalización tiene un costo inferior, que permite disponer de más recursos, e impacto progresivo en la distribución del ingreso, pero resulta más compleja de administrar por la necesidad de identificar a los pobres y conlleva un estigma. Por otra parte la*

<sup>32</sup> Rodríguez Azcué, Dr. Álvaro. «La ampliación de la cobertura en materia previsional: la regulación de los regímenes no contributivos y la inclusión obligatoria de los trabajadores independientes.» *Informe de Seguridad Social (Ideas)*, 2010: 21-40.

*pensión universal es más costosa y tiene un impacto regresivo. En los países menos desarrollados es aconsejable el enfoque focalizado pues la universal sería muy costosa o reduciría notablemente el monto como en Bolivia.”*

La CEPAL ha propuesto que *“las reformas de los sistemas de pensiones deben tender a ampliar la cobertura del componente no contributivo y a mejorar la solidaridad del componente contributivo mediante un modelo que integre ambos esquemas, mantenga inventivos a la contribución y garantice la viabilidad financiera a corto y largo plazo. La combinación de un componente de reparto (con reglas claras de modificación de los parámetros), es un esquema de capitalización (competitivo y de bajo costo), un pilar no contributivo para los adultos mayores en situación de pobreza y reglas solidarias para los aportantes con pensiones inadecuadas (financiadas por rentas generales o mediante solidaridad contributiva) parece ser un mecanismo satisfactorio.”*

Desde la OIT, Bertranou, Solorio y van Ginneken consideran que las prestaciones no contributivas son *“un valioso instrumento para reducir la pobreza e indigencia y una forma de integración social de sectores tradicionalmente excluidos de la protección social y sujetos a vulnerabilidad e inseguridad económica.”*

Lo cierto es que en América Latina son nueve los países que hasta la fecha cuentan con una pensión no contributiva (se trata de: Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, Panamá y Uruguay). Paradójicamente, los países que tienen el sector informal más importante, carecen de pensiones no contributivas. Brasil ha mejorado sustantivamente la cobertura en el ámbito rural, a través de la implementación de un programa no contributivo; Bolivia también lo ha intentado, mediante el llamado Bonosol, único programa universal implementado en la región, sin mayores resultados. En este único caso se trata de una pensión anual de U\$S 314 que implica un promedio de U\$S 26 mensuales.

### **3.9.5) Renta Básica Universal<sup>33</sup>**

No estaríamos reflejando el estado del arte si no hiciéramos, al menos, algunas referencias al debate sobre la renta básica universal o ingreso ciudadano.

En una posición crítica de los programas contributivos, así como los de transferencia de los ingresos condicionados, el economista Lo Vuolo plantea, *“no tiene fundamento decir que una persona no tiene derecho a una jubilación o a una pensión porque “no trabajó”, cuando en realidad lo que sucede es que “no aportó”. El derecho no lo tiene porque, pese a haber trabajado en condiciones precarias y probablemente más horas que los trabajadores formales, no registra aportes por parte de su empleador o por su cuenta, que no es lo mismo que no haber trabajado.”* Y agrega *“¿Cómo podemos decir que no trabajó el 50% o más de la población trabajadora de América latina?”* Como alternativa aboga por el ingreso ciudadano *“como una forma eficiente de combinar política tributaria y política social para lograr un impacto progresivo sobre la distribución de los ingresos. Esta política tiene la capacidad de articular gasto con el impuesto porque puede funcionar al mismo tiempo como beneficio y como crédito fiscal en el impuesto a los ingresos. Además, por ser universal e incondicional, es un modo eficiente de mejorar a la propia recaudación del impuesto a los ingresos personales que es uno de los que peor califica en América Latina...”*.

En similar línea de razonamiento Luigi Ferrajoli, uno de los juristas contemporáneos más destacados, analiza el Estado de Bienestar italiano al que califica de Tangentopoli. Sostiene el jurista que *“nuestra cultura jurídica y política, como sabemos, no ha sabido elaborar, para las*

---

<sup>33</sup> Rodríguez Azcué, Dr. Álvaro. «La ampliación de la cobertura en materia previsional: la regulación de los regímenes no contributivos y la inclusión obligatoria de los trabajadores independientes.» *Informe de Seguridad Social (Ideas)*, 2010: 21-40.

*muchas funciones económicas y sociales que se han venido acumulando en la esfera pública, las formas jurídicas de un Estado social de derecho. El Estado social, tal como se ha formado en Italia en los pasados decenios, ha sido por el contrario el resultado de una producción caótica y aluvional de leyes especiales, de medidas sectoriales, de prácticas administrativas y políticas clientelares que se han injertado, deformándolas, en las viejas estructuras del Estado liberal. De esto ha derivado una pesada y compleja intermediación burocrática del derecho que ha representado el mejor terreno de cultivo para la ilegalidad y para la arbitrariedad, además de para la ineficacia en la satisfacción de los derechos.”*

En función del diagnóstico realizado propone como forma de salir de *Tangentopli* sin abatir al Estado social, una renta mínima garantizada para toda persona mayor de edad y, obviamente, después de determinada edad, una pensión de vejez universal.

En esta línea de pensamiento también se puede inscribir la propuesta de Assane Diop, Director Ejecutivo de Protección Social de la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, quien apoya la propuesta del Comité de alto nivel encargado de programas del Consejo de Máximos Responsables de Secretaría del Sistema de Naciones Unidas adoptado en abril de 2009, bajo el nombre “Iniciativa mundial de un piso universal de protección social” como una de las nueve prioridades para luchar contra las consecuencias de la crisis mundial actual.

La pensión universal aparece, entonces, como la forma más avanzada de cobertura a la vejez. Con ella, se asegura el acceso a todas las personas, independientemente de su ubicación en el mercado de trabajo. En principio, parece ser una herramienta más apropiada y sencilla de implementar en aquellos países que tienen escaso desarrollo de sistemas contributivos maduros; en cambio alcanzados son muy significativos, las dificultades de aparejar su instrumentación son muy fuertes. Si la pensión universal no se concibiera como sustitutiva del régimen actual, sino como complemento a modo de un pilar cero, supondría seguramente un alto costo fiscal difícil de sostener en el tiempo.

### 3.9.6) Prestaciones contributivas y no contributivas en Uruguay<sup>34</sup>

Con las contribuciones de empleados, empleadores y Estado se brindan prestaciones contributivas y no contributivas.

En nuestro sistema las prestaciones contributivas de carácter económico son:

- jubilación común, por edad avanzada y por incapacidad total,
- subsidio transitorio por incapacidad parcial,
- pensión de sobrevivencia.

Cantidad de beneficiarios de prestaciones económicas contributivas (Promedio año 2009):

Jubilaciones por vejez	Jubilaciones por edad avanzada	Pensiones por sobrevivencia	Subsidios por incapacidad parcial	Subsidios por expensas funerarias
323.103	42.149	269.172	1.519	567

<sup>34</sup> «Sistema de seguridad social uruguayo.» Noviembre de 2010.

Las contribuciones no contributivas de carácter económico son:

- pensiones a la vejez e invalidez,
- subsidio por expensas funerarias,
- asignaciones familiares,
- subsidio por maternidad, enfermedad y desempleo.

Cantidad de beneficiarios de prestaciones económicas contributivas (Promedio año 2009):

Subsidio por desempleo	Subsidio por enfermedad	Asignaciones familiares	Subsidio por maternidad	Pensiones por vejez e invalidez
25.872	15.977	561.905	1.093	77.161

De las erogaciones del BPS durante el año 2009, el 77.1% estaba representado por los subsidios de I.V.S., el 6.9% por familia y maternidad, el 3.2% por el subsidio de desempleo, el 2% por los fondos especiales, el 1.8% por el seguro de enfermedad y el 9% por los gastos de funcionamiento.

### 3.10) Prestaciones de la Seguridad Social

El BPS en sus Principios Generales de seguridad social, en su artículo 1ero del Acto institucional N 9 de 23.10.79, define:

*“La seguridad social consiste en el conjunto de prestaciones reguladas por la ley mediante las cuales se procura dar al individuo un grado suficiente de bienestar para que desarrolle adecuadamente su personalidad en beneficio propio y de la sociedad.”*

En su artículo 4to establece:

“El sistema de seguridad social garantiza a sus beneficiarios la cobertura de las contingencias relativas a la:

- a) Maternidad.
- b) Infancia.
- c) Familia.
- d) Salud.
- e) Desocupación Forzosa.
- f) Incapacidad.
- g) Vejez.
- h) Muerte.”

La Ley 16.713 de Seguridad Social en su art. 3 establece que “El sistema previsional al que refiere la presente ley, cubre los riesgos de invalidez, vejez y sobrevivencia.”

El art. 15 establece que “las prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia, a cargo del Banco de Previsión Social, son las jubilaciones, el subsidio transitorio por incapacidad parcial, las pensiones, el subsidio para expensas funerarias y la pensión a la vejez e invalidez.”

### **3.10.1) Subsidios por Maternidad:**

Está regulado por el Decreto - Ley 15.084 del 28.11.80.

Durante el período en que la trabajadora se encuentra con licencia pre y post parto, se entrega este subsidio económico, que abarca las 6 semanas anteriores y posteriores al momento del parto. Reciben el beneficio las empleadas de la actividad privada y aquellas que queden embarazadas estando en seguro por desempleo, también la ley 15.084 establece que este beneficio es otorgado a aquellas trabajadoras que adopten menores de hasta un año. (BPS)

La Ley 17.292 establece que todo trabajador dependiente de la actividad privada, afiliado al Banco de Previsión Social quienes, en virtud de una disposición legal, pronunciamiento judicial o resolución del Instituto Nacional del Menor reciban uno o más menores de edad tendrán derecho a una licencia especial de seis semanas continuas de duración (42 días).

Monto a percibir: El 100% del promedio de las remuneraciones percibidas en los 6 meses anteriores al mes de inicio de la licencia maternal, además se abona la cuota parte correspondiente a licencia, sueldo anual complementario (aguinaldo) y salario vacacional por el período de amparo.

Por el subsidio de maternidad, la beneficiaria aportara a la seguridad social en forma normal, sin embargo no se generaran aportes patronales a la seguridad social por este subsidio. (Ley 15.084 Art. 17)

### **3.10.2) Asignaciones Familiares:**

Este beneficio se encuentra regulado por las Leyes 15.084 y 18.227 (Plan de Equidad).

Se trata de una prestación económica brindada por el BPS a los hijos o menores a cargo de trabajadores. Se otorga desde el momento de comprobado el embarazo y varía según los ingresos del hogar. El tope de ingresos totales para recibir la asignación es de 10 BPC\* (Bases de Prestaciones y Contribuciones) en hogares con hasta 2 niños. El mismo aumenta según la cantidad de hijos.

Beneficios Prenatales: Antes de su nacimiento, el BPS realiza controles clínicos y paraclínicos periódicos a las madres de los niños, incluyéndose situaciones de riesgo y malformaciones. Los niños deben ser beneficiarios de asignaciones familiares.

Asistencia integral y atención al momento del parto: En partos normales o con complicaciones, el BPS concede a las madres atención y asistencia integral. Las madres deben ser beneficiarias de asignación familiar, pareja o hija soltera de un trabajador, y no contar con atención en otros sistemas de salud privada.

Prenatal Mutual: El BPS otorga a las trabajadoras beneficiarias en actividad la cobertura Mutual del bebé por 90 días, a partir de la fecha de nacimiento. En caso en que la madre sea cónyuge o concubina de un trabajador, corresponde la cobertura mutual del bebé por el padre generante, y será por el mes de nacimiento.

Los niños con discapacidad, considerando los ingresos del núcleo familiar tienen derecho a una asignación doble, que puede acompañar al beneficiario durante toda su vida, en caso de no poder insertarse en el mercado laboral de forma estable, siempre que no cobren Pensión por Incapacidad.

Los niños deben contar con certificado del Patronato del Psicópata.

El BPS dispone de un monto mensual para rehabilitación y educación especial a niños o adultos con discapacidad.

Asimismo se dispone de reintegros de gastos de locomoción para traslado a centros de rehabilitación o enseñanza pública o privada. (BPS)

### Tabla de ejemplo de pagos

En el cuadro se muestran los pagos según composición del hogar. Se debe buscar en la intersección de las filas (hijos en primaria) y las columnas (hijos en enseñanza media).

A modo de ejemplo: un hogar con 2 niños escolares y 1 adolescente liceal recibirá \$ 1.653

Educación media		0	1	2	3	4	5	6	7
Primaria, menores prenatales y preescolares	0	-	1,000	1,516	1,933	2,297	2,627	2,930	3,214
	1	700	1,361	1,808	2,188	2,528	2,839	3,129	3,402
	2	1,061	<b>1,653</b>	2,063	2,419	2,740	3,038	3,317	3,580
	3	1,353	1,908	2,293	2,631	2,939	3,225	3,495	3,751
	4	1,608	2,139	2,506	2,830	3,127	3,404	3,666	3,915
	5	1,839	2,351	2,705	3,017	3,305	3,575	3,830	4,073
	6	2,051	2,550	2,892	3,196	3,476	3,739	3,988	4,226
	7	2,250	2,738	3,071	3,367	3,640	3,897	4,141	4,374

Niños y jóvenes con discapacidad: \$1.000 / INAU: \$ 700

### 3.10.3) Subsidio por desempleo:

Regulado por el Decreto-Ley 18.399, modifica la ley 15.180.

En el art. 2 establece “La prestación por desempleo consistirá en un subsidio mensual en dinero que se pagará proporcionalmente a los días de desempleo dentro del correspondiente mes del año, a todo trabajador comprendido en en el presente degreto-ley, que se encuentre en situacion de desocupación forzosa no imputable a su voluntad o capacidad laboral”

Causales: Son causales para el otorgamiento del subsidio por desempleo:

A) El despido, salvo que se trate del referido en el literal C) del presente artículo.

B) La suspensión del trabajo, con la misma salvedad.

C) La reducción del total de las jornadas de trabajo en el mes o del total de las horas trabajadas en el día, en un porcentaje de un 25% o más del legal o habitual en épocas normales, como consecuencia del despido o suspensión total en un empleo amparado por este decreto-ley, cuando se desempeñare más de uno de éstos, o de la disminución de trabajo para un empleador, salvo, en este último caso, que se trate de trabajadores mensuales.

Exceptúanse de esta causal las situaciones en que la eventualidad de la reducción del trabajo resultare de un pacto expreso o de las características de la profesión o empleo". (art. 5)

Monto del subsidio. El monto del subsidio para los trabajadores despedidos:

1) Con remuneración mensual fija o variable, será el equivalente a los porcentajes que se establecen a continuación, del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal:

A) 66%, por el primer mes de subsidio.

B) 57%, por el segundo.

C) 50%, por el tercero.

D) 45%, por el cuarto.

E) 42%, por el quinto.

F) 40%, por el sexto.

2) Con remuneración por día o por hora, será el equivalente a las cantidades de jornales mensuales que se establecen a continuación, el monto de cada cual se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, por ciento cincuenta:

A) 16 jornales, por el primer mes de subsidio.

B) 14 jornales, por el segundo.

C) 12 jornales, por el tercero.

D) 11 jornales, por el cuarto.

E) 10 jornales, por el quinto.

F) 9 jornales, por el sexto.

El monto del subsidio para los trabajadores en situación de suspensión total de la actividad:

1) Con remuneración mensual fija o variable, será el equivalente al 50% del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal.

2) Con remuneración por día o por hora, será el equivalente a doce jornales mensuales, el monto de cada cual se obtendrá dividiendo el total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, por ciento cincuenta.

El monto del subsidio no podrá superar los siguientes máximos:

1) Para los empleados despedidos, el equivalente a:

A) 11 BPC, por el primer mes de subsidio.

B) 9,5 BPC, por el segundo.

C) 8 BPC, por el tercero.

D) 7 BPC, por el cuarto.

E) 6,5 BPC, por el quinto.

F) 6 BPC, por el sexto.

2) Para los empleados en situación de suspensión total de la actividad o trabajo reducido, el equivalente a 8 BPC por cada mes de subsidio.

Si el trabajador fuere casado o viviere en concubinato, o tuviere a su cargo familiares incapaces hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad, ascendientes o descendientes menores de veintiún años de edad, percibirá un suplemento del 20% del subsidio que correspondiera conforme a lo establecido precedentemente". (art.7)

En todos los casos, el mínimo de relación laboral exigido deberá haberse cumplido en los doce meses inmediatos anteriores a la fecha de configurarse la causal, facultándose al Poder Ejecutivo a extender este plazo hasta treinta meses para actividades que así lo justifiquen. De fijarse el plazo en este máximo, los respectivos mínimos requeridos en los incisos anteriores de este artículo serán de nueve meses, doscientos veinticinco jornales y 9 BPC y proporcionalmente menores

cuando la extensión no alcanzare el tope de treinta meses, no pudiendo ser inferiores a los previstos en los referidos incisos. (Modificación del art. 3 de la ley 15.180)

#### **3.10.4) Subsidio por enfermedad:**

El Subsidio por enfermedad es un beneficio que abona BPS a los trabajadores activos, que por razones médicas se encuentran imposibilitados de trabajar, ya sea por enfermedad o por accidente de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ley 14.407.

El BPS puede otorgar hasta 1 año de cobertura por motivo de enfermedad de un trabajador, con otro de prórroga como máximo, o 2 años alternados dentro de los 4 últimos años, por la misma dolencia.

**Beneficiarios:** Todo trabajador activo tiene derecho desde el primer día de trabajo a certificar su enfermedad ante su actividad/empresa. Como excepción al tipo de aportación civil, solamente los profesores del Instituto Elbio Fernández, les asiste el derecho al subsidio por enfermedad. Los trabajadores que se encuentren en goce de su licencia anual reglamentaria, se les podrá otorgar el Subsidio correspondiente, luego de los exámenes de estilo.

**Derechos:** Percibirán el equivalente al 70% de su sueldo o salario básico, con un tope de 3 Bases Prestaciones y Contribuciones (B.P.C.), a partir del 4to. día (más la cuota parte del aguinaldo correspondiente), proporcional al período de licencia certificado. En caso de internación ya sea en la Mutualista o con internación domiciliaria, dentro de los tres primeros días percibirán el subsidio a partir del día de internación. Deben presentar certificado administrativo del Instituto donde se internó (indicando el período de internación). Si es Accidente de Trabajo, percibirán el complemento correspondiente a lo cobrado en el Banco de Seguros. Deberá presentar formulario expedido por el Banco de Seguros donde consta Inicio de Temporaria, período de cobertura y jornal de liquidación del Accidente. En estos casos el B.S.E. cubre 2/3 partes del jornal habitual del trabajador (66.67%). El Banco de Previsión Social realiza el complemento al 70 % tal cual lo enmarca la ley, cubriendo un 3.33 % de su salario habitual más la cuota-parte del aguinaldo (total 3.607%).

**Cobertura:** Hasta 1 año, con otro de prórroga máximo consecutivos o interrumpidos en cuatro años por la misma unidad de dolencia. Si el B.P.S. lo declara imposibilitado para el desempeño de sus tareas, el subsidio se le da con carácter de adelanto prejubilatorio, a partir de esa fecha y por 180 días.

**Forma de pago:** Mensual

La Ley 18.725 de 31 de diciembre de 2010 establece el monto máximo del subsidio por enfermedad en siguientes cantidades:

- a) 4 BPC, a partir del 1º de enero de 2011.
- b) 5 BPC, a partir del 1º de enero de 2012.
- c) 6 BPC, a partir del 1º de enero de 2013.
- d) 7 BPC, a partir del 1º de enero de 2014.
- e) 8 BPC, a partir del 1º de enero de 2015.

La misma establece que a partir del 1º de enero de 2011, serán remuneraciones computables para el cálculo del subsidio por enfermedad previsto por el Decreto-Ley Nº 14.407, todas las que constituyan materia gravada a los efectos de las contribuciones especiales de seguridad social.

### **3.10.5) Subsidios para personas carenciadas entre 65 y 70 años:**

La ley 18.241 hace referencia a este beneficio otorgado por el Banco de Previsión Social, en su 4to artículo establece que el monto de la prestación será equivalente al de la prestación asistencial no contributiva por vejez e invalidez prevista por el artículo 43 de la Ley Nº 16.713, de 3 de setiembre de 1995, el cual establece, “Será beneficiario de la pensión a la vejez e invalidez, todo habitante de la República que carezca de recursos para subvenir a sus necesidades vitales y tenga setenta años de edad o, en cualquier edad, esté incapacitado en forma absoluta para todo trabajo remunerado. Quienes tengan ingresos de cualquier naturaleza u origen inferiores al monto de esta prestación o beneficio, recibirán únicamente la diferencia entre ambos importes.”

En el artículo 10 se establece que dichas prestaciones serán atendidas por Rentas Generales.

**3.10.6) Jubilaciones:** La ley 16.713 establece 3 tipos de jubilaciones en su art. 15,

- A) Jubilación común.
- B) Jubilación por incapacidad total.
- C) Jubilación por edad avanzada.

**3.10.6.1) Jubilación común:**(art.18) requisitos para que se configure esta causal:

- A) Al cumplir sesenta años de edad.
- B) Un mínimo de 35 años de servicios, con cotización efectiva para los períodos cumplidos en carácter de trabajador no dependiente o con registración en la historia laboral, para los períodos cumplidos en carácter de trabajador dependiente.

Esta causal se configurará, aun cuando los mínimos de edad requeridos, se alcancen con posterioridad a la fecha de cese en la actividad.

Este artículo fue sustituido por el art. 1 de la ley 18.395, el cual establece un mínimo de 30 años de servicios.

**3.10.6.2) Jubilación por incapacidad total:** (art.19 el cual es modificado en la ley 18.395) Se configura por medio de los siguientes presupuestos:

A) La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevinida en actividad o en período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado y siempre que se acredite no menos de dos años de servicios reconocidos.

Para los trabajadores que tengan hasta 25 años de edad sólo se exigirá un período mínimo de servicios de 6 meses.

B) La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, a causa o en ocasión del trabajo, cualquiera sea el tiempo de servicios.

C) La incapacidad laboral absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevinida después del cese en la actividad o del vencimiento del período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que hubiera originado la incapacidad, cuando se computen 10 años de servicios reconocidos,

como mínimo, siempre que el afiliado haya mantenido residencia en el país desde la fecha de su cese y no fuera beneficiario de otra jubilación o retiro, salvo la prestación que provenga del régimen de jubilación por ahorro individual definido en la presente ley.

Quienes habiéndose incapacitado en forma absoluta y permanente para todo trabajo, no configuren la causal de jubilación por incapacidad total, por no reunir los requisitos antes establecidos, podrán acceder a la prestación asistencial no contributiva por invalidez, en las condiciones previstas por el artículo 43 de la presente ley. Este artículo establece: “Será beneficiario de la pensión a la vejez e invalidez, todo habitante de la República que carezca de recursos para subvenir a sus necesidades vitales y tenga 70 años de edad o, en cualquier edad, esté incapacitado en forma absoluta para todo trabajo remunerado.

Quienes tengan ingresos de cualquier naturaleza u origen inferiores al monto de esta prestación o beneficio, recibirán únicamente la diferencia entre ambos importes.

Los extranjeros o ciudadanos legales, para poder acceder al beneficio, deberán tener, por lo menos, 15 años de residencia continuada en el país.”

### **3.10.6.3) Jubilación por edad avanzada:**

(Art.20) Esta causal se configura al cumplir 70 años, siempre que se acrediten 15 años de servicios reconocidos, se encuentre o no en actividad a la fecha de configuración de tal causal.

La jubilación por edad avanzada es incompatible con cualquier otra jubilación, retiro o subsidio transitorio por incapacidad parcial, salvo la prestación que provenga del régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.

El sueldo básico jubilatorio será 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% .

### **3.10.7) Subsidio transitorio por incapacidad parcial:**

También establecido en la ley 16.713 en el art. 22 el cual establece:

El derecho a percibir el subsidio transitorio por incapacidad parcial, se configura en el caso de la incapacidad absoluta y permanente para el empleo o profesión habitual, sobrevinida en actividad o en períodos de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado, siempre que se acredite:

- A) No menos de 2 años de servicios, de los cuales 6 meses, como mínimo, deben haber sido inmediatamente previos a la incapacidad.  
Para los trabajadores que tengan hasta 25 años de edad sólo se exigirá un período mínimo de servicios de 6 meses que deberán ser inmediatamente previos a la incapacidad.
- B) Que se trate de la actividad principal, entendiéndose por tal la que proporciona el ingreso necesario para el sustento.
- C) Se halla verificado el cese en la misma. Si la incapacidad se hubiere originado a causa o en ocasión del trabajo, no regirá el período mínimo de servicios referido.

Esta prestación se servirá, de acuerdo al grado de capacidad remanente y a la edad del afiliado, por un plazo máximo de 3 años contados desde la fecha de la incapacidad o desde el vencimiento de la cobertura de las prestaciones por enfermedad y estará gravada de igual forma que los demás

períodos de inactividad compensada. Si dentro del plazo antes indicado la incapacidad deviene absoluta y permanente para todo trabajo, se configurará jubilación por incapacidad total.

### **3.10.8) Subsidio especial por inactividad compensada**<sup>35</sup>

Es un subsidio que beneficia a los trabajadores que, cercanos a alcanzar la causal jubilatoria, son despedidos de su trabajo. Para acceder a este beneficio se exige tener 58 años de edad o más, 28 años de trabajo como mínimo y haber estado desocupado en el país, por un período mínimo de un año. Esta prestación se paga por un período máximo de 2 años hasta que el beneficiario configura la causal de jubilación.

## **3.11) Las distintas Cajas de Jubilaciones en Uruguay**

Dentro del sistema de seguridad social uruguayo es posible identificar la existencia de otros organismos reguladores, además del Banco de Previsión Social (BPS), tales como la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios, la Caja de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados de las Instituciones Bancarias y Bolsa de Comercio, la Caja Notarial de Seguridad Social, la Caja de Pensiones Militares, y la Dirección Nacional de Asistencia Policial.

A continuación haremos una distinción entre cada una de las Cajas desde el punto de vista de quiénes son sus afiliados, qué prestaciones brindan, cuáles son sus recursos y cómo se vinculan, en mayor o menor medida, con la normativa que establece el BPS.

---

<sup>35</sup> República AFAP. «El Sistema Mixto.»

### 3.11.1) Cuadro comparativo

	BPS	CAJA DE PROFESIONALES	CAJA BANCARIA	CAJA NOTARIAL	CAJA MILITAR	CAJA POLICIAL
<b>AMPARADOS</b>	1) Asalariados y trabajadores independientes, incluyendo trabajadores rurales y domésticos. Dentro de los asalariados se consideran a los trabajadores de la Administración pública (excepto militares y policiales) 3) Hijos menores y/o discapacitados 4) Sociedades comerciales. 5) Jubilados y pensionistas	1) Profesionales universitarios establecidos taxativamente en diversas reglamentaciones que ejerzan en nombre propio y para terceros en el país. 2) Empleados de la propia caja.	1) Trabajadores Bancos Públicos y Privados y demás empresas de Intermediación Financiera. 2) Banco de Seguros del Estado 3) Compañías de Seguros. 4) Bolsa de valores. 5) Entidades Gremiales de patronos, trabajadores, jubilados y pensionistas de la actividad financiera y empresas propiedad de entidades afiliadas que desarrollen actividades integrantes de la unidad técnica de las mismas. 6) Trabajadores de dichas empresas. 7) trabajadores de las cajas. 8) Directores y Administradores de las mismas	1) Los escribanos públicos que ejerzan la profesión ( no estan comprendidos los escribanos que desempeñen sus tareas como funcionario público) 2) Empleados de los escribanos. 3) Conyuges colaboradores. 4) El personal de las asociaciones gremiales de afiliados al instituto que tengan personalidad jurídica. 5) Los empleados de la Caja que desempeñen tareas vinculadas directa o principalmente con el funcionamiento de sus servicios administrativos. 6) Los jubilados de la propia Caja.	Empleados militares	Empleados policiales
<b>PRESTACION</b>	1) Jubilaciones: común, por incapacidad parcial, por edad avanzada. 2) Pensiones. 3) Subsidio transitorio por incapacidad parcial. 4) Subsidio por enfermedad. 5) Subsidio por gravidez. 6) Subsidio por expensas funerarias 7) Subsidio para personas carenciadas entre 65 y 70 años. 8) Subsidio por desempleo. 9) Asignaciones familiares.	1) Jubilaciones: común, por incapacidad parcial, por edad avanzada. 2) Pensiones. 3) Subsidio transitorio por incapacidad parcial. 4) Subsidio por incapacidad parcial. 5) Subsidio por gravidez. 6) Subsidio por expensas funerarias	1) Jubilaciones: común, por incapacidad parcial, por edad avanzada. 2) Pensiones. 3) Subsidio transitorio por incapacidad parcial. 4) Subsidio por enfermedad. 5) Subsidio por desempleo. 6) Subsidio por expensas funerarias.	1) Jubilaciones: común, por E5 incapacidad parcial, por edad avanzada. 2) Pensiones. 3) Subsidio por incapacidad temporal. 4) Subsidio por expensas funerarias.	1) Jubilaciones: común, por incapacidad parcial, por edad avanzada. 2) Pensiones. 3) Retiro de militares voluntaria u obligatoria. 4) Asignaciones familiares.	1) Jubilaciones: común, por incapacidad parcial, por edad avanzada y por incapacidad total. 2) Pensiones. 3) Subsidio transitorio por incapacidad parcial.
<b>RECURSOS</b>	1) Aportes personales. 2) Aportes patronales. 3) Impuestos afectados ( IVA 7%, IASS) y Rentas generales (Art. 109 de la ley 18.083) 4) Asistencia financiera	1) El producido de las prestaciones legales de carácter pecuniario que las leyes impongan a los afiliados activos y pasivos, a los usuarios de servicios profesionales y beneficiarios de actuaciones o productos relacionados con la actividad profesional 2) El producido de las inversiones 3) El producido de sanciones, multas, recargos e intereses que correspondan 4) las donaciones, herencias y legados que reciba. 5) timbres, escritos, etc. Fuente ley 17.738	1) Bienes, créditos, derechos y acciones que posee actualmente o adquiriera en el futuro. 2) El producido de las prestaciones legales de carácter pecuniario y de los tributos, que las leyes impongan en beneficio de la Caja 3) Las rentas, intereses y beneficios de sus actividades, inversiones y reservas; 4) El producido de sanciones, multas, recargos e intereses que correspondan; 5) Los bienes, recursos y contribuciones que por cualquier título reciba	1) Bienes, créditos, derechos y acciones que posee actualmente o adquiriera en el futuro; 2) contribuciones por montepío notarial de afiliados y patronos; 3) contribuciones al "Fondo Sistema Notarial de Salud"; 4) rentas, intereses y beneficios de sus actividades, inversiones y reservas; 5) producido de sanciones, multas, recargos e intereses que correspondan; 6) bienes, recursos y contribuciones que por cualquier título que reciba.	1) Descuento mensual de montepío. 2) Importe de tres diferencias entre las asignaciones de que goce el personal militar en actividad y retiro, los reformados y los pensionistas y cualquier aumento que se produzca en las mismas, en forma estable y permanente. 3) Aporte que abonarán los Oficiales y Clases de las Fuerzas Armadas, al ascender a cada grado de la jerarquía militar. 4) Retenciones que correspondan en las asignaciones de los Oficiales en Situación de Disponibilidad, a cuyo reintegro no tengan derecho. 5) Importe de un mes de su asignación inicial; 6) Retenciones y descuentos que se practiquen 7) Haberes de los integrantes de las Fuerzas Armadas en actividad y retiro o de los reformados y pensionistas 8) El 5 % de las utilidades líquidas anuales de la Caja Nacional de Ahorros y Descuentos. 9) Bienes de cualquier naturaleza de su propiedad y por sus rentas y por	1) Aportes patronales de retiro (19,5%) 2) Los aportes personales de retiro (15%); 3) La contribución especial por servicios bonificados; 4) El montepío a cargo de los retirados y pensionistas establecidos por las disposiciones legales vigentes; 5) Los tributos que se afecten específicamente a este régimen en los casos en que así se disponga por la ley; 6) Asistencia financiera del Estado

### 3.11.2) Prestaciones que brindan

#### A) Jubilaciones:

La Caja de Profesionales, Bancaria y Notarial, coinciden básicamente con el BPS en la existencia de tres causales de jubilación que son la común, por incapacidad y por edad avanzada, con las salvedades que se establecen a continuación:

- Para configurar causal común, la Caja de Profesionales al igual que la Notarial establecen que se necesitan treinta y cinco años sólo en caso de acumulación de servicios computados por otras Cajas; la Caja Policial en cambio, establece que necesitan treinta y cinco años de servicios, en todos los casos. Las mujeres afiliadas a la Caja Bancaria para configurar la referida causal necesitan cincuenta y seis años a partir de enero de 2010, cincuenta y siete en el 2011 y así sucesivamente hasta llegar a sesenta años a partir de enero de 2017.

- Para configurar causal por incapacidad, la Caja de Profesionales exige que si la incapacidad es sobrevenida en actividad se debe acreditar no menos de dos años de ejercicio libre de los cuales seis meses como mínimo deben haber sido inmediatamente previos a la misma; por otro lado se exige un mínimo de servicios de seis meses si un afiliado tiene hasta treinta años de edad. La Caja Notarial, en cambio, no hace referencia a dichas condiciones. La Caja Policial establece que se configura causal también mediante el cumplimiento de sesenta años de edad del afiliado que no fuere beneficiario de otra jubilación o retiro, cuando haya sido beneficiario del subsidio transitorio por incapacidad parcial.

- La Caja Bancaria pretende que para el año 2017 se llegue a configurar la causal por edad avanzada bajo los mismos presupuestos que los establecidos en la Caja de Profesionales y Notarial, es decir quince años de servicios con cotización efectiva en la Caja y setenta años de edad. Atraviesa un período de transición donde se requiere un mínimo de servicios de once años a partir de enero de 2010 hasta llegar a quince años a partir de 2017, y para las mujeres tener sesenta y seis años de edad a partir de enero de 2010 hasta llegar a setenta años a partir de enero de 2017. La Caja Bancaria, al igual que el BPS, establece que también se configura causal al reunir menos años de edad pero más años de servicios, los mismos van desde sesenta y nueve años de edad y diecisiete de servicios hasta sesenta y cinco años de edad y veinticinco de servicios.

- el sueldo básico jubilatorio para el profesional afiliado a la Caja de Profesionales se calculará obteniendo el promedio mensual de los sueldos fictos que correspondan a los últimos tres años de actividad, vigentes a la fecha de cese. El sueldo básico para afiliados a la Caja Notarial que sean escribanos se calculará obteniendo el promedio mensual correspondiente a la totalidad de las asignaciones computables actualizadas de los años acreditados para generar la jubilación. El sueldo básico para afiliados a la Caja Policial será el correspondiente al promedio mensual actualizado de todas las asignaciones computables sujetas a montepío, de los sesenta meses computados anteriores al cese, aunque si fuera más favorable será el promedio de los cinco mejores años de asignaciones computables.

- la asignación de la jubilación común será similar para la Caja de Profesionales, la Notarial, la Bancaria y la Policial y es la que resulta de aplicar los siguientes porcentajes sobre el sueldo básico jubilatorio:

a) el 50% cuando se reúnan los requisitos mínimos para la configuración de la causal.

b) se adicionará un 0.5% del sueldo básico jubilatorio por cada año que exceda de treinta o de treinta y cinco años de servicios, según el caso, al momento de configurarse la causal, con un tope de 2.5%. Para el caso de la Caja Policial, dicho tope es de 5% a partir de los sesenta años de edad, por cada año de edad que se difiera el retiro, después de haberse configurado la causal y hasta los setenta años de edad, se adicionará un 3% del sueldo básico jubilatorio por año con un máximo de 30%. Si no se hubiera configurado causal, por cada año de edad que supere los sesenta se adicionará un 2% hasta llegar a los setenta años de edad, o hasta la configuración de la causal si ésta fuera anterior.

- La Caja Policial adiciona otra causal de retiro a las tres mencionadas anteriormente que es la de retiro por incapacidad total por acto directo de servicio cuyo monto de asignación será equivalente al 100% del sueldo básico de retiro, con un mínimo equivalente al de la remuneración del Grado de Oficial Sub Ayudante (Grado 6), a cuyos efectos se considerará la antigüedad real del policía.

- la asignación de la jubilación por incapacidad así como por edad avanzada será básicamente similar en todas las Cajas.

### **B) Retiro de militares:**

La Caja de Militares ampara dos tipos de retiros, el obligatorio y el voluntario, dependiendo de si la iniciación del trámite es voluntaria o si necesariamente debe pasar a retiro por el cumplimiento de ciertas causales que estarán fijadas por la fecha de nacimiento o por la incapacidad declarada de acuerdo a la ley 14.157. En el art. 201 de la mencionada ley se establece que el haber básico de retiro será equivalente a tantas treinta avas partes del mismo como años de servicio se computen con un máximo de treinta. Cuando se computen menos de treinta años de servicios el cálculo se ajustará a la siguiente escala:

- entre 25 y 30 años: tantas treinta avas partes como años de servicio se tengan, del 90% de la asignación mensual total por la que se abone o deba abonarse Montepío,
- entre 20 y 25 años: tantas treinta avas partes como años de servicios se tengan, del 80% de la asignación mensual total por las que se abone o deba abonarse Montepío.

Si el retiro es obligatorio, por cualquier causal, se rige por la Ley 14.157, que establece los siguientes tiempos:

- Por Edad, 10 años de Servicios.
- Por Incapacidad no contraída en Acto de Servicio, 10 años de Servicios.
- Por Incapacidad contraída en Acto de Servicio, no hay un tiempo mínimo requerido.

Si el retiro es voluntario, se necesita un mínimo de:

- 20 años de Servicios Efectivos, si al 30 de Noviembre de 1992 contaba con 18 años de Servicios Efectivos como Personal Superior y optó por ampararse en el régimen de la ley 14.157.
- 15 años de Servicios Efectivos, si al 30 de Noviembre de 1992 contaba con 13 años de Servicios Efectivos como Personal Subalterno y optó por ampararse en el régimen de la mencionada ley.
- 20 años de Servicios Simples (Ley 16.333), para Personal Superior, para todos los que no cumplían con los requisitos anteriores, o para los que sí lo hacían pero no optaron por ampararse en dicho régimen.
- 20 años de Servicios Simples y 38 años de edad (Ley 16.333), para Personal Subalterno, para todos los que no cumplían con los requisitos anteriores, o para los que sí lo hacían pero no optaron por ampararse en el régimen de la ley 14.157.

Cuando se declara la inutilidad (o incapacidad) física o mental de un miembro de las Fuerzas Armadas, esta puede ser de dos tipos, completa o incompleta, ambas pueden haber sido contraídas o no en Acto de Servicio:

- La Inutilidad Completa o Incompleta no contraída en Acto de Servicio es regulada por el art. 201 que se mencionó anteriormente;

- La Inutilidad Completa o Incompleta contraída en Acto de Servicio es regulada por el Art. 202 que establece: “Los integrantes de las Fuerzas Armadas que sean retirados a consecuencia de inutilidad física o mental producidas por acto o enfermedad causados por el desempeño del servicio o en ocasión de cooperar con la autoridad pública en cumplimiento de sus deberes o a consecuencia de estos hechos, tendrán derecho al siguiente haber de retiro:

Si la inutilidad fuera incompleta, será igual a las asignaciones del grado inmediato superior y cuando ésta no exista, a las asignaciones del grado del beneficiario aumentadas en un quinto de su monto.

Si la inutilidad fuera completa, el haber de retiro se regulará en la siguiente forma:

- Soldado de 2ª y 1ª o equivalentes: asignaciones de Alférez o equivalentes.
- Cabo de 2ª o 1ª o equivalentes: asignaciones de Teniente 2º o equivalentes.
- Sargento y Sargento 1º o equivalentes: asignaciones de Teniente 1º o equivalentes.
- Suboficial Mayor o equivalente: asignaciones de Capitán.
- Alférez y Teniente 2º o equivalentes: asignaciones de Capitán.
- Teniente 1º o equivalentes: asignaciones de Mayor.
- Capitán o equivalentes: asignaciones de Teniente Coronel.
- Mayor o equivalentes: asignaciones de Coronel.
- Teniente Coronel y Coronel o equivalentes: asignaciones de General.
- General o equivalentes: asignaciones del grado aumentadas en un quinto.

El haber referido corresponderá cualquiera sea el tiempo de servicio computado por el titular”.

### **C) Pensiones:**

Las causales, los beneficiarios, su asignación, la pérdida del derecho y el sueldo básico pensionario son básicamente similares para todas las Cajas y a su vez con lo establecido por el BPS, con las salvedades que se detallan a continuación:

- La Caja Policial incluye además, dentro de los beneficiarios, a los concubinos y concubinas.
- el sueldo básico de pensión estipulado por la Caja de Militares corresponde a dos terceras partes del haber de retiro que recibiera o hubiera tenido derecho a percibir el causante; si el causante falleciera en actividad y no computara diez años de servicio, generará un haber de retiro equivalente a diez años computados.

### **D) Subsidio transitorio por incapacidad parcial:**

El derecho a percibir el subsidio por parte de afiliados a la Caja de Profesionales se configura mediante el cumplimiento de similares condiciones a las establecidas por el BPS, con la salvedad de que si la misma es sobrevenida en actividad y el afiliado tiene hasta treinta años de edad se exige que compute un período mínimo de servicios de seis meses, el que deberá ser inmediatamente previo a la configuración de causal.

La Caja Bancaria y la Policial coinciden básicamente con lo que establece el BPS al respecto.

La Caja Notarial no cuenta con esta prestación.

**E) Subsidio por incapacidad temporal:**

La Caja de Profesionales brindará este subsidio cuando el afiliado se incapacite para el ejercicio de su profesión por un lapso mayor a treinta días, ya sea por accidente o por enfermedad, y se otorgará por un plazo de hasta noventa días pudiendo prorrogarse hasta el máximo de un año. El beneficio consiste en el pago de un monto mensual equivalente a dos terceras partes de la jubilación por incapacidad que le correspondería en ese momento.

Los empleados afiliados a la Caja Bancaria pertenecientes a las empresas administradoras de crédito que intervengan en el financiamiento de la venta de bienes y servicios realizada por terceros otorgando crédito mediante el uso de tarjetas, órdenes de compra u otras modalidades similares, con recursos propios o en cuyo financiamiento no participe el ahorro público; las empresas que otorguen préstamos en dinero a sujetos residentes en el País, cualquiera sea la modalidad utilizada a tal fin; las cooperativas de ahorro y crédito no comprendidas en las especificaciones anteriores y; las empresas que presten servicios de transporte de valores; tendrán derecho a percibir las prestaciones económicas por enfermedad previstas para los afiliados al BPS, las que serán servidas por la propia Caja.

Los afiliados a la Caja Notarial percibirán mensualmente un subsidio por enfermedad equivalente al 70% del promedio mensual actualizado de las asignaciones computables del último trienio, durante los primeros noventa días de subsidio. Transcurrido dicho término, el subsidio mensual equivaldrá a las dos terceras partes de la jubilación por incapacidad que le hubiere correspondido al afiliado al momento de la incapacitación. El subsidio mensual no podrá ser superior al 70% del sueldo básico jubilatorio máximo y se servirá por un plazo que no excederá de tres años. No se tendrá derecho a este beneficio cuando se trate de enfermedades crónicas cuyo origen sea anterior a la afiliación a la Caja o que incapacitaren por un período inferior a treinta días. El derecho a este beneficio se configurará una vez transcurridos tres años contados a partir de la registración de la afiliación.

**F) Subsidio por gravidez:**

La Caja de Profesionales brindará dicho subsidio por el lapso de noventa días, en el caso de que el embarazo sea múltiple se prolonga el plazo a ciento veinte días. El mismo también se otorga en caso de legitimación adoptiva. El beneficio consiste en el pago de un monto mensual equivalente a las dos terceras partes de la jubilación por incapacidad que le correspondería en ese momento.

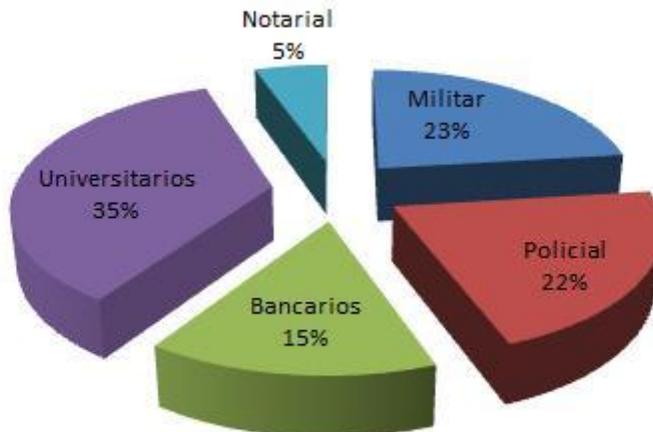
**G) Subsidio por desempleo:**

La única Caja que brinda este subsidio es la Bancaria. Existen dos regímenes: uno general y otro para las empresas incorporadas por la ley 18.396, estas últimas serán: a) las empresas administradoras de crédito que, en forma habitual y profesional, intervengan en el financiamiento de la venta de bienes y servicios realizada por terceros otorgando crédito mediante el uso de tarjetas, órdenes de compra u otras modalidades similares, con recursos propios o en cuyo financiamiento no participe el ahorro público; b) las empresas que, en forma habitual y profesional, otorguen préstamos en dinero a sujetos residentes en el país, cualquiera sea la modalidad utilizada a tal fin, no quedando incluidas las administradoras de fondos de ahorro previsional y los institutos de seguridad social; c) las cooperativas de ahorro y crédito no comprendidas en los literales anteriores y; d) las empresas que presten servicios de transporte de valores.

El régimen general establece que los trabajadores despedidos percibirán un porcentaje del sueldo promedio de las remuneraciones percibidas en los seis meses inmediatos anteriores con un tope de 20 BPC; dicho porcentaje irá decreciendo desde el 66% en el primer mes hasta 40% en el sexto mes. La prestación se sirve por seis meses si el período de afiliación está entre seis meses y tres años, por doce meses si está entre tres y seis años, y dieciocho meses si es más de seis años. A partir del séptimo mes el monto a percibir será similar al sexto mes. Si los trabajadores fueran suspendidos el monto será del 50% del promedio de los últimos seis meses de remuneración.

El régimen para empresas incorporadas por la ley 18.396 establece que los trabajadores despedidos percibirán un porcentaje del sueldo promedio de las remuneraciones percibidas en los seis meses inmediatos anteriores. Si el trabajador fuera mayor de cincuenta años percibirá doce meses de subsidio, a partir del séptimo el importe será similar al sexto mes. Si los trabajadores fueran suspendidos totalmente el monto será del 50% del promedio de los últimos seis meses de remuneración, en cambio si fueran suspendidos parcialmente el monto será el equivalente a la diferencia entre el monto del subsidio calculado para el caso de trabajadores suspendidos totalmente y lo efectivamente percibido en el período durante el cual se sirve el subsidio. La prestación se sirve por un período de cuatro meses y el tope equivale a 8 BPC.

### PROPORCION DE CADA CAJA EN EL SISTEMA



### 3.12) Proyecciones del Sistema de Seguridad Social (período 2011 – 2055).<sup>36</sup>

El nuevo régimen previsional crea un régimen de capitalización individual. Ello ha sido posible por la contracción del régimen de reparto, en especial debido a que parte de los aportes personales pasaron a destinarse al régimen de ahorro individual.

El BPS ha realizado una proyección financiera del sistema contributivo administrado por él para el período 2011 – 2055 (con base en el año 2008) donde muestra la evolución de ciertas variables y su posible impacto en el sistema de seguridad social. Dichas variables se analizan a continuación:

**1.- Evolución de cotizantes:** Se prevé que el número total de cotizantes crezca en todo el período de la proyección, con un aumento anual promedio en el largo plazo del 0,37%. Esto se debe al crecimiento de la población ocupada, ya que se supone que se mantiene el nivel relativo de evasión; y al crecimiento sostenido de cotizantes con doble régimen, disminuyendo así los cotizantes que solo aportan al sistema solidario. Este aumento será significativo puesto que pasarían de representar el 60% del total de cotizantes en el año 2015 al 91% al final del período.

#### Cotizaciones efectivas régimen mixto.

EADAES	AÑOS								
	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055
Menos de 20	12,554	12,729	12,727	12,062	9,476	9,690	10,469	11,489	10,102
20-24	95,430	98,387	99,330	95,034	94,798	81,121	87,205	95,486	90,901
25-29	143,764	140,966	144,545	143,340	143,489	159,872	151,667	164,467	171,287
30-34	101,718	159,854	155,139	157,925	157,128	166,725	185,125	179,374	192,397
35-39	100,357	108,095	165,319	158,186	160,937	160,651	170,617	189,489	183,661
40-44	97,591	104,316	112,702	168,418	159,414	162,341	162,313	172,576	191,382
45-49	83,946	98,124	105,558	114,192	168,514	157,884	160,778	160,886	171,141
50-54	80,184	83,029	97,073	104,874	113,947	166,497	154,384	157,272	157,484
55-59	68,414	76,238	78,730	92,163	100,441	109,890	159,038	145,957	148,719
60-64	16,374	37,896	38,828	40,790	48,829	52,845	59,771	85,706	76,526
65-69	2,939	3,860	6,930	6,748	7,560	9,198	9,603	11,517	16,275
70-74	562	288	252	357	327	356	437	467	555
75-79	155	71	28	19	23	20	22	27	30
80-84	106	44	21	7	4	5	4	4	6
85-89	224	57	26	12	4	2	3	2	3
90-94	122	57	14	8	3	1	1	1	1
95 Y MÁS	12	11	4	1	1	0	0	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>804,452</b>	<b>924,023</b>	<b>1,017,225</b>	<b>1,094,134</b>	<b>1,164,894</b>	<b>1,237,099</b>	<b>1,311,437</b>	<b>1,374,722</b>	<b>1,410,472</b>

<sup>36</sup> BPS. «Proyección financiera del sistema previsional contributivo administrado por el Banco de Previsión Social.» 2010.

**Cotizaciones efectivas régimen solidario.**

EIDADES	AÑOS								
	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055
Menos de 20	1,448	1,454	1,450	1,385	1,087	1,106	1,188	1,291	1,144
20-24	14,498	11,098	11,125	10,711	10,721	9,146	9,775	10,591	10,103
25-29	78,122	18,997	15,761	15,613	15,757	17,593	16,634	17,854	18,508
30-34	94,486	76,279	19,707	16,804	16,533	17,690	19,616	18,870	20,084
35-39	78,713	90,596	73,004	19,203	16,275	16,229	17,333	19,136	18,445
40-44	57,480	75,156	86,234	69,729	18,542	15,754	15,698	16,708	18,443
45-49	48,844	54,370	70,886	81,805	66,097	17,563	14,907	14,802	15,783
50-54	49,809	45,502	50,506	66,133	76,369	61,739	16,378	13,872	13,804
55-59	50,054	44,519	40,496	45,252	59,710	68,941	55,538	14,688	12,501
60-64	43,346	25,123	21,131	19,721	22,767	30,370	34,489	26,467	7,029
65-69	11,544	8,606	4,046	3,408	3,421	4,072	5,426	6,003	4,215
70-74	1,956	976	511	197	155	151	181	242	273
75-79	436	213	81	35	12	9	8	10	14
80-84	180	107	53	18	7	2	2	2	2
85-89	371	87	56	27	9	4	1	1	1
90-94	222	84	20	15	7	2	1	0	0
95 Y MÁS	21	18	5	1	1	0	0	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>631,529</b>	<b>453,188</b>	<b>395,071</b>	<b>349,658</b>	<b>307,471</b>	<b>260,372</b>	<b>207,175</b>	<b>160,539</b>	<b>140,349</b>

**2.- Evolución de jubilados:** Cuando el régimen entra en la madurez por efecto del envejecimiento demográfico, la cantidad de jubilados aumenta en forma sostenida registrando un crecimiento promedio que varía en el entorno del 1.19%.

**Cantidad de jubilados.**

EIDADES	AÑOS								
	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055
Menos de 20	1	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	31	35	37	33	27	19	20	22	22
25-29	204	167	184	176	147	142	122	130	140
30-34	251	394	321	328	298	266	275	248	266
35-39	443	599	866	649	605	560	543	587	547
40-44	699	914	1,177	1,523	1,066	996	951	960	1,054
45-49	1,141	1,454	1,900	2,179	2,556	1,806	1,735	1,693	1,746
50-54	2,440	2,638	3,377	3,974	4,140	4,810	3,517	3,451	3,418
55-59	6,429	7,303	7,906	9,130	9,861	10,405	12,325	9,195	9,169
60-64	43,230	55,295	61,664	60,629	68,396	79,397	87,157	105,481	79,592
65-69	70,566	82,169	98,217	102,481	101,745	117,471	137,115	152,766	183,979
70-74	72,757	73,765	83,460	97,148	100,780	101,479	118,221	137,942	155,054
75-79	65,616	62,016	62,923	71,505	83,538	87,109	88,463	103,697	121,352
80-84	55,369	48,851	47,047	48,495	55,844	65,668	68,879	70,743	83,478
85-89	32,658	30,577	27,829	27,477	28,953	33,955	40,064	42,215	44,273
90-94	10,003	9,510	9,180	8,681	8,791	9,484	11,373	13,396	14,241
95 Y MÁS	1,601	865	927	890	878	894	974	1,191	1,409
<b>TOTALES</b>	<b>363,439</b>	<b>376,551</b>	<b>407,016</b>	<b>435,298</b>	<b>467,624</b>	<b>514,460</b>	<b>571,735</b>	<b>643,717</b>	<b>699,742</b>

**3.- Evolución de pensionistas:** En el largo plazo, aumentará el número de pensionistas, fundamentalmente aquellos que obtienen pensiones provenientes del fallecimiento de afiliados activos y nuevos pasivos.

**Cantidad de pensionistas.**

EIDADES	AÑOS								
	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055
Menos de 20	11,762	15,283	17,259	17,585	16,110	13,670	13,237	13,177	13,383
20-24	3,717	3,792	4,399	4,719	5,362	4,819	3,893	3,710	3,638
25-29	2,933	1,881	1,025	524	427	418	406	362	372
30-34	2,970	3,475	2,426	1,438	914	801	818	806	737
35-39	1,654	3,654	4,200	3,162	2,002	1,450	1,323	1,376	1,358
40-44	3,145	2,594	4,640	5,248	4,240	2,829	2,242	2,093	2,183
45-49	6,110	4,501	4,141	6,274	7,005	6,063	4,227	3,577	3,373
50-54	11,398	8,198	6,549	6,501	8,766	9,714	8,868	6,387	5,632
55-59	16,629	14,545	11,199	9,522	9,956	12,407	13,720	13,010	9,578
60-64	21,234	20,874	18,888	15,303	13,670	14,905	17,527	19,516	18,726
65-69	27,059	25,751	25,744	23,863	20,056	18,591	20,900	23,659	26,551
70-74	33,163	31,649	30,065	30,490	28,808	24,917	23,755	27,277	30,220
75-79	39,284	36,718	34,560	32,985	33,889	32,534	28,820	28,122	32,856
80-84	41,756	40,014	36,697	34,544	33,390	34,854	34,074	30,975	30,975
85-89	33,762	34,552	32,825	30,138	28,820	28,676	30,530	30,383	28,576
90-94	17,240	19,000	19,140	18,675	17,472	17,400	18,321	19,869	20,109
95 Y MÁS	5,093	5,568	6,114	5,849	5,909	5,616	6,008	6,916	7,474
<b>TOTALES</b>	<b>278,911</b>	<b>272,047</b>	<b>259,869</b>	<b>246,820</b>	<b>236,795</b>	<b>229,662</b>	<b>228,670</b>	<b>231,213</b>	<b>235,742</b>

**4.- Evolución de las contribuciones por aportes:** Se espera que los cotizantes crezcan en el largo plazo a una tasa promedio de 0,37% anual y por lo tanto, que el aumento anual esperado de la recaudación potencial total sea del 1,8%. Se visualiza la persistencia de la contracción del sistema por la pérdida de aportes personales, debido al crecimiento continuo del número de cotizantes que se seguirán integrando al régimen de ahorro individual, con la consiguiente desafectación de salarios al régimen solidario que genera una disminución relativa de los recursos genuinos del BPS.

**RECAUDACION DE APORTES BPS REGIMEN MIXTO  
EN DOLARES AMERICANOS - BASE 2008 - PRECIOS CONSTANTES**

EIDADES	AÑOS								
	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055
Menos de 20	4,961,791	5,400,589	5,813,788	5,892,704	4,937,876	5,438,738	6,426,929	7,804,003	7,488,343
20-24	54,436,860	59,109,865	64,611,864	66,099,608	71,051,066	65,851,059	77,470,389	93,949,979	98,358,641
25-29	137,586,327	114,319,561	125,594,108	133,720,501	142,593,961	171,599,670	176,876,747	212,897,810	243,865,400
30-34	135,989,777	190,448,360	161,310,235	174,873,446	186,487,964	211,509,264	256,885,102	274,557,349	324,908,690
35-39	147,021,353	170,192,108	240,349,946	202,710,929	219,513,933	236,826,188	272,315,308	336,396,185	357,910,280
40-44	156,902,275	177,896,840	210,034,994	292,346,311	246,812,017	269,885,770	294,526,091	344,736,534	423,378,929
45-49	150,334,640	177,959,899	206,023,819	242,149,943	336,453,528	289,638,313	320,514,197	355,648,242	416,190,473
50-54	161,656,242	166,382,712	200,672,364	232,315,935	274,145,834	385,912,064	337,527,030	378,913,093	419,207,417
55-59	155,480,004	176,205,353	184,052,406	222,331,947	261,115,238	312,258,517	438,768,401	383,955,928	429,223,010
60-64	39,588,036	96,980,977	102,000,926	108,391,827	134,588,382	159,627,427	197,582,549	276,556,119	236,244,238
65-69	7,684,785	10,844,102	20,135,935	20,015,458	22,784,079	29,096,408	34,040,578	44,578,747	60,411,386
70-74	1,160,820	805,818	774,431	1,144,294	1,073,428	1,196,884	1,553,410	1,872,171	2,439,817
75-79	254,389	162,377	85,086	64,061	81,079	73,388	82,114	109,071	134,067
80-84	136,471	89,418	56,176	24,813	16,161	19,542	17,909	19,526	26,147
85-89	279,119	89,894	63,714	36,901	16,211	10,717	12,667	11,826	13,241
90-94	162,728	92,167	28,803	22,212	11,623	5,241	3,556	4,117	3,924
95 Y MÁS	18,189	21,328	7,887	2,539	2,129	1,007	461	329	372
<b>TOTALES</b>	<b>1,153,653,803</b>	<b>1,346,801,359</b>	<b>1,521,616,283</b>	<b>1,702,143,230</b>	<b>1,901,684,910</b>	<b>2,138,748,198</b>	<b>2,414,603,437</b>	<b>2,712,011,028</b>	<b>3,018,802,374</b>

**RECAUDACION DE APORTES BPS REG. SOLIDARIO  
EN DOLARES AMERICANOS - BASE 2008 - PRECIOS CONSTANTES**

EADAES	AÑOS								
	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055
Menos de 20	395,593	422,370	451,752	464,977	384,166	417,823	488,074	580,715	567,187
20-24	4,871,632	3,842,068	4,134,152	4,290,263	4,643,464	4,276,828	4,973,831	5,894,501	6,173,769
25-29	29,165,277	6,119,573	5,382,884	5,743,726	6,263,438	7,558,497	7,791,744	9,147,044	10,362,244
30-34	42,115,069	30,965,921	7,029,219	6,239,461	6,709,800	7,765,307	9,377,636	9,878,416	11,496,149
35-39	39,673,247	49,637,122	37,645,038	8,900,480	7,940,994	8,580,218	9,951,302	12,034,762	12,688,485
40-44	31,493,976	45,862,875	57,488,069	44,504,833	10,828,480	9,781,319	10,610,743	12,342,666	14,921,018
45-49	33,876,163	39,786,882	57,477,914	72,650,425	60,480,317	15,752,220	13,808,380	14,997,949	17,361,001
50-54	43,313,418	41,499,455	49,146,555	70,813,331	88,965,355	74,143,785	19,848,522	18,285,822	19,892,989
55-59	42,382,307	38,876,933	37,284,223	44,569,641	65,173,191	82,304,536	67,857,362	17,890,997	16,620,621
60-64	85,455,967	20,939,560	18,316,254	18,047,415	22,395,017	33,353,026	41,400,273	32,059,617	8,414,414
65-69	25,044,064	19,654,017	3,218,240	2,816,059	2,970,132	3,819,972	5,781,812	6,937,633	4,830,374
70-74	3,911,347	2,516,877	1,440,247	167,648	138,769	143,188	185,939	284,106	346,747
75-79	842,558	517,087	260,494	127,699	15,317	12,622	13,601	18,552	26,945
80-84	194,679	203,933	131,599	60,905	27,914	2,522	1,922	1,943	2,601
85-89	428,012	110,394	124,104	76,252	35,496	16,418	1,770	1,405	1,475
90-94	252,862	109,065	28,230	37,377	21,399	10,176	4,800	561	478
95 Y MÁS	26,139	25,506	7,023	2,032	3,158	1,638	770	373	55
<b>TOTALES</b>	<b>383,442,311</b>	<b>301,089,638</b>	<b>279,565,997</b>	<b>279,512,522</b>	<b>276,996,408</b>	<b>247,940,096</b>	<b>192,098,480</b>	<b>140,357,064</b>	<b>123,706,550</b>

**5.- Evolución de monto de jubilaciones:** En relación a las erogaciones totales se espera que en el periodo de análisis crezcan en promedio un 2,31% anual, mientras que los egresos totales por jubilaciones, crezcan en promedio un 2.69% anual. Si se expresan estos egresos en términos de PBI, se visualizan los siguientes efectos: la contracción del sistema, el envejecimiento demográfico y el aumento de los salarios reales a través de la regla de indexación en el periodo. Los egresos por jubilaciones pasan de representar 4.48% del PBI en el 2015 a 5.86% en el 2055.

**IMPORTE DE JUBILACIONES  
EN DOLARES AMERICANOS - BASE 2008 - PRECIOS CONSTANTES**

EADAES	AÑOS								
	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055
Menos de 20	2,163	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	46,503	56,833	65,190	60,965	54,701	41,950	47,999	57,347	64,859
25-29	337,822	290,512	349,956	360,063	321,841	338,386	317,188	373,631	441,727
30-34	529,457	745,559	665,632	737,124	715,867	691,554	785,621	778,810	922,466
35-39	1,186,234	1,425,805	2,058,056	1,713,495	1,713,531	1,715,214	1,821,805	2,180,347	2,249,150
40-44	2,179,496	2,700,564	3,264,229	4,378,175	3,425,540	3,469,512	3,619,800	4,025,593	4,896,057
45-49	3,851,897	5,120,202	6,465,748	7,153,928	8,856,795	7,103,214	7,496,242	8,048,087	9,163,463
50-54	8,761,514	10,221,549	13,646,977	15,750,307	16,190,045	20,324,192	16,984,673	18,452,759	20,193,438
55-59	24,855,455	31,490,033	36,513,618	43,845,722	47,239,041	50,982,272	66,398,026	56,248,995	62,264,336
60-64	180,955,471	219,547,801	270,318,680	283,412,510	333,647,103	396,809,457	459,472,388	612,244,140	516,578,255
65-69	330,898,839	410,915,667	446,896,841	508,864,980	537,071,768	651,339,954	789,021,115	937,417,491	1,244,319,644
70-74	331,299,746	379,621,924	459,460,569	482,118,310	544,784,251	584,388,217	718,189,225	873,776,438	1,050,748,518
75-79	292,466,519	302,873,004	348,803,733	423,080,785	449,329,192	511,112,011	554,496,931	688,038,382	840,770,492
80-84	262,795,798	232,489,281	246,264,664	288,541,187	353,991,692	383,623,438	439,398,762	483,496,350	604,660,031
85-89	164,872,239	154,741,271	141,832,351	153,972,154	184,671,824	229,656,382	254,967,184	293,291,119	329,697,044
90-94	51,781,860	50,575,133	49,447,189	47,204,064	52,393,387	64,446,398	81,264,855	93,325,061	107,735,759
95 Y MÁS	8,148,203	4,576,058	5,142,870	5,058,696	5,029,772	5,584,645	6,935,175	8,878,272	10,762,002
<b>TOTALES</b>	<b>1,664,969,216</b>	<b>1,807,391,197</b>	<b>2,030,996,304</b>	<b>2,266,252,464</b>	<b>2,539,436,349</b>	<b>2,911,626,795</b>	<b>3,401,216,987</b>	<b>4,080,632,820</b>	<b>4,805,467,241</b>

**6.- Evolución del monto de las pensiones:** Las pensiones crecen en promedio un 1.05% anual.

**IMPORTE DE PENSIONES**  
EN DOLARES AMERICANOS - BASE 2008 - PRECIOS CONSTANTES

EIDADES	AÑOS									
	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	
Menos de 20	647,578	82,195	748	719	748	713	798	927	927	
20-24	1,830,819	878,755	156,246	67,822	67,492	52,951	57,988	66,362	71,761	
25-29	4,046,399	2,182,971	1,175,230	624,976	522,077	572,756	527,404	594,508	670,939	
30-34	5,145,136	5,843,322	3,531,908	2,484,094	1,907,588	1,876,105	2,156,542	2,091,852	2,367,279	
35-39	4,391,500	7,459,541	8,718,694	5,781,296	4,711,935	4,146,243	4,325,007	5,044,906	4,974,456	
40-44	7,668,158	7,827,231	11,194,620	13,434,863	9,549,491	8,528,544	8,072,940	8,670,992	10,127,386	
45-49	13,206,935	12,680,508	13,113,419	16,896,216	20,662,330	15,409,863	14,574,510	14,350,932	15,621,209	
50-54	19,160,193	17,083,363	16,037,282	16,078,824	20,368,340	25,361,978	19,170,747	18,417,417	18,310,583	
55-59	27,497,312	27,380,471	24,711,946	24,193,503	25,554,169	30,745,442	39,002,553	30,429,086	30,107,396	
60-64	40,980,046	41,267,858	42,002,577	39,102,099	40,355,086	44,201,021	51,851,479	66,966,928	52,815,892	
65-69	58,158,973	61,495,642	60,175,971	61,678,901	58,937,241	63,253,886	70,790,718	82,785,825	107,146,002	
70-74	77,097,071	80,779,878	86,040,521	83,003,440	85,363,982	83,577,073	92,407,532	104,646,588	122,669,000	
75-79	98,275,707	99,657,451	104,054,718	111,450,008	107,220,015	110,869,051	110,911,893	125,672,273	143,587,557	
80-84	116,803,145	114,878,159	116,286,383	122,237,662	132,414,607	128,343,599	134,144,894	137,353,336	159,144,444	
85-89	110,938,196	118,218,445	114,686,959	118,784,195	127,926,575	142,049,221	140,931,229	149,877,938	158,153,360	
90-94	60,285,030	79,792,817	83,420,918	82,621,008	89,411,478	100,489,880	115,005,948	117,594,609	126,898,091	
95 Y MÁS	18,670,598	24,412,244	32,166,294	34,308,376	35,281,683	39,679,878	46,551,187	54,203,172	56,573,574	
<b>TOTALES</b>	<b>664,600,596</b>	<b>701,698,851</b>	<b>717,474,434</b>	<b>732,747,801</b>	<b>760,254,834</b>	<b>799,158,203</b>	<b>850,483,366</b>	<b>918,767,851</b>	<b>1,009,239,838</b>	

Este escenario analizado contempla como ingresos del sistema: a los aportes por contribuciones IVS, y a los impuestos afectados: IVA, IASS y aportes patronales por tickets de alimentación y transporte. No consideramos como ingresos del sistema al aporte de Rentas Generales creado por Ley 18.083 art.109 en sustitución del COFIS.

De esta manera se podría afirmar que hasta el entorno del año 2050 no se necesitaría de las Contribuciones del Estado. Luego, se revertiría la tendencia y volveríamos a necesitarlas.

**Carencias del Sistema de Seguridad Social.**

El Sistema Previsional presenta ciertas carencias en relación a los aspectos financieros básicos, las cuales se detallan a continuación:

**1.- Presencia de inequidades:** Se pueden visualizar dos tipos de inequidades:

- La primera es la existencia de tasas de aportes patronales diferentes según el tipo de actividad como consecuencia de exoneraciones otorgadas por ley o por la Constitución de la República a ciertos sectores. La tasa de contribución patronal básica es del 7.5% sobre los salarios, pero en la actualidad rige sólo para ciertas actividades comerciales y de servicios, ya que en algunos sectores del sector privado mantienen exoneración total o parcial de esa tasa. Por otro lado, tenemos al sector público donde las tasas de contribuciones son muy superiores.

Solución: fijar una única tasa de contribuciones patronales para todos los tipos de actividad.

- La segunda es la disparidad de los niveles jubilatorios según se realice la opción prevista por la ley de reforma previsional respecto a la integración o no al régimen mixto en forma plena.

Para la aplicación de cada régimen (solidario y de ahorro individual), existen tres niveles de ingresos individuales, siempre que constituyan asignaciones computables. Para el nivel de ingreso inferior (que abarca a más del 90% de los afiliados), el régimen solidario comprende a los afiliados por la totalidad de sus asignaciones computables. Quienes tengan asignaciones por debajo de ese

primer nivel, podrán optar por quedar incluidos en el régimen de jubilación por ahorro individual 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. Entonces, pueden presentarse situaciones idénticas que den lugar a niveles jubilatorios diferentes a consecuencia de que si no se realiza la opción referida se gozará de una única jubilación por el régimen solidario mientras que con la opción se gozará de una doble jubilación.

Solución parcial: dar al afiliado la posibilidad de que en el momento del retiro realice la opción por la jubilación más beneficiosa, por ejemplo.

**2.- Falta de transparencia del sistema:** El Acto Institucional No. 9, crea un Fondo único de seguridad social, donde se consolidan todos los recursos y prestaciones correspondientes a todas las contingencias (Maternidad, Infancia, Familia, Salud, Desocupación forzosa, IVS). Esto lleva a que se desconozcan los resultados financieros y económicos de las distintas contingencias cubiertas. Esto se agrava aun más cuando se sustituyen los aportes por impuestos afectados en forma genérica al BPS.

Solución: crear fondos de seguridad social separados para cada tipo de riesgo cubierto, donde se afecten específicamente a cada uno de ellos los recursos y prestaciones claramente definidas.

**3.- Presencia de redistribuciones de ingresos regresivas:** Uno de los principios más importantes de la seguridad social es el de solidaridad, por lo que cada cual debe aportar según su capacidad contributiva y recibir prestaciones de acuerdo a sus necesidades. Si esa redistribución no se realiza cumpliendo con la justicia social, decimos que es regresiva. Tal es el caso de ciertos aspectos del sistema previsional uruguayo, algunos de los cuales son analizados seguidamente:

a) Por efecto de cambios en la estructura financiera: la sustitución de cotizaciones sobre la nómina por impuestos generales genera cambios en la redistribución de ingresos, debido a que no todos los que contribuyen tienen acceso a los beneficios, redistribuyéndose ingresos desde la población contribuyente de los impuestos afectados a los beneficiarios de las prestaciones de seguridad social. La reducción de los aportes patronales jubilatorios a un sector de actividad supondrá una transferencia de la sociedad en su conjunto a los pasivos, porque las cotizaciones que inicialmente estaban a cargo de los empresarios y trabajadores de ese sector, se sustituyeron por impuestos generales. De esta forma, la financiación de prestaciones sociales pasa a formar parte del gasto social, al igual que la salud y la educación. Igualmente, se debe tener presente que la financiación a través de impuestos se relacionan con los regímenes de protección universal.

b) Por efecto de exoneraciones de aportes patronales: a pesar de que a través de la Ley 18.083 se derogan algunas de las exoneraciones y reducciones de aportes patronales concedidas con posterioridad a la ley de reforma previsional, también a través ésta se disminuye la tasa de aporte patronal que pasa a un 7.5%, esto llevaría a un aumento de la financiación a través de recursos provenientes de impuestos generales. En consecuencia, se generarían efectos redistributivos adicionales regresivos.

### Visualización de desequilibrios financieros futuros.

Aún en el mejor período es necesario mantener una fuente de financiamiento externa como el IVA afectado, para financiar las exoneraciones de aportes patronales y los mínimos jubilatorios, y para cubrir un desequilibrio actuarial en el largo plazo entre los aportes y las prestaciones.

a) Para lograr el Equilibrio financiero global del sistema se debe considerar la relación económica, es decir la relación entre la jubilación promedio y el sueldo promedio de actividad, y la relación demográfica, que indica la importancia relativa del número de cotizantes respecto al de jubilados. Las variables demográficas del sistema llevarían a la necesidad de aumentar la tasa de contribución sobre salarios, siempre que no cambie la tasa de reemplazo o la edad de retiro.

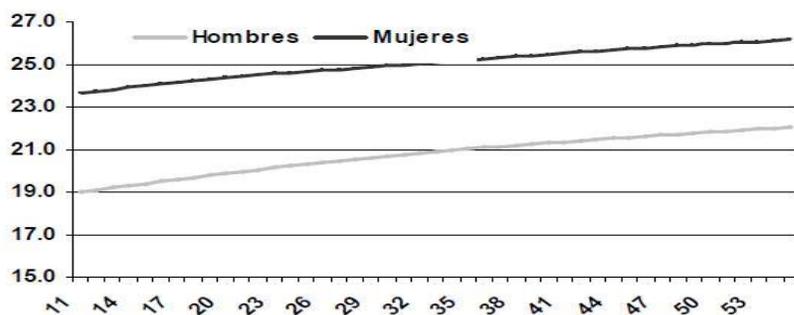
Alternativa: incorporar un número sustancial de cotizantes, a través de la captación de evasores.

b) Equilibrio financiero individual asociado al sistema de reparto: se debe tener en cuenta que en el largo plazo el envejecimiento demográfico incidirá en un aumento significativo de la esperanza de vida. Esto implicará, de mantenerse el nivel de las actuales tasas de reemplazo, el pago de prestaciones por mayores períodos que los actuales, lo que implicará un costo adicional por afiliado. En consecuencia, se deberá necesariamente aumentar las tasas de contribuciones.

Una alternativa adicional es mantener el nivel de las tasas de aportes pero con una disminución importante en el nivel de las tasas de reemplazo.

Es preciso tener en cuenta que en la cobertura de riesgo de largo plazo (IVS), los cambios que se realicen en el presente tendrán efectos plenos luego del pasaje por el sistema de por lo menos una generación completa de afiliados. Adicionalmente es preciso tener presente que para los casos en que existan exoneraciones de aportes patronales, la diferencia entre las tasas de contribuciones sobre salarios de equilibrio y las que realmente estén en vigencia, debería ser cubierta por otra fuente de financiamiento adicional, por ejemplo con IVA, en cuyo caso se agravarían los efectos redistributivos regresivos del sistema, aumentando sus limitaciones como seguro social, en especial si no se logra su universalización.

**Evolución de la esperanza de vida a los 60 años, por sexo.**  
Años 2011 – 2055



## CAPITULO 4: CONVENIOS INTERNACIONALES

### 4.1) Convenio Iberoamericano de la Seguridad Social

Se aplicará respecto de los derechos de asistencia médico-sanitaria y prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes previstos en los Sistemas obligatorios de Seguridad Social, Previsión Social y Seguros Sociales vigentes, en los Estados Contratantes (Gobiernos que integran el área de acción de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social).

Los derechos mencionados se reconocerán a las personas que presten o hayan prestado servicios en cualquiera de los Estados contratantes, reconociéndoles los mismos derechos y estando sujetas a las mismas obligaciones que los nacionales de dichos Estados con respecto a las específicamente mencionados en éste convenio.

Se entiende por:

1. Personas protegidas.- Los beneficiarios de los Sistemas de Seguridad Social, Previsión Social y Seguros Sociales de los Estados Contratantes;
2. Autoridad competente.- Los Ministros, Secretarías de Estado, autoridades o instituciones que en cada Estado Contratante tengan competencia sobre los Sistemas de Seguridad Social, Previsión Social y Seguros Sociales;
3. Entidad gestora.- Las Instituciones que en cada Estado Contratante tengan a su cargo la administración de uno o más regímenes de Seguridad Social, Previsión Social o Seguros Sociales; Organismo de enlace.- La institución a la que corresponda facilitar la aplicación del Convenio, actuando como nexo obligatorio de las tramitaciones de cada Estado signatario en los otros;
4. Disposiciones legales.- La Constitución, leyes, decretos, reglamentos y demás normas relativas a la materia, vigentes en el territorio de cada uno de los Estados Contratantes.

Las personas protegidas de cada uno de los Estados Contratantes que presten servicios en el territorio de otro Estado Contratante, tendrán en el país receptor los mismos derechos y estarán sujetos a iguales obligaciones que los nacionales de este último Estado, en lo relativo a las prestaciones médico – sanitarias que otorguen sus Sistemas de Seguridad Social, Previsión Social o Seguros Sociales.

Las personas protegidas de un Estado Contratante que por cualquier motivo se encuentren circunstancialmente en otro Estado Contratante, tendrán derecho a asistencia médico - sanitaria en caso de urgencia, siempre que justifiquen que están en uso de tal derecho en el primer Estado, con cargo a la entidad gestora de este Estado, salvo que en virtud de acuerdos especiales no se requiera dicho pago.

Las entidades gestoras de los Estados Contratantes atenderán las solicitudes formuladas por entidades gestoras de otro de dichos Estados, para atender personas protegidas que requieran servicios médico - sanitarios y de rehabilitación o de alta especialización que no existan en el Estado de la entidad solicitante, dentro de las posibilidades que en cada caso tengan dichos servicios y a cargo de esta última entidad.

#### **PRESTACIONES DE VEJEZ, INVALIDEZ Y SOBREVIVIENTES**

Las personas protegidas de cada uno de los Estados Contratantes que presten o hayan prestado servicios en el territorio de otro Estado Contratante, tendrán en el país receptor los mismos derechos y estarán sujetos a iguales obligaciones que los nacionales de este Estado respecto a los regímenes de vejez, invalidez y sobrevivientes.

Las personas antedichas que hayan estado bajo la legislación de dos o más de los Estados Contratantes, y los causahabientes en su caso, tendrán derecho a la totalización de los períodos de cotización computables en virtud de las disposiciones legales de cada una de ellas.

El cómputo de los períodos correspondientes se regirá por las disposiciones legales del país en el cual fueron prestados los servicios respectivos.

Las prestaciones económicas de la Seguridad Social acordadas en virtud de las disposiciones legales de los Estados Contratantes no serán objeto de reducción, suspensión, extinción, descuentos, quintas y gravámenes, fundados en el hecho de que el beneficiario resida en otro de los Estados Contratantes.

Cuando las entidades gestoras de los Estados Contratantes hayan de efectuar pagos por prestaciones en aplicación del presente Convenio, lo harán en moneda del propio país. Las transferencias resultantes se efectuarán conforme a los acuerdos de pagos vigentes entre los Estados o a los mecanismos que a tales efectos fijen de común acuerdo. La Secretaría General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social colaborará en la aplicación de mecanismos de compensación multilateral que faciliten los pagos entre las entidades gestoras de las Partes Contratantes.

#### **4.2) Convenio Iberoamericano de Cooperación en Seguridad Social**

El presente Convenio se aplicará a la cooperación mutua relacionada con los Seguros Sociales, Previsión Social y Seguridad Social en general.

- Intercambiar informaciones sobre legislación y normas de aplicación.
- Intercambiar experiencias sobre desarrollos prácticos especialmente en la protección de grupos especiales y desarrollo de servicios sociales.
- Prestar asesoramiento mutuo y asistencia técnica en la planificación, organización y desenvolvimiento de servicios médicos, administrativos y técnicos relacionados con la seguridad social.
- Otorgar becas de especialización y bolsas de estancia para el estudio de aspectos concretos en el campo de Seguridad Social.
- Otorgar colaboración financiera en los casos que, de común acuerdo, estimen oportuno para la transferencia de tecnología e infraestructura en los Programas de Seguridad Social.

#### **4.3) Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR**

Es válido para los países: Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.

El acuerdo reglamenta los siguientes puntos:

- Acumulación de períodos de servicio en ambos países.
- Traslados temporarios de trabajadores.
- Pago de jubilaciones y pensiones en el exterior sin quita ni retenciones.
- Gestiones de oficio (solicitud de jubilaciones independientes).

#### 4.4) Acuerdos con otros países

Por otra parte los siguientes países tienen acuerdos con nuestro país para reglamentar la seguridad social de ambos países:

Austria (no está vigente), Bélgica, Bolivia, Canadá, Chile, Costa Rica (no se ha recibido mensaje de aprobación de Costa Rica), España, Grecia, Holanda, Israel, Italia, Perú (no vigente, a la espera de comunicación con Perú), Portugal, Québec, Venezuela.

- Acumulación de períodos de servicio en ambos países.
- Traslados temporarios de trabajadores.
- Pago de jubilaciones y pensiones en el exterior sin quita ni retenciones.
- Gestiones de oficio (solicitud de jubilaciones independientes).

##### Ecuador:

- Acumulación de períodos de servicio en ambos países.
- Pago de jubilaciones y pensiones en el exterior sin quita ni retenciones.
- Gestiones de oficio (solicitudes de jubilaciones independientes, etc.).

##### Estados Unidos:

- Pagos de jubilaciones y pensiones a los pasivos radicados en ambos países sin quitas ni retenciones.
- 

##### Suiza:

- Devolución de los aportes realizados a la Seguridad Social después de 12 meses de la salida definitiva del país

Nuestro país está negociando acuerdos con los siguientes países: Australia, Francia y Suecia

## CAPITULO 5: ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO DE URUGUAY EN EL CONTEXTO MUNDIAL

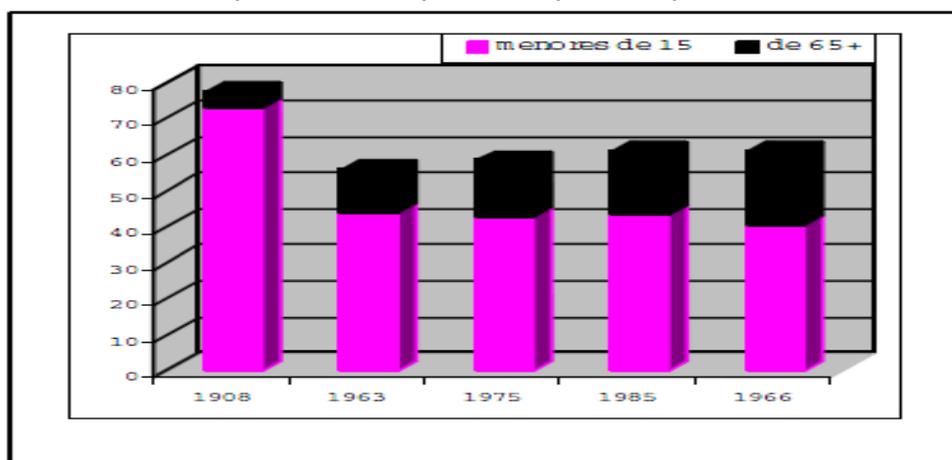
### 5.1) Envejecimiento demográfico

- La expansión de la población se acompañó de un envejecimiento progresivo. La proporción de población menor de 15 años no cesó de reducirse (de 41% en 1908 a 25% en 1996) mientras que la correspondiente a la población de 65 años o más continuó aumentando, de 3% en 1908 pasa a 13% en el 2000
- Indicadores que dan cuenta del avance de este proceso de envejecimiento demográfico: la edad mediana y el índice de renovación de la estructura por edades. En 1908 la mitad de la población se situaba por debajo de los 19 años y al finalizar el siglo este valor se eleva a 32. Mientras a comienzos de siglo había 16 jóvenes por cada persona de 65 años o más, en la actualidad hay solamente dos.

### 5.2) Relación potencial de dependencia

- Ciertas relaciones tales como la de dependencia potencial acusan también el crecimiento diferenciado de los distintos grupos de edades y dan una idea del impacto del envejecimiento sobre la relación entre la población de estos grupos. La misma expresa la cantidad de personas supuestamente inactivas que hay por cada cien personas entre 15 y 64 años supuestamente activas en una población. Su valor, a lo largo del tiempo experimenta ciclos de crecimiento y decrecimiento asociados a la estructura de edades de la población, que pueden seguirse a través de la evolución de sus componentes. A comienzos de siglo registra su mayor valor (77 personas inactivas por cada 100 en edades activas), por el gran peso que tiene la población menor de 15 años en esta relación (73%). Le sigue una etapa intermedia en la cual desciende, debido a que todavía el aumento del peso de la dependencia de la población de 65 años y más no alcanza a contrarrestar totalmente el descenso del correspondiente a los menores de 15 años. Finalmente, con la acentuación del proceso de envejecimiento esta relación comienza su tendencia creciente que seguirá hacia el futuro.

### Evolución de la relación potencial de dependencia y sus componentes



### 5.3) La población de Uruguay es la más envejecida de Latinoamérica

(Por: Agencia EFE | Elespectador.com)

La población de Uruguay es la más envejecida de Latinoamérica por el descenso en la tasa de fecundidad de las mujeres, que actualmente es de 2,04 hijos, y por la emigración, según un informe difundido en Montevideo.

Las mujeres uruguayas tienen en promedio 2,04 hijos en su vida frente a los tres que tenían en 1975 y nacen más varones que niñas pero, además, al menos 126.000 personas han emigrado al exterior en los últimos 10 años, señala el estudio publicado por el diario El País.

En el año 2040 habrá más mayores de 65 años que menores de 15, según la demógrafa Mariana Paredes, por lo que Uruguay envejece casi sin recambio y la fecundidad ha bajado incluso en los sectores más desfavorecidos. Cada año nacen 47.000 uruguayos, mueren unos 32.000 y cerca de 12.500 emigran, con lo que el país está en el límite de empezar a perder población, que ronda los tres millones de habitantes. Así lo concluye el estudio, elaborado por varios autores con el apoyo del Programa de Población de la Facultad de Ciencias Sociales y el Fondo de Población de Naciones Unidas.

El informe hace hincapié en el fenómeno migratorio, que ya es estructural del país, y revela que solo regresan a Uruguay un 25% de los que se van. También señala que la expectativa de vida de las mujeres uruguayas es de 80 años y la de los varones de 73.

Para el futuro se espera un incremento del envejecimiento y más reducción de la natalidad.

El 17,5% actual de mayores de 60 años llegará al 20 ó 25%, según el informe, mientras que la tasa de fecundidad de las mujeres también continuará decreciendo.

El promedio actual de 2,04 hijos por mujer no alcanza para que las madres se sustituyan a sí mismas, opina la demógrafa Carmen Varela.

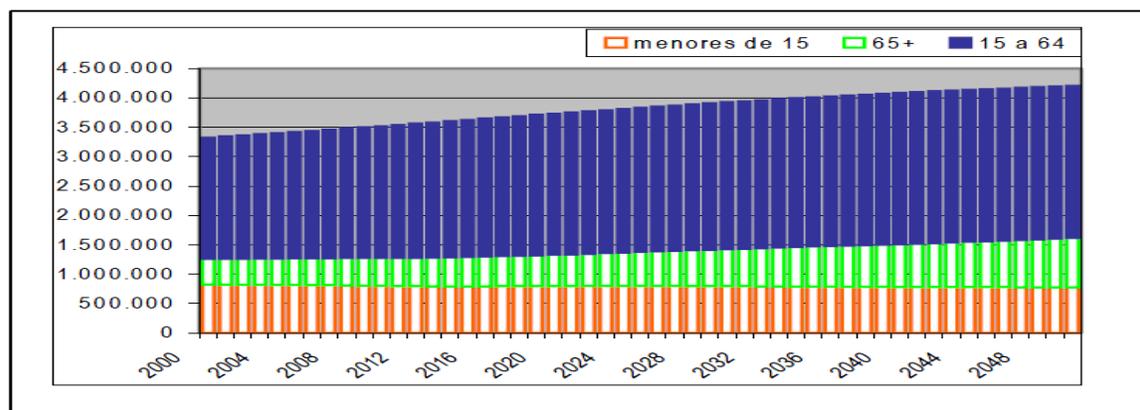
Cerca del 11% de las mujeres llega al final de su vida reproductiva (45 años) sin tener ningún hijo.

Otro dato revelador del estudio es que la reducción de la tasa de natalidad se da también entre las mujeres de estratos más bajos.

En 1996, las jóvenes con primaria incompleta de entre 15 y 19 años tenían un promedio de 0,5 hijos, mientras que 10 años más tarde esa cifra bajó a 0,3.

En mujeres de 20 a 24 años, la bajada en ese periodo fue de 1,5 a 1. Al final de su vida reproductiva, las madres de los estratos bajos tienen más de tres hijos y las de capas medias y altas menos de dos.

## La población futura



- Aunque a un ritmo lento la población seguirá creciendo y hacia el año 2050 se estima que llegará a 4.202.494 habitantes, que se repartirán por sexo en 2.047981 hombres y 2.154.513 mujeres.
- El peso de la población menor de 15 años continuará reduciéndose hasta el 18.5% en el año 2050, mientras que el correspondiente a la población de 65 años y más seguirá aumentando hasta alcanzar el 19.9%, lo cual se traducirá en una acentuación del proceso de envejecimiento demográfico. Numéricamente la población de adultos mayores superará a la de jóvenes (778.152 menores de 15 años y 837.736 personas de 65 y más años). Ello significa que en los próximos 50 años los jóvenes reducirán sus efectivos en 45.486 en tanto la población de 65 años y más casi se duplicará (aumentará en 400.743 integrantes).
- En la estructura interna de la población de 65 años y más de edad los que lleguen y sobrepasen los 80 años representarán el 32% y sus integrantes casi se triplicarán ( de 98.659 en 2000 pasarán a 271.451 en el 2050).
- A efectos de tener una visión sinóptica de la evolución futura de la población, la tabla siguiente resume algunos indicadores para años seleccionados.

### Población e indicadores demográficos para años seleccionados

Año	Población al 30 de junio	Tasa de crecimiento (por mil)	Edad mediana	Relación de dependencia	Porcentaje de población		Relación de masculinidad
					Menor de 15 años	De 65+ años	
2000	3.322.141	5.8	31.8	61.2	24.8	13.2	93.9
2010	3.516.813	5.7	33.1	57.0	22.8	13.5	93.8
2020	3.729.935	5.6	34.9	55.5	21.4	14.3	94.1
2030	3.923.773	4.5	36.9	57.1	20.3	16.1	94.6
2040	4.082.480	3.5	38.9	58.8	19.2	17.8	94.8
2050	4.202.494	2.4	40.2	62.5	18.5	19.9	95.1

Fuente: INE, Proyecciones de la Población Total del País, revisión 2000.

## Uruguay en el contexto mundial

Regiones y países Seleccionados	Población a mitad de 2000 (en millones)	Tasa anual media de crecimiento 1995-2000 % <sup>1/</sup>	Tasa de crecimiento natural %	Población proyectada al 2050 (en millones)	Porcentaje de población		Porcentaje de población urbana
					De 65 años o más	Menor de 15 años	
<b>Mundo</b>	<b>6.067.3</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>	<b>9.039.4</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>45</b>
Más desarrollados	1.184.2	0.3	0.1	1.231.8	14	19	75
Menos desarrollados	4.883.1	1.6	1.7	7.807.6	5	34	37
<b>África</b>	<b>880.3</b>	<b>2.4</b>	<b>2.4</b>	<b>1.803.5</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>33</b>
<b>Norte América</b>	<b>306.4</b>	<b>0.9</b>	<b>0.6</b>	<b>443.9</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>75</b>
Canadá	30.8	1.0	0.4	40.2	12	19	78
Estados Unidos	275.6	0.8	0.6	403.7	13	21	75
<b>América Latina y el Caribe</b>	<b>517.6</b>	<b>1.6</b>	<b>1.8</b>	<b>822.5</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>74</b>
Argentina	37.1	1.3	1.1	54.5	9	29	90
Brasil	170.1	1.2	1.5	244.2	5	30	78
Chile	15.2	1.4	1.3	22.2	7	29	85
Cuba	11.2	0.4	0.7	10.6	9	22	75
México	99.6	1.6	2.0	152.1	5	37	74
Paraguay	5.5	2.6	2.7	12.6	4	41	52
Uruguay	3.3	0.6	0.7	4.2	13	25	92
<b>Asia</b>	<b>3.684.5</b>	<b>1.4</b>	<b>1.4</b>	<b>5.267.2</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>35</b>
Japón	126.9	0.2	0.2	100.5	17	15	78
Israel	6.2	2.2	1.5	9.4	10	29	90
<b>Europa</b>	<b>727.8</b>	<b>0.0</b>	<b>-0.1</b>	<b>657.9</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>73</b>
Francia	59.4	0.4	0.3	65.1	16	19	74
Italia	57.8	0.0	-0.07	41.9	17	15	90
Suecia	8.9	0.3	-0.08	9.2	17	19	84
<b>Oceania</b>	<b>30.7</b>	<b>1.3</b>	<b>1.1</b>	<b>43.8</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>70</b>
Australia	19.2	1.0	0.6	24.9	12	21	85

Fuente: Population Reference Bureau, 2000 World Population Data Sheet, [www.prb.org](http://www.prb.org) febrero 2001.  
1/ FNUAP: Estado de la población mundial 1999

• La explosión demográfica fue una de las características que definió la población mundial en el siglo veinte. Su punto culminante se sitúa alrededor del año 1960, en el cual sus efectivos alcanzaron a los

3 millones, creciendo a una tasa anual media del 2%, agregándose cada año alrededor de 58 millones de personas. Al término del siglo esa cifra se duplicó, la tasa de crecimiento anual se redujo al 1.3%, y aunque la magnitud del aumento anual se va reduciendo gradualmente, actualmente se calcula en 80 millones la población que se agrega cada año.

• Aunque a ritmos diferentes, en este siglo, la mayoría de los países del mundo al menos duplicaron el tamaño de su población. En la presente centuria este comportamiento se modificará y la población mundial crecerá casi exclusivamente a expensas de los países en desarrollo. Según las cifras proyectadas el 98% del crecimiento esperado hacia el año 2050 será contribución de los mismos.

• En este contexto, la situación uruguaya resultó atípica en la región ya que asemejó su comportamiento a los países del mundo desarrollado. Sin embargo, al presente y hacia el futuro su población se acercará al contexto regional, no por modificaciones en el mismo, sino por aproximación de estos últimos y cambios importantes en los países desarrollados, los cuales no crecerán o lo harán a tasas negativas.

- En relación al envejecimiento demográfico, es el país con más alto porcentaje de población adulta mayor (de 65 años y más de edad) de la región.
- Según datos del Population Reference Bureau<sup>3</sup> Uruguay se ubica entre los 12 países del mundo cuyo porcentaje de población urbana supera el 90%.

#### 5.4) Transferencias intergeneracionales en Uruguay<sup>37</sup>

Uruguay presenta rasgos demográficos muy particulares y que tienen varias semejanzas con los de muchos países desarrollados. Es el país más envejecido de América Latina y el Caribe y tiene una larga y amplia historia en materia de protección social. En el plano de las de transferencias intergeneracionales, es posible identificar dos tipos: las públicas y las privadas; las primeras corresponden a prestaciones entregadas por el gobierno mediante mecanismos institucionalmente consolidados y regulados. El sistema de seguridad social constituye el principal mecanismo de transferencias públicas en Uruguay y los adultos mayores son los principales beneficiarios de dichas transferencias, en contraste con los menores de 18 años, que reciben sólo una quinta parte del gasto público social total. Muchas veces, las transferencias privadas no tienen periodicidad ni montos predeterminados y dependen, en gran medida, de aspectos coyunturales o acuerdos sociales.

Las evidencias encontradas en Uruguay indican que las actuales generaciones de trabajadores tienen una doble carga: por un lado, enfrentan su propia subsistencia y la de sus hijos y, por otro, contribuyen a la de sus padres.

Es muy generalizada la idea de que los receptores de las prestaciones son mayoritariamente los adultos mayores (y en segundo lugar, los niños) y que los contribuyentes que financian dichas transferencias son, en su casi totalidad, los trabajadores formales de edad media y la población en general con sus impuestos. Sin embargo, en Uruguay no se conocen análisis que investiguen las transferencias intergeneracionales netas (prestaciones versus contribuciones); en particular, no se dispone de estudios sobre el perfil por edades de las principales contribuciones e impuestos vigentes.

Sin embargo, existen algunas estimaciones del perfil etario del gasto y una forma de aproximarse al tema de las transferencias intergeneracionales es hacerlo en términos brutos, es decir, a través de la distribución etaria del gasto público con destino social (GPS).

En términos generales, el GPS está compuesto por las diversas erogaciones los organismos del sector público que corresponden a áreas definidas como sociales. En términos operativos, el GPS está destinado a proporcionar servicios de educación, salud y vivienda, a políticas de asistencia social y a garantizar los seguros sociales, que incluyen la previsión social, las asignaciones familiares, el seguro de desempleo y otros servicios sociales.

Una estimación más precisa y completa del GPS (que incluye, además del gobierno nacional y los organismos de previsión social, al gobierno local y las empresas públicas o a los entes descentralizados) es la elaborada por la Asesoría Técnica para Políticas Sociales de la Oficina de Presupuesto y Planeamiento (OPP, 2003), pero esa estimación cubre únicamente el período 1999-2002. Los resultados muestran que el GPS superó el 25% del PIB y que Uruguay es el país de la región con mayor valor de GPS con relación a su PIB; este hecho se explica, fundamentalmente,

---

<sup>37</sup> Furtado, Magdalena. «Las transferencias intergeneracionales en Uruguay.» *Fondo de Poblacion para las Naciones Unidas (UNPFA)*.

por la incidencia de la seguridad y asistencia social, que representa un gasto cercano al 16% del PIB en dicho período.

Si se separa el gasto correspondiente a seguridad social del gasto del correspondiente a la asistencia social, el primero asciende al 15% del PIB y el segundo sólo al 1% aproximadamente, lo que deja de manifiesto el claro sesgo proadulto del GPS y, por lo tanto, el mismo sesgo de las transferencias intergeneracionales públicas en el país.

Finalmente, un estudio reciente que corrobora esta conclusión es el realizado por Grau (2005) quien, a partir de las mediciones del GPS estima que parte del mismo es destinado a la infancia en Uruguay.

El GPS destinado a la infancia equivale, en promedio para los años 1999 a 2002, al 4,9% del PIB. Por lo tanto, la infancia —que representa casi un 30% de la población total del país y que concentra el mayor contingente de pobres— recibe solamente la quinta parte de las transferencias intergeneracionales públicas. Los adultos mayores, en cambio, reciben la mayor parte de esas transferencias; las de la seguridad social representan el 60% y ello significa que el sistema de seguridad social constituye el principal mecanismo de transferencias públicas.

El fenómeno del envejecimiento demográfico debe ser considerado como un factor de preocupación para el régimen de seguridad social, pues provoca una fuerte disminución de la relación activo-pasivo.

A su vez, el déficit poblacional selectivo que resulta de la emigración suma sus efectos negativos a los de la natalidad y mortalidad, complicando aún más la ecuación demográfica. La tasa de dependencia también se agrava por el aumento progresivo de la proporción de población activa no registrada en el sistema de seguridad social.

De esta manera, Uruguay tiene ciertos gastos —los correspondientes a la seguridad social— que no puede modificar ni redireccionar, y su gravitante peso hace que el país realice más transferencias a los adultos mayores que a los niños y jóvenes. Dado que la población mayor de 65 años será cada vez más numerosa, esas transferencias seguirán aumentando. Por otro lado, la población claramente más vulnerable en la actualidad es la infancia, que recibe sólo la quinta parte del GPS vía transferencias públicas.

## CAPITULO 6: SEGURIDAD SOCIAL EN OTROS PAISES FUERA DE AMÉRICA LATINA

### 6.1) Seguridad Social en Suecia<sup>38</sup>

La protección social en Suecia está destinada a brindar una seguridad financiera durante las diversas fases de la vida de la persona: para familias y niños, durante la vida profesional, en caso de desempleo, de accidentes profesionales, de enfermedad, de discapacidad o situaciones similares y durante la vejez. El valor del seguro es, en parte, por la sensación de seguridad que procura al individuo, de estar adecuadamente asegurado si pierde sus ingresos. El seguro social redistribuye fondos en ciertos períodos de tiempo entre los grupos sociales. Además de la igualación esencial de los riesgos que se efectúa en todas las variantes de seguro conferidas (todos abonar las cotizaciones pero sólo los que se encuentran en dificultades reciben pagos), existen principalmente tres elementos de redistribución:

- Redistribución de los grupos con bajos riesgos hacia los grupos con altos riesgos,
- Redistribución de los grupos con altos ingresos hacia los grupos con bajos ingresos,
- Redistribución entre las diferentes etapas de la vida.

La tendencia ha pasado de prestaciones con verificación de los recursos, cuyas raíces se hallan en el sistema tradicional de asistencia en caso de pobreza, a un énfasis cada vez mayor en sistemas de seguro generales y en función de los ingresos. La tendencia dominante ha sido la extensión del sistema de seguro social para cubrir una variedad de situaciones siempre mayor para cada vez más gente.

El sistema público de seguro es general en varios sentidos ya que cubre a toda la población del mismo modo. El seguro se financia en gran medida gracias a cotizaciones e impuestos proporcionales y las disposiciones son las mismas para todos.

El aspecto general del seguro en función de los ingresos se basa también en el hecho de que la gente paga la misma cotización, como porcentaje de sus ingresos para la misma cobertura de seguro.

La política familiar sueca se basa en principios de universalidad y de derechos individuales. La asistencia a las familias y a los niños comprende:

- Asignaciones infantiles y otro tipo de asistencia monetaria a las familias,
- Seguro parental,
- Centros de atención diurna para niños de hasta seis años cuyos padres trabajan o estudian.

El objetivo de la política familiar consiste en equiparar las condiciones de vida entre los hogares con y sin niños, ayudar a ambos padres a combinar el trabajo fuera del hogar con las responsabilidades familiares y brindar un respaldo especial a las familias en situaciones difíciles.

#### **Seguro parental**

El seguro parental provee una indemnización por pérdida de ingresos en ciertos casos durante el embarazo, en relación con el nacimiento y cuando no es posible ocuparse de los niños del modo

---

<sup>38</sup> Monografía de Suecia para la 27ª Asamblea General de la Aiss “La Seguridad Social en Suecia”, Estocolmo Setiembre de 2011

habitual debido a enfermedades o a otras razones. La prestación monetaria por embarazo y la prestación parental equivalen generalmente a 80 % de los ingresos perdidos.

Existe también un nivel mínimo garantizado para las prestaciones parentales en relación con el nacimiento. El seguro parental se completa con la Ley de licencia parental que garantiza el derecho de excedencia a los padres que cobran prestaciones monetarias por embarazo o prestaciones parentales.

#### **Prestación monetaria por embarazo**

Una mujer embarazada tiene derecho a ser transferida a otras actividades si el embarazo no le permite desempeñar su empleo o, si de conformidad con la Ley de ambiente laboral, ha sido eximida de su trabajo. La prestación monetaria por embarazo puede otorgarse entre el sexagésimo y el décimo día antes de la fecha de alumbramiento prevista.

#### **Prestación monetaria parental**

Los padres pueden cobrar una prestación monetaria parental de 450 días de duración a fin de quedarse en casa para ocuparse del hijo. La cantidad de días de la prestación monetaria parental se divide equitativamente entre los padres, aunque es transferible de uno de los padres al otro, con excepción de 30 días. Si hay un solo tutor legal, tiene derecho a los 450 días. La tasa de indemnización es de 80 % de los ingresos anteriores, salvo durante 90 días de licencia parental en los que la compensación se limita a un nivel mínimo garantizado.

Una mujer embarazada puede comenzar a cobrar la prestación monetaria parental 60 días antes de la fecha de alumbramiento prevista. La prestación monetaria parental puede cobrarse en cualquier momento hasta que el niño cumple ocho años o termina su primer ciclo escolar. Es posible escoger entre la totalidad de la prestación monetaria parental o tres cuartos, la mitad o un cuarto. A partir del 1 de enero de 2002, los padres también podrán cobrar un octavo del monto total.

#### **Prestación monetaria parental temporal**

Los padres pueden cobrar una prestación monetaria parental temporal para quedarse en casa y ocuparse de un hijo enfermo menor de 12 años o, en algunos casos, como por ejemplo si el niño es discapacitado, hasta los 16 años. Esto se aplica también en las situaciones en las que es necesario acudir al médico o a un centro de atención de salud y cuando la persona que de costumbre se ocupa del niño está enferma.

Los padres tienen derecho a una prestación monetaria parental temporal por un máximo de 60 días por hijo y por año. En ciertos casos, las prestaciones pueden pagarse por una cantidad de días adicionales. También en este caso es posible escoger entre la totalidad de la prestación monetaria parental o tres cuartos, la mitad o un cuarto.

El padre de un recién nacido tiene derecho a 10 días de prestaciones monetarias parentales temporales al nacimiento del hijo.

Estos días se utilizan en principio para ocuparse de la madre y del recién nacido o para ocuparse de niños mayores de la familia.

#### **Asignación infantil**

El objetivo de las asignaciones infantiles es equiparar los costos de las personas con hijos con los de las personas que no tienen hijos. Las familias reciben una asignación infantil por cada hijo menor de 16 años. Las familias con tres o más hijos tienen derecho a un suplemento por familia numerosa. La asignación infantil se reemplaza por una asignación prolongada después de los 16 años, siempre que el niño siga estudiando.

### **Pensión alimentaria**

Cuando un matrimonio o una relación se disuelve, los hijos tienen derecho a una pensión alimentaria por parte de aquel de los padres que no tiene la custodia del niño. Si el padre o la madre no cumple con esta obligación o si el monto entregado es insuficiente, la oficina del seguro social puede abonar la pensión alimentaria a quien tenga la custodia del niño. En dichos casos, el responsable de la pensión alimentaria abonará las deudas de la pensión alimentaria a la oficina del seguro social.

### **Asignación de vivienda**

La asignación de vivienda se diseñó para permitir a las familias con bajos ingresos vivir en una vivienda adecuada y amplia. Las familias con hijos menores de 19 años pueden solicitar la asignación de vivienda (el límite de edad se extiende para los hijos que aún estudian). El monto pagadero depende de la cantidad de hijos, del costo y del tamaño de la vivienda y de los ingresos del hogar. Los jóvenes de hasta 28 años inclusive y sin hijos también son elegibles para la asignación de vivienda. En general, los padres solos, principalmente las mujeres, reciben esta asignación. Alrededor de dos tercios de las madres solteras reciben la asignación de vivienda.

#### **Otras asignaciones y prestaciones familiares**

El sistema de seguro social también comprende una asignación para el cuidado de hijos discapacitados, cuyo monto corresponde a la pensión básica y se entrega cuando uno de los padres debe abandonar el trabajo para ocuparse de un hijo enfermo o discapacitado en casa. Otra prestación es la pensión infantil, pagadera a los niños menores de 18 años huérfanos de padre, de madre o de ambos.

### **Seguridad financiera durante la vida profesional**

La seguridad financiera en caso de enfermedad, accidente del trabajo, invalidez y desempleo se entrega en parte en calidad de pago por pérdida de ingresos y en parte como asignación a ciertos grupos de personas.

### **Seguro de enfermedad**

La prestación monetaria de enfermedad se paga en caso de enfermedad que reduzca la capacidad laboral en al menos 25 %. Puede pagarse la totalidad de la cantidad de la prestación o tres cuartos, la mitad o un cuarto de la misma, según sea la pérdida de la capacidad laboral. Para facilitar el retorno al trabajo después de una enfermedad, se puede pagar la prestación monetaria de enfermedad para cubrir costos adicionales de transporte hacia el trabajo y desde el mismo. La prestación monetaria de enfermedad también se paga para cubrir tratamientos médicos o de rehabilitación con fines preventivos, a fin de prevenir o acortar una enfermedad. La prestación monetaria de enfermedad se paga durante un período ilimitado.

Se exige un certificado médico a partir del séptimo día de ausencia y es necesario presentar un certificado más detallado a partir del vigésimo noveno día de ausencia.

Durante los primeros 14 días de un período de enfermedad, el empleador paga a su empleado la indemnización por pérdida de ingresos de conformidad con la Ley del subsidio de enfermedad. No se abona una prestación monetaria por el primer día de enfermedad, denominado día de espera. Las personas que sufren de una enfermedad crónica o de una minusvalía que provoca períodos repetidos de enfermedad son elegibles para una prestación monetaria de enfermedad que cubre también el día de espera.

A partir del decimoquinto día de enfermedad, la indemnización por pérdida de ingresos se transfiere del empleador a la oficina del seguro social. Las tasas de indemnización del subsidio de

enfermedad y de la prestación monetaria de enfermedad ascienden a 80 % de la pérdida de ingresos, hasta un límite máximo.

Existen varios pagos y prestaciones monetarias por rehabilitación, que reemplazan la prestación monetaria de enfermedad con el mismo nivel de indemnización. Existen también otras asignaciones que cubren otros costos y medidas de rehabilitación. Las oficinas del seguro social disponen de fondos especiales para adquirir servicios de rehabilitación relacionados al trabajo.

#### Seguro de accidentes del trabajo

Durante mucho tiempo, el seguro de accidentes del trabajo era el único tipo de seguro obligatorio que indemnizaba en caso de enfermedad, invalidez y deceso. Sin embargo, el margen de maniobra del seguro de accidentes del trabajo se ha transformado gradualmente debido a la introducción de regímenes generales de seguro de enfermedad y de pensión que cubren a toda la población. Hoy, el seguro de accidentes del trabajo completa los regímenes generales de seguro de enfermedad e invalidez.

En lo relativo a los accidentes del trabajo, las prestaciones, pagos a los asegurados y rentas de sobrevivientes, se coordinan con las prestaciones del régimen general del seguro social. En caso de enfermedad, las prestaciones monetarias de enfermedad se abonan de acuerdo con las reglamentaciones ordinarias del seguro de enfermedad. Del mismo modo, el costo del seguro de accidentes del trabajo, tal como aparece en las estadísticas, es tan sólo una pequeña parte de los gastos totales en el seguro social.

En teoría, el seguro de accidentes del trabajo tiene por objeto mantener al asegurado en la misma situación económica que antes del accidente. La persona cuya capacidad laboral se vea disminuida de forma permanente como resultado de un accidente del trabajo recibe una pensión, que, en principio, compensa totalmente su pérdida de ingresos. La pensión del seguro de accidentes del trabajo, junto a la pensión de invalidez (si es pagadera), equivalen, en principio a 100 % de los ingresos perdidos.

#### Prestaciones de invalidez

Las personas de entre 16 y 64 años que sufran de una reducción de la capacidad laboral debido a una enfermedad o a trastornos físicos o mentales pueden recibir una pensión de invalidez temporal o permanente. La pensión de invalidez se paga por un monto correspondiente a la totalidad, tres cuartos, la mitad o un cuarto de la tasa total de la pensión.

La cantidad de beneficiarios de la pensión de invalidez ha aumentado gradualmente. Alrededor de 8 % de la población de entre 16 y 64 años han abandonado parcial o totalmente su actividad profesional. La proporción de pensiones de invalidez en la población aumenta con la edad. En el grupo de edades de 60 a 64 años, casi la mitad de las mujeres y un tercio de los hombres reciben una pensión de invalidez permanente.

#### Seguro de desempleo

El sistema de seguro de desempleo está compuesto por un elemento básico y uno voluntario, éste último con prestaciones en función de los ingresos perdidos.

- Las prestaciones en función de los ingresos se abonan a los miembros de una caja de seguro de desempleo. Existen ciertas condiciones de admisión relacionadas con el tiempo de trabajo y el historial profesional.

La tasa de compensación asciende a 80 % de los ingresos diarios previos hasta un límite máximo.

- El elemento básico provee prestaciones de tasa fija a las personas no elegibles para las prestaciones de desempleo en función de los ingresos.
- Las prestaciones del seguro de desempleo, básicas y en función de los ingresos, se abonan hasta 300 días por periodo de desempleo. La prestación se abona por 5 días semanales.

La calidad de miembro de una caja de seguro de desempleo es generalmente obligatoria para los miembros de un sindicato pero todas las cajas deben permitir la afiliación voluntaria de cualquier empleado del sector de actividad correspondiente. El elemento voluntario del seguro de desempleo permite, sin restricciones, la libre afiliación de todos los empleados y trabajadores independientes. Alrededor de 80 % de la totalidad de los empleados está afiliada a cajas de seguro de desempleo.

### **Seguro complementario basado en convenios colectivos**

Los convenios colectivos entre los interlocutores sociales han originado la aparición de seguros complementarios y colectivos, paralelos a la cobertura del seguro público. El primer plan de seguro determinado por un convenio colectivo se remonta a principios del siglo XX y cubría pensiones de vejez y de viudez para personas empleadas en el sector privado. Desde entonces, la cobertura se ha ido extendiendo poco a poco. Hoy, la mayoría de los suecos gozan de una cobertura de seguro complementario basado en un convenio colectivo.

Los interlocutores sociales han convenido conjuntamente reservar una porción de las negociaciones salariales que están disponibles para aumentos de salarios a fin de financiar prestaciones de seguro. La cobertura del seguro también puede completarse en el mercado de seguros privados mediante pólizas de seguro colectivo o mediante pólizas de seguro voluntarias e individuales.

Prácticamente todos los empleados asentados en el mercado laboral están cubiertos por una póliza de seguros basada en un convenio colectivo. La afiliación es obligatoria para cualquier persona que trabaja en el sector contractual.

La Compañía de Seguro del Mercado Laboral (AFA), miembro de la AISS, es la organización conjunta que administra seguros basados en convenios colectivos. Está compuesta por tres empresas pertenecientes a organizaciones de empleadores y de empleados. La rama del seguro de enfermedad cubre a los empleados de los sectores industriales y de las diputaciones municipales y provinciales.

La rama de accidentes del trabajo completa el seguro público de accidentes del trabajo por medio de indemnizaciones por daños indirectos, tales como indemnizaciones por daños físicos y morales y por perjuicios generales. El seguro de vida de la Compañía de Seguro del Mercado Laboral administra diferentes indemnizaciones de despido y seguros de vida para grupos profesionales. La Compañía de Seguro del Mercado Laboral es también uno de los patrocinadores más activos de la investigación en materia de prevención de accidentes.

### **Seguridad financiera para la vejez**

A fines de siglo, Suecia introdujo un nuevo sistema nacional de pensiones. El nuevo sistema se divide en tres partes: pensión de ingresos, pensión de primas y, para las personas con bajos ingresos o sin ingresos, una pensión mínima garantizada. Habrá una transición gradual del antiguo al nuevo sistema para las personas nacidas entre 1938 y 1953. Las personas nacidas a partir de 1954 están totalmente cubiertas por el nuevo sistema, mientras que aquellas nacidas antes de 1938 seguirán en el sistema anterior .

### **Régimen nacional de pensiones de vejez**

El antiguo sistema de pensiones cuenta con dos elementos principales: la pensión básica y la pensión complementaria. El régimen de pensiones básico brinda una seguridad básica independiente de los ingresos anteriores. El régimen de pensiones complementarias se basa en los ingresos anteriores procedentes de una actividad remunerada y toma en cuenta los ingresos obtenidos entre los 16 y los 64 años de edad. Para recibir la pensión complementaria en su integridad se exigen 30 años de empleo y el monto entregado depende de los ingresos de los

“mejores” 15 años. El régimen se basa en un sistema de reparto, en el que las cotizaciones pagadas durante un año se usan en principio para abonar la pensión durante el mismo año.

En el nuevo sistema, todos los ingresos procedentes del empleo durante toda la vida profesional darán derecho a la pensión.

Todas las cotizaciones al régimen se tomarán en cuenta para la pensión. Las cotizaciones para la pensión se recaudan junto a los impuestos. El empleador y el empleado aportan cada uno la mitad de la cotización.

### **Características básicas del nuevo sistema publico de pensiones.**

#### **Pensión de ingresos y pensión de primas**

Existen dos principales tipos de pensiones dentro del nuevo sistema: la pensión de ingresos y la pensión de primas. La pensión de ingresos es un sistema de reparto mientras que la pensión de primas es un régimen en el que las cotizaciones se invierten en fondos escogidos por los asegurados (“ahorristas de pensión”).

Una pensión complementaria, la pensión mínima garantizada, compensará las carencias de aquellas personas que hayan tenido bajos ingresos o ningún ingreso. Los ingresos de toda la vida son la base de la pensión.

De conformidad con el nuevo sistema, la totalidad de los ingresos de una persona durante su vida profesional conformarán la base de cálculo para la pensión. Los derechos a la pensión pueden adquirirse a partir de los 16 años y se calculan anualmente.

El monto a pagar en el nuevo sistema de pensiones es de 18,5 % de los ingresos de la persona hasta un límite máximo. Los ingresos que inciden en la pensión están compuestos principalmente por los salarios de la persona pero comprenden también otros ingresos sujetos a impuestos como el subsidio de enfermedad, la prestación monetaria parental y la prestación de desempleo. 16 % de los 18,5 se abona al régimen de reparto de pensiones de ingresos. El 2,5 % restante se asigna al régimen de pensiones de primas de plena capitalización, en el que los ahorristas de pensión pueden escoger entre alrededor de 500 fondos de inversión.

De conformidad con el nuevo sistema, pueden solicitarse las pensiones a partir de los 61 años. No existe un límite de edad máximo para adquirir derechos a la pensión.

Sin embargo, la pensión mínima garantizada es pagadera tan solo a partir de los 65 años.

En el régimen de reparto, las pensiones se indexan anualmente. El índice empleado refleja el crecimiento medio de los ingresos en la sociedad. En el régimen de capitalización, la indexación no es necesaria debido a que el crecimiento se basa en el rendimiento de las inversiones. Una vez otorgada la pensión de reparto, la pensión anual se indexa de acuerdo con un índice de ajuste económico que refleja el índice de precios al consumidor, así como la previsión del futuro crecimiento anual de los ingresos medios reales.

Casi todos los empleados están cubiertos por un régimen profesional de pensiones basado en un convenio colectivo. Alrededor del 90 % de los empleados son miembros de uno de los cuatro principales regímenes. Existen dos regímenes más pequeños y algunas grandes empresas que administran sus propios regímenes de pensiones. En Suecia, los regímenes profesionales de pensiones se asemejan entre sí. Se suele afirmar que Suecia tiene la mayor proporción del mundo de población cubierta por pensiones profesionales.

El límite máximo en el sistema público de pensiones, que reduce la tasa de indemnización de los trabajadores con ingresos elevados, se compensa con los regímenes profesionales de pensiones.

Los regímenes profesionales de pensiones sirven de suplementos para los trabajadores con ingresos medios y elevados. Los regímenes profesionales de pensiones no sólo brindan

prestaciones de pensión por los ingresos que exceden el límite máximo de las pensiones públicas, sino que también completan las pensiones públicas que se encuentran por debajo del límite.

Por ejemplo, los obreros del sector privado están cubiertos por un régimen de cotizaciones definidas basado en un convenio colectivo, diseñado sobre la base del nuevo régimen nacional de pensiones de vejez. La capitalización de los fondos se realiza en función de las decisiones del asegurado. El régimen está estructurado de acuerdo con el principio de los ingresos de toda la vida.

El empleador paga al régimen una prima de 3,5 % de los ingresos de cada empleado. La administración del régimen corre por cuenta de una compañía conjunta perteneciente a los interlocutores sociales. El empleado puede elegir entre una amplia variedad de fondos de inversión. La edad de jubilación es de 65 años pero el empleado puede cobrar una pensión anticipada, a partir de los 55 años, por un tiempo limitado o durante el resto de su vida.

Por otro lado, los empleados de oficina del sector privado están cubiertos por un régimen basado en un convenio colectivo que brinda pensiones complementarias en función del salario que reciben los empleados en el momento de jubilarse.

El sistema también comprende un régimen complementario de prestaciones de vejez en el que los empleados mismos deciden cómo se usan y administran las cotizaciones.

En otros sectores del mercado laboral, entre ellos el gubernamental, el municipal y el cooperativo, se encuentran soluciones similares.

### Financiación

El seguro social se financia principalmente mediante las cotizaciones de los empleadores y de los empleados, los aportes estatales para las pensiones de vejez, recientemente adoptados, el rendimiento del capital de pensiones invertido y las asignaciones del presupuesto estatal. Las cotizaciones y los aportes ascienden a aproximadamente dos tercios de los pagos totales. La porción financiada por los impuestos corresponde a menos de un cuarto y la porción del rendimiento de los fondos nacionales de pensión empleados para el pago de pensiones corresponde a alrededor de la décima parte de los gastos anuales.

Cabe señalar que se añadió al capital más de 40 % del rendimiento anual del fondo.



## 6.2) Seguridad Social en Noruega<sup>39</sup>

La protección social en Noruega depende de tres ministerios: el Ministerio de Trabajo y de la inclusión social responsable del funcionamiento general de las principales ramas de la seguridad social, el Ministerio de Salud, responsable de todo lo que son las prestaciones de salud, y el Ministerio del Niño y de la Igualdad que supervisa los subsidios familiares.

La Agencia Nacional para el Empleo y la Protección Social - NAV (Arbeids -og Velferdsforvaltingen) contempla los distintos riesgos que pueden acaecer en el curso de la vida de las personas con la ayuda de las oficinas regionales y locales que suministran todas las prestaciones previstas por el régimen noruego de Seguridad Social.

La creación de la Agencia única para el Empleo y Protección Social - NAV- ha mejorado los servicios de ayuda a la gente simplificando los procedimientos para gestionar más eficientemente los riesgos sociales y todos aquellos ligados al empleo. El objetivo a largo plazo es disminuir las ausencias por enfermedad, favorecer la inserción laboral, aumentar la edad legal de jubilación para prevenir el envejecimiento de la población y el aumento de las pensiones de jubilación.

A través de sus oficinas regionales, la NAV gestiona las prestaciones dispensadas a la población, prestaciones en especie del seguro contra enfermedad o por maternidad, pensiones de vejez, de minusvalía y de supervivencia, Seguro social contra riesgos por accidentes laborales y enfermedades profesionales, subsidios familiares y la cobertura de las cotizaciones sociales.

El manejo del desempleo está confiada a las estructuras de proximidad, los servicios locales (NAV lokalt) que reemplazarán de aquí hasta el 2009 todas las Agencias de Trabajo (Aetat).

El Seguro Nacional está financiado por una cotización global pagada por los trabajadores asalariados, trabajadores independientes y los empleadores, así como por subvenciones del estado.

Las cotizaciones de los asalariados y de los independientes son calculadas sobre la base de la renta bruta tomada en cuenta para el cálculo de la jubilación. Estos son las rentas o ingresos producto de la actividad profesional y eventualmente los subsidios suministrados en caso de enfermedad, maternidad, desempleo y re adaptación. Las cotizaciones salariales se incrementan en un 7,8% y las cotizaciones de aquellos independientes son equivalentes al 11% del ingreso. Las cotizaciones salariales no son pagaderas cuando la renta mensual es inferior a 39,600 coronas o cuando éstas representan más del 25% de la renta del interesado.

El empleador cotiza generalmente en una tasa completa de 14,1%. Ciertas regiones se benefician de tasas reducidas (12,1%, 10,6%, 7,9%, 6,4%, 5,1% y 0%). Sin embargo, incluso en estas regiones privilegiadas la tasa completa de 14,1% es aplicada a ciertos sectores de actividad. El objetivo es llegar a eliminar las tasas intermedias y aplicar nada más que 2 tasas: la tasa completa o la tasa 0 (regiones del finnmark y del troms).

Los titulares de pensión pagan una cotización de 3% sobre el importe de sus pensiones.

En cuanto a la cobertura de accidentes laborales y enfermedades profesionales, el empleador abona las primas de seguro ante las compañías de seguro privadas para financiar el seguro por accidentes laborales.

Los subsidios familiares son financiados por el impuesto.

Están cubiertas a título obligatorio, sin importar su nacionalidad:

\* Toda persona que resida o trabaje en Noruega.

---

<sup>39</sup> *Monografias.com*. [www.monografias.com](http://www.monografias.com).

\* Toda persona que resida en Svalbord (Archipiélago de Spitzberg) y en la isla de Jon Mayen y que tenga como empleador a un noruego o que esté ya afiliada a la Seguridad antes de haberse instalado en estas regiones.

\*Ciudadanos del espacio económico y europeo (EEE) que trabajen en embarcaciones noruegas inscritas ante el registro internacional de buques noruegos.

La seguridad nacional es mantenida en favor de los que permanecen temporalmente en el extranjero, vale decir, durante menos de un año. No obstante si, los interesados ejercen una actividad remunerada fuera de territorio noruego, la afiliación será ininterrumpida.

Aquellos ciudadanos que no formen parte de la EEE que no residan en Noruega y que trabajen a bordo de buques noruegos inscritos en el registro de la marina noruega estarán cubiertos únicamente contra el riesgo de accidente de trabajo y enfermedades profesionales además del derecho a un subsidio funerario.

La seguridad voluntaria está prevista para las personas que no están aseguradas pero que residen en noruega o que han sido aseguradas a título de una actividad profesional en Noruega durante al menos 3 años civiles en el curso de los cinco últimos años precedentes a la solicitud de afiliación y que mantengan lazos o nexos con la sociedad noruega.

Están excluidos de la Seguridad Nacional los extranjeros remunerados por un estado extranjero, una organización internacional y asegurados a título obligatorio ante un régimen extranjero.

## CAPITULO 7: SEGURIDAD SOCIAL EN PAÍSES DE AMÉRICA LATINA

### 7.1) Sistema de Seguridad Social en Argentina

Hoy por hoy, coexisten en este país 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).

Tiene las siguientes prestaciones (desarrolladas en el cuadro comparativo del capítulo 8):

- a) Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia
- b) Subsidio por desempleo
- c) Subsidio por enfermedad
- d) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- e) Asignaciones Familiares

#### **Impuesto a la renta de personas físicas.<sup>40</sup>**

Los sujetos residentes en el país, tributan sobre la totalidad de sus ganancias obtenidas en el país o en el exterior, pudiendo computar como pago a cuenta del impuesto de esta ley las sumas efectivamente abonadas por gravámenes análogos, sobre sus actividades en el extranjero, hasta el límite del incremento de la obligación fiscal originado por la incorporación de la ganancia obtenida en el exterior.

Se consideran residentes a las personas de existencia visible que vivan más de 6 meses en el país en el transcurso del año fiscal. También se consideran residentes las personas de existencia visible que se encuentren en el extranjero al servicio de la Nación, provincias o municipalidades y los funcionarios de nacionalidad argentina que actúen en organismos internacionales de los cuales la República Argentina sea Estado miembro.

Se considera ganancia bruta a todos los conceptos percibidos por el empleado antes de los descuentos de aportes Jubilatorios y de Obra Social. Además, en el caso de corresponder también serán parte de la misma los Tickets Canasta, las cuotas médicos asistenciales que pague el empleador por su cuenta, los bonus, y remuneraciones no remunerativas de cualquier índole a excepción de la indemnización por antigüedad o despido dispuesta por el art. 245 LCT

Se considera Ganancia Neta al importe de la Ganancia Bruta menos los las Deducciones Generales que indica la Ley.

Se considera Ganancia Neta sujeta a Impuesto, a la Ganancia Neta menos las Deducciones Técnicas que indica la ley.

Sobre la ganancia neta sujeta impuesto acumulada se aplicará la escala que se detalla a continuación, el resultado de la misma es el impuesto a retener.

---

<sup>40</sup> Administración Federal. [www.afip.gov.ar](http://www.afip.gov.ar).

<i>Ganancia neta imponible acumulada</i>		<i>Pagarán</i>		
<i>Más de \$ Arg.</i>	<i>\$ Arg.</i>	<i>\$ Arg.</i>	<i>Más el %</i>	<i>Sobre el excedente de \$ Arg.</i>
0	10.000	-	9	10
10.000	20.000	900	14	10.000
20.000	30.000	2.300	19	20.000
30.000	60.000	4.200	23	30.000
60.000	90.000	11.100	27	60.000
90.000	120.000	19.200	31	90.000
120.000	En adelante	28.500	35	120.000

### Otras Cajas de Jubilaciones y Pensiones

No toda la población activa se encuentra obligada a contribuir al SIJP. Es posible distinguir 130 regímenes independientes: una caja de las Fuerzas Armadas, cuatro cajas de las fuerzas de seguridad (Policía Federal, Gendarmería Nacional, Prefectura Naval y Servicio Penitenciario), seis regímenes especiales o de privilegio nacional, 60 cajas profesionales provinciales, 22 cajas de empleados municipales, 24 cajas de compensación o complementarias y 13 cajas de empleados provinciales no transferidas a la Nación. En relación a estas últimas, hasta el año 1994 las provincias y algunos gobiernos municipales han administrado sus propios sistemas previsionales dirigidos a sus empleados: personal de la administración central, de los organismos descentralizados, de las empresas públicas, de los bancos oficiales y de las administraciones municipales.

Debido a una serie de causas, entre las que se encuentra una crisis de financiamiento fiscal general, entre 1994 y 1996 se transfirieron las cajas de jubilaciones provinciales al SIJP de once jurisdicciones: La Rioja, Mendoza, San Juan, San Luis, Catamarca, Jujuy, Salta, Santiago del Estero, Tucumán, Río Negro y Ciudad de Buenos Aires.

Como consecuencia del proceso de transferencia, el Gobierno Nacional recibió el sistema de previsión social provincial, obligándose a hacerse cargo de los beneficios otorgados con anterioridad a la cesión.

Por su parte, las provincias trasladaron a la Nación los aportes personales de todos sus agentes provinciales y municipales.

Por otro lado, las cajas de profesionales se encuentran vinculadas a las instituciones (colegios) que agrupan a trabajadores que poseen matrícula (Bertranou y Bonari, 2005). Estas cajas recaudan aportes de sus afiliados y pagan prestaciones jubilatorias según los años aportados.

## 7.2) Sistema de Seguridad Social en Brasil

Durante los últimos años Brasil ha estado a la vanguardia de la protección y promoción de la seguridad social en América Latina. Sus programas de protección social son reconocidos tanto por su alcance como por su innovación.

La seguridad social en Brasil está compuesta por tres sistemas, cada uno con su respectivo ministerio:

- a) Sistema Sanitario: es público, gratuito y de acceso universal.
- b) Sistema de asistencia social: se ocupa de programas como Bolsa Familia y ofrece un ingreso básico para las personas más ancianas y las que tienen discapacidades.
- c) Sistema de pensiones: está basado en el concepto de solidaridad, que supone que aquellos que están empleados en la actualidad sostienen a quienes ya alcanzaron la edad de la jubilación.

Estos tres sistemas – y las políticas que los acompañan – Han desempeñado un papel fundamental en la reducción de la pobreza y la redistribución de los ingresos en Brasil.

Brasil tiene un sistema mixto público-privado de pensiones, construyó su propio modelo para un sistema de pensiones, que está dividido en tres regímenes. Hay un régimen para los empleados públicos (tanto civiles como militares), otro para los trabajadores en general y un tercero para aquellos que quieren tener un ingreso adicional una vez que se jubilan.

Este tercer régimen es privado.

Bolsa Familia es un programa de transferencia monetaria que requiere ciertas condiciones.

Por ejemplo, se otorga a mujeres pobres a condición de que envíen a sus niños a la escuela y los vacunen. También se otorga a las mujeres embarazadas, a condición que vayan al médico durante el embarazo.

De manera que tiene componentes de salud y educativos. Bolsa Familia no sólo ayuda a las familias a salir de la pobreza, las ayuda también a ingresar al mercado de trabajo.<sup>41</sup>

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, y 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.

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.

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.

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

---

<sup>41</sup> OIT. OIT. 23 de Setiembre de 2009. [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Tiene las siguientes prestaciones (desarrolladas en el cuadro comparativo del capítulo 8):<sup>42</sup>

- a) Jubilación especial. Es un beneficio otorgado al asegurado que posea un trabajo en condiciones perjudiciales a su salud o a su integridad física, como la exposición a agentes nocivos químicos o biológicos.
- b) 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.
- c) Subsidio por desempleos
- d) Subsidio por enfermedad
- e) Auxilio por reclusión: Se les otorga a los dependientes del asegurado que está preso bajo régimen cerrado o semiabierto. No es válido en los casos de libertad condicional o pena bajo régimen abierto.
- f) Subsidio por maternidad
- g) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- h) Asignaciones familiares. Las mismas consisten en : Salario/ Sueldo por familia, Beneficio asistencial a la persona discapacitada, Beneficio asistencial al adulto mayor

### **Asistencia Médica:**<sup>43</sup>

En Brasil, el trabajador tiene derecho al beneficio que garantiza la comodidad y seguridad a la hora de buscar atención médica.

Muchos de esos planes son internacionales y tienen cobertura, por ejemplo, cuando esté fuera del país o de vacaciones.

La asistencia médica es un beneficio que no está incluido en el cálculo del salario del trabajador, al contrario de los gastos con alimentación y transporte, por ejemplo, que entran en la cuenta para definir el valor del salario del empleado. Por eso, es responsabilidad del empleador (empresa) proporcionar planes de asistencia médica a sus funcionarios. Normalmente, la persona con libreta firmada cuenta también con ese beneficio y puede usufructuar de la red de atención del plan de salud elegido por el empleador.

Estos planes de salud son normalmente administrados por empresas privadas que ofrecen una red de médicos, laboratorios y hospitales bajo convenio

En caso que el trabajador sea despedido, puede optar por continuar usufructuando el beneficio, sin embargo deberá tomar a cargo todos los costos.

### **SUS: Sistema Único de Salud**

El Sistema Nacional de Salud (SUS) es uno de los mayores sistemas de salud pública en el mundo. Va desde la atención ambulatoria sencilla a los trasplantes de órganos, garantizar el acceso a una información completa, universal y gratuita para toda la población del país. Alentado por un concepto ampliado de salud, el NHS fue creado en 1988 por la Constitución Federal de Brasil, que el sistema de salud de más de 180 millones de brasileños.

Antes de la creación del SUS, la salud no se considera un derecho social. El modelo de salud adoptado por los brasileños se dividieron en tres categorías: los que podían pagar los servicios privados de salud, los que tenían derecho a la salud pública, ya que están asegurados por el seguro

---

<sup>42</sup> [www.brasil.gov.br](http://www.brasil.gov.br).

<sup>43</sup> [www.brasil.gov.br](http://www.brasil.gov.br).

social (los trabajadores formales) y los que no tenían derecho alguno. El Sistema es un proyecto social único que se materializa a través de la promoción, prevención y atención de la salud de los brasileños.

#### **Fundo de garantía do tempo de serviço:<sup>44</sup>**

El Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) es un derecho de todo trabajador con contrato de trabajo formal, temporario, independiente, atletas profesionales, trabajadores de campo y cosechadores. Los empleados domésticos y directores no empleados pueden ser incluidos en el sistema en caso que el empleador así lo desee.

El beneficio funciona como un ahorro abierto en su nombre, lugar donde el empleador deposita mensualmente un valor equivalente al 8% de su salario. Ese saldo estará disponible para que usted pueda comprar un inmueble, para su jubilación o para emergencias, en caso de despido. Ese patrimonio depositado por las empresas garantiza la protección financiera a los trabajadores con libreta firmada.

El trabajador extranjero también tiene derecho al depósito del FGTS, aunque no posea visto permanente. Un trabajador con visto temporario de residencia y trabajo puede retirar el saldo del FGTS, si cumple con todas las exigencias previstas en la ley.

En el inicio de cada mes la empresa debe repetir el depósito, que se actualiza con intereses y actualizaciones monetarias.

El valor depositado por el empleador en el FGTS puede ser retirado por las siguientes situaciones:

- Despido sin justa causa;
- Finalización del contrato por plazo determinado;
- Jubilación;
- Cuando el trabajador o su dependiente tuviera cáncer o fuera portador del virus HIV;
- Para adquisición de un inmueble propio, liquidación o amortización de deuda o pago de cuotas de financiamiento habitacional etc.

#### **13º Salario<sup>45</sup>:**

Al igual que los brasileños, el trabajador extranjero tiene derecho a uno de los beneficios más esperados del año: el 13º salario. Ese es un derecho garantizado por la Constitución Federal de 1988. Es válido para quien trabaja en la ciudad, en el campo, para trabajadores domésticos y también independientes (que prestan servicios a diversas empresas, pero sólo contratados por sindicatos y organismos gestores de mano de obra, como en la extracción de sal o en puertos).

El 13º debe ser siempre un salario integral y puede ser pago en una o dos cuotas. La primera es el adelanto, que corresponde a la mitad del salario recibido en el mes anterior y debe pagarse entre febrero y noviembre de cada año, de acuerdo a la elección del empleador. La segunda cuota, que debe pagarse hasta el 20 de diciembre, es calculada sustrayendo el adelanto ya recibido de la remuneración integral del trabajador en el mes de diciembre.

Si usted es jubilado, también tiene derecho a recibir el 13º. Sin embargo el pago se realiza, generalmente, en una única vez.

La remuneración sólo no es integral para los trabajadores que hayan cumplido menos de un año de servicio en una empresa. En ese caso, el beneficio es pagado proporcionalmente al período de permanencia en el empleo. Calcular el valor es fácil. Se debe dividir el salario en el mes de

---

<sup>44</sup> [www.brasil.gov.br](http://www.brasil.gov.br)

<sup>45</sup> [www.brasil.gov.br](http://www.brasil.gov.br)

diciembre por 12 y multiplicar el resultado por el número de meses trabajados. El 13º no se paga sólo al trabajador que faltó más de 15 días útiles en un mes y no justificó las faltas.

En algunas empresas, el trabajador puede solicitar la mitad del 13º antes de salir de vacaciones y aumentar el dinero recibido. En este caso, recibirá apenas la segunda cuota en diciembre, con todos los descuentos correspondientes a los impuestos descontados. Usted que no es brasileño, sin embargo está encuadrado en las reglas del trabajo formal (CLT), tiene el derecho de recibir el salario completo o parcial, dependiendo de su tiempo de servicio. Es una remuneración como cualquier otra que todos los trabajadores tienen derecho, a menos que el empleo sea temporario y determinado por contrato.

#### **Impuesto a la renta de las personas físicas<sup>46</sup>:**

El Impuesto sobre la Renta Persona Física (Irpf) es el principal tributo brasileño. Es la contribución del ciudadano a los cofres públicos, que retienen un porcentaje de los salarios y rendimientos anuales por encima de R\$ 16.473,72.

El índice varía de acuerdo con la renta del contribuyente. Quien recibe ganancias mensuales entre R\$ 1.434,60 y R\$ 2.150,00, por ejemplo, debe pagar el 7,5%. Para los que ganaron entre R\$ 2.150,01 y R\$ 2.866,70 por mes, el porcentaje es 15%. Quien ganó de R\$ 2.866,71 a R\$ 3.582,00 mensuales debe pagar el 22,5 % sobre ese valor. Los contribuyentes con rendimiento por encima de R\$ 3.582,00 por mes pagan el 27, 5%.

Los asalariados con libreta de trabajo firmada tienen el impuesto retenido automáticamente, o sea, descontado mensualmente del salario por la empresa, que lo repasa al fisco. Los autónomos no tienen el impuesto retenido en la fuente y deben efectuar el pago una vez al año, al contado o en cuotas iguales, mensuales y sucesivas.

### **7.3) Sistema de Seguridad Social en Chile**

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).

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).

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.<sup>47</sup>

#### Sistema de subsidios de cesantía<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> [www.brasil.gov.br](http://www.brasil.gov.br)

<sup>47</sup> Alonzo, Florencia; Boullosa, María Sofía; Fernandez, Alex;. «Sistema de financiación de la seguridad social, y su incidencia sobre la competitividad en la industria nacional.» Trabajo monográfico, 2010.

Beneficiarios:

- a. Trabajadores dependientes del Sector Privado, incluidos los afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones.
- b. Trabajadores del Sector Público, incluidos los afiliados a una AFP.
- c. Trabajadores independientes que al 1º de agosto de 1974 tenían derecho a Subsidio de Cesantía (ex Servicio de Seguro Social: cargadores de ferias, asentados ex CORA; ex Caja de Previsión de Empleados Particulares: artistas, taxistas propietarios y no propietarios, etc.)

El trabajador que percibiere Subsidio de Cesantía tendrá derecho:

- Al goce de asignaciones familiares y maternas a su valor máximo.
- Mantendrá, igualmente, derecho a las prestaciones médicas establecidas en su respectivo régimen previsional, para él y sus cargas, incluso préstamos médicos de FONASA, porque tienen la calidad de afiliados al Sistema de Salud, ya que la Ley Nº 18.469, en su artículo 4º, incluye a los cesantes como beneficiarios; y A la Asignación por Muerte del D.F.L. Nº 90, de 1979, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, si están afiliados al Antiguo Sistema de Pensiones. Los subsidiados que estén afiliados a AFP no tienen derecho a dicha Asignación por Muerte, ya que causan Cuota Mortuoria, que la paga la respectiva AFP

Para tener derecho a este subsidio, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Estar cesantes.
- Tener, a lo menos, cincuenta y dos semanas o doce meses, continuo o no, de imposiciones en cualquier régimen previsional afecto al Sistema.
- Estar inscritos en el registro de cesantes que lleva cada institución previsional.
- Estar inscritos en el registro de cesantes que debe llevar cada Municipalidad.

#### Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

La Ley 16.744 contempla un seguro social obligatorio de cargo del empleador que protege a los trabajadores contra los riesgos de accidentes sufridos a causa o con ocasión del trabajo, así como también las enfermedades causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o la labor que realice el trabajador.

#### Sistema de pensiones:

- a) Régimen del "Antiguo sistema de pensiones a cargo del Instituto de Normalización Previsional"(INP): El antiguo sistema de pensiones se basa en un sistema de reparto; las pensiones se pagan con las cotizaciones de los trabajadores y el aporte del empleador.
- b) Régimen "Nuevo Sistema De Pensiones": El Decreto de Ley 3.500 de 1980 establece el actual Sistema Previsional chileno, se basa en la capitalización individual de los trabajadores afiliados, quienes generan sus futuras pensiones, a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Tiene por objetivo fundamental, asegurar un ingreso estable a los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que dicho ingreso guarde una relación acorde con aquél percibido durante su vida activa

---

<sup>48</sup> [www.monografias.com/trabajos17/seguridad-social-chile/seguridad-social-chile.shtml](http://www.monografias.com/trabajos17/seguridad-social-chile/seguridad-social-chile.shtml)

Chile tiene las siguientes prestaciones (desarrolladas en el cuadro comparativo del capítulo 8):<sup>49</sup>

- a) Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia
- b) Subsidio por desempleo
- c) Accidentes de trabajo
- d) Asignaciones familiares
- e) Subsidios previsionales para trabajadores jóvenes

#### Seguro obligatorio de cesantía:<sup>50</sup>

El Seguro de Cesantía es un nuevo instrumento de Seguridad Social del Gobierno de Chile, creado para proteger a los trabajadores cuando sean afectados por situaciones de desempleo. Cada trabajador dependiente regido por el Código del Trabajo, tendrá una cuenta individual, donde tanto él como su empleador deberán cotizar mensualmente una fracción o porcentaje de su remuneración. El trabajador cesante podrá retirar los recursos acumulados en su cuenta individual y, de ser necesario, recurrir a un Fondo Solidario, el cual estará constituido con parte de los aportes de los empleadores y con aportes del Estado. Mediante el Seguro de Cesantía, las personas que queden cesantes mantendrán algún nivel de ingreso, facilitando además la situación de aquellas personas que renuncian en búsqueda de nuevos puestos de trabajo.

El seguro de cesantía tiene por fin proporcionar beneficios monetarios, a todos los trabajadores afiliados en caso de cesantía, mediante la combinación de cuentas individuales y un fondo solidario. En su financiamiento colaboran los trabajadores, las empresas y el estado, y sus beneficios son complementarios a otros beneficios sociales.

La administración del seguro de cesantía corresponde a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A., sociedad anónima abierta, como un operador único, cuyo capital es 100% privado y su giro es única y exclusivamente el seguro de cesantía.

Es obligatorio para quienes inicien / reinicien labores a partir del 1° de octubre de 2002.

Los trabajadores antiguos acogidos al Código del Trabajo, pueden optar en forma voluntaria al Seguro, no se requiere la autorización del empleador, bastando sólo la decisión del trabajador.

El Seguro de Cesantía es complementario a aquellos acuerdos que los trabajadores pacten con sus empleadores en las negociaciones colectivas y con las políticas corporativas de beneficios por despido que tengan las empresas.

Quienes no pueden acogerse a este Seguro De Cesantía:

- \* Los empleados públicos pues para ellos rige el Estatuto Administrativo.
- \* Fuerzas Armadas y de Orden.
- \* Los trabajadores independientes o por cuenta propia, dada la inexistencia de contratos de trabajo regidos por el Código del Trabajo.
- \* Los menores de 18 años.
- \* Los pensionados, ya que estos poseen un ingreso seguro, proveniente de sus pensiones.
- \* Empleadas de casa particular, ya que están acogidos a otro tipo de protección.

---

<sup>49</sup> Alonzo, Florencia; Boullosa, María Sofía; Fernandez, Alex;. «Sistema de financiación de la seguridad social, y su incidencia sobre la competitividad en la industria nacional.» Trabajo monográfico, 2010.

<sup>50</sup> Castillo, Osvaldo. «Monografías.com.» [www.monografias.com](http://www.monografias.com).

Como se financia el Seguro De Cesantía

**REGIMEN GENERAL: Financiamiento Tripartito**

Trabajadores	0,6 %
Empleadores	2,4 %
Estado	225.792 UTM. Anuales (US \$ 10 millones aprox.)

**COMPRENDE A:**

Trabajadores dependientes en general  
Trabajadores con dos o más empleos  
Caso de incapacidad laboral al transitoria  
Pensionados por invalidez parcial

**REGIMEN ESPECIAL: Financiamiento sólo por Empleador**

(A plazo u obra)

Monto 3%

AMBOS REGÍMENES CON TOPE DE 90 UF

**Prestaciones-Giros De Cesantía:**

- a) Prestación para trabajadores que se pensionan.
- b) Prestación en caso de fallecimiento del trabajador.
- c) Prestación por terminación del contrato por vencimiento del plazo o de la obra, servicio o trabajo que le dio origen.
- d) Prestación por terminación del contrato por cualquier causa distinta a las de muerte del trabajador, vencimiento del plazo y conclusión del trabajo o del servicio que dio origen al contrato.

**Impuesto a la renta<sup>51</sup>**

La legislación aplicable es el DL 824, de 1974, cuyo artículo primero contiene el texto íntegro de la Ley de Impuesto a la Renta (L.I.R.).

En Chile se usa un concepto amplio de renta. Para la ley tributaria chilena, renta es "(...) todos los beneficios, utilidades e incrementos de patrimonio que se perciban o devenguen, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación" (art. 2 n.º 1 de la L.I.R.). Esta amplitud se ve acotada por los llamados "ingresos no constitutivos de renta" del art. 17 de la L.I.R., que establece qué incrementos de patrimonio no constituyen renta. Fuera de estos casos, todo incremento patrimonial es renta, y se verá gravado con algún impuesto a la misma.

**Impuestos que gravan la renta en Chile:**

Impuesto de Primera Categoría. Grava las llamadas "rentas de capital", y se aplica fundamentalmente a las personas jurídicas y a las llamadas "sociedades de hecho".

---

<sup>51</sup> Servicio de Impuestos Internos de Chile. [www.sii.cl](http://www.sii.cl).

Impuesto de Segunda Categoría. Grava las llamadas "rentas del trabajo", y se aplica fundamentalmente a las personas naturales. En la actualidad sólo sirve para el cálculo del Global Complementario.

Impuesto Global Complementario. Grava la totalidad de los ingresos de las personas naturales residentes en el país.

Impuesto Adicional. Grava las rentas de fuente chilena, de personas naturales y jurídicas que residen fuera del país.

En general, hay dos impuestos que gravan a las personas naturales, el Impuesto Global Complementario y el Impuesto Adicional

El primero grava a las personas naturales chilenas, y el segundo a las extranjeras.

Las personas naturales residentes en Chile, se encuentran gravadas por el Impuesto Global Complementario. Están afectas a este impuesto todas las rentas que perciba, sean de fuente chilena o extranjera. O sea, es un impuesto que grava la renta de fuente mundial. Este sistema genera un problema de eventual doble tributación internacional, por los impuestos que un chileno debe pagar en Chile y en el extranjero por un mismo hecho tributario, y que se resuelve por vía de tratados internacionales.

Debido a su carácter omnicompreensivo, contra este impuesto se pueden hacer valer los impuestos de categoría.

El **impuesto de primera categoría** puede imputarse contra el impuesto global complementario, cuando corresponda pagar impuesto en dicha categoría.

El **impuesto de segunda categoría** se aplica a las rentas del trabajo dependiente, tales como los sueldos, pensiones (excepto las de fuente extranjera) y rentas accesorias o complementarias a las ya mencionadas.

El **Impuesto Único** es un tributo progresivo que se determina mediante una escala de tasas, empezando por un primer tramo exento hasta un último tramo con una tasa marginal de 40%. Su cálculo se realiza sobre el salario y/o remuneraciones del trabajo, deduciendo previamente los pagos por concepto de seguridad social y de salud.

Este impuesto debe ser retenido y enterado mensualmente en arcas fiscales por el respectivo empleador o pagador de la renta. Si un trabajador tiene más de un empleador, para los efectos de progresividad del impuesto, deben sumarse todas las rentas obtenidas e incluirlas en el tramo de tasas de impuesto que corresponda, y proceder a su reliquidación anual en abril del año siguiente al que ha sido percibida la renta.

Un trabajador dependiente que tenga un sólo empleador y que no obtenga ninguna otra renta en un año tributario, no está obligado a efectuar una declaración anual de renta, ya que el impuesto único que afecta a su remuneración ha sido retenido mensualmente por el empleador o pagador.

Por su parte, aquellas personas que perciben ingresos provenientes del ejercicio de su actividad profesional o de cualquier otra profesión u ocupación lucrativa en forma independiente, no se encuentran gravadas con este impuesto único, sino que con los Impuestos Global Complementario o Adicional. Sin embargo, estas personas están sujetas a una retención o pago provisional del 10% sobre la renta bruta al momento de percibirla. Esta retención o Pago Provisional son utilizados por el contribuyente rebajándolos como crédito de los impuestos personales antes indicados, pudiendo solicitar la devolución del excedente que resulte de la liquidación anual practicada, en los casos que correspondan de acuerdo con la Ley.

## 7.4) Sistema de Seguridad Social en Colombia<sup>52</sup>

El Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia, fue instituido por la Ley 100 de 1993 y reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales podrán tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que este acorde con la dignidad humana, haciendo parte del Sistema de Protección Social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social.

El sistema tiene como objetivo:

- Garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema.
- Garantizar la prestación de los servicios sociales complementarios en los términos de la presente ley.
- 

El Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia, fue instituido por la Ley 100 de 1993

Esta ley establece la legislación de cuatro frentes generales:

- El Sistema general de Pensiones,
- El Sistema General de Seguridad Social en Salud
- El Sistema General de Riesgos Profesionales
- Los servicios sociales complementarios.

El fin principal del Sistema General de Pensiones es asegurar a la población el cubrimiento de los riesgos o contingencias derivados de la vejez, la invalidez y la muerte, por medio del reconocimiento de pensiones y prestaciones determinadas por la Ley. Este sistema busca además la ampliación de la cobertura a segmentos de la población no cubiertos hasta ese momento por el antiguo Sistema.

En el Sistema General de Pensiones, el porcentaje de cotización para la pensión de Vejez es del 10%, calculado sobre el ingreso base.

Para la financiación de la pensión de Invalidez, la pensión de Supervivientes y los gastos de administración del Sistema, el porcentaje de aporte es del 3,5%.

El empleador asume el 75% del total de la cotización, y el trabajador el 25% restante. En el supuesto de los trabajadores independientes, ellos mismos son los responsables de la totalidad de la cotización.<sup>53</sup>

Los trabajadores afiliados, cuyo salario base de cotización sea igual o superior a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, deberán cotizar un (1) punto porcentual adicional, a cargo exclusivo del trabajador, con destino al "Fondo de Solidaridad Pensional". Este Fondo tiene por finalidad complementar las aportaciones del Régimen General de Pensiones de los trabajadores que carezcan de recursos para efectuar la totalidad de las aportaciones.

La pensión obligatoria la obtienen los afiliados al Sistema General de Pensiones a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantía (AFP) o del Instituto de Seguros Sociales (ISS). Los afiliados al sistema general de pensiones pueden escoger el régimen de pensiones que prefieran.

---

<sup>52</sup> *Wikipedia*. [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org).

<sup>53</sup> [www.tusalario.org](http://www.tusalario.org).

Una vez efectuada la selección inicial, estos solo pueden trasladarse de régimen por una sola vez cada tres años, contados a partir de la selección inicial.

El Sistema de Seguridad social está compuesto por:<sup>54</sup>

**Régimen de Prima Media:** Es aquel mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, o una indemnización, previamente definidas. Son aplicables a este Régimen, las disposiciones vigentes para los Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte a cargo del Instituto de Seguros Sociales.

**Régimen de Ahorro Individual:** Es aquel mediante el cual los afiliados, tendrán derecho a una pensión de vejez, a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual, superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de expedición de esta Ley, reajustado anualmente según la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE. Para el cálculo de dicho monto se tendrá en cuenta el valor del bono pensional, cuando a éste hubiere lugar.

**Régimen Exceptuado:** Es aquel mediante el cual los trabajadores para su pensión tienen normas especiales de liquidación y cálculo de las mismas, diferentes a las normas del Sistema General de Pensiones.

De acuerdo con la Ley 100 pertenecen a éste régimen entre otros los miembros de las fuerzas militares y de la policía nacional, los afiliados al Fondo de Prestaciones Sociales del magisterio, el personal regido por el Decreto Ley 1214 de 1990, con excepción de aquellos que se vincularon a partir de la vigencia de la ley 100, y los miembros no remunerados de las corporaciones públicas. A partir de la vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, no habrá regímenes especiales ni exceptuados, sin perjuicio del aplicable a la fuerza pública y al Presidente de la República, respetando los derechos adquiridos. No obstante todos los regímenes exceptuados y especiales terminarán el 31 de julio de 2010.

Con la Ley 100 se autoriza la creación de las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones, encargadas de administrar los recursos destinados a pagar las pensiones de los afiliados que escojan pensionarse de acuerdo con las condiciones en que estos fondos operaran de acuerdo con las disposiciones que dicha Ley exige. También reglamenta y autoriza el manejo del régimen pensional manejado por el Instituto de Seguros Sociales y por el cual se reconoce un porcentaje fijo de pensión de acuerdo con el cumplimiento de requisitos de edad y tiempo cotizado.

La Ley por medio del Sistema General de Seguridad Social en Salud, implanta tres reformas fundamentales:

- la participación del sector privado en la prestación de servicios de salud a los trabajadores colombianos, adicional al Instituto de Seguros Sociales I.S.S.,
- la creación del Fondo de Solidaridad
- Garantía para asegurar un nuevo sector subsidiado en Colombia y la posibilidad para todos los trabajadores de elegir la entidad prestadora de salud.

La ley 100/93 creo en Colombia el sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) constituido por tres regímenes:

---

<sup>54</sup> [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)

- a. Régimen Pensional: Ampara al trabajador contra contingencias de vejez, invalidez y muerte.
- b. Régimen salud: Protege al trabajador contra contingencias de enfermedad o maternidad.
- c. Régimen Riesgos Profesionales: Protege al trabajador contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el aporte depende del nivel de riesgo y lo paga todo el empleador.

#### Aportes parafiscales

**Cajas de Compensación Familiar:** Son entidades sin ánimo de lucro encargadas de pagar el subsidio familiar y de brindar recreación y bienestar social a los trabajadores y a quienes de él dependa.

El aporte es del 4% del monto total de la nomina mensual (total devengado), lo hace el empleador.

**Servicio nacional de Aprendizaje (SENA):** Es una entidad estatal encargada de la preparación e instrucción a los trabajadores de aquellas empresas obligadas a contratar aprendices para labores u oficios que requieran formación profesional metódica.

El aporte al SENA es del 2% sobre el monto total de la nomina mensual (total devengado), lo hace el empleador.

**Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF):** Es un establecimiento público de orden nacional que se encarga de la creación y el mantenimiento de centros para la atención integral al pre-escolar menor de 7 años hijos de cualquier trabajador oficial o particular, el ICBF se encarga principalmente de la atención a la niñez desamparada.

El aporte es del 3% sobre el monto total de la nomina mensual (total devengado).

Colombia tiene las siguientes prestaciones (desarrolladas en el cuadro comparativo del capítulo 8):<sup>55</sup>

- a) Pensión a la vejez.
- b) Pensión de invalidez por riesgo común.
- c) Pensión de invalidez por riesgo común.
- d) Pensión de sobrevivientes.
- e) Pensiones de invalidez integradas
- f) Prestaciones Adicionales:
  - 1) *Mesada adicional:* Los pensionados por vejez o jubilación, invalidez y sustitución o sobrevivencia continuarán recibiendo cada año, junto con la mesada del mes de noviembre, en la primera quincena del mes de diciembre, el valor correspondiente a una mensualidad adicional a su pensión.
  - 2) *Auxilio Funerario:* La persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrá derecho a percibir un auxilio funerario equivalente al último salario base de cotización, o al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso, sin que este auxilio pueda ser inferior a cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a diez veces dicho salario.

#### **Modales de pensión de las administradoras de fondos:**

Las pensiones de vejez, de invalidez y de sobrevivientes, podrán adoptar una de las siguientes modalidades, a elección del afiliado o de los beneficiarios, según el caso:

a) Renta vitalicia inmediata: es la modalidad de pensión mediante la cual el afiliado o beneficiario contrata directa e irrevocablemente con la aseguradora de su elección, el pago de una renta

---

<sup>55</sup> Ley 100 de 1993

mensual hasta su fallecimiento y el pago de pensiones de sobrevivientes en favor de sus beneficiarios por el tiempo a que ellos tengan derecho.

b) Retiro programado: es la modalidad de pensión en la cual el afiliado o los beneficiarios obtienen su pensión de la sociedad administradora, con cargo a su cuenta individual de ahorro pensional y al bono pensional a que hubiera lugar

c) Retiro programado con renta vitalicia diferida: es la modalidad de pensión por la cual un afiliado contrata con la aseguradora de su elección, una renta vitalicia con el fin de recibir pagos mensuales a partir de una fecha determinada, reteniendo en su cuenta individual de ahorro pensional, los fondos suficientes para obtener de la administradora un retiro programado, durante el período que medie entre la fecha en que ejerce la opción por esta modalidad y la fecha en que la renta vitalicia diferida comience a ser pagada por la aseguradora

d) Las demás que autorice la Superintendencia Bancaria.

### **Impuesto a la renta<sup>56</sup>**

En Colombia, por regla general, las personas naturales y jurídicas están sujetas a un impuesto sobre la renta, a tarifas que varían entre el 0% y el 33 para las personas naturales y a la tarifa del 33% en el caso de personas jurídicas, que se paga mediante la presentación de una declaración del impuesto de renta una vez al año.

Las personas naturales y jurídicas extranjeras sin residencia o domicilio en Colombia solo están gravadas con impuesto sobre la renta en relación con sus ingresos de fuente colombiana, los cuales se originan en: la venta de bienes que se encuentren localizados en territorio colombiano, en la explotación de bienes tangibles o intangibles en Colombia y en la prestación de servicios dentro de territorio nacional.

La legislación establece un mecanismo llamado retención en la fuente que es la forma de recaudar de forma anticipada el impuesto sobre la renta. Las personas naturales o jurídicas extranjeras sin residencia o domicilio en Colombia no tienen la obligación de realizar retenciones en la fuente cuando realizan pagos a terceros.

Las personas jurídicas extranjeras no están obligadas, por regla general, a presentar declaración el impuesto de renta en Colombia, si la totalidad de sus ingresos están sujetos a retención en la fuente. Se exceptúan de esta regla, entre otros, los pagos por concepto de ventas, contratos de construcción, arrendamiento de maquinaria y transporte internacional.

El impuesto sobre la renta y complementarios es de carácter nacional y se considera como un solo impuesto con tres componentes: renta, ganancias ocasionales y remesas. Es un impuesto directo.

Están obligados a declarar renta:

- Asalariados cuyos ingresos provengan en un 80% o más de una relación laboral y no sean responsables de IVA.
- Trabajadores independientes cuyos ingresos sean facturados y provengan en un 80% o más de honorarios, comisiones o servicios sobre los que le hubieren practicado retención en la fuente en el respectivo año y que no sean responsables de IVA.
- Contribuyentes de menores ingresos, con ingresos superiores a \$ 26.525.000 y patrimonio bruto superior a \$ 84.880.000
- Personas jurídicas y naturales extranjeras cuando la totalidad de sus ingresos no fueron sometidos a retención en la fuente por renta

---

<sup>56</sup> [www.locationcolombia.com](http://www.locationcolombia.com)

También se debe presentar declaración de renta cuando:

- Los consumos por medio de tarjetas de crédito durante el año gravable excedan de \$ 53.050.000
- El total de compras y consumos en el año gravable no exceda de \$ 53.050.000
- El valor total acumulado de consignaciones bancarias, depósitos o inversiones financieras durante el año gravable no exceda de \$ 84.880.000
- 

Tarifa del impuesto en personas naturales:

La tarifa del impuesto de renta en las personas naturales es una tarifa progresiva.

El artículo 241 del estatuto tributario contiene la tabla en la cual según sea la renta así mismo es la tarifa que se debe aplicar, con un máximo del 34% para el año 2007 y del 33% para los años posteriores.

Rangos en UVT		Tarifa marginal	Impuestos
Desde	Hasta		
>0	1.090	0%	0
> 1.090	1.700	19%	(Renta gravable o ganancia ocasional gravable expresada en UVT menos 1.090 UVT) *19%
>1.700	4.100	28%	(Renta gravable o ganancia ocasional gravable expresada en UVT menos 1.700 UVT) *28% más 116 UVT
>4.100	En adelante	33%	(Renta gravable o ganancia ocasional gravable expresada en UVT menos 4.100 UVT) *33% más 788 UVT

## 7.5) Sistema de Seguridad Social en Costa Rica<sup>57</sup>

El Sistema de Pensiones en Costa Rica resulta de un proceso evolutivo que abarca más de medio siglo, mismo que ha estado permanentemente influenciado por las tendencias internacionales. El Régimen de Pensiones nace como una respuesta a los problemas que se daban en la sociedad, al perder el trabajador su capacidad productiva y verse él y su familia en desamparo económico, situación que obviamente impactaba directamente sobre la economía y sociedad.

La creación del Seguro Social se da a partir de los años 40, y da inicio el Régimen de Pensiones de Invalidez, Vejez y Muerte, el cual en sus orígenes no cubre a toda la población. La cobertura se hizo en forma gradual, abarcando distintos grupos laborales y siguiendo la extensión geográfica.

El objetivo del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, se circunscribe a brindar seguridad a los trabajadores del país, al cesar su vida productiva por razones ya sea de jubilación, podrida de su capacidad física y mental o muerte del asegurado directo, para lo cual la pensión se distribuye entre los beneficiarios del causante. Se busca que las prestaciones económicas mantengan, hasta donde sea posible, el nivel de vida del trabajador.

<sup>57</sup> CARRILLO CUBILLO, Ubaldo. La Ley de Protección al Trabajador y la Caja Costarricense de Seguro Social. *Rev. cienc. adm. financ. segur. soc.*, jul. 2000, vol.8, no.2, p.21-23. ISSN 1409-1259.

El Sistema de Pensiones de la CCSS, se convierte en un primer pilar de protección básico para los trabajadores al retirarse de sus funciones, donde la pensión se convierte en un reemplazo representativo del salario del trabajador, el cual se complementa con el ahorro laboral y pensión complementaria.

El Sistema Nacional de Pensiones, luego de la reforma que plantea la Ley de Protección al Trabajador, está conformado por 4 grandes pilares:

- a) Primer Pilar: Seguro de Pensiones de IVM que abarca los riesgos de la invalidez, vejez y muerte. Este seguro provee una pensión que reemplaza el salario promedio del trabajador en aproximadamente un 65%.
- b) Segundo Pilar: Pensión Complementaria Obligatoria. Surge como producto de la reforma que plantea la Ley de Protección al Trabajador. Su financiamiento se da al redistribuirse una serie de cargas sociales que ya existía; además, los porcentajes respectivos product del 3% de la cesantía del trabajador.
- c) Tercer Pilar: Ahorro voluntario para la pensión. Es el aporte que hace el trabajador de forma voluntaria a su cuenta individual de pensiones.
- d) Cuarto Pilar: Régimen No Contributivo. Con la Ley de protección al Trabajador, este régimen se fortalece. Se busca ofrecer pensiones por un monto básico a la población adulta mayor inválida y en estado de pobreza que no contribuyó en su vida productiva a un sistema de pensiones.

Costa Rica tiene las siguientes prestaciones (desarrolladas en el cuadro comparativo del capítulo 8):<sup>58</sup>

Subsidios incapacidad por enfermedad.

Subsidio licencia por maternidad.

Beneficio ayuda gastos de funeral.

Subsidios Licencia Fase Terminal: Beneficio que consiste en el otorgamiento de licencias y subsidios a asegurados activos asalariados designados como responsables para cuidar a un enfermo en fase terminal, siempre que se trate de una colaboración y no medie retribución.

Pensión por vejez.

Pensión por invalidez

Pensión por muerte

Asignaciones familiares

Subsidio por desempleo (auxilio de cesantía).

### **Impuesto a la renta de personas físicas<sup>59</sup> .**

Artículo 29, Decreto 18455-h: “El impuesto se aplicará sobre las rentas que perciban las personas físicas domiciliadas en el país, por el trabajo personal en relación de dependencia o la jubilación o pensión. Son rentas del trabajo personal dependiente:

- a) Los sueldos, sobresueldos, salarios, premios, bonificaciones, gratificaciones, comisiones, pagos por horas extraordinarias, regalías, recargos de funciones, zonajes, subsidios, compensaciones de vacaciones y el aguinaldo.

---

<sup>58</sup> Caja Costarricense de Seguro Social. [www.ccss.sa.cr](http://www.ccss.sa.cr).

<sup>59</sup> Ministerio de Hacienda. [www.hacienda.go.cr](http://www.hacienda.go.cr).

- b) Las dietas, gratificaciones y participaciones sociales que reciban los ejecutivos, directores, consejeros y demás miembros de las sociedades anónimas y otros entes jurídicos.
- c) Cualesquiera otras rentas otorgadas por el patrono o empleador, tales como salarios en especie, gastos de representación, gastos confidenciales, asignación de vehículo para uso particular, cuotas para combustible, asignación de vivienda o pago de ésta, gastos de colegiación del empleado o familiares, pagos de afiliación a clubes sociales o entidades que extiendan tarjetas de crédito y otros beneficios similares.
- d) Las jubilaciones y las pensiones de cualquier régimen.

En los casos de los incisos a), b) y c) lo aplicará y retendrá el empleador o patrono y en el inciso d) todas las entidades públicas o privadas pagadoras de pensiones o jubilaciones”.

A diferencia de Uruguay, el período fiscal ordinario del impuesto está comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de setiembre.

Sobre los ingresos brutos anuales que se obtengan se aplicarán las siguientes escalas:

<i>Ingresos brutos</i>		<i>% sobre el excedente</i>
0 colones	619.000 colones	-
619.000 colones	929.000 colones	10 %
929.000 colones	En adelante	15 %

El Artículo 31 del mencionado Decreto establece que se podrán deducir 1.170 colones mensuales por cada hijo menor de edad, o que este imposibilitado para proveerse su propio sustento debido a incapacidad física o mental, o que esté realizando estudios superiores siempre que no sea mayor de 25 años. También se podrán deducir 1.730 colones mensuales por el cónyuge, siempre que no exista sentencia de divorcio.

## 7.6) Sistema de Seguridad Social en México<sup>60</sup>

En México existen tres pilares fundamentales de la seguridad social, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Sistema de Seguridad Social Popular (SISSP).

El IMSS se ha constituido como la principal institución de seguridad social en México brindando a la población beneficiada los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y, guarderías y prestaciones sociales.

Por su parte, el ISSSTE brinda los seguros de enfermedades y maternidad; riesgos del trabajo; jubilación; retiro por edad y tiempo de servicios; de invalidez; por causa de muerte; cesantía en edad avanzada; así como los servicios de medicina preventiva; rehabilitación física y mental; atención para el bienestar y el desarrollo infantil; turísticos, funerarios y servicios de créditos que

<sup>60</sup> Ley de Seguro social de Mexico.

comprenden préstamos a corto y mediano plazos y préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda.

El SISP atiende a todas aquellas personas que trabajan por su cuenta y que están excluidas de los otros institutos de seguridad social, básicamente quienes se dedican a la agricultura, pequeños comercios, trabajadores no asalariados y por honorarios; ofreciéndole a la población beneficiaria un sistema de ahorro para el retiro, subsidios de vivienda y servicios médicos.

Según la ley del Seguro social, éste comprende:

I. El régimen obligatorio,

II. El régimen voluntario.

El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por esta Ley y sus reglamentos.

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

I. Riesgos de trabajo;

II. Enfermedades y maternidad;

III. Invalidez y vida;

IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y

V. Guarderías y prestaciones sociales.

El régimen Voluntario:

Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el IMSS convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

El Instituto podrá contratar seguros adicionales para satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos Ley o en los contratos colectivos de trabajo que fueran superiores a las de la misma naturaleza que establece el régimen obligatorio del Seguro Social.

Las condiciones superiores de las prestaciones pactadas sobre las cuales pueden versar los convenios, son: aumentos de las cuantías; disminución de la edad mínima para su disfrute; modificación del salario promedio base del cálculo y en general todas aquellas que se traduzcan en coberturas y prestaciones superiores a las legales o en mejores condiciones de disfrute de las mismas.

Las prestaciones económicas a que se refiere el presente artículo corresponderán a los ramos de los seguros de riesgo de trabajo y de invalidez y vida así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

El Instituto previo acuerdo de su Consejo Técnico, podrá otorgar coberturas de seguros de vida y otras, exclusivamente a favor de las personas, grupos o núcleos de población de menores ingresos,

que determine el Gobierno Federal, como sujetos de solidaridad social con las sumas aseguradas, y condiciones que este último establezca.

Asimismo, el Instituto previo acuerdo de su Consejo Técnico, podrá utilizar su infraestructura y servicios, a requerimiento del Gobierno Federal, en apoyo de programas de combate a la marginación y la pobreza considerados en el Presupuesto de Egresos de la Federación. Para efectos de este artículo, el Gobierno Federal proveerá oportunamente al Instituto los recursos financieros necesarios con cargo al programa y partida correspondientes para solventar los servicios que le encomiende.

#### Los sistemas de pensión.

En México el sistema público de seguridad social incluye instituciones federales, estatales, empresas paraestatales y otros organismos sociales.

Sin embargo, la seguridad social recae casi completamente en dos instituciones: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Existen otras instituciones que proporcionan algunos beneficios de la seguridad social, como el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFAM), Petróleos Mexicanos (Pemex), Luz y Fuerza del Centro (LFC) y la Comisión Federal de Electricidad (CFE).

Los trabajadores de Pemex no cotizan al IMSS, pues tienen un plan de pensiones independiente, aunque jurídicamente deberían hacerlo, mientras que los trabajadores de la banca de desarrollo, CFE y LFC sí cotizan, pero cuentan con un plan complementario al de ese Instituto.

Aunque la mayoría de los gobiernos estatales contrata total o parcialmente sus servicios con el ISSSTE, algunos tienen sus propios sistemas de seguridad y pensiones, a través de los Institutos Estatales de Seguridad Social.

#### ISSSTE

El ISSSTE es la institución que proporciona mayores servicios a sus trabajadores. El Instituto cubre de manera obligatoria un conjunto de 21 prestaciones, tres de ellas médicas, seis sociales y doce económicas, las cuales abarcan servicios médicos, riesgos de trabajo, pensiones, ahorro para el retiro, préstamos, vivienda y servicios sociales y culturales.<sup>61</sup>

#### Seguridad social<sup>62</sup>

El nuevo sistema de seguridad social es obligatorio para todos los trabajadores del sector privado afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y se hace extensivo de manera voluntaria a todos los trabajadores del país.

La administración del mismo está a cargo de empresas privadas, las administradoras de fondos para el retiro (Afores), que tienen como objetivo exclusivo administrar los recursos destinados a las pensiones de los trabajadores mexicanos así como también administrar las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro (Siefores) que invierten esos recursos en instrumentos del mercado financiero.

Las Afores pueden administrar simultáneamente más de un fondo de pensiones.

El sistema previsional cubre a la población frente a los riesgos de vejez, invalidez y fallecimiento.

---

<sup>61</sup> SSSTE. «Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.» [www.issste.gob.mx](http://www.issste.gob.mx).

<sup>62</sup> Barassi, M.; Bertín, H.; Musalem, A.; *Modalidades previsionales en los regímenes de capitalización individual de América Latina*. Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos, AIOS. Octubre 2009.

### Cobertura Legal

a. Incorporación obligatoria. La afiliación es obligatoria para los trabajadores del sector privado afiliados al IMSS.

b. Incorporación Voluntaria

Con la reforma a la Ley del SAR que entró en vigor en diciembre de 2002 se permite que, de manera voluntaria, los trabajadores independientes y los empleados de la administración pública federal puedan tener una cuenta en una administradora para ahorrar para su retiro a través de aportaciones voluntarias. Asimismo, el IMSS permite que trabajadores no comprendidos en otras leyes como sujetos de la seguridad social, se puedan afiliar de manera voluntaria a ese Instituto.

El sistema está integrado por los seguros de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV), Invalidez y Vida (IV) y Riesgos de Trabajo (RT). Los dos últimos se mantienen como esquemas de reparto administrados por el IMSS.

México tiene las siguientes prestaciones (desarrolladas en el cuadro comparativo del capítulo 8):<sup>63</sup>

- a) Pensión por vejez
- b) Pensión por cesantía en edad avanzada
- c) Pensión por retiro anticipado
- d) Pensión por fallecimiento
- e) Pensión de Invalidez

### **Impuesto a la renta<sup>64</sup>**

El Impuesto sobre la Renta (ISR) en México es un impuesto directo sobre el ingreso. La actual ley del impuesto sobre la renta entró en vigor el 1 de enero de 2002 (última reforma DOF 27/04/2010)

Art 1.- Todas las personas físicas y morales, que sean residentes de México u obtengan sus ingresos de fuentes ubicadas en el territorio nacional, están obligadas al pago de este impuesto.

Las personas físicas y morales pagan impuestos por obtener un ingreso:

- Por los salarios percibidos al prestar un servicio subordinado.
- Realizar actividades profesionales.
- Por el arrendamiento o uso de bienes inmuebles.
- Por los intereses que obtenga.
- Por los premios que obtenga.
- Por los dividendos y ganancias que repartan otras personas morales.

Existen ingresos gravados y exentos; por los primeros causan ingresos acumulados, los segundos no. Puede haber así mismo erogaciones deducibles, que restan parte del ingreso gravado.

### Tasa

La tasa varía dependiendo del límite inferior en que se ubique la base, esta puede ir desde el 1.92% al 30% para personas físicas y del 30% para todas las personas morales.

---

<sup>63</sup> *Asociación Internacional de Seguridad Social*. [www.issa.int](http://www.issa.int).

<sup>64</sup> *Wikipedia*. [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org).

## 7.7) Sistema de Seguridad Social en Paraguay<sup>65</sup>

El Sistema de Jubilaciones y Pensiones está integrado por ocho regímenes o entes regulados y seis entidades privadas no reguladas.

El IPS (Instituto de Previsión Social) integra casi el 50 % de los afiliados que se encuentran activos, la Caja Fiscal integra más del 50% de las personas afiliadas en situación de pasivos. Estos dos entes del sector regulado reúnen al 94% de la población total que está en algún régimen de jubilación y pensión.

Los seis regímenes restantes del sector regulado tienen bajo protección un 9% de la población de beneficiarios, mientras que el sector no regulado afilia solo al 4% restante.

El IPS es la institución más importante del sistema de seguridad social y el único que cubre tanto la parte de salud como jubilaciones y pensiones.

La cobertura abarca a todos los trabajadores del sector formal del país, personal de organismos descentralizados del Estado, empresas mixtas, maestros del sector público y privado y también del servicio doméstico.

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.

### Impuesto a la renta<sup>66</sup>

El IRP grava a los que ganan el equivalente a 120 salarios mínimos anuales, unos 32.500 USD.

Deben pagar este impuesto las personas físicas cuando realicen sus actividades en Paraguay y obtengan ingresos o cobren montos que provengan de ingresos personales que superen los 120 salarios mínimos anuales. También deberán pagar este impuesto las Sociedades simples, esto es, una asociación de personas que se juntan para cumplir una actividad en conjunto, cualquiera sea su monto de ingresos, deben inscribirse y tributar el IRP.

Deberán pagarlo siempre y cuando se realicen actividades o servicios de carácter personal, que le producen ingresos, estos están gravados o alcanzados por el impuesto. Lo que se debe tener en cuenta es que los ingresos hayan sido producto de actividades de carácter personal (profesiones, artes u oficios).

Existen otros ingresos alcanzados por este impuesto y son: Dividendos, utilidades, intereses, venta ocasional de inmuebles. Si bien son ingresos en el que puede o no incidir el trabajo personal como principal factor, la Ley los considera como ingresos personales.

Se denominan Rentas y ganancias de Capital y también pagan Renta Personal.

En definitiva, todo aquello que constituya un ingreso para cualquier persona física por alguno de los conceptos mencionados, estará gravado o sujeto al IRP siempre que se haya superado los 120 salarios mínimos anuales. El impuesto se paga al año siguiente. Se calcula restando todos los gastos que estén documentados de los ingresos o cobros y se le aplica a la diferencia una tasa del

---

<sup>65</sup> Alonzo, Florencia; Boullosa, María Sofía; Fernandez, Alex;. «Sistema de financiación de la seguridad social, y su incidencia sobre la competitividad en la industria nacional.» Trabajo monográfico, 2010.

<sup>66</sup> República de Paraguay Ministerio de Hacienda. [www.set.gov.py](http://www.set.gov.py).

10% u 8% según el caso, es decir el impuesto paga sobre la diferencia positiva o la resta del ingreso menos gastos. Actualmente el IRP se encuentra suspendido hasta el 2013.

## 7.8) Sistema de Seguridad Social en Perú<sup>67</sup>

El sistema previsional peruano está constituido por tres regímenes principales: el del DL. 19.990 (denominado Sistema Nacional de Pensiones - SNP), el del DL. 20.530 (denominado Cédula Viva) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Los dos primeros son administrados por el Estado y forman parte del Sistema Público de Pensiones; mientras que el tercero es administrado por entidades privadas denominadas Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP).

### - El Régimen del DL 19.990 o Sistema Nacional de Pensiones:

Es un sistema de reparto y es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Beneficia a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada (Ley 4.916 – DL. 728), a los obreros (Ley 8.433) y a los funcionarios y servidores públicos bajo el régimen de la actividad pública (Ley 11.377/ DL. 276) no incorporados al Régimen del DL. 20.530.

Las prestaciones que otorga el SNP son cinco: (1) jubilación; (2) invalidez; (3) viudez; (4) orfandad; y (5) ascendencia.

### - El régimen del DL. 20.530 o Cédula Viva:

Comprende a todo los servidores públicos con relación laboral hasta el 11/07/62.

Otorga las siguientes pensiones: (1) cesantía; (2) invalidez; (3) viudez; (4) orfandad; y (5) ascendencia.

### - Sistema Privado de Pensiones (DL. 25.897 del 06/12/92):

Es un régimen de capitalización individual, donde los aportes que realiza el trabajador se depositan en su cuenta personal, la misma se incrementa mes a mes con los nuevos aportes y la rentabilidad generada por las inversiones del fondo acumulado. En el SPP, la incorporación de un trabajador es voluntaria, es decir que cada afiliado elige libremente la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) que maneje sus aportes.

Las prestaciones que otorga el SPP, al igual que el SNP, se orientan a la cobertura de los riesgos de: (i) vejez, (ii) invalidez y, (iii) muerte.

## **Impuesto a la renta de personas físicas.<sup>68</sup>**

Constituye remuneración para todo efecto legal, el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios (retribución a su trabajo), en dinero o en especie, sin interesar la forma o la denominación, siempre que sea de su libre disposición, conforme al Artículo 6º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Para efectos tributarios, la Ley del Impuesto a la Renta

---

<sup>67</sup> MEF, Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales -. «Los sistemas de pensiones en Perú.» Informe Trimestral, 2004.

<sup>68</sup> [www.deperu.com](http://www.deperu.com)

establece cuáles son los ingresos que constituyen Rentas de Quinta Categoría y, por tanto, están afectos a dicho tributo.

Se consideran Rentas de Quinta Categoría los ingresos que obtienen las personas naturales por:

- el trabajo personal prestado en relación de dependencia.
- las participaciones de los trabajadores, ya sea que provengan de las asignaciones anuales o de cualquier otro beneficio otorgado en sustitución de aquellas.
- los ingresos provenientes de cooperativas de trabajo que perciban los socios.
- los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por el empleador y éste le proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda.
- los ingresos obtenidos por las prestaciones de servicios considerados como Renta de Cuarta Categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantenga simultáneamente una relación laboral de dependencia; es decir que reciba Rentas de la Quinta Categoría del mismo empleador.

Determinación del Impuesto

- Determinación del Impuesto Mensual

La determinación mensual de la retención del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría se calcula según el procedimiento siguiente:

Paso 1: Proyección de la renta anual del trabajador.

La remuneración mensual se multiplica por el número de meses que falta para terminar el ejercicio gravable, incluido el mes al que corresponda la retención. A este resultado se le agregan los siguientes ingresos:

- las gratificaciones ordinarias (Navidad, Fiestas Patrias y otras), que se prevea serán percibidas por el trabajador durante el ejercicio.
- las participaciones de los trabajadores en las utilidades de la empresa y las gratificaciones extraordinarias que se hubieran puesto a su disposición en el mes de la retención.
- las remuneraciones de meses anteriores, pagos extraordinarios del mes (gratificaciones extraordinarias, participaciones, horas extras, entre otros) y otros ingresos puestos a disposición del trabajador en los meses anteriores del mismo ejercicio.
- Toda compensación en especie que constituya renta gravable, computada al valor de mercado.

Paso 2: Determinación de la Renta Neta Anual. De la remuneración bruta anual, se deduce un monto fijo, por todo concepto, equivalente a 7 UIT.

Paso 3: Cálculo del impuesto anual. Sobre el monto obtenido de la operación anterior, se aplican las siguientes tasas:

<i>Renta Neta Anual</i>		<i>% sobre el excedente</i>
0 UIT	27 UIT	15%
27 UIT	54 UIT	21%
54 UIT	En adelante	30%

Paso 4: Monto de la retención.

Finalmente, para obtener el monto que se debe retener cada mes, se sigue el procedimiento siguiente:

- En los meses de enero a marzo, el impuesto anual se divide entre doce.
  - En el mes de abril, al impuesto anual se le deducen las retenciones efectuadas de enero a marzo. El resultado se divide entre 9.
  - en los meses de mayo a julio, al impuesto anual se le deducen las retenciones efectuadas en los meses de enero a abril. El resultado se divide entre 8.
  - En agosto, al impuesto anual se le deducen las retenciones efectuadas en los meses de enero a julio. El resultado se divide entre 5.
  - En los meses de septiembre a noviembre, al impuesto anual se le deducen las retenciones efectuadas en los meses de enero a agosto. El resultado se divide entre 4.
  - En diciembre, con motivo de la regularización anual, al impuesto anual se le deducirá las retenciones efectuadas en los meses de enero a noviembre del mismo ejercicio.
- El monto obtenido en cada mes por el procedimiento antes indicado será el impuesto que el agente de retención se encargará de retener en cada mes.

- *Determinación del Impuesto Anual*

Los contribuyentes que hubieran obtenido exclusivamente Rentas de Quinta Categoría en el ejercicio no están obligados a presentar la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

No obstante, si percibieron además Rentas de Primera, Segunda y/o Cuarta Categorías, deben descontar las deducciones permitidas por Ley para determinar su Renta Neta Anual. Sobre el monto obtenido de la operación anterior, aplicarán las tasas mencionadas anteriormente para hallar el impuesto anual. Luego, deducirán los pagos a cuenta y las retenciones que le fueron efectuadas durante todo el año para determinar el impuesto que deben pagar o el saldo a su favor.

## 7.9) Sistema de Seguridad Social en Venezuela<sup>69</sup>

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales es una Institución pública, cuya razón de ser es brindar protección de la Seguridad Social a todos sus beneficiarios en las contingencias de maternidad, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso, de manera oportuna y con calidad de excelencia en el servicio prestado, en atención al marco legal (misión).

El Instituto Venezolano De los Seguros Sociales (IVSS) bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad, garantiza el cumplimiento de los principios y normas de la Seguridad Social a todos los habitantes del país, de manera oportuna y con calidad de excelencia en los servicios prestados (visión).

Las labores del Seguro Social comienzan el 9 de Octubre de 1944, con la puesta en funcionamiento de los servicios para la cobertura de riesgos de enfermedades, maternidad, accidentes y patologías por accidentes según lo establecido en el Reglamento General de la Ley del seguro Social Obligatorio, del 19 de febrero de 1944.

En 1946, se reformula esta Ley, dando origen a la creación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, organismo con responsabilidad jurídica y patrimonio propio; en 1951 se deroga la Ley y

---

<sup>69</sup> Martínez, M. «Análisis de los Sistemas de Seguridad Social Argentino y Venezolano .» Caracas, julio 2004.

se sustituye por el Estatuto Orgánico del Seguro Social Obligatorio y posteriormente en 1966 se promulgó otra Ley del Seguro Social Obligatorio, donde se amplían los beneficios además de establecer las prestaciones a largo plazo (pensiones) por concepto de invalidez, incapacidad parcial, vejez y sobrevivientes y las asignaciones por nupcial y funerarias.

En 1989, se pone en funcionamiento el Seguro de paro Forzoso, mediante el cual se amplía la cobertura, en lo que respecta a Prestaciones en Dinero, a los trabajadores y familiares; modificándose posteriormente para ampliar la cobertura e incrementar el porcentaje del beneficio y la cotización. Es un Sistema de Seguros perteneciente al Estado que proporciona recursos financieros y servicios médicos a las personas impedidas por enfermedad o por accidente. Los sistemas sanitarios se coordinan a menudo con otros mecanismos de seguridad social como programas de pensiones de subsidio al desempleo y de compensaciones laborales.

### **Objeto de la Ley:**

La Seguridad Social Integral tiene como fin proteger a los habitantes de la República, en los términos y condiciones que fije la ley, ante las contingencias de enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad total o parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda, recreación, formación profesional y otro tipo de necesidad susceptible de ser prevista.

Esta Ley establece los principios fundamentales, la naturaleza y las bases jurídicas para la creación, funcionamiento, dirección, supervisión, fiscalización y financiamiento de los organismos o instituciones públicas, privadas o mixtas integrantes del Sistema de Seguridad Social Integral. La Ley comentada tiene como objeto fundamental regir las situaciones y relaciones jurídicas atinentes a la protección por parte del Estado Venezolano de la Seguridad Social de sus beneficiados.

Se establece un régimen de percepción, administración y egresos de los fondos del Seguro Social que están a manos del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el cual es un ente con personalidad jurídica propia y adscrito al ministerio del trabajo. La ley establece dos (2) regímenes, uno general y otro parcial, en los que varía el ámbito de cobertura de los beneficios según la zona geográfica del país.

Asimismo, establece quienes son los beneficiarios del Seguro Social, siendo en principio todo trabajador permanente bajo relación de dependencia patronal, sea que preste sus servicios en el medio urbano o en el rural, y sea cual fuere su salario.

### **Prestaciones:**

El sistema de Seguridad Social Integral comprenderá las prestaciones siguientes:

1. Atención a la salud, prevención y riesgos de trabajo.
2. Pensiones.
3. Atención por pérdida involuntaria del empleo.
4. Indemnizaciones, subsidios y asignaciones familiares.
5. Servicios de formación, capacitación e inserción laboral.
6. Programa de viviendas.
7. Programas de descanso y recreación social.
8. Cualquier otra prestación de similar naturaleza.

Subsistemas de la seguridad social integral:

El Sistema de Seguridad Social Integral está conformado por los siguientes subsistemas, los cuales actuarán coordinadamente:

- a) Subsistema de Pensiones
- b) Subsistema de Salud
- c) Subsistema de Paro Forzoso y Capacitación Profesional
- d) Subsistema de Vivienda
- e) Subsistema de Recreación.

### **Impuesto a la renta de personas físicas<sup>70</sup>**

El Impuesto sobre la Renta (ISLR) es un Impuesto que se le paga al estado venezolano sobre las ganancias obtenidas en el año fiscal, el cual finaliza el 31 de marzo.

La definición legal del ISLR se estableció desde 1943, en el primer artículo de la Ley de Impuesto sobre la Renta;

“Los enriquecimientos anuales, netos y disponibles obtenidos en dinero o en especie, causarán impuestos según las normas establecidas en esta Ley. Salvo disposición en contrario de la presente Ley, toda persona natural o jurídica, residente o domiciliada en la República Bolivariana de Venezuela, pagará impuestos sobre sus rentas de cualquier origen, sea que la causa o la fuente de ingresos este situada dentro del país o fuera de él.

Las personas naturales o jurídicas no residentes o no domiciliadas en la República Bolivariana de Venezuela estarán sujetas al impuesto establecido en esta Ley siempre que la fuente o la causa de sus enriquecimientos esté u ocurra dentro del país, aun cuando no tengan establecimiento permanente o base fija en la República Bolivariana de Venezuela.

Las personas naturales o jurídicas domiciliadas o residenciadas en el extranjero que tengan un establecimiento permanente o una base fija en el país, tributarán exclusivamente por los ingresos de fuente nacional o extranjeras atribuibles a dicho establecimiento permanente o base fija.”

Según la ley, están obligados a declarar y pagar el ISLR:

1. Todas las personas naturales y herencias yacentes asimiladas a estas, que hayan obtenido durante el ejercicio económico un enriquecimiento neto anual superior a mil unidades tributarias (1.000 U.T.) o ingresos superiores a mil quinientas unidades tributarias (1.500 U.T.), donde la U.T. al 2010 vale 55 Bolívares que equivale a unos 0.01297 usd.
2. Las personas naturales que han obtenido ingresos brutos superiores a dos mil seiscientos veinticinco unidades tributarias (2.625 U.T.), los cuales se deriven únicamente de las actividades agrícolas, pecuarias, pesqueras o piscícolas a nivel primario, salvo lo dispuesto en el Decreto de Exoneración N° 838 del 31/05/2000
3. Las personas naturales que tengan base fija en el territorio nacional, están obligadas a presentar declaración definitiva conforme a los enriquecimientos obtenidos dentro y fuera del país atribuible a dicha base fija, en caso de las personas naturales no residentes, están

---

<sup>70</sup> Ley N°38.628

obligados al cumplimiento de este deber formal cualquiera que sea el monto de sus enriquecimientos.

4. Todas aquellas personas jurídicas (empresas) incluyendo a las que se dedican a actividades mineras y de hidrocarburos, están obligadas a presentar declaración definitiva por los enriquecimientos netos o pérdidas que obtengan durante el ejercicio.

Las personas naturales y los contribuyentes asimilados a éstas pagarán impuesto por su enriquecimiento global neto anual con base en la siguiente tarifa expresada en unidades tributarias (U.T.):

- 1 Por la fracción comprendida hasta 1.000,00- 6,00%
- 2 Por la fracción que exceda de 1.000,00 hasta 1.500,00- 9,00%
- 3 Por la fracción que exceda de 1.500,00 hasta 2.000,00 -12,00%
- 4 Por la fracción que exceda de 2.000,00 hasta 2.500,00 -16,00%
- 5 Por la fracción que exceda de 2.500,00 hasta 3.000,00 -20,00%
- 6 Por la fracción que exceda de 3.000,00 hasta 4.000,00 -24,00%
- 7 Por la fracción que exceda de 4.000,00 hasta 6.000,00 -29,00%
- 8 Por la fracción que exceda de 6.000,00 -34,00%.

En los casos de los enriquecimientos obtenidos por personas naturales no residentes en el país, el impuesto será del 34%.

## CAPITULO 8: CUADROS COMPARATIVOS ENTRE LOS DISTINTOS PAISES DE AMERICA LATINA<sup>71</sup>

### 8.1) Comparativo de aportes jubilatorios (A valores del 2008 )

	PARTICULARIDADES	PERSONAL	PATRONAL	TOPE MAXIMO DE APORTACION MENSUAL	TOPE EN MONEDA DE CADA PAIS	TOPE EN DOLARES
<b>ARGENTINA</b>	Para ingresos mayores a 268 \$A	11%	10,17% o 12,71%	8.711 \$A	8.711 \$A	2.170USD
<b>BRASIL</b>	De 465 a 965,67 \$R	8%	20%	3.218,90 \$R	3.218,90 \$R	1.939 USD
	De 965,68 a 1.609,45 \$R	9%				
	De 1.609,46 a 3.218,90 \$R	11%				
<b>CHILE</b>	Obrero	18,84%	0%	60 Unidades de Fomento, donde el valor de cada UF es \$CH 20.958,67	1.257.520,20 \$CH	2.683 USD
	Asalariados	20 a 30%				
<b>COLOMBIA</b>	Para ingresos mayores a 4 S.M.N.	4,875%	11,625%	25 veces el Salario Mínimo Mensual donde su valor es de 497.000 \$C	12.425.000 \$C	6.617 USD
	Para ingresos mayores a 16 S.M.N.	4,075 % a 4,875%				
<b>COSTA RICA</b>	Régimen general	2,67%	4,92%	N/A	N/A	N/A

<sup>71</sup> Asociación Internacional de Seguridad Social. [www.issa.int](http://www.issa.int).

Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

<b>PARAGUAY</b>	Régimen general	9 %	14% y 1,5% del Estado*	1.408.863 guaraníes.	1.408.863 guaraníes.	299 USD
<b>PERU</b>	Régimen general	13 %	0%	7.306,96 nuevos soles	7.306,96 nuevos soles	2.626USD
<b>VENEZUELA</b>	Sector publico y miembros de cooperativas	2 %	4,75%	5 veces el Salario Mínimo Urbano donde su valor es de 967.5 bolívares	4.838 bolívares	1.125 USD
	Sector privado	4%	entre 11% y 13%			
<b>URUGUAY</b>	Régimen general	15%	7,5 %	59.414 \$U	59.414 \$U	3.026 USD

Mexico: al ser un sistema sustitutivo se cierra el régimen público pasando a cotizar por el sistema privado.

## 8.2) Comparativo de características generales de países de América Latina

	REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL	SEGURO SOCIAL	CUENTAS INDIVIDUALES	REGIMENES ESPECIALES	ASISTENCIA SOCIAL	PROCEDENCIA DE LOS FONDOS	PRESTACIONES	ORGANISMOS REGULADORES
ARGENTINA	Publico	Asalariados y trabajadores independientes de 18 años de edad o más; trabajadores domésticos; trabajadores ocasionales con ingresos declarados de 12.000 pesos o menos en el año anterior. La afiliación voluntaria sólo es posible para miembros de cooperativas, oficiales de sindicatos, el clero, asegurados por sistemas profesionales provinciales y amas de casa. Exclusiones: personal de las fuerzas armadas y de seguridad, personal policial, profesionales contratados en el exterior y que trabajan en el país por un período menor a 2 años y que están asegurados en otro país.	Idem. Seguro Social	Fuerzas armadas y de seguridad y personal policial, empleados públicos de algunas provincias y municipalidades, algunos otros grupos de trabajadores incluyendo profesores, empleados del ministerio de relaciones exteriores, investigadores y autoridades judiciales	Personas en estado de indigencia e inválidos	Del asegurado, del trabajador independiente, del empleador y del Gobierno.	Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia, Subsidio por desempleo, Subsidio por enfermedad, Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Asignaciones familiares, Asistencia médica para la tercera edad. Nota: Por ley, es el empleador quien debe abonar la remuneración mensual del trabajador enfermo o accidentado; las prestaciones médicas serán cargo del seguro social.	Secretaría de Seguridad Social, Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) y la Comisión Nacional de Pensiones Asistenciales, Superintendencia de Servicios de Salud, Secretaría de Seguridad Social y La Superintendencia de Asseguradoras de Riesgos del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ANSES y El Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores.
BRASIL	Publico	Asalariados de la industria y comercio, agricultura; trabajadores rurales; personal doméstico, algunas clases de trabajadores ocasionales, funcionarios públicos electos y trabajadores independientes. Afiliación voluntaria para estudiantes, amas de casa, desempleados y otras categorías	N/A	Empleados públicos y personal militar.	Personas de bajos ingresos, de edad avanzada o discapacitados.	Del asegurado, del trabajador independiente, el empleador, del Gobierno.	Jubilación Especial, Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia, Pensión de sobrevivientes de prisioneros, Subsidio por desempleo, Auxilio por reclusión, Subsidio por enfermedad, Subsidio por maternidad, Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Asignaciones familiares,	Ministerio de Previsión Social, Instituto Nacional de Seguridad Social, Ministerio de salud, El Ministerio de Trabajo y Empleo.
CHILE	Mixto	Obreros y trabajadores independientes con ingresos menores a 3 veces el salario mínimo mensual.	Asalariados. La afiliación obligatoria, además, se extenderá progresivamente a partir del 2012 a los trabajadores independientes. Afiliación voluntaria para trabajadores que coitizaron al seguro social antes del 1 de enero de 1983.	Empleados particulares, ferroviarios, marinos mercantes, trabajadores portuarios, Fuerzas Armadas, empleados públicos y personal policial.	Residentes de Chile	Del Asegurado, del trabajador independiente, del empleador, del Gobierno	Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia, Subsidio por desempleo, Prestaciones por enfermedad y maternidad, Accidentes de trabajo, Asignaciones familiares, Subsidios previsionales para trabajadores jóvenes	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Superintendencia de Seguridad Social, Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), El Instituto de Normalización Previsional, Cuentas Individuales de Cesantía, Ministerio de Salud, LA Superintendencia de Salud, Fondo Nacional de Salud, Instituciones Privadas de Salud.

## Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

	REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL	SEGURO SOCIAL	CUENTAS INDIVIDUALES	REGIMENES ESPECIALES	ASISTENCIA SOCIAL	PROCEDENCIA DE LOS FONDOS	PRESTACIONES	ORGANISMOS REGULADORES
COLOMBIA	Paralelo (reforma parametricamente el sistema publico, es decir que crea un nuevo sistema privado y los 2 cumplen entre si)	Asalariados, incluyendo empleados públicos, trabajadores domésticos y nuevos empleados de la compañía estatal de petróleo (Ecopetrol), y trabajadores independientes. Están excluidos los trabajadores agrícolas en ciertas regiones. La afiliación voluntaria es posible. El asegurado puede optar por el régimen de seguro social o de cuentas individuales y traspasarse cada 5 años, hasta los últimos 10 años previos a la jubilación.	Idem. Seguro Social	Empleados de la compañía estatal de petróleo (Ecopetrol) ingresados antes del 30 de enero de 2003, personal docente, militares y policía nacional.	N/A	Del asegurado, del empleador y del Gobierno.	Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia, prestaciones por enfermedad, maternidad y paternidad, Accidentes de Trabajo, Subsidio por desempleo, Asignaciones Familiares.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto de Seguros Sociales, Superintendencia Bancaria, Superintendencia de Salud, Superintendencia para Subsidios Familiares.
COSTA RICA	Mixto	Todos los trabajadores asalariados del sector publico y privado y trabajadores independientes.	Asalariados del sector publico y privado.	Profesores y el Magisterio Nacional y el Poder Judicial.	N/A	Del Asegurado, del Trabajador independiente, del Empleador, del Gobierno. A las cuentas individuales las financia el Asegurado y el Empleador	Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia, prestaciones de enfermedad y maternidad, asignaciones familiares.	Caja Costarricense de Seguro Social, Superintendencia de Pensiones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
MEXICO	Sustitutivo ("cierra" el sistema publico, es decir que no permite nuevos afiliados y los sustituye por uno privado)	Asalariados, 3 miembros de cooperativas de producción, agrícolas y de crédito cubiertos por el programa de seguro social antes de 1997.	Todos los trabajadores que ingresan al mercado laboral después del 1ero de enero de 1997: miembros de sociedades cooperativas, y productores de caña de azúcar. Afiliación voluntaria para empleados públicos con acuerdos con el Instituto de Seguridad Social, trabajadores independientes y domésticos, empleadores, agricultores arrendatarios, miembros de comunidad cooperativas agrícolas y pequeños terratenientes.	Trabajadores petroleros, empleados públicos y personal militar.	N/A	Del asegurado, del empleador y del Gobierno.	Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia, accidente de trabajo, asignaciones familiares	Instituto Mexicano de Seguridad Social, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONISAR), Instituto Mexicano de Seguridad Social

## Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL	SEGURO SOCIAL	CUENTAS INDIVIDUALES	REGIMENES ESPECIALES	ASISTENCIA SOCIAL	PROCEDENCIA DE LOS FONDOS	PRESTACIONES	ORGANISMOS REGULADORES
Publico	Asalariados, incluyendo empleados de entidades estatales descentralizadas y de empresas mixtas, y aprendices	N/A	Empleados públicos (incluyendo funcionarios, personal policial y militar y maestros de escuelas públicas), ferroviarios, bancarios, parlamentarios electos, empleados de municipalidades, empleados de Itaipu (la compañía nacional de electricidad) y trabajadores domésticos.	N/A	Del asegurado, del empleador y del Gobierno.	Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia, prestaciones de enfermedad y maternidad, accidente de trabajo.	Instituto de Previsión Social
PARAGUAY							
Paralelo (reforma parametricamente el sistema publico, es decir que crea un nuevo sistema privado y los 2 cumplen entre si)	Trabajadores y asalariados de los sectores privados y públicos, empleados de empresas cooperativas y propiedad de los trabajadores, profesores, artistas, personal domésticos, trabajadores marítimos, periodistas, cuerosos independientes.	Empleados del sector privado y público.	Pescadores, militares y policías.	A filiación voluntaria para ciertos trabajadores independientes y personas económicamente activas, pero que no están actualmente en empleo cubierto (al menos 18 meses de seguro previo es requerido) y las amas de casa.	Del asegurado, del empleador y del Gobierno.	Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia, prestaciones de enfermedad y maternidad, accidente de trabajo	Contraloría General de la República, La Oficina de Normalización Previsional, Oficina de Normalización Previsional, La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, Superintendencia de Bancos y Seguros, Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs), Seguro Social de Salud, Contraloría General de la República, La Oficina de Normalización Previsional
PERÚ							
Publico	Empleados del sector público y privado, miembros de cooperativas, personal doméstico, trabajadores temporales y ocasionales.	N/A	Fuerzas armadas	N/A	Del asegurado, del trabajador independiente, del empleador, del Gobierno.	Prestaciones por vejez, prestaciones de enfermedad y maternidad, subsidio por desempleo, asignaciones familiares.	Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, Instituto Venezolano del Seguro Social, Instituto Nacional de Laborales,
VENEZUELA							
Mixto	Asalariados y trabajadores independientes, incluyendo trabajadores rurales y domésticos.	Asalariados y trabajadores independientes, incluyendo trabajadores rurales y domésticos.	Trabajadores bancarios, notarios, graduados universitarios, y personal de las fuerzas armadas y policial.	Personas de bajos recursos de edad avanzada o discapacitadas.	Del asegurado, del empleador y del Gobierno.	Prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia, prestaciones por enfermedad y maternidad, accidente de trabajo, subsidio por desempleo, asignaciones familiares.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Banco de Previsión Social, Banco Central del Uruguay, Administradoras de Fondos de Pensiones (AFAPs)
URUGUAY							

### 8.3) Prestaciones a la invalidez, vejez y sobrevivencia – Seguro Social

		INVALIDEZ	VEJEZ	SOBREVIVENCIA	OTROS
ARGENTINA	REQUISITOS	1) Pensión de invalidez: no haber alcanzado la edad normal de pensión de vejez, ser cotizante regular o irregular con derecho, disminución de la capacidad de ingreso del 66% o más.	1) Prestación de vejez básica: Hombres 65 años de edad o mujeres 60 años. Años de cotización y servicio entre 30 y hasta 45 años. La edad de jubilación y los años de cotización y servicio exigidos se reducen por hasta 10 años por trabajos peligrosos o insalubres.	El causante fallecido debe ser pensionado o cotizante regular o irregular con derecho.	Subsidio de gastos de sepelio
		2) Pensión de invalidez en edad avanzada: disminución de la capacidad de ingreso del 66% o más y tener 65 años de edad o más.	2) Prestación compensatoria: 65 años de edad (hombres) o 60 (mujeres) con 30 años de cotizaciones y servicios. La prestación se percibe si se acreditan cotizaciones anteriores a junio de 1994.		
		3) Pensión de invalidez no contributiva: Residentes en Argentina inválidos y en estado de indigencia.	3) Prestación adicional: Hombres 65 años de edad o mujeres 60 años y 30 años de cotización y servicio. La prestación se percibe si se acreditan cotizaciones posteriores a junio de 1994.		
			4) Prestación de vejez en edad avanzada: 70 años de edad con un mínimo de 10 años de servicios con aportes, de los cuales al menos 5 deben haber sido trabajados durante los últimos 8 años anteriores al cese de la actividad.		
			5) Pensión de vejez no contributiva: Residentes en Argentina en estado de indigencia de 70 años de edad o más.		
	COBERTURA	1) Pensión de invalidez: La pensión es equivalente a 70% (cotizante regular) o 50% (cotizante irregular) del promedio de los ingresos durante los 5 años anteriores a la declaración de invalidez. La pensión de invalidez mínima es de 770 \$A por mes y la máxima son 5.646 \$A	1) Prestación básica de vejez: La pensión mensual es de 326 pesos.	1) Pensión de sobreviviente: Ella viudola o conviviente sin otros derechohabientes recibe 70% de la prestación de referencia del causante o de la pensión que percibía el causante; ella viudola o conviviente con hijos recibe el 50%. Estos porcentajes son del promedio de los ingresos del fallecido en los 5 años anteriores al fallecimiento.	Pago único de 1.000 \$A pagadero a los derechohabientes.
2) Pensión de invalidez en edad avanzada: La prestación mensual es equivalente a 70% de la pensión básica de vejez más la prestación compensatoria y adicional que corresponda.	2) Prestación compensatoria: La pensión mensual es equivalente a 1,5% del promedio de los ingresos mensuales del asegurado actualizados de los últimos 10 años, por las cotizaciones realizadas antes de julio de 1994.	2) Pensión de huérfano: Cada hijo derechohabiente recibe 20% de la pensión o de la prestación de referencia del causante. En ausencia de viudola o conviviente, la pensión de sobreviviente se divide en partes iguales entre los hijos.			
3) Pensión de invalidez no contributiva: La pensión mensual es de 539 \$A (70% de la pensión mínima de 770 \$A).	3) Prestación adicional: La pensión mensual es equivalente a 1,5% del promedio de los ingresos mensuales actualizados de los últimos 10 años, por cada año de cotizaciones realizadas después de julio de 1994.				
	4) Prestación de vejez en edad avanzada: La pensión mensual es equivalente a 70% de la pensión básica de vejez más la prestación compensatoria y anticipada. Tiene mínimo y máximo				
	5) Pensión de vejez no contributiva: La pensión mensual es de 539 \$A (70% de la pensión mínima de vejez de 770 \$A).				

## Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

		INVALIDEZ	VEJEZ	SOBREVIVENCIA	OTROS
<b>BRASIL</b>	REQUISITOS	Pensión de invalidez: El asegurado debe ser evaluado con una incapacidad permanente para el trabajo y debe tener al menos 12 meses de cotizaciones. No se exige período de cotización si la invalidez es producto de un accidente y debe ser evaluado con una incapacitados y tener un ingreso familiar por capita inferior al 25% del salario mínimo.	<p>1) Pensión a la vejez: Hombres 65 años de edad. Mujeres: 60 años. Estas edades son para asalariados y trabajadores independientes urbanos, trabajadores rurales, Hombres 60 años de edad y Mujeres 55 años.</p> <p>2) Pensión por retiro anticipado: 65 años de edad, sin trabajo remunerado y con un ingreso familiar por capita inferior al 25% del salario mínimo.</p> <p>3) Pensión Contributiva: Hombres menos 35 años de cotizaciones, mujeres 30 años de cotizaciones. Para trabajos arduos, el periodo de cotización es de 15 a 25 años.</p>	<p>El causante fallecido era pensionista o asegurado.</p> <p>Pensión de sobrevivientes de prisionero, el asegurado es prisionero.</p>	N/A
	COBERTURA	La pensión mensual es equivalente a 100% del promedio de los ingresos; 100% del salario mínimo para trabajadores rurales.	<p>1) Pensión por edad: La pensión mensual es equivalente a 70% del promedio de los ingresos más 1% del promedio de los ingresos por cada año de cotización, hasta el 100%. El ingreso mínimo mensual considerado para el cálculo del beneficio es igual al salario mínimo mensual (465 \$R) y el ingreso máximo son 3.218,9 \$R</p> <p>2) Pensión por tiempo de cotización: La pensión mensual es equivalente a 100% del promedio de los ingresos del asegurado.</p> <p>3) Pensión proporcional: Para personas aseguradas antes del 16 de noviembre de 1998, la pensión mensual es igual a 70% del ingreso promedio más 5% del ingreso promedio por cada año de cotización adicional, hasta el 100%.</p>	<p>1) Pensión de sobrevivientes: La pensión mensual es equivalente a 100% de la pensión que percibía o tenía derecho a percibir el causante fallecido; 100% del salario mínimo para trabajadores rurales.</p> <p>2) Pensión de sobrevivientes de prisioneros: La pensión mensual es equivalente a 100% de la pensión de invalidez que hubiese tenido derecho a percibir el asegurado; 100% del salario mínimo para trabajadores rurales.</p>	N/A

## Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

		INVALIDEZ	VEJEZ	SOBREVIVENCIA	OTROS
<b>CHILE</b>	<b>REQUISITOS</b>	1) Pensión de invalidez: Obreros deben ser evaluados con una invalidez total o parcial. Hombres menores de 65 años de edad y las mujeres de 60 años al inicio de la invalidez. Adicionalmente, deben tener al menos 50 semanas de cotizaciones incluyendo al menos 40% de las semanas de cotizaciones en los últimos 5 años y 50% de las semanas desde la cobertura inicial (la última condición no se aplica a personas con al menos 400 semanas de cotizaciones). Para los asalariados hombres se requiere menores de 65 años de edad y para mujeres 60 años de edad, deben ser evaluados como 2/3 inválidos con al menos 3 años de cotizaciones.	1) Pensión de vejez para obreros: Los hombres deben tener 65 años de edad con al menos 1.040 semanas de cotizaciones; mujeres 60 años de edad con al menos 520 semanas de cotizaciones. Pensión para Asalariados: Los hombres deben tener 65 años de edad con al menos 10 años de cotizaciones; mujeres 60 años de edad con al menos 10 años de cotizaciones.	1) Si el causante fallecido era obrero, debe haber cotizado al menos 400 semanas; o al menos 50 semanas incluyendo al menos 40% de las semanas en los últimos 5 años y el 50% de las semanas desde el inicio de la cobertura (la última condición no se aplica a mujeres). Si el causante fallecido era asalariado, deben tener al menos 3 años de cotizaciones.	1) Prestación por niño: Mujeres con 65 años de edad o más, que reciben una pensión de sobrevivientes del régimen de seguro social y que tuvieron hijos o adoptaron al menos un hijo en su vida, han sido residentes en Chile durante al menos 20 años y se jubilaron después del 1 de julio 2009 y no tienen derecho a una pensión
		2) Pensión básica de invalidez solidaria: Entre 18 y 64 años de edad con al menos 5 años de residencia en Chile en los últimos 6 años, ser evaluado como una incapacidad y no tener derecho a una pensión. La familia del pensionista debe formar parte del 50% de la población mas pobre determinado por un censo.	2) Pensión no contributiva: 65 años de edad con al menos 20 años de residencia en Chile, incluyendo al menos 4 en los últimos 5 años y no reunir los requisitos para una pensión. La familia del pensionista debe formar parte del 50% de la población mas pobre (sera aumentado a 60% a circa de 2012) determinado por un censo.		2) Subsidio por sepelio
	<b>COBERTURA</b>	1) Pensión de invalidez: Por una invalidez total, obreros reciben una pensión mensual equivalente a 50% del salario base más 1% de los salarios por cada 50 semanas de cotizaciones que superen las 500 semanas. Por una invalidez parcial, 50% de la pensión por invalidez total es pagadera. Asalariados reciben una pensión mensual equivalente a 70% del salario base más 2% por cada año de cotización que supere los 20 años.	1) Pensión de vejez: Obreros reciben una pensión mensual equivalente a 50% del salario base más 1% de los salarios por cada 50 semanas de cotizaciones que superen las 500 semanas. El salario base es el promedio mensual de salarios durante los últimos 5 años con los 2 primeros años reajustados según cambios en los salarios. Empleados reciben una pensión mensual equivalente a 0,029% del salario base multiplicado por los años de cotizaciones.	1) Pensión de sobrevivientes: La pensión mensual pagadera a la viuda de un obrero de cualquier edad o viudo inválido a cargo equivalente a 50% del salario base (50% de la pensión de invalidez pagadera al fallecido) y en caso de no haber hijos la pensión de viudez asciende al 60%. Cada huérfano recibe 20% del salario base o de la pensión media del año anterior. La madre de hijos no matrimoniales del fallecido recibe el 60% de la pensión de viudez. La pensión cesa en caso de nuevo matrimonio. Dote, monto 2 años de la pensión.	1) Prestación por niño: Una prestación es pagadera por cada hijo nacido o adoptado
		2) Pensión básica solidaria de invalidez: La pensión es de 75.000 pesos al mes.	2) Pensión solidaria básica de vejez: 75.000 pesos al mes.	2) Pensión de sobrevivientes (empleados): La pensión de la viuda de cualquier edad o viudo inválido a cargo con hijos es del 50% del salario base (promedio mensual de los ingresos en los últimos 5 años) o de la pensión del asegurado; si no existen hijos, asciende al 60%. Cada huérfano recibe el 15% del salario base o de la pensión media del año anterior. La madre de hijos no matrimoniales del fallecido recibe el 60% de la pensión de la	2) Subsidio de sepelio: El subsidio es igual a 3 veces el ingreso mínimo mensual considerado para el cálculo del subsidio de sepelio (319.305 pesos).

		INVALIDEZ	VEJEZ	SOBREVIVENCIA	OTROS
<b>COLOMBIA</b>	<b>REQUISITOS</b>	1) Pensión de invalidez: Si el asegurado es menor de 20 años de edad, debe tener una pérdida del 50% de la capacidad normal de ingreso y al menos 26 semanas de cotizaciones en el año previo a la invalidez. Si el asegurado tiene 20 años de edad o más, debe tener al menos 50 semanas de cotizaciones en los últimos 3 años y cotizaciones durante al menos 20% del tiempo transcurrido entre los 20 años y el inicio de la invalidez.	1) Pensión de vejez: Hombres, 60 años de edad, mujeres 55 años con al menos 1.050 semanas de cotizaciones. Pensión especial: 50 a 55 años de edad con al menos 1.050 semanas de cotizaciones para ciertas tareas peligrosas, en conformidad con los requisitos especificados para adquisición.	Si el causante fallecido era menor de 20 años de edad, debe haber tenido al menos 50 semanas de cotizaciones al fallecer. Si el fallecido tenía 20 años de edad o más, debe haber tenido al menos 50 semanas de cotización en los últimos 3 años y cotizaciones durante al menos 25% del tiempo transcurrido entre los 20 años y su muerte si fue causada por enfermedad; 20% si la muerte fue causada por un accidente.	Subsidio de sepelio
		2) Asignación de invalidez: El asegurado no reúne los requisitos para la pensión de invalidez.	2) Asignación de vejez: Si el asegurado no reúne los requisitos para la pensión de vejez		
<b>COLOMBIA</b>	<b>COBERTURA</b>	Pensión de invalidez: Para un grado de invalidez mayor de 66%, la pensión es igual a 54% del salario base mensual más 2% por cada 50 semanas de cotizaciones que superan las 800 semanas. Para un grado de invalidez de entre el 50% y el 66%, la pensión es igual a 45% del salario base mensual más 1,5% por cada 50 semanas de cotizaciones que superan las 500 semanas. (El seguro de invalidez complementa el saldo de la cuenta individual en caso que éste sea insuficiente para financiar la pensión por incapacidad permanente.)	1) Pensión de vejez: La pensión varía desde el 55% al 65% del salario base mensual más 1,5% por cada 50 semanas de cotizaciones, hasta 80% del salario base mensual. El salario base mensual esta basado en los ingresos promedios del asegurado en los últimos 10 años antes de percibir la pensión.	1) Pensión de sobrevivientes: La pensión es igual a 45% del salario base mensual más 2% por cada 50 semanas de cotizaciones que superan las 500 semanas, hasta 75% del salario base mensual. (El seguro de sobrevivientes complementa el saldo de la cuenta individual en caso que éste sea insuficiente para financiar la pensión de	El costo del sepelio es pagado hasta el valor de la pensión de vejez mensual o el último ingreso, pero no debe ser menor a 5 veces ni mayor a 10 veces el salario mínimo mensual.
			2) Asignación de vejez: Una asignación es pagadera	2) Pensión de huérfano: Cada huérfano menor de 18 años de edad (25 si es estudiante y sin límite si es inválido) recibe 20% de la pensión del causante fallecido; 30% si es huérfano de padre y madre. (El seguro de sobrevivientes complementa el saldo de la cuenta individual en caso que éste sea insuficiente para financiar la pensión de sobrevivientes.)	

## Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

		INVALIDEZ	VEJEZ	SOBREVIVENCIA	OTROS
COSTA RICA	REQUISITOS	1) Pensión de invalidez: tener una pérdida de 66,7% de la capacidad de ingresos; haber aportado al menos 180 cotizaciones mensuales cualquiera se la edad; haber aportado al menos 12 meses durante 24 meses antes al inicio de la incapacidad, se ésta ocurre antes de los 48 años, o haber cotizado un mínimo de 24 meses durante los últimos 48 meses, si ocurre a los 48 o mas años de edad.	1) Pensión de vejez: 62 años los hombres con al menos 462 meses de cotizaciones; 60 años las mujeres con al menos 450 meses de cotizaciones; 65 años de edad para ambos con al menos 300 meses de cotizaciones.	Pensiones de sobrevivientes: el causante fallecido percibía o tenía derecho a una pensión de vejez o invalidez, tenía al menos 12 meses de cotizaciones en los últimos 24 meses o tenía un total de al menos 180 meses de cotizaciones.	N/A
		2) Pensión de invalidez proporcional: tener una pérdida de 66,7% de la capacidad de ingresos, tener al menos 60 meses de cotizaciones y no reunir los requisitos para una pensión de invalidez.	2) Pensión anticipada: 62 años de edad los hombres y 60 años de edad las mujeres con al menos 300 meses de cotizaciones.		
		3) Pensión de invalidez no contributiva: Pagadera a personas mayores de 65 años de edad, viviendo por debajo de la línea de pobreza, inválidos, viudas con hijos menores de 18 años de edad o inválidos de cualquier edad, viudas sin dependientes mayores de 50 años de edad y huérfanos menores de 18 años de edad.	3) Pensión de vejez proporcional: 65 años de edad con al menos 180 meses de cotizaciones pero no más de 300 meses de cotizaciones.		
	COBERTURA	1) Pensión de invalidez: La pensión está basada en el período total de cotizaciones y los ingresos promedio. Los ingresos promedio en los últimos 60 meses determinan la base de la pensión básica (desde 43% a 52,5%). La pensión básica es entonces incrementada por 0,0835% por cada mes de cotización que supera los 240 meses. La base del pension pensión básica es aplicada a los ingresos promedios en los últimos 240 meses de trabajo. Si el asegurado tiene menos de 240 meses de cotizaciones, el período total de cotización es utilizado.	1) Pensión de vejez: La pensión está basada en el período total de cotizaciones y los ingresos promedio. Los ingresos promedio en los últimos 60 meses determinan la base de la pensión básica (desde 43% a 52,5%). La pensión básica es entonces incrementada por 0,0835% por cada mes de cotización que supera los 240 meses. La base del pension pensión básica es aplicada a los ingresos promedios en los últimos 240 meses de trabajo.	1) Pensión de sobrevivientes: El/la viudo/a o conviviente menor de 50 años de edad recibe el 50% de la pensión que percibía o tenía derecho a percibir el causante fallecido; 60% si es mayor de 50 y menor de 60 años de edad; 70% si es mayor de 60 años	N/A
		2) Pensión de invalidez proporcional: La pensión es equivalente a la pensión de invalidez que el asegurado hubiera percibido si reunía los requisitos para una pensión de invalidez normal multiplicados por el número de cotizaciones y dividido por el número de cotizaciones requeridas por ley.	2) Pensión anticipada: La pensión es reducida por 1,75% por cada trimestre de jubilación antes de cumplir la edad normal para percibir la pensión de vejez.	2) Pensión de huérfano: Cada huérfano derechohabiente recibe el 30% de la pensión que percibía o tenía derecho a percibir el causante fallecido; 60% si es huérfano de padre y madre.	
		3) Pensión de invalidez no contributiva: Una pensión mensual de 50.000 colones. La pensión se incrementa de 10% por 1 dependiente, 20% por 2 dependientes y de 30% por 3 o más dependientes.	3) Pensión de vejez proporcional: La pensión es calculada de la misma manera que la pensión de vejez y multiplicada por un coeficiente resultante de la división del número de cotizaciones y 300.	3) Otros sobrevivientes con derecho: En la ausencia de ella viudola y huérfanos, cada padre y hermano a cargo recibe 20% de la pensión que percibía o tenía derecho a percibir el causante fallecido; los derechohabientes mayores de 55 años de edad reciben 60%.	

		INVALIDEZ	VEJEZ	SOBREVIVENCIA	OTROS
MEXICO	REQUISITOS	Pension de Invalidez: El asegurado debe ser evaluado con una reducción de la capacidad de ingresos habitual de 50% y tener 150 semanas de cotizaciones. Se permite ejercer otra profesión.	1) Vejez: 65 años de edad con al menos 500 semanas de cotizaciones.	El causante fallecido era pensionista o tenía 150 semanas de cotizaciones al fallecer. El fallecimiento no puede deberse a un accidente de trabajo.	1) Asignación por asistencia continua: pagadera si el asegurado requiere la asistencia continua de otra persona para el funcionamiento diario.
			2) Vejez anticipada: 60 a 64 años de edad con al menos 500 semanas de cotizaciones.		2) Subsidio de Sepelio: el causante fallecido tenía al menos 12 semanas de cotización en los últimos 9 meses, o era pensionista al fallecer.
			3) Pensión por asegurado desempleado: 60 a 64 años de edad con al menos 500 semanas de cotizaciones y que no ha podido encontrar empleo adecuado.		
	COBERTURA	La prestación mensual es equivalente a 35% del promedio de los salarios de las últimas 500 semanas de cotizaciones	1) Vejez: La pensión mensual es un porcentaje variable (inversamente proporcional a los ingresos) de los ingresos en las últimas 250 semanas de cotizaciones, más un incremento por año de cotización que supera las 500 semanas. Se incrementa la pensión de 15% si el asegurado es declarado como necesitando asistencia.	1) Pensión de sobrevivientes: La pensión mensual es equivalente a 90% de la pensión acumulada pagada o pagadera al causante fallecido.	1) Suplemento por asistencia permanente: 20% de la pensión puede ser pagadero a ella viudola o conviviente.
			2) Pensión por asegurados desempleados: Calculada de la misma manera que la pensión de vejez	2) Pensión de huérfanos: 20% de la pensión del causante fallecido por cada huérfano menor de 16 años de edad (25 años si es estudiante y sin límite si es inválido); 30% si es huérfano de padre y madre. Cuando los derechos cesan, los huérfanos reciben una prestación final igual a 3 meses de la pensión del causante fallecido.	2) Subsidio de sepelio: Un pago único equivalente a 2 meses del salario mínimo mensual en la Ciudad de México
				3) Otros dependientes con derecho: A falta de viudola, conviviente o hijos, 20% de la pensión del causante fallecido es pagadera por cada dependiente derechohabiente.	3) Suplemento por asistencia permanente: 20% de la pensión puede ser pagadero a ella viudola o conviviente.

## Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

		INVALIDEZ	VEJEZ	SOBREVIVENCIA	OTROS
PARAGUAY	REQUISITOS	El asegurado debe ser evaluado con una pérdida de 66,7% de la capacidad de ingresos y tener al menos 150 semanas de cotizaciones si el asegurado es menor de 55 años de edad; 150 a 250 semanas si tiene entre 55 y 59 años de edad y entre 250 y 400 semanas si tiene entre 60 y 65 años de edad.	1) Vejez: 60 años de edad con al menos 25 años de cotizaciones.  2) Pensión anticipada: 55 años de edad con al menos 30 años de cotizaciones.	1) Prestación de sobrevivientes: Al fallecer, el causante fallecido era pensionista, o tenía al menos 750 semanas de cotizaciones.  2) Subsidio de sobrevivientes: El causante fallecido tenía menos de 750 semanas de cotizaciones.	Subsidio de sepelio: pagadera a la persona que corre con los gastos del sepelio.
	COBERTURA	La pensión mensual es equivalente a 50% del promedio de los ingresos en los últimos 36 meses anteriores al inicio de la incapacidad, más 1,5% del promedio de los ingresos por cada 50 semanas de cotizaciones que superan las 150 semanas, hasta 100%.	1) Pensión de vejez: La pensión mensual es equivalente a 100% del promedio de los ingresos.  2) Pensión anticipada: La pensión es equivalente a 80% del promedio de los ingresos más el 4% por cada año después de los 55 y hasta los 59 años de edad.	1) Pensión de sobrevivientes: La pensión es equivalente a 60% de la pensión percibida o que tenía derecho a percibir el causante fallecido. La prestación se divide en partes iguales entre ella viudola, o conviviente mayor de 40 años de edad y los hijos menores de 18 años de edad. Ella viudola o conviviente menor de 40 años de edad recibe un pago único equivalente a 3 veces la pensión percibida o que tenía derecho a percibir el causante fallecido.  2) Subsidio de sobrevivientes: Un pago único equivalente a un mes del salario mínimo mensual por cada año de cotización.	Subsidio de sepelio: Un pago único equivalente a 75 veces el salario mínimo diario.

		INVALIDEZ	VEJEZ	SOBREVIVENCIA	OTROS
PERU	REQUISITOS	1) Pensión de invalidez: El asegurado debe tener una pérdida de 66,7% de la capacidad de obtener ingresos y estar empleado al momento del inicio de la incapacidad; con al menos 36 meses de cotizaciones, incluyendo al menos 18 en los últimos 36 meses; al menos 12 meses de cotizaciones en los últimos 36 meses con un total de al menos 3 a 15 años de cotizaciones; o 15 años de cotizaciones o más.  2) Suplemento por asistencia continua: Pagadera si el asegurado requiere la asistencia continua de otra persona para el funcionamiento diario.	1) Pensión de vejez: 60 años de edad con al menos 20 años de cotizaciones.  años de cotizaciones los hombres o 50 años de edad con al menos 25 años de cotizaciones las mujeres; 55 años de edad con al menos 20 años de cotizaciones por despido colectivo.  3) Suplemento por asistencia continua: Pagadera si el asegurado requiere la asistencia continua de otra persona para el funcionamiento diario.	Pensión de sobrevivientes: al fallecer el asegurado percibía o tenía derecho a percibir una pensión.	Subsidio de sepelio: El fallecido tenía 3 meses de cotización antes del fallecimiento o un total de 4 meses de cotización en las 6 meses anteriores al fallecimiento
	COBERTURA	1) Pensión de invalidez: La pensión es equivalente a 50% del salario de referencia más 1,5% por cada año de cotización excedente de 3 años. En caso de 1 a 3 años de cotizaciones, 16,7% de los ingresos promedios por cada año es pagadero.  2) Suplemento por asistencia permanente: Un monto mensual equivalente al salario mínimo (550 nuevos soles)	1) Pensión de vejez: Para los hombres y mujeres nacidos después del 31 de diciembre de 1946, reciben entre 30% y 45% del promedio de ingresos en los últimos 60 meses de acuerdo a la edad del asegurado al 14 de junio de 2002 (30% si es menor de 31 años, 35% de 31 a 39 años, 40% de 40 a 49 años o 45% si es mayor de 49 años) más un 2% por cada año adicional de cotización excedente a 20 años, hasta 100%. Para los hombres nacidos después del 18 de diciembre de 1932 y las mujeres nacidas después del 18 de diciembre de 1937 pero no después del 31 de diciembre de 1946, reciben 50% del  2) Pensión anticipada: La pensión es reducida en un 4% por cada año de retiro anterior a la edad normal de retiro.  3) Suplemento por asistencia continua: Un monto mensual equivalente al salario mínimo.	1) Pensión de sobrevivientes: La pensión es del 50% de la pensión que percibía o tenía derecho a percibir el causante fallecido al fallecer, pagadera a la viuda o viudo a cargo mayor de 60 años o inválido.  2) Pensión de huérfanos: 50% de la pensión que percibía o tenía derecho a percibir el causante fallecido al fallecer, pagadera a los menores de 18 años (21 años si es estudiante, sin límite si es inválido).	Se paga hasta 6 veces el salario mínimo

## Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

	INVALIDEZ	VEJEZ	SOBREVIVENCIA	OTROS	
<b>URUGUAY</b>	<b>REQUISITOS</b>	1) Pensión de invalidez permanente: Incapacidad para cualquier empleo y tener un grado evaluado de incapacidad del 66%. Si la incapacidad es producto de un accidente no hay requisitos. Alternativamente, se requieren 2 años de servicios reconocidos anteriores a la invalidez para empleados mayores de 26 años y para empleados menores de 26 años se requiere al menos 6 meses de servicios. La cobertura se extiende por 2 años luego de la finalización del empleo si el asegurado tiene al menos 10 años de servicios.	Pensión de sobrevivientes: El causante fallecido tenía empleo; beneficiario de prestaciones por invalidez parcial, enfermedad, maternidad o riesgos del trabajo; desocupado y percibía prestaciones de desempleo; o murió dentro de los 12 meses de la cesación de la prestación por desempleo. La cobertura se extiende por 12 meses luego de la finalización del empleo, o sin límite si el asegurado tiene al 10 años de cotizaciones.	Subsidio de sepelio	
		2) Prestación de incapacidad parcial: Incapacidad para su empleo corriente y tener un grado evaluado de incapacidad del 50% al 66%. Si la incapacidad es producto de un accidente no hay requisitos. Alternativamente, se requieren 2 años de servicios reconocidos anteriores a la invalidez para empleados mayores de 26 años y para empleados menores de 26 años se requiere al menos 6 meses de servicios. La prestación es pagada temporalmente y sujeta a re-evaluaciones de incapacidad para trabajar.			2) Pensión diferida: Con al menos 35 años de servicios, la pensión se incrementa por cada año diferido.
		3) Pensión no contributiva: Debe ser evaluado con una incapacidad total y permanente, con bajos ingresos y tener al menos 15 años de residencia en el Uruguay.			3) Pensión por edad avanzada: 70 años de edad para ambos con al menos 15 años de cotizaciones. Los requisitos de edad son reducidos de acuerdo al número de años trabajados desde la edad de 69 años con al menos 17 años de cotizaciones a 65 años con al menos 25 años de cotizaciones. Se requiere el cese de actividad en el empleo actual. 4) Pensión no contributiva: 70 años de edad, evaluado como teniendo bajos recursos y con al menos 15 años de residencia en el Uruguay.
<b>COBERTURA</b>	1) Pensión de invalidez: La pensión mensual es equivalente a 65% del promedio de los ingresos de los 20 años antes del inicio de la incapacidad o el número total de años trabajados si es inferior a 20 años. 2) Pensión de invalidez parcial: La pensión es equivalente a 65% del promedio de los ingresos de los 20 años antes del inicio de la incapacidad o el número total de años trabajados si es inferior a 10 años. La prestación es pagadera por hasta 3 años. La pensión mínima mensual es de 3.821 pesos 3) Pensión no contributiva: 3.821 \$U por mes.	1) Pensión de vejez: Con al menos 35 años de cotizaciones, la pensión mensual es equivalente a 45% del promedio de los ingresos mensuales en los últimos 10 años o 45% de 105% del promedio de los ingresos mensuales en los mejores 20 años de ingresos (el monto inferior). Se aumenta la pensión de 1% por cada año de trabajo adicional entre 30 y 35 años; 0,5% por cada año que supere 35 años, hasta un tope de 2,5%; y 2% por cada año de trabajo después de los 60 años de edad si no se reúne los requisitos de cotización hasta cumplir 70 años de edad o reunir los requisitos.	Pensión de sobrevivientes: La pensión es equivalente a entre 66% y 75% de la pensión el causante fallecido percibía o tenía derecho a percibir, pagadera dependiendo del número de sobrevivientes.	El costo del sepelio hasta un máximo de 7.054 pesos.	
		2) Pensión diferida: La pensión es aumentada por 3% por cada año de trabajo después de los 60 años de edad con al menos 35 años de servicio, hasta un tope de 30%; 2% si el asegurado tiene menos de 35 años de servicio hasta cumplir 70 años de edad o reunir los requisitos.			3) Pensión por edad avanzada: La pensión mensual es equivalente a 50% del promedio de los ingresos del asegurado en los últimos 10 años, o 45% de 105% del promedio de los ingresos mensuales en los mejores 20 años de ingresos (el monto inferior) más 1% por cada año de trabajo que supere el requisito mínimo de años de servicio respectivo (de un mínimo de 15 a 25 años, hasta un tope de 14%).
		4) Pensión no contributiva: 2.916 \$U por mes.			

## Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

		INVALIDEZ	VEJEZ	SOBREVIVENCIA	OTROS
<b>VENEZUELA</b>	<b>REQUISITOS</b>	1) Invalidez: pagadera por la pérdida permanente o prolongada de más de 66,7% de la capacidad de trabajo con al menos 250 semanas de cotizaciones (reducido por 20 semanas de cotizaciones por cada año de edad inferior a 35 años), incluyendo al menos 100 semanas en los últimos 3 años antes del inicio de la incapacidad. No se requiere período de calificación si la incapacidad fue causada por un accidente.	1) Pensión de Vejez: 60 años de edad (hombres) o 55 años (mujeres), con al menos 750 semanas de cotizaciones. La edad de retiro es menor para trabajos insalubres y penosos. No se requiere el cese de actividad. La pensión es pagadera en el extranjero.	El causante fallecido reunía las condiciones para una pensión o era pensionista al fallecer. No se requiere período de calificación si la muerte fue causada por un accidente.	Subsidio por sepelio
		2) Incapacidad parcial: Pagadera por una pérdida de la capacidad de trabajo entre 25% y 66,7%.	2) Subsidio de vejez: 60 años de edad (hombre) o 55 años (mujeres) y el asegurado no reúne los requisitos para una pensión de vejez.		
		3) Suplemento de asistencia continua: pagadera si el asegurado requiere asistencia continua de otra persona para el funcionamiento diario.			
		4) Subsidio de invalidez: pagadera por un grado evaluado de incapacidad de entre 5% y 25%.			
	<b>COBERTURA</b>	1) Pensión de invalidez: La pensión mensual es equivalente al salario mínimo urbano más 30% del salario referencia y 1% de los ingresos por cada 50 semanas de cotizaciones que superan las 750 semanas.	1) Pensión de vejez: La pensión mensual es equivalente al salario mínimo urbano más 30% del salario referencia y 1% de los ingresos por cada 50 semanas de cotizaciones que superan las 750 semanas	1) Pensión de sobrevivientes: El/la viudo/a o conviviente derechohabiente recibe 40% de la pensión del causante fallecido. Las otras viudas o convivientes perciben un pago único equivalente a 2 años de pensión de viudez	La asignación no ha de ser mayor de 5 veces el salario mensual del asegurado.
		2) Incapacidad Parcial: Por un grado evaluado de incapacidad de entre 25% y 66,6%, un porcentaje de la pensión por invalidez total, es pagadera en proporción al grado de incapacidad.		2) Pensión de huérfanos: Cada huérfano menor de 14 años (18 años si es estudiante, sin límite es inválido) recibe 20% de la pensión del causante fallecido; huérfano de padre y madre recibe 40% de la pensión; y si hay dos o más huérfanos de padre y madre, cada uno recibe 20%.	
		3) Suplemento por asistencia continua: Hasta 50% de la pensión de invalidez es pagadera.	2) Subsidio de vejez: El subsidio es equivalente a 10% del total de los ingresos sujetos a seguro.	3) Otros sobrevivientes derechohabientes (en ausencia de los ante mencionados): Hermanos, hermanas y padres derechohabientes reciben un monto equivalente a 10% de los ingresos asegurados del causante fallecido.	
		4) Subsidio de invalidez: El subsidio es equivalente a 36 meses de la pensión de invalidez total multiplicado por el grado de incapacidad.			

8.4) Prestaciones a la invalidez, vejez y sobrevivencia – Capitalización Individual

	PRESTACIONES A LA INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA		SOBREVIVENCIA
	INVALIDEZ	VEJEZ	
REQUISITOS	<p>1) Pensión de invalidez: Pagadera por la pérdida de 66% de la capacidad de trabajo la cual no puede ser causada por un accidente de trabajo. La cobertura se extiende por 12 meses luego de la finalización del empleo si el asegurado tiene 6 meses de cotizaciones en el último año de empleo. La cobertura se extiende hasta los 65 años de edad para mujeres que están en empleo después de los 60 años de edad. 2) Pensión de invalidez parcial: Pagadera por una pérdida de la capacidad de trabajo de entre 50% y el 65%, la misma no puede ser causada por un accidente de trabajo. La cobertura se extiende por 12 meses luego de la finalización del empleo si el asegurado tiene 6 meses de cotizaciones en el último año de empleo. La cobertura se extiende hasta los 65 años de edad para mujeres que están en empleo después de los 60 años de edad.</p>	<p>1) Pensión de vejez: Hombres: 65 años de edad. Mujeres: 60 años de edad. Pensión a la vejez anticipada: Hombres 55 años o más. Mujeres: 50 años o más. 2) Pensión por retiro anticipado: hombres 55 años y mujeres 50 años con una pensión de al menos un 70% del promedio de los ingresos en los últimos 10 años y al menos igual a 150% de la pensión mínima de vejez.</p>	<p>1) El causante fallecido era afiliado activo o era pensionista al fallecer. La cobertura se extiende por 12 meses luego de la finalización del empleo si el asegurado tenía 6 meses de cotizaciones en el último año de empleo. La cobertura se extiende hasta los 65 años de edad para mujeres que están en empleo después de los 60 años de edad. 2) Prestación por niño: Mujeres con 65 años de edad o más, que reciben una pensión de sobrevivientes de una cuenta individual obligatoria y que tuvieron hijos o adoptaron al menos un hijo en su vida, han sido residentes en Chile durante al menos 20 años y se jubilaron después del 1 de julio 2009 y no tienen derecho a otras prestaciones a través de otros programas.</p>
CHILE	<p>Pensión de invalidez: Para una incapacidad total, la pensión es financiada por la cuenta individual. (El seguro de invalidez suplementa el capital acumulado en la cuenta individual si el saldo es inferior al monto mínimo necesario para financiar una pensión de invalidez permanente.)</p> <p>Para una invalidez parcial, la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) finanza la prestación por 3 años después de la certificación por una comisión médica. La pensión mensual es equivalente a 50% del salario base.</p> <p>Pensión de Invalidez Parcial Definitiva: Después del segundo nivel de certificación, la pensión se financia a través de la cuenta individual. (El seguro de invalidez y sobrevivientes complementa el saldo de la cuenta individual en caso que éste sea insuficiente para financiar la pensión definitiva.)</p>	<p>Pensión de vejez: El valor de la pensión depende de las cotizaciones del asegurado más el interés acumulado. Al jubilarse, el capital acumulado puede ser utilizado para proveer una renta vitalicia inmediata, renta temporal con una renta vitalicia diferida, retiros programados o renta vitalicia inmediata con retiro programado. (El valor del capital acumulado más intereses bajo el régimen del seguro social con combinados con el saldo de la cuenta individual al jubilarse.)</p>	<p>Pensión de sobrevivientes: La viuda sin hijos derechohabientes recibe una pensión mensual equivalente a 60% de la pensión del fallecido (43% para el viudo); 50% si la pensión es también pagadera a los hijos (36% para el viudo). La madre de hijos naturales nacidos fuera del matrimonio recibe el 36% de la pensión del fallecido; 30% si los hijos son menores de 18 años (24 años si es estudiante, sin límite si es inválido). Huérfanos menores de 18 años de edad (25 años si es estudiante, sin límite si es inválido) reciben 15% de la pensión del causante fallecido; 11% para cada huérfano parcialmente inválido mayor de 24 años de edad.</p> <p>Otros sobrevivientes con derecho (en ausencia de los ante mencionados): Los padres reciben 50% de la pensión mensual del causante fallecido.</p> <p>Subsidio de sepelio: Un retiro de 15 unidades de fomento (UF) de la cuenta individual del fallecido pagadero a la persona que corre con los gastos del funeral. La unidad de fomento es igual a 20.958,67 pesos y se ajusta mensualmente según la variación del índice de precios al consumidor.</p>
COBERTURA			

		PRESTACIONES A LA INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA		
		INVALIDEZ	VEJEZ	
		SOBREVIVENCIA		
COLOMBIA	REQUISITOS	N/A	<p>Pensión mínima garantizada: 62 años de edad (hombres) o 57 años (mujeres) con al menos 1.150 semanas de cotizaciones y el saldo de la cuenta individual más intereses acumulados son suficientes para financiar la pensión mínima establecida por ley. Pagadera si el saldo acumulado en la cuenta individual es suficiente para adquirir una renta vitalicia de al menos 110% del salario mínimo.</p> <p>La pensión está basada en las cotizaciones del asegurado más el interés acumulado en la cuenta individual. Cuando se jubila, el asegurado puede efectuar retiros programados de la cuenta para garantizar un ingreso por el resto de su vida, comprar una renta vitalicia a un asegurador privado o una combinación de ambas opciones. (Si el asegurado tenía al menos 150 semanas de cotizaciones pagas bajo el régimen de seguro social antes de 2004, el valor de los derechos adquiridos antes de 2004 son combinados con el saldo de la cuenta individual cuando se jubila.)</p>	N/A
	COBERTURA	N/A	N/A	N/A
COSTA RICA	REQUISITOS	N/A	<p>Pensión de vejez: El asegurado debe comprobar que hayan cumplido con los requisitos del seguro social.</p> <p>Su valor depende de las cotizaciones del asegurado más los intereses. Se puede optar entre la modalidad de retiros programados o una renta vitalicia. En la mayoría de los casos no están permitidos retiros de las cuentas individuales antes de la edad de pensión.</p>	N/A
	COBERTURA	N/A	N/A	N/A

		PRESTACIONES A LA INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA	
		INVALIDEZ	VEJEZ
		SOBREVIVENCIA	
MEXICO	REQUISITOS	<p>1) El asegurado tiene al menos 150 semanas de cotizaciones con una pérdida de capacidad de ingreso de 75%. Al menos 250 semanas de cotizaciones por una pérdida de capacidad de ingreso de 50% a 74%.</p> <p>2) Asignación por asistencia continua: pagadera si el asegurado requiere la asistencia continua de otra persona para el funcionamiento diario.</p>	<p>1) Vejez: 65 años de edad con al menos 1250 semanas de cotizaciones. Con menos de 1250 semanas, el asegurado puede continuar contribuyendo o puede percibir un pago único.</p> <p>2) Pensión anticipada: 60 años de edad o más, sin actividad remunerada, con al menos 1250 semanas de cotizaciones. Si no tiene el número de semanas necesarias, el saldo de la cuenta puede ser cobrada en un pago.</p> <p>3) Pensión por asegurado desempleado: 60 a 64 años de edad con al menos 1250 semanas de cotizaciones que no ha podido encontrar empleo adecuado; si tiene menos de 1250 semanas cotizadas tendrá derecho a una prestación de pago único.</p>
	COBERTURA	<p>La prestación mensual es equivalente a 35% del promedio de los salarios de las últimas 500 semanas de cotizaciones.</p>	<p>La pensión está basada en el monto del capital acumulado más intereses. El asegurado puede elegir entre una renta vitalicia o una prestación regulada para garantizar ingresos en base a la esperanza de vida.</p> <p>Pensión anticipada: La pensión está basada en el monto del capital acumulado más intereses. El asegurado puede elegir entre una renta vitalicia o una prestación regulada para garantizar ingresos en base a la esperanza de vida.</p>
			<p>Pensión de sobrevivientes: La pensión mensual es equivalente a 90% de la pensión acumulada pagada o pagadera al causante fallecido.</p> <p>Pensión de huérfanos: 20% de la pensión del causante fallecido por cada huérfano menor de 16 años de edad (25 años si es estudiante y sin límite si es inválido); 30% si es huérfano de padre y madre. Cuando los derechos cesan, los huérfanos reciben una prestación final igual a 3 meses de la pensión del causante fallecido.</p> <p>Otros dependientes con derecho: A falta de viudo/a, conviviente o hijos, 20% de la pensión del causante fallecido es pagadera por cada dependiente derechohabiente.</p>

		PRESTACIONES A LA INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA	
		INVALIDEZ	VEJEZ Y SOBREVIVENCIA
PERU	REQUISITOS	Pensión de invalidez: Pagadera si el asegurado es evaluado con una pérdida de capacidad de ingresos de al menos 50% y no percibe una pensión de vejez.	<p>1) Pensión de vejez: 65 años de edad o a cualquier edad si el saldo de la cuenta individual es suficiente para sustituir al menos 50% del promedio los ingresos ajustados en los últimos 120 meses.</p> <p>2) Pensión mínima garantizada: El asegurado nació antes del 31 de diciembre de 1945; tiene al menos 65 años de edad; tiene 20 años de cotizaciones pagas sobre ingresos iguales al salario mínimo; y el capital acumulado más intereses en la cuenta individual es insuficiente para financiar la pensión mínima establecida por ley (415 nuevos soles).</p>
	COBERTURA	Pensión de invalidez: La pensión es calculada en base al salario promedio mensual y el grado de invalidez. (El seguro de invalidez y sobrevivientes complementa el saldo de la cuenta individual en caso que éste sea insuficiente para financiar la pensión mínima de invalidez.)	<p>Pensión de vejez: La pensión está basada en el saldo acumulado más intereses, menos los costos administrativos. (El valor de los derechos adquiridos bajo el régimen de seguro social es combinado con el saldo de la cuenta individual al jubilarse.)</p> <p>Pensión de sobrevivientes: La pensión para el/la viudo/a, huérfanos y padres a cargo es calculada en base el salario promedio mensual del fallecido de acuerdo a lo fijado por la ley. (El seguro de invalidez y sobrevivientes complementa el saldo de la cuenta individual en caso que éste sea insuficiente para financiar la pensión.)</p> <p>Subsidio de sepelio: Hasta 3.313,47 nuevos soles financiados por el seguro de vida o la cuenta individual del fallecido, son pagaderos</p>
URUGUAY	REQUISITOS	Tanto para la permanente como para la parcial (iguales requisitos que el Seguro Social)	60 años de edad con al menos 30 años de cotizaciones; 65 años sin requisito de cotizaciones. Pensión edad avanzada: (iguales requisitos que el Seguro Social)
	COBERTURA	Pensión de invalidez (cuentas individuales): La pensión mensual es equivalente a 45% del salario promedio indexado del asegurado en los 20 años antes del inicio de la incapacidad. El capital acumulado en la cuenta individual (cotizaciones más interés) es transferido a una compañía de seguro, que pagará la pensión. Pensión de invalidez parcial (cuentas individuales): La pensión mensual es equivalente a 45% del salario promedio indexado del asegurado en los 10 años antes del inicio de la incapacidad y es pagadera por el seguro de invalidez por hasta 3 años.	<p>Pensión de vejez (cuentas individuales): Al jubilarse, el asegurado utiliza el capital acumulado (cotizaciones más intereses) para la compra de una renta vitalicia de una compañía de seguro.</p> <p>Pensión por edad avanzada (cuentas individuales): El valor de la pensión depende sobre el capital acumulado más intereses. Al jubilarse, el asegurado utiliza el capital acumulado para la compra de una renta vitalicia de una compañía de seguro.</p>

### 8.5) Restantes prestaciones a la Seguridad Social – Seguro Social

	<b>SUBSIDIO POR ENFERMEDAD</b>
<b>ARGENTINA</b>	Es el empleador quien se hace cargo del costo total de la misma abonando el 100% del salario durante 3 meses si el asalariado enfermo o accidentado cuenta 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.
<b>BRASIL</b>	Para adquirir el derecho el asegurado debe cotizar durante los últimos 12 meses. No se exige período mínimo de calificación en caso de accidente o enfermedad grave. La prestación mensual es equivalente a 91% del promedio de los ingresos; 100% del salario mínimo para trabajadores rurales. la misma es pagada después de un período de espera de 15 días (durante este período el empleador paga el 100% del salario); no existe período de espera para trabajadores independientes o afiliados voluntarios. No existe límite de duración de las prestaciones.
<b>CHILE</b>	Los asalariados deben tener al menos 6 meses de cotizaciones incluyendo al menos 3 meses de cotizaciones en los últimos 6 meses; trabajadores contratados deben tener un total de al menos 6 meses de cotizaciones incluyendo al menos 30 días de cotizaciones en los últimos 12 meses; y trabajadores independientes deben tener al menos 12 meses de cotizaciones con al menos 6 meses de cotizaciones en los últimos 12 meses. La duración de la prestacione es ilimitada. Las prestaciones de enfermedad son pagaderas retroactivamente desde el primer día si la licencia por enfermedad es mayor a 10 días; desde el cuarto si es menor de 10 días. El empleador no debe pagar la prestación por los primeros 3 días, a menos que esté estipulado en un convenio colectivo.
<b>COLOMBIA</b>	El asegurado debe tener al menos 4 semanas de cotizaciones inmediatamente anteriores a la solicitud con excepción para los casos de emergencia. La prestación es igual a 66,6% de los ingresos en el mes anterior a la incapacidad y es pagadera después de un período de espera de 4 días por hasta 180 días.
<b>COSTA RICA</b>	El asegurado debe haber cotizado al menos durante el mes anterior al comienzo de la incapacidad y la persona debe estar asegurado al inicio de la incapacidad. Es equivalente al 60% de los ingresos durante los últimos 3 meses y se paga despues de un período de espera de 3 días por hasta 52 semanas, pudiendo extenderse en determinados casos.
<b>MEXICO</b>	El asegurado debe tener al menos 4 semanas de cotizaciones inmediatamente anteriores al inicio de la enfermedad; para trabajadores ocasionales, al menos 6 semanas de cotizaciones en los últimos 4 meses. La cobertura se extiende por hasta 8 semanas luego del cese de la actividad laboral si el asegurado tiene al menos 8 semanas de cotizaciones. La prestación es equivalente a 60% del promedio de los ingresos y es pagada después de un período de espera de 3 días, por hasta 52 semanas; puede prorrogarse hasta 78 semanas.
<b>PARAGUAY</b>	El asegurado debe tener al menos 6 semanas de cotizaciones en los últimos 4 meses. (Las aseguradas no pueden percibir prestaciones en dinero de maternidad y enfermedad al mismo tiempo). La prestación mensual es equivalente a 50% del promedio de los ingresos durante los últimos 4 meses antes del inicio de la incapacidad. Pagadera después de un período de espera de 1 día, por hasta 26 semanas; se puede extender por hasta 50 semanas en casos especiales. La prestación es reducida en mitad durante períodos de hospitalización, si no hay personas a cargo.
<b>PERU</b>	El asegurado debe tener al menos 3 meses consecutivos de cotizaciones, o al menos 4 meses de cotizaciones en los últimos 6 meses inmediatamente anteriores al inicio de la incapacidad. La prestación mensual es equivalente a 100% de los ingresos en los últimos 4 meses
<b>VENEZUELA</b>	La prestación mensual es equivalente a 100% de los ingresos en los últimos 4 meses. La prestación es equivalente a 66,66% de los ingresos diarios.
<b>URUGUAY</b>	El asegurado debe tener al menos 3 meses de cotizaciones o 75 días de cotizaciones en los últimos 12 meses. Es equivalente al 70% de los ingresos del asegurado y pagadera luego de un período de espera de 3 días (sin período en caso de hospitalización) por hasta 1 año, pudiendo extenderse por 1 año más.

<b>SUBSIDIO POR MATERNIDAD</b>	
<b>ARGENTINA</b>	Es necesarios contar con una antigüedad mínima y continua de 3 meses antes de la fecha esperada de parto; las trabajadoras temporarias deben estar empleadas inmediatamente antes de la fecha de inicio de la licencia por maternidad. El monto de la prestación es igual al promedio de las remuneraciones percibidas por la trabajadora durante los 3 meses anteriores al inicio de la licencia por maternidad y es pagadera por 45 días antes y 45 días después de la fecha esperada de parto. Se extiende por 6 meses si el niño sufre síndrome de Down. También se paga si el embarazo se interrumpe luego de los 180 días de gestación o si el niño nace sin vida.
<b>BRASIL</b>	No se exige un período mínimo de calificación para los asalariados, personal doméstico y trabajadores ocasionales; 10 meses de cotizaciones para los trabajadores independientes y rurales. La prestación mensual es equivalente a 100% del último ingreso; 100% del promedio de los ingresos en los últimos 12 meses para trabajadoras independientes y afiliadas voluntarias; 100% del salario mínimo para trabajadores rurales. La prestación es pagadera por un total de 120 días, desde 28 días antes y hasta 91 días después de la fecha esperada de nacimiento.
<b>CHILE</b>	Los asalariados deben tener al menos 6 meses de cotizaciones ; trabajadores contratados deben tener un total de al menos 6 meses de cotizaciones y trabajadores independientes deben tener al menos 12 meses de cotizaciones. Para empleados del sector público, la prestación mensual es equivalente 100% de la remuneración. Para empleados del sector privado, la prestación mensual es equivalente al promedio de los ingresos mensuales en los 3 meses anteriores a la fecha esperada de nacimiento. Para trabajadores independientes es igual a los ingresos declarados en los últimos 6 meses. La prestación es pagadera durante 6 semanas antes y 12 semanas después de la fecha esperada de nacimiento.
<b>COLOMBIA</b>	El asegurado debe tener al menos 9 meses de cotizaciones antes de la fecha esperada de nacimiento o adopción. La prestación es igual a 100% de los ingresos y es pagadera durante 84 días.
<b>COSTA RICA</b>	La asegurada debe tener al menos 26 semanas de cotizaciones en las últimas 52 semanas; la cónyuge beneficiaria de un asegurado tiene derecho a la asistencia de maternidad si el asegurado cotizó en el mes anterior a la fecha de nacimiento. Es equivalente al 50% de los ingresos y se paga durante 30 días antes y 90 después de la fecha esperada de nacimiento.
<b>MEXICO</b>	La asegurada debe tener al menos 30 semanas de cotizaciones en los últimos 12 meses anteriores al pago de la prestación. La prestación es equivalente a 100% del promedio de los ingresos. Asignación de lactancia: Asistencia en especie, pagadera hasta 6 meses después del parto. También se concede el ajuar para el hijo.
<b>PARAGUAY</b>	El asegurado debe tener al menos 6 semanas de cotizaciones en los últimos 4 meses. (Las aseguradas no pueden percibir prestaciones en dinero de maternidad y enfermedad al mismo tiempo). La prestación mensual es equivalente a 50% de los ingresos durante los últimos 4 meses antes de la licencia de maternidad.
<b>PERU</b>	1) Les corresponde a las aseguradas en el momento de la concepción. La prestación es equivalente a 100% de los ingresos hasta un máximo. 2) Subsidio de lactancia: Un pago equivalente a dos veces el salario mínimo se otorga entre los 8 y 14 meses de edad.
<b>VENEZUELA</b>	El trabajador tiene que estar actualmente asegurado. La prestación es equivalente a 66,7% de los ingresos.
<b>URUGUAY</b>	Subsidio de maternidad: Pagadero por el nacimiento de un hijo. La prestación equivalente a 100% de los ingresos promedio de los últimos 6 meses pagadera por el período de 6 semanas antes y 6 semanas después de la fecha esperada de nacimiento.

## Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

<b>ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES</b>	
<b>ARGENTINA</b>	No existe periodo mínimo de calificación. Prestaciones por Incapacidad Permanente: Con un grado de pérdida de capacidad de ingresos de 66% o más la prestación inicial es equivalente a 70% del promedio de los ingresos durante los 12 meses anteriores a la certificación de invalidez. La prestación inicial es pagadera durante 36 meses (extensible por 24 meses si existen dudas acerca del nivel final de pérdida de capacidad de ingresos). Cuando la invalidez es considerada permanente, la pensión de invalidez es del 70% del salario promedio de los ingresos para aportante regular o 50% para aportante irregular. Prestaciones por gran incapacidad: Si el asegurado es declarado gran inválido con una invalidez permanente y total que requiere asistencia constante, percibe una prestación adicional de pago mensual equivalente a el ingreso mínimo mensual considerado para el cálculo de las prestaciones.
<b>BRASIL</b>	No se exige período mínimo de calificación. Prestación por incapacidad temporal: La prestación es equivalente a 91% del promedio de los ingresos y es pagadera después de un período de espera de 15 días (durante el período el empleador paga el 100% del salario). No se requiere período de espera para trabajadores ocasionales y rurales.
<b>CHILE</b>	Para obtener el beneficio no se exige período mínimo de calificación. Para empleados públicos, la prestación es equivalente a 100% de los ingresos netos. Para empleados del sector privado, la prestación es equivalente al promedio de los ingresos netos mensuales en los 3 meses anteriores al inicio de la incapacidad. La prestación es pagadera desde el día del inicio de la incapacidad por hasta 12 meses (puede extenderse por 12 meses adicionales).
<b>COLOMBIA</b>	Para obtener el beneficio no se exige período mínimo de calificación. Prestación por incapacidad temporal: Un subsidio igual a 100% de los ingresos sujetos a seguro, pagadero al día siguiente en que ocurrió el accidente de trabajo, o se diagnosticó la enfermedad profesional. El subsidio es pagadero hasta el momento de su rehabilitación, de la declaración de su incapacidad permanente o de la muerte del asegurado.
<b>COSTA RICA</b>	Para obtener el beneficio no se exige período mínimo de calificación. Pensión por incapacidad permanente: Para un grado de incapacidad superior a 67% (incapacidad total), la prestación mensual es equivalente a 100% del salario mínimo más el 90% de los ingresos que superen el salario mínimo. Suplemento por asistencia continua: Si el asegurado requiere la asistencia continua de otros para el funcionamiento diario, recibe 78.275 colones por incapacidad total permanente; y en caso de gran invalidez se otorga un complemento de 44.547 colones. Incapacidad parcial: Si el grado de incapacidad es de entre 50% y 67%, la prestación es equivalente a 67% de los ingresos pagadera por hasta de 10 años. Si el grado de incapacidad es de entre el 0,5% y el 49%, la prestación es igual al porcentaje de la incapacidad multiplicado por los ingresos anuales pagadera por hasta 5 años. La prestación puede extenderse por períodos de 5 años si el asegurado satisface los requisitos de ingreso.
<b>MEXICO</b>	No se exige período mínimo de calificación. Prestación por incapacidad temporal: 1) La prestación es equivalente a 100% del promedio de los ingresos antes del inicio de la incapacidad. La prestación es pagadera desde el primer día de la incapacidad por hasta 52 semanas o la declaración de incapacidad permanente. 2) Enfermedades profesionales: 100% del promedio de los ingresos antes del inicio de la incapacidad. 3) Pensión por incapacidad permanente: Para una incapacidad permanente total (de 100%), la prestación mensual es equivalente a 70% de los ingresos antes del inicio de la incapacidad. 4) Incapacidad parcial: Con una incapacidad superior a 50%, un porcentaje de la pensión total es pagadera según el grado evaluado de incapacidad.
<b>PARAGUAY</b>	No se exige período mínimo de calificación. 1) Pensión por incapacidad permanente: La pensión varían entre 30% y 100% del promedio de los ingresos durante los últimos 36 meses anteriores al inicio de la incapacidad. 2) Suplemento por incapacidad total: El suplemento es equivalente a 20% del promedio de los ingresos durante los últimos 3 años, más 0,5% por cada año de cobertura que supera los 3 años. 3) Incapacidad parcial: Si el asegurado es evaluado con un grado de incapacidad mayor de 30% de incapacidad, la pensión es equivalente a 60% de la pérdida de salario. Si el monto la pensión por incapacidad parcial es inferior a 30% de la pensión por incapacidad total, se realiza un pago único igual a 5 años de pensión.
<b>PERU</b>	No se exige período mínimo de calificación. 1) Prestación por incapacidad temporal: La prestación es equivalente a 100% de los ingresos es pagada por el empleador. 2) Pensión por incapacidad permanente: Si el asegurado tiene un grado evaluado de incapacidad mayor de 65%, la pensión es equivalente a 80% del promedio de los ingresos (el 100% en caso que se requiera asistencia permanente). 3) Incapacidad parcial: Si el asegurado tiene un grado evaluado de incapacidad de entre 40% y 65%, la pensión es reducida proporcionalmente. Si la incapacidad es menor de 40% se realiza un pago único equivalente a 2 años de pensión.
<b>VENEZUELA</b>	Para obtener el beneficio no se exige período mínimo de calificación. 1) Prestación por incapacidad temporal: La prestación es equivalente a 100% de los ingresos. 2) Pensión por incapacidad permanente: La prestación es equivalente a 100% de los últimos ingresos sujetos a seguro. 3) Incapacidad parcial: Por un grado evaluado de incapacidad mayor de 25% pero menor de 66,7%, un porcentaje de la pensión total es pagada en proporción al grado de incapacidad.

## Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

<b>URUGUAY</b>	No se exige período mínimo de calificación. Prestación por incapacidad temporal: Para asalariados a tiempo completo, la prestación es equivalente a 66% de los ingresos antes del inicio de la incapacidad; para trabajadores ocasionales, 66% de los ingresos ajustados en los últimos 6 meses dividido 150. La prestación diaria es pagadera retroactivamente después de un período de espera de 4 días y hasta que dure la incapacidad.
----------------	--

<b>SUBSIDIO POR DESEMPLEO</b>	
<b>ARGENTINA</b>	El asegurado debe tener al menos 6 meses de cotizaciones antes de la fecha de desempleo en los últimos 3 años; 90 días en los últimos 12 meses de cotizaciones antes de la fecha de desempleo en el caso de trabajadores temporarios. El beneficio mensual es equivalente a 50% de la mejor remuneración mensual en los últimos 6 meses antes de la fecha de desempleo. La prestación es pagadera por 4 meses si el asegurado tiene de 12 a 23 meses de cotizaciones; por 8 meses si tiene de 24 a 35 meses y por 12 meses si tiene 36 o más meses de cotizaciones. Prestación de desempleo extendida: La prestación puede extenderse hasta 6 meses si el desempleado tiene 45 años o más y tiene hijos con derecho a asignaciones familiares, percibiendo el equivalente a 70% de la primera prestación recibida.
<b>BRASIL</b>	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. El desempleo no debe ser consecuencia del abandono voluntario o despido por mala conducta. La prestación no es pagadera si el asegurado dispone de otros ingresos, incluyendo pensiones, para sostener a su familia o a sí mismo. La prestación mensual varía de acuerdo al promedio de los ingresos en los últimos 3 meses de empleo: 80% y 50% de ingresos según los ingresos. La prestación es pagadera por 3 a 5 meses dependiendo de la duración de la cobertura del asegurado. Bajo condiciones especiales, la prestación puede ser extendida por 2 meses adicionales.
<b>CHILE</b>	El asegurado debe estar involuntariamente desempleado con al menos 12 meses o 52 semanas de cotizaciones en los 2 años anteriores, estar inscrito en el Registro de Cesantía, como solicitante de empleo, apto y dispuesto para trabajar. No estar afecto al seguro de cesantía. Régimen de seguro de cesantía: El asegurado debe estar involuntariamente desempleado con al menos 12 meses de cotizaciones; trabajadores con contrato a plazo fijo deben tener al menos 6 meses de cotizaciones desde el comienzo de la afiliación al régimen o desde la última vez que el saldo de cuenta individual fue completamente utilizado. La prestación es suspendida si el asegurado obtiene un nuevo empleo.
<b>COLOMBIA</b>	Para obtener este beneficio es necesario ser desempleado o pensionista. La prestación es igual a 1 mes de salario por cada año de servicio; una prestación reducida es pagada en caso de tener menos de 1 año de servicio. (El asegurado puede realizar retiros parciales de su cuenta individual para determinadas contingencias).
<b>COSTA RICA</b>	N/A
<b>MEXICO</b>	Los desempleados con al menos 5 años de servicios pueden retirar un monto equivalente a 90 días de sus ingresos promedios en las últimas 250 semanas de cotizaciones o del 11% del saldo de la cuenta individual, el que sea menor. Los desempleados con entre 3 y 5 años de servicio y al menos 12 cotizaciones bi-mensuales al Instituto de Seguridad Social pueden retirar un monto equivalente a 30 días de sus ingresos cubiertos considerados para el cálculo de las cotizaciones, hasta 10 veces el salario mínimo mensual.
<b>PARAGUAY</b>	N/A
<b>PERU</b>	N/A
<b>VENEZUELA</b>	El asegurado debe tener al menos 12 meses de cotizaciones en los 24 meses anteriores al despido y debe estar disponible para formación o empleo conveniente. Trabajadores independientes deben haber perdido sus ingresos involuntariamente. La prestación es equivalente a 60% del promedio del salario mensual en los últimos 12 meses.
<b>URUGUAY</b>	El asegurado debe tener al menos 6 meses de trabajo en el período de 12 meses anteriores al desempleo; trabajadores con ingresos irregulares deben tener al menos 5 meses de trabajo y haber ganado al menos 8.892 pesos en el período de 12 meses anteriores al desempleo. Para asalariados a tiempo completo con ingresos mensuales o irregulares reciben una prestación mensual equivalente a 50% del promedio mensual de los ingresos en los últimos 6 meses previos al desempleo.

## Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

	<b>ASIGNACIONES FAMILIARES</b>
<b>ARGENTINA</b>	Pago de una asignación mensual que se realiza solo a uno de los progenitores, cuidadores o tutores, por cada hijo menor de 18 años soltero o incapacitado. También se pagan asignaciones prenatales, por ayuda escolar, por nacimiento, de adopción, por matrimonio, por cónyuge.
<b>BRASIL</b>	El hijo debe ser menor de 14 años. Los padres deben estar trabajando en un empleo cubierto o recibiendo una prestación de enfermedad. La asignación es pagadera a ambos padres si ambos están asegurados. Las asignaciones son en función a los ingresos. Abonada por el empleador y luego el gobierno se las reembolsa.
<b>CHILE</b>	Idem Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
<b>COLOMBIA</b>	Para adquirir la prestación el hijo debe ser menor de 18 años de edad (23 años si es estudiante, sin límite si es inválido). Los padres deben ser mayores de 60 años de edad o ser evaluados con un grado de incapacidad de 60%; deben tener al menos 60 días de empleo continuo con un mismo empleador, de los cuales no menos de 96 horas deben ser acreditadas durante los últimos 25 días de trabajo. El ingreso mensual no debe exceder 4 veces el salario mínimo mensual. El monto de la asignación varía según las cajas, pudiendo ser pagadera en dinero o en especie. El hijo con un grado de incapacidad de 60% o más percibe una doble asignación. 2) Asignación a la esposa sobreviviente: Pago de 12 mensualidades a la cónyuge sobreviviente o al custodio de los hijos a cargo: Si fallece la persona a cargo se paga a la familia un pago único equivalente a 12 pagos mensuales.
<b>COSTA RICA</b>	Pagadera a personas mayores de 65 años de edad, viviendo por debajo de la línea de pobreza, inválidos, viudas con hijos menores de 18 años de edad o inválidos de cualquier edad, viudas sin dependientes mayores de 50 años de edad y huérfanos menores de 18 años de edad. Requisito de ingresos: los ingresos individuales o familiares deben ser menores que la canasta básica de alimentos definida por el gobierno. Se paga una pensión mensual de 50.000 colones. La pensión se incrementa de 10% por 1 dependiente, 20% por 2 dependientes y de 30% por 3 o más dependientes. Se pagan 13 pensiones al año.
<b>MEXICO</b>	1) Asistencia familiar: La persona o familia debe ser evaluado con bajos ingresos para obtener la prestación. La misma es en dinero. 2) Asignación por hijo: La madre, viudo/a, padre divorciado o tutor legal del niño esta en empleo asegurado. La asignación es percibida desde 43 días después del nacimiento hasta que cumpla 4 años de edad. 3) Subsidio de matrimonio: Pagadero a un asegurado o asegurado que no ha sido previamente casado/a, con al menos 150 semanas de cotizaciones al régimen de vejez, invalidez y sobrevivientes.
<b>PARAGUAY</b>	N/A
<b>PERU</b>	Es pagada por el empleador
<b>VENEZUELA</b>	N/A
<b>URUGUAY</b>	El hijo debe ser menor de 14 años de edad (18 años si es estudiante y sin límite si es inválido). La asignación es pagadera desde el día de confirmación del embarazo. Varía según los ingresos.

## 8.6) Aportes al Seguro Social

	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD		
	APORTE PERSONAL	APORTE PATRONAL	GOBIERNO
<b>ARGENTINA</b>	Prestaciones médicas: 6% de los ingresos, más el 1,5% por cada persona a cargo cubierta además del cónyuge e hijos.	El costo total de las prestaciones de enfermedad en dinero las asume el empleador. Prestaciones medicas: en promedio 7,2% de la nómina (incluyendo 1,5% o 1,62% de la nómina para personas jubiladas que vuelven al trabajo, dependiendo del tipo de empresa). Prestaciones de maternidad en dinero: ver asignaciones familiares.	Prestación de maternidad en dinero: Véase aportes en Asignaciones Familiares. Prestaciones médicas: Subvenciona la cobertura de personas que de otra manera no tendrían derecho a ella.
<b>BRASIL</b>	Véase aportes para Vejez, Invalidez y Sobrevivientes. El aporte financia estas prestaciones.	Véase aportes para Vejez, Invalidez y Sobrevivientes. El aporte financia estas prestaciones.	El costo de las prestaciones médicas.
<b>CHILE</b>	7% de los ingresos	0	Subvenciona las de prestaciones de maternidad y cualquier déficit.
<b>COLOMBIA</b>	4% de los ingresos	12.5% de los ingresos declarados	Financia el programa para personas con bajos ingresos a través del fondo solidario y de garantía a través de cotizaciones adicionales.
<b>COSTA RICA</b>	5,5% de los ingresos.	9,25% (el costo total de las prestaciones de maternidad son divididas en partes iguales entre el empleador y la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS))	0,25% del total de ingresos sujetos a seguro.
<b>MEXICO</b>	Prestaciones en dinero: 0,25% de los ingresos. Prestaciones médicas: 0,4% de los ingresos excedentes a 3 salarios mínimos en la Ciudad de Mexico.	Prestaciones en dinero: 0,7% de los ingresos cubiertos. Prestaciones médicas: una suma fija equivalente al 20,4% del salario mínimo mensual en la Ciudad de Mexico por cada empleado, más un 1,1% de los ingresos excedentes a 3 salarios mínimos de la Ciudad de Mexico.	0,05% de los ingresos cubiertos. Prestaciones médicas: Una suma fija equivalente a 8,19 pesos por día cubierto por cada asegurado; 0,075% de los ingresos en beneficio de los pensionistas.
<b>PARAGUAY</b>	Véase aportes para Vejez, Invalidez y Sobrevivientes. El aporte financia estas prestaciones.	Véase aportes para Vejez, Invalidez y Sobrevivientes. El aporte financia estas prestaciones.	Véase aportes para Vejez, Invalidez y Sobrevivientes. El aporte financia estas prestaciones.
<b>PERU</b>	El asegurado cotiza 0%.	9% de la nómina. Se otorga un crédito 25% de las cotizaciones a los empleadores que ofrezcan servicios de salud propios o contratados con la Empresas Prestadoras de Salud a sus trabajadores.	Ninguna
<b>VENEZUELA</b>	Véase aportes para Vejez, Invalidez y Sobrevivientes. El aporte financia estas prestaciones.	Véase aportes para Vejez, Invalidez y Sobrevivientes. El aporte financia estas prestaciones.	Véase aportes para Vejez, Invalidez y Sobrevivientes. El aporte financia estas prestaciones.
<b>URUGUAY</b>	De 3% a 8% de los ingresos brutos	5% de la nómina, más complemento de cuota mutual.	Financia las prestaciones de maternidad y cualquier déficit para las prestaciones de enfermedad.

Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

	ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENF. PROFESIONALES		
	APORTE PERSONAL	APORTE PATRONAL	GOBIERNO
<b>ARGENTINA</b>	0	Asume el costo total mediante su afiliación y el pago de las primas a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o mediante el auto seguro.	Ninguna.
<b>BRASIL</b>	0	1% al 3% de la nómina según el grado de riesgo; 0,1% de la nómina para trabajadores rurales.	Ninguna.
<b>CHILE</b>	0	0,95% de la nómina, más hasta un 3,4% según la industria y el grado determinado del riesgo.	Ninguna.
<b>COLOMBIA</b>	0	0,348% al 8,7% de la nómina, de acuerdo a la evaluación de riesgo. (el 1% financia el fondo de riesgos del trabajo que promueve la seguridad y salud en el trabajo)	Cotiza al fondo de riesgos del trabajo con cargo a ingresos generales.
<b>COSTA RICA</b>	0	El costo total, mediante primas de seguro variables según el riesgo.	Ninguna.
<b>MEXICO</b>	0	El costo total, las cotizaciones varían entre 0,50% y 15% de la nómina en función del grado de riesgo.	Ninguna.
<b>PARAGUAY</b>	Véase aportes para Vejez, Invalidez y Sobrevivientes. El aporte financia estas prestaciones.	Véase aportes para Vejez, Invalidez y Sobrevivientes. El aporte financia estas prestaciones.	Véase aportes para Vejez, Invalidez y Sobrevivientes. El aporte financia estas prestaciones.
<b>PERU</b>	0	0,63% a 1,84% de la nómina, según el grado de riesgo y la tasa de accidentes.	Ninguna.
<b>VENEZUELA</b>	0	0,75% a 10% de la nómina, de acuerdo al grado evaluado de riesgo.	Véase aportes para Vejez, Invalidez y Sobrevivientes. El aporte financia estas prestaciones.
<b>URUGUAY</b>	0	Costo total, mediante cotizaciones que varían según el riesgo. Para los trabajadores agrícolas, se hacen estimaciones con arreglo a la extensión de tierras que el empleador cultiva.	Ninguna.

## Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

<b>DESEMPLEO</b>			
	APORTE PERSONAL	APORTE PATRONAL	GOBIERNO
<b>ARGENTINA</b>	0	0,89% o 1,11% de la nómina de acuerdo al tipo de empresa.	Aporta en caso de déficit.
<b>BRASIL</b>	0	0	El costo total financiado con impuestos de asignación específica.
<b>CHILE</b>	0	0	Costo total a través del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía
<b>COLOMBIA</b>	0	0	Ninguna
<b>COSTA RICA</b>	No se pagan prestaciones.	No se pagan prestaciones. De conformidad con la legislación de trabajo el empleador tiene que cotizar el 1,5% de la nómina al régimen obligatorio de cesantía.	Ninguna
<b>MEXICO</b>	no data	no data	Ninguna
<b>PARAGUAY</b>	no data	no data	no data
<b>PERU</b>	No se prevén prestaciones obligatorias.	No se prevén prestaciones obligatorias. El Código de Trabajo exige que el empleador otorgue una indemnización por despido a los trabajadores del sector privado al expirar el plazo de contrato.	No se prevén prestaciones obligatorias
<b>VENEZUELA</b>	0,50% de los ingresos sujetos a seguro.	2% de la nómina.	Cotiza cuando es necesario; puede subvencionar hasta 50% de las cotizaciones para personas de bajos ingresos.
<b>URUGUAY</b>	0	0	Costo total.

## Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

	ASIGNACIONES FAMILIARES		
	APORTE PERSONAL	APORTE PATRONAL	GOBIERNO
<b>ARGENTINA</b>	0	4,44% o 5,56% de la nómina de acuerdo con el tipo de empresa. Estas cotizaciones también financian las prestaciones por maternidad.	El costo de las prestaciones pagadas por el régimen de asistencia social.
<b>BRASIL</b>	Véase aportes para Vejez, Invalidez y Sobrevivientes. El aporte financia estas prestaciones.	Véase aportes para Vejez, Invalidez y Sobrevivientes. El aporte financia estas prestaciones.	Impuestos específicos asignados para financiar costos administrativos y cubrir cualquier déficit.
<b>CHILE</b>	0	0	Costo total a través del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía
<b>COLOMBIA</b>	El asegurado 0%. Los afiliados voluntarios cotizan el 2% del salario mínimo mensual o de la pensión; 0,6% del salario mínimo mensual para asignaciones familiares reducidas.	4%	Ninguna
<b>COSTA RICA</b>	0	0	Costo total
<b>MEXICO</b>	0	1% de la nómina	Ninguna
<b>PARAGUAY</b>	No se prevén prestaciones obligatorias.	No se prevén prestaciones obligatorias.	No se prevén prestaciones obligatorias.
<b>PERU</b>	no data	no data	no data
<b>VENEZUELA</b>	no data	no data	no data
<b>URUGUAY</b>	0	0	Costo total.

## 8.7) Aportes a la Capitalización Individual

	PARTICULARIDADES	PERSONAL	PATRONAL	APORTACION MENSUAL	TOPE EN MONEDA DE CADA PAIS
CHILE	Los ingresos mínimos mensuales son igual al salario mínimo mensual de 165.000 \$CH para quienes tengan entre 18 y 65 años de edad; 123.176 \$CH para asegurados menores de 18 y mayores a 65 años.	10% de los ingresos. (Personas trabajando en condiciones riesgosas cotizan 1% o 2% adicionales de los ingresos sujetos a seguro, dependiendo del tipo de trabajo.)	1% o 2% de los ingresos para personas trabajando en condiciones riesgosas y un promedio de 0,99% de la nómina para las pensiones de sobrevivientes y de invalidez.	60 Unidades de Fomento	1 Unidad de Fomento = 20.958,67 \$CH
COLOMBIA	Para ingresos mayores a 4 S.M.M. Para ingresos mayores a 16 S.M.M.	4,875% * 4,075% a 4,875% *	11,625% 11,625%	25 veces el Salario Mínimo Mensual	497.000 \$C
COSTA RICA	Régimen general	1% de los ingresos, más hasta 0,19% de los ingresos para costos administrativos.	3,25% de la nómina.	N/A	N/A
MEXICO	Régimen general	1,12% + 0,62% ***	5,15% + 1,75% ****	25 veces el Salario Mínimo mensual de la Ciudad de Mexico	1644 \$M
PERU	Régimen general	10% de los ingresos; en promedio 1,87% para gastos administrativos y 0,96% de los ingresos para el seguro de invalidez y sobrevivientes. Con ingresos brutos mensuales de 19.805 \$U o menos, una cotización obligatoria de 15% de los ingresos se destinan al seguro social. (Afiliados voluntarios a las cuentas individuales con ingresos brutos mensuales de 19.805 \$U o menos, cotizan 7,5% de los ingresos para el seguro social y 7,5% del los ingresos para la cuenta individual). Con ingresos brutos mensuales superiores a 19.805 \$U, el 15% de 19.805 \$U se destinan al seguro social y el 15% de los ingresos superiores a 19.805 \$U se destinan a la cuenta individual. Las cotizaciones para las cuentas individuales incluyen un promedio 0,97% de los ingresos para el seguro de invalidez y sobrevivientes y un promedio 1,86% para gastos administrativos.	Ninguna **	7.306,96 nuevos soles para prestaciones de invalidez y sobrevivientes.	Los ingresos máximos considerados para el cálculo de las cotizaciones son de 59.414 \$U.
URUGUAY	Régimen general				

\*Además, quienes optan por este régimen también cotizan hasta 1,5% de los ingresos para el seguro de invalidez y sobrevivientes y hasta 1,5% para gastos administrativos

\*\* El Gobierno asume el costo de la pensión mínima garantizada y financia los derechos acumulados bajo el SNP.

\*\*\* 1,12% de los ingresos cubiertos para el seguro de vejez más en promedio 0,62% de los ingresos para el seguro de invalidez y sobrevivientes.

\*\*\*\* 5,15% de la nómina para el seguro de vejez más el 1,75% para el seguro de invalidez y sobrevivientes.

Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD			DESEMPLEO		
	APORTE PERSONAL	APORTE PATRONAL	GOBIERNO	APORTE PERSONAL	APORTE PATRONAL	GOBIERNO
<b>CHILE</b>	Al menos 7% de los ingresos brutos, según el plan de salud que se contrate.	Ninguna	Subvenciona parte del costo de las prestaciones de enfermedad.	0,6% de los ingresos (mas gastos administrativos) por hasta 11 años de cada empleo; afiliados voluntarios cotizan el 0,6% de los ingresos (más gastos administrativos). Trabajadores con contratos de duración determinada no cotizan.	2,4% de la nómina por hasta 11 años de trabajo (1,6% a la cuenta individual de cesantía y el 0,8% al Fondo de Cesantía Solidario); 3% para trabajadores con un contrato a tiempo determinado (2,8% a la cuenta individual de cesantía y el 0,2% al Fondo de Cesantía Solidario) .	Pago anual al Fondo de Cesantía Solidario de 225.792 UTM's (unidad tributaria mensual). La UTM, una unidad mensual indexada por los impuestos, establecida por ley, es equivalente a 36.682 \$CH.
<b>COLOMBIA</b>	N/A	N/A	N/A	0	8,3% de la nómina anual.	Ninguna

Las cuentas individuales no prestan subsidios por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ni asignaciones familiares

## 8.8) Comparación de los regímenes de Seguridad Social de otros países de América Latina

	PERSONAL	PATRONAL	EXCEPCIONES	TIPO DE SISTEMA	OBSERVACIONES
Bahamas	1,7% de los ingresos si éstos son inferiores a B\$60	7,1% si los ingresos del trabajador son inferiores a B\$60 semanales	N/A	Público	N/A
	3,4% de los ingresos si son superiores a B\$60	5,4% si los ingresos del trabajador son superiores a B\$60			
	Los afiliados voluntarios cotizan el 5% del promedio de los ingresos semanales, basados en los ingresos del año previo a la afiliación.	El 0,75% de la cotización del empleador se destina a las prestaciones de accidentes de trabajo.			
Barbados	5,93% al 13,5%	5,93% al 6,75%	Miembros de la familia no remunerados	Público	N/A
Cuba	0%	14%	Personal de Fuerzas Armadas, del Ministerio del Interior, ciertos trabajadores independientes, ciertos artistas, músicos y miembros de cooperativas agrícolas	Público	N/A
Dominica	4%	6,75%	N/A	Público	N/A
El Salvador	7% para hombres mayores a 55 años de edad o mujeres mayores de 50 años de edad	7% para hombres mayores a 55 años de edad o mujeres mayores de 50 años de edad	N/A	Mixto	Público para los mayores de 55 años de edad si son hombres o mayores de 50 años de edad si son mujeres. Privado para el resto de los asegurados
	6,250%	4,05% + hasta 2,7% para el seguro de invalidez y sobrevivientes y gastos administrativos.			
Granada	4% sobre los ingresos siempre que estos sean menores a EC\$ 3,000	5% del salario sujeto a seguro	N/A	Público	N/A
Guatemala	1,83% de los ingresos si éstos son superiores al salario mínimo diario (52 quetzales)	3,67 % de la nómina.	Regimen especial para algunos empleados públicos (que no están comprendidos en este régimen)	Público	N/A
Haití	6%	6%	Quedan excluidos los miembros de la familia ocupados en empresas familiares no remunerados, trabajadores independientes, miembros de comunidades religiosas y diplomáticos extranjeros. Existe un régimen especial para empleados públicos.	Público	N/A

## Análisis de la tributación del factor trabajo en América Latina

	PERSONAL	PATRONAL	EXCEPCIONES	TIPO DE SISTEMA	OBSERVACIONES
Honduras	1%. Existen ingresos mínimos y máximos mensuales sobre los que se aplica este porcentaje.	2% de la nómina. El Estado aporta el 0.5% de la nómina.	Están excluidos los trabajadores independientes, personal doméstico, trabajadores ocasionales y ciertos grupos de trabajadores agrícolas.	Público	N/A
Jamaica	Asalariados cotizan 2,5% de los ingresos. El personal doméstico, los militares y los afiliados voluntarios cotizan \$520 semanales. Trabajador independiente: \$520 semanales más un máximo del 5% de los ingresos anuales sujetos a seguro si los ingresos anuales brutos superan \$520,800.	2,5% de la nómina.	Trabajadores ocasionales y trabajadores no remunerados de empresas familiares.	Público	N/A
Nicaragua	4% de los ingresos. Trabajador independiente: 10% o 18,25%	6 % de la nómina.	Trabajadores agrícolas temporales, miembros de las fuerzas armadas y personal doméstico.	Público	Régimen no contributivo para víctimas de la guerra que nunca han contribuido al régimen de seguro social pero que prestaron servicio a la patria y otros grupos incluyendo personas de bajos recursos, mineros y funcionarios públicos.
Panamá	Con ingresos mensuales de 500 balboas o menos, 8,5%. Con ingresos mensuales mayores de 500 balboas, 8,5% para el seguro social y 7,41% para la cuenta individual; más 1% para el seguro de vejez y invalidez y 0,0875% para cotizaciones solidarias. Con ingresos mensuales declarados de 500 balboas o menos, afiliados voluntarios cotizan 12,5%. Con ingresos mensuales mayores de 500 balboas, afiliados voluntarios cotizan 12,5% para el seguro social y 11,41% para la cuenta individual; más 1% para el seguro de vejez y invalidez y 0,0875% para cotizaciones solidarias.	Si el empleado tiene ingresos mensuales de 500 balboas o menos, 4% para el seguro social únicamente. Si el empleado tiene ingresos mensuales mayores de 500 balboas, 4% para el seguro social y 4% para la cuenta individual.	N/A	Mixto	Seguro social: Empleados del sector público y privado, incluyendo ciudadanos trabajando en el extranjero; trabajadores ocasionales, temporales y domésticos; y ciertos trabajadores independientes. Afiliación voluntaria para personas no sujetas a afiliación obligatoria. Cuentas Individuales: Empleados del sector público y privado con ingresos mensuales mayores de 500 balboas, incluyendo ciudadanos trabajando en el extranjero; trabajadores ocasionales; temporales y domésticos; y ciertos trabajadores
República Dominicana	Cuentas individuales: 2,87 % de los ingresos sujetos a seguro	Cuentas individuales: 7,10 % de la nómina.	Trabajadores independientes.	Privado	En las Cuentas Individuales, tanto en el aporte patronal como el personal, del 9,97% de las cotizaciones del asegurado y empleador, 8,0% va a la cuenta individual, 1% al seguro de invalidez y sobreviviente, 0,5% para gastos administrativos para las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs) y 0,7% para los costos operativos de la Superintendencia de Pensiones.
Trinidad y Tobago	3,2% de los ingresos semanales o mensuales sujetos a seguro. Los afiliados voluntarios cotizan 10,8% de los ingresos semanales sujetos a seguro. Los ingresos mínimos semanales son TT\$120 y los ingresos máximos semanales son TT\$1.915.	6,4% de la nómina semanal	Quedan excluidos los trabajadores independientes, personas que ganan menos de TT\$120 por semana o TT\$520 por mes, y personas empleadas en organismos internacionales a las cuales se le otorgan excepciones.	Público	N/A

## 8.9) Resumen de los cuadros

### Comparación de las prestaciones

Con respecto a las distintas prestaciones analizadas, las mismas se diferencian en varios aspectos tales como: monto de la prestación, período de cobertura, requisitos para adquirir el derecho y en el momento en que empieza a regir la prestación.

Cabe destacar que en Argentina es el empleador quien se hace cargo del subsidio por enfermedad. Costa Rica, Paraguay y Perú no brindan el seguro de desempleo. En cuanto a las Asignaciones Familiares, en Paraguay y Venezuela no se cuenta con tal subsidio; en Perú es pagada por el empleador.

En cuanto al subsidio por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ningún país exige un período de trabajo previo a la contingencia.

Todos los países analizados brindan prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivencia. Con referencia a la prestación de invalidez, podemos encontrar que hay países que la subdividen como es el caso de Argentina que tiene prestación de invalidez común, en edad avanzada, y no contributiva bajo el régimen de asistencia social, también podemos nombrar el caso de Venezuela que habla de un subsidio de invalidez parcial, y Costa Rica que cuenta con una prestación de invalidez proporcional. En lo que respecta a la cobertura, se presentan diferencias al momento del cálculo, existen países que calculan en función de porcentajes aplicados sobre salarios promedios de determinados periodos o en sobre el salario. A su vez en algunos países se aplica un porcentaje adicional en función a las semanas adicionales de cotización. En las prestaciones no contributivas los países que la brindan lo hacen de distinta forma, en Argentina, es un 70 % de la pensión mínima, en Chile y Uruguay, la prestación no consiste en otorgar un monto fijo mensual.

En cuanto a la prestación a la vejez también podemos encontrar que los países subdividen la misma, a grandes rasgos la común es la que esta presente en todos los países. Con respecto a los años de edad exigidos el rango varía entre 55 y 65 años, la diferencia estaría en el período de cotización exigido y en el porcentaje de cobertura que es similar a la prestación anterior, en algunos países la misma dependerá del promedio de los ingresos en determinado periodo (Costa Rica, México, Paraguay, Perú y Uruguay), y otros tales como Chile y Colombia, toman el salario mínimo básico. En el caso de Argentina y Venezuela se usa el salario mínimo básico, más un promedio, más un adicional en base a los años de cotización. Varios países presentan el subsidio por edad avanzada, anticipada, proporcional, especial (para ciertas tareas riesgosas), para personas desempleadas, y no contributiva (asistencia social).

El beneficiario de invalidez y vejez es siempre el asegurado.

Un **accidente de trabajo**<sup>72</sup> es el que sucede al trabajador durante su jornada laboral o bien en el trayecto al trabajo o desde el trabajo a su casa. En este último caso el accidente recibe el nombre de *in itinere*.

Se denomina **enfermedad profesional**<sup>73</sup> a una enfermedad adquirida en el puesto de trabajo en un trabajador por cuenta ajena, y que la enfermedad esté tipificada como tal por la ley. Son ejemplos la neumoconiosis, la alveolitis alérgica, la lumbalgia, el síndrome del túnel carpiano, la exposición profesional a gérmenes patógenos, diversos tipos de cáncer, etc.

En lo que respecta a las prestaciones por sobrevivencia, en la mayoría de los países las más comunes son la pensión a sobrevivientes, a huérfanos y subsidio por expensas funerarias.

---

<sup>72</sup> <http://es.wikipedia.org>

<sup>73</sup> <http://es.wikipedia.org>

En cuanto al primero, las prestaciones de los países se diferencian en: el porcentaje de cobertura, el cual varía entre un 40% (Venezuela) y un 100% (Brasil) y los beneficiarios. Es de destacar que Brasil cuenta con una pensión de este tipo denominada "Pensión de sobrevivientes de prisioneros" equivalente al 100% de la pensión de invalidez que hubiese tenido derecho a percibir el asegurado.

Con referencia a la pensión de huérfanos encontramos un rango de porcentajes de cobertura que varía entre un 15% y un 60% dependiendo de si son huérfanos de uno de los padres o de ambos. Brasil, Paraguay no cuentan con esta prestación.

Por último, el subsidio por expensas funerarias se encuentra presente en la mayoría de los países, salvo Brasil, Costa Rica y Perú.

#### Capitalización Individual

Chile, México, Perú brindan prestaciones a la vejez, invalidez y sobrevivencia, por este sistema a diferencia de Colombia que solo brinda prestación a la vejez y Uruguay que brinda vejez e invalidez.

## CAPITULO 9: ENTREVISTAS

### 9.1) Entrevista realizada al Dr. Álvaro Rodríguez Azcue (día 26 de enero de 2011)

#### 1) ¿Qué opinión le merece el sistema de seguridad social actual?

El sistema de seguridad social es una construcción histórica y como tal el nuestro posee un sello de identidad que viene de la historia, la técnica del seguro social; pero también ha incorporado, a partir de 1995, la técnica en boga en esos años fruto del auge del neoliberalismo, la capitalización individual obligatoria.

A su vez, el sistema de seguridad social funciona en un contexto, donde incide la política económica, tributaria, laboral, educativa, de salud.

Las reformas liberales ocurridas en la década de los noventa, en su conjunto, fragmentaron a la sociedad, y generaron las bases de una sociedad más excluyente y desigualitaria.

En mi opinión ese proceso ha sido claramente negativo desde el punto de vista social, por cuanto ha representado un retroceso en valores centrales como la justicia social y la integración social. Y específicamente la reforma jubilatoria de 1995 (ley 16.713), ha sido funcional a esa concepción liberal. Ha sostenido Mesa Lago, en criterio que compartimos, que las reformas de los sistemas de pensiones de la década del 90 en América Latina han favorecido a los trabajadores hombres de las áreas urbanas, con empleos estables e ingresos medios o altos. Eso quiere decir que la mayoría de los trabajadores, es decir las mujeres, y todos aquellos que no contaban con empleos estables, han perdido con las reformas neoliberales.

El resto del sistema de seguridad social, básicamente las prestaciones de actividad (desempleo, enfermedad, maternidad, asignaciones familiares), mantuvieron el diseño clásico de los seguros sociales de la década del cincuenta y sesenta del siglo pasado, con algunos ajustes que realizó la dictadura en la década del 80.

En su conjunto creo que la crítica más conceptual a nuestro sistema de seguridad social en su conjunto radica en su naturaleza corporativa (según la clasificación de Gosta Espin-Andersen). En ser un sistema que reproduce la lógica del mercado. Según sea el lugar de inserción de la persona en el mercado de trabajo, será la calidad o no de la cobertura del sistema de seguridad social.

En mi concepto debería avanzarse hacia concepciones más universalistas que quiebren gradual y progresivamente el binomio trabajo – seguridad social, y lo sustituyan por ciudadano – seguridad social.

#### 2) ¿Cree que la forma de recaudación actual presenta dificultades?

No. Entiendo que el BPS ha tenido un desarrollo institucional creciente, justo es reconocerlo, desde la reforma de 1995 en adelante. La implementación de la historia laboral ha provocado una revolución en la cultura de la gestión del organismo.

Considero que la fortaleza del organismo y su sistema de recaudación ha lucido mejor aún, a partir del desarrollo de otras políticas públicas, como la convocatoria de los consejos de salarios, la reforma tributaria y del sistema de salud. Así como el Plan de Emergencia (Ingreso ciudadano) y posterior Plan de Equidad, con el nuevo régimen de asignaciones familiares y la asistencia a la vejez.

Los registros históricos alcanzados en cuanto a número de puestos cotizantes y masa salarial sobre la que se aplican las contribuciones son demostrativos lo expresado.

De todos modos existen situaciones de informalismo crónico, cuya inclusión aparece como muy dificultosa. Las tasa de informalidad en los departamentos fronterizos, cercanas al 50%, nos revelan que la mejora de los instrumentos de fiscalización, la política laboral activa, y la reforma del sistema de salud, la creación o mejor dicho la reformulación del monotributo, no han sido herramientas suficientemente atractivas para conseguir la inclusión de ciertos sectores.

### **3) ¿Cuál cree usted que sería la mejor forma de recaudación para la seguridad social?**

A mi juicio, la seguridad social debería seguir financiándose en base a las cotizaciones sobre la masa salarial, y, progresivamente, avanzar en el financiamiento a través de impuestos. Estos deberían tener la cualidad de recaer con mayor intensidad en los sectores de mayores ingresos. En definitiva, como lo ha sostenido la doctrina clásica en el ámbito de la seguridad social, ésta debería financiarse principalmente en base al impuesto a la renta.

Existe una interesante forma de financiamiento que incorporó la reforma de la caja bancaria (ley 18.396) que, además de las cotizaciones patronales y personales, suma un impuesto que se calcula en base al volumen de la operativa bancaria. Esta tal vez sea una línea a explorar en futuro.

En suma, un sistema ideal sería aquel que combine cotizaciones de los asegurados (trabajadores y patronos), con impuesto a la renta de las personas físicas, sin descartar la creación de un impuesto a las ganancias de las empresas con una afectación específica a la seguridad social.

### **4) ¿Consideraría apropiado unificar los organismos reguladores de la seguridad social?**

Entiendo que la unificación orgánica de la seguridad social es un objetivo de largo plazo.

Pienso que un mensaje en ese sentido hubiera sido aprovechar la reforma de la caja bancaria para incluirlos dentro del régimen general, con algunas peculiaridades. Tal vez, asignando a esa actividad una inclusión específica. Dicho de otro modo, agregar a las inclusiones: industria y comercio, civil y escolar, y rural y doméstico, otra que podría haber sido bancaria o financiera.

Los sistemas fragmentados lesionan el principio de solidaridad y de igualdad. Entiendo que el camino debería ser el que se ha transitado con las Cajas de Auxilio (decreto-ley 14.407, 18.211 y 18.731), donde subsisten pero jugando un papel complementario en lugar de sustitutivo.

### **5) ¿Unificaría los tributo?, o sea que se descuenta un solo porcentaje**

Entiendo que, como lo establece la misión del BPS (ATYR), la recaudación tiene que ser la más sencilla posible para el contribuyente. Es decir que el organismo recaudador tiene que hacer los mayores esfuerzos para facilitar el pago de los tributos a los contribuyentes.

Ese debería ser el objetivo de todo sistema tributario y está claro que debe ser así desde Adam Smith.

Hoy día, el BPS recauda el monotributo, los aportes a la seguridad social, pero también el IRPF de sus afiliados, el aporte al FONASA y el IASS. Eso significa que en el régimen vigente, el BPS juega un papel central en la recaudación de los tributos, pero no debería dejar de pensar en un sistema más sencillo aún. Los últimos cambios en el financiamiento del sistema de salud han vuelto más compleja la tributación.

**6) ¿Consideraría adecuado centralizar la recaudación en un único organismo**

Este es un tema largamente planteado por el FMI a nuestro país, pero entiendo que es positivo que existan dos administraciones tributarias (DGI y ATYR –BPS). Posiblemente eso mejore las posibilidades de fiscalización de ambos organismos.

Tampoco lo considero una cuestión de principios y por ende no descarto que esa sea una posibilidad.

**7) ¿Cuál sería la mejor forma de tributación sobre el trabajo?**

Creo que es importante que el sistema se financie con cotizaciones, sobre la masa salarial, también me parece imprescindible para un estado de bienestar la existencia de un impuesto a la renta de las personas físicas, pero pienso que la tributación al trabajo específicamente con destino a la seguridad social no debería ser con guarismos, con tasas muy elevadas dado que eso puede afectar la contratación, es decir, puede ser un elemento disuasivo a la contratación de un empleo; por eso considero que complementando los recursos que requiere la seguridad social debería acudir al impuesto a la renta de las personas físicas de modo tal de no hacer tan gravosas las cotizaciones.

Tampoco descarto la posibilidad que señalaba en el caso de la reforma de la caja bancaria, donde se crea un impuesto que grava el volumen de negocios de la actividad.

**8) ¿Cree que las prestaciones son suficientes y adecuadas? Agregaría o quitaría alguna?**

Las prestaciones no son suficientes y adecuadas, pero en términos globales el país destina importantes recursos para la seguridad social. El valor promedio de una jubilación es al 31.12.2009 (último dato publicado), de \$ 8.341 y el mínimo, a pesar de los últimos incrementos ocurridos en los últimos 5 años, ronda los \$ 3.600 y se incrementará a partir de julio de 2011 a \$ 4.462. Si bien no soy economista, entiendo que incrementar esas cifras de modo significativo volvería a poner al sistema de seguridad social en una situación fiscal comprometida.

Entiendo que nuestro sistema tiene virtudes y carencias. Dentro de esta última sería conveniente mejorar la protección de los trabajadores autónomos y desarrollar un sistema de cuidados, como lo han hecho los países europeos. Ambos objetivos están en la agenda actual del gobierno.

**9) ¿Cómo ve el sistema de seguridad social uruguayo con relación al resto de los países de América latina?**

Nuestro sistema de Seguridad Social es serio y en el contexto de América latina, tal vez de los mejores. Un querido profesor habla del 'menos malo', porque existen muchos que son la negación de la seguridad social, sea por la forma de financiamiento o sea por el nivel de cobertura. Por ejemplo, Perú que tiene un régimen de privilegio financiado por el conjunto de la sociedad, es decir por aquellos que no reciben nada. Existe un 10% de cobertura básicamente para funcionarios públicos, ex presidentes de la República, ex legisladores, ex miembros del Poder Judicial, a nivel de las estructuras más altas, con pensiones, jubilaciones de USD 8.000 o USD 10.000; y el 90% de los trabajadores sin cobertura de ningún tipo, este es un ejemplo de solidaridad invertida. Los sectores menos pudientes de la sociedad financian las prestaciones de un sector de privilegio. El sistema nuestro, que tiene muchas críticas y que tiene muchas debilidades, es otra cosa, como me

decía un colega peruano especialista en seguridad social: *“ustedes tienen un Estado de Bienestar, nosotros estamos a años luz de eso”*. Creo que Uruguay en el concierto latinoamericano tiene un Estado de Bienestar desde comienzos del S. XX. Si nos comparamos con Alemania, Suecia o Francia, estamos a años luz, pero si nos comparamos con países como Colombia, Perú, Bolivia, inclusive Ecuador, creo que claramente tenemos un sistema más consolidado, más profesional, y desde el punto de vista social más justo.

A pesar del retroceso que, desde el punto de vista social, representó la reforma de 1995, somos uno de los países con mayor cobertura y sin problemas de sostenibilidad en el mediano y largo plazo.

**10) ¿Que particularidades de otros países podrían incorporarse al Uruguay? ¿Existe algún país en la actualidad que cumpla con esas características?**

Entiendo que no es conveniente importar modelos mecánicamente, pero como existen problemas comunes que enfrentan los sistemas de seguridad social en todo el mundo (envejecimiento de la población y los temas del financiamiento), resulta imprescindible aprender de las experiencias extranjeras para examinar que idea puede o no ser aplicable en nuestro medio.

Si uno observa dos países: Chile y Suecia. En su momento, paradigmas del modelo neoliberal de seguridad social y del modelo universalista o socialdemócrata. Puede apreciarse una evolución convergente.

Chile ha realizado una reforma muy importante (2008), que si bien no abandona el régimen de capitalización individual, crea un pilar solidario financiado con impuestos, así como establece un subsidio decreciente para aquellos que generan beneficios por el régimen contributivo pero de escaso monto. Y por otro, Suecia (1999), crea un sistema también multipilar donde mantiene la pensión básica financiada por impuestos para aquellos que no generan derechos por el sistema contributivo. Establece un seguro social en régimen de cuentas nocionales financiado por cotizaciones patronales y personales, con el 90% del aporte. Y crea un régimen de capitalización individual con el 10% del aporte.

En suma, ambos países que tenían modelos antagónicos, caminan hacia un modelo más parecido, con varios componentes (multipilar).

Creo que Uruguay, que ya tiene un modelo mixto, podría introducir algunos cambios del estilo al ocurrido en los países referidos.

**11) ¿Cuál será la mejor forma de financiamiento en el futuro?**

Aquí recuerdo el trabajo de un profesor español, Joaquín Aparicio Tovar, el cual plantea en un artículo publicado en la Revista de Derecho Social de Latinoamérica, que la seguridad social es una construcción política, jurídica e institucional de las más importantes del siglo XX y que representó para la sociedad un salto significativo en cuanto a la democracia social, entonces a partir de eso reflexiona sobre el financiamiento respondiendo a las críticas a los sistemas de seguridad social a partir de que sería insostenible mantener prestaciones financiadas con cotizaciones cuanto la tendencia demográfica es hacia el envejecimiento; entonces él responde diciendo que la seguridad

social se financie por cotizaciones es una cuestión de carácter técnico que será o no conveniente según el estadio de desarrollo de la sociedad y que, por tanto si no fuera sustentable el financiamiento a partir de las cotizaciones de los trabajadores y empleadores porque tendrían que ser alícuotas muy elevadas, debería entonces la sociedad encontrar los mecanismos de financiamiento que paradójicamente se dan en un momento en que la sociedad tiene mayor nivel de productividad, es decir la sociedad genera una riqueza infinitamente superior a la del comienzo del siglo XX, entonces habrá que ver de que modo se estructuran los ingresos que se generan en esa sociedad para financiar algo que hace a la democracia, al estado de bienestar y hace a los derechos humanos fundamentales, como por ejemplo el de la seguridad social.

A mi juicio, queda mucho camino por recorrer y creo que el “grueso” del financiamiento todavía habrá de recaer en las cotizaciones de los asegurados, con una introducción gradual y progresiva del financiamiento a través del impuesto a la renta de las personas físicas, lo cual es imprescindible para un estado de bienestar serio y moderno, pero quizás el siguiente paso sea la creación de un impuesto que tome en consideración la riqueza que se genera en esa sociedad para que de allí se pudieran obtener recursos con destino a la seguridad social.

Vale citar ejemplos como la reforma bancaria donde parte de las ganancias de la actividad bancaria van al financiamiento del régimen de la caja bancaria además del aporte patronal sobre la masa salarial; otro ejemplo que se da hace ya varios años en nuestro país es el de la actividad rural, donde se toman en consideración las hectáreas de explotación, y la de la construcción donde se consideran los metros de construcción. Estas dos técnicas podrían estudiarse para extender a otras actividades.

En relación a algunas actividades específicas, por ejemplo con respecto a los trabajadores independientes, pensar en un sistema en donde el financiamiento recaiga en quien recibe el servicio, es decir pensar como por ejemplo ocurre con la Caja de Profesionales con los timbres profesionales o por ejemplo con los timbres que tienen que reponerse para presentar los escritos judiciales o presentar los planos del agrimensor o del arquitecto, o la importación de aparatos médicos que tienen un gravamen precisamente con un destino a la Caja de Profesionales ya que involucran la intervención de profesionales, etc.

Esos son algunos aspectos que puedan tener un desarrollo más atinado que es posible a partir de un sistema tributario moderno, eficaz, que pueda cruzar información con fluidez con el organismo de seguridad social, por eso considero que es conveniente la existencia de las dos administraciones tributarias porque cada una tiene su especialidad y además porque entre las dos pueden cruzar información y hacer mucho más eficaz la fiscalización.

**12) ¿Considera que debería seguir utilizándose una parte del IVA parte para financiar la seguridad social?**

El Iva es un impuesto, desde el punto de vista de su efecto económico, que tiene un efecto regresivo, más allá de las virtudes que tiene en cuanto a la simplificación y en la capacidad de recaudar que genera ese tributo y eventualmente hasta la posible equidad que pueda tener en el sentido de que el que consume más paga más. Creo que a pesar de que es un impuesto que sigue cumpliendo un papel fundamental dentro de la recaudación global de la DGI, cercana al 50% como

mínimo, junto con el IMESI, que estaban al inicio de la Reforma Tributaria en las dos terceras partes de los ingresos que genera el sistema tributario uruguayo, creo que no es el impuesto que veo como el más justo para que financie la seguridad social. A pesar de que hoy en día sigue vigente aquella disposición que asigna un tercio de la recaudación del IVA a la seguridad social. Creo que precisamente los recursos que provienen de la recaudación de ese impuesto deberían ser sustituidos por una profundización, una mayor radicalización del impuesto a la renta de las personas físicas, sea aumentado el mínimo no imponible y eventualmente haciendo más intensas las alícuotas en los tramos de ingresos más altos.

### **13) ¿Considera que los porcentajes de aportación patronal y personal son elevados?**

En general, creo que los porcentajes de aportación patronal, a partir de la Reforma Tributaria, con el 7.5% con carácter general, me parece que es una tasa baja, si la comparamos con otros países es muy baja, pero si la comparamos con el aporte personal es más baja aun, el aporte personal duplica la tasa del patronal. Tiene su explicación en el diseño de carácter mixto que tiene el sistema nuestro, porque en la medida que el aporte personal sea mayor aquellos que están dentro del sistema de capitalización individual, tienen una mayor capacidad de ahorro. Más allá de que por definición legal es una obligación del trabajador, sumando todos los componentes que tiene el salario, es un costo salarial global, que recae en última instancia en la empresa.

Por lo tanto, a pesar de que si uno compara con las tasas de Italia, Francia, España, Alemania, la relación que hay entre el aporte patronal y el personal es a la inversa. En el caso del sistema uruguayo no me parece tan inconveniente porque tiene la explicación de que está asociado a darle al trabajador la posibilidad de una mayor capacidad de ahorro en su trayectoria laboral. Por lo tanto, no considero que ese sea un tema grave pero considero que si sería conveniente que el aporte se haga sobre todo el ingreso y no sobre el tope AFAP que prevé la ley 16.713 porque ahí si estamos haciendo un sistema que tiene una lógica de solidaridad invertida, aquellos que tienen un ingreso inferior a dicho tope tributan por el total y aquel que tiene ingresos mayores tributan solamente hasta el referido tope. Entonces considero que tanto el aporte personal como el patronal deberían ser por la totalidad del ingreso. También debo reconocer que los países europeos tienen tope de aportación, Alemania, Francia, España, donde en la franja de los 4.500 o 5.000 Euros, dejan de aportar al sistema de pensiones, aportan sí al impuesto a la renta. En el caso uruguayo se da un cuestión que a mi juicio hace más compleja la recaudación porque se toman distintas bases para el impuesto a la renta, para el FONASA y para el montepío. A mi juicio debería tributarse por la totalidad de ingreso en todos los casos. En consecuencia, creo que esa sería una modesta y pequeña modificación al régimen de seguridad social que no alteraría el diseño general del sistema y dotaría de mayor equidad desde el punto de vista de lo que es el financiamiento de la seguridad social.

### **14) ¿Cuál es la tendencia en materia de financiamiento en América Latina?**

Existe una predominancia de los sistemas contributivos, de los seguros sociales. Los países que tienen menor cobertura, caso de Perú, Bolivia, Ecuador, Colombia, a partir del incurso que se viene

haciendo desde la CEPAL y también desde la OIT y el Banco Mundial, con distintos matices cada uno, procuran la expansión de la cobertura a partir de prestaciones no contributivas, es decir de prestaciones que se generen no por las cotizaciones de los asegurados, sino por la circunstancia de encontrarse en una situación de carencia, esas prestaciones se financian con impuestos. Posiblemente en el futuro, dentro de 5 o 10 años, existan aun más sistemas no contributivos en América Latina de lo que existe actualmente. Uruguay ha sido pionero en prestaciones no contributivas, desde el año 19 tiene un sistema no contributivo, que coincide con la creación de la Caja de Industria y Comercio. Se crea una prestación no contributiva que, con algunas modificaciones, es la que hoy existe, es la pensión vejez, invalidez. En los orígenes del sistema jubilatorio, Uruguay tuvo mayor cantidad de prestaciones no contributivas que prestaciones contributivas. En las primeras décadas hasta el 30 e inclusive hasta el 40 las dos terceras partes de las prestaciones que se pagaban eran no contributivas. Cuando el sistema comienza a madurar, en la década del 40, del 50, del 60, la tendencia se revierte, es decir, prácticamente las dos terceras partes son prestaciones contributivas originadas por cotizaciones. En los países que tienen menor desarrollo de la seguridad social, como los ejemplos que acabo de decir, posiblemente en el futuro tengan una mayor presencia de prestaciones no contributivas, precisamente porque es la única forma de llegar en plazos razonables, y no aguardar 30 años para que se generen los beneficios. Para dar cobertura a personas que se encuentran en situación de indigencia, hasta por una cuestión de estabilidad social, es imprescindible que los estados procuren cobertura en esos sectores social. Por lo tanto, pienso que una tendencia posible en el financiamiento de la seguridad social en América Latina haga pensar en una mayor incidencia del financiamiento a través de impuestos más que de cotizaciones. En el caso uruguayo no creo que sea esa la tendencia, al menos las proyecciones que hay del financiamiento para los próximos 50 años, dan una perspectiva estable desde el punto de vista del financiamiento y desde el punto de vista de la cobertura, que con algunos altibajos, si la población mantiene las características actuales, con un proceso de envejecimiento creciente, la economía tiene un crecimiento estable, menos importante que el que se ha experimentado en estos últimos años, pero que sea 4 o 5% anual, y en general la recaudación se comporta como se ha comportado hasta la fecha, da un panorama de certidumbre en los próximos 50 años con un crecimiento de la importancia del régimen de capitalización, precisamente por la maduración del sistema. Por lo tanto, en nuestro caso, no se advertiría la necesidad de fortalecer la presencia del financiamiento con impuestos más allá de la que ya existe hoy en día, un 60% por cotizaciones y un 40% por impuestos afectados o recaudación de impuestos 100% con afectación a la seguridad social como el IASS o la Asistencia Financiera.

Creo que esta podría ser una tendencia a partir de los elementos que poseo.

### **15) ¿Cree que los incentivos que se dan en algunos sectores son correctos?**

Desde el año 2001 Uruguay ha tenido una experiencia, que no es un invento uruguayo, lo han hecho los países de la región y también los países europeos, que es frente a la crisis del empleo promover la contratación a partir del abatimiento del costo laboral. Eso generó que se fueran estableciendo exoneraciones, primero para la industria manufacturera, después para el transporte

de carga profesional, los taxímetros, las radios, las llamadas “perforaciones del sistema”. Se establece un régimen general pero después se llegan a dar regímenes especiales que en última instancia implican pérdida de la recaudación para el organismo, pérdida de recursos, y consecuentemente terminan distorsionando el sistema tributario previsional, por cuanto aquella empresa que tiene que pagar el 12.5%, como se pagaba, empieza a analizar si no desmembra la actividad para beneficiarse de los regímenes especiales, entonces en vez de tener la flota propia abre otra empresa, la registra como una empresa de transporte que le brinda servicios y se los factura, entonces se genera distorsión en el sistema. Me parece que en la Reforma Tributaria, al haber generalizado, al haber dicho cuanto se recauda globalmente por aportes patronales y a partir de ahí hacer las cuentas al revés es decir, si pagara todo el mundo cual tendría que ser la tasa, porque ese fue el procedimiento que se hizo, llegaron a esa tasa del 7.5%. Por eso creo que es razonable y es conveniente que exista una tasa única, para todo el mundo, salvo las exoneraciones que son de origen constitucional, que para eso habría que reformar la Constitución, (Instituciones de enseñanza, instituciones culturales). Pero me parece que el resto de las actividades deberían aportar todas con un régimen asimilable, es decir que no hayan beneficios hacia una u hacia otra. Coincido con la política tributaria diseñada a partir de 2005 que piensa que si hay actividades que merecen un desarrollo, un estímulo, sea por razones sociales, o sea por razones estratégicas para el país, debería contar con un subsidio explícito y no con una exoneración de la seguridad social. Por ejemplo, como hablo más adelante del Monotributo MIDES, ahí por razones sociales se entiende que es conveniente que determinados sectores estén incluidos dentro del sistema aunque luego la sociedad en su conjunto, a través de un subsidio explícito le solventa parte de ese aporte, que está pensado que sea de manera gradual y decreciente para incentivar la inclusión de la cultura de la cotización. Cuando el afiliado recibe el recibo de la cotización dice aportes \$ 500, subsidio \$ 400 y \$ 100 la cotización que tiene que hacer el afiliado. Entonces me parece que, sea para un monotributista o sea para un emprendimiento estratégico, por ejemplo el Puerto de Aguas Profundas para la Paloma, haya una estrategia de desarrollo a partir de eso y que la sociedad, digamos la famosa “destina recursos” a financiar ese emprendimiento pero la sociedad tiene que saber cuánto pone para hacerlo cristalino socialmente.

Mi opinión respecto a las exoneraciones es contraria, sí a favor de subsidios, la palabra subsidio no es mala palabra, la aplican los países desarrollados, los países emergentes, y me parece que es una herramienta tributaria que no debe de desaprovecharse.

**16) ¿Que le parece el sistema Uruguayo (mixto) y que cambios le haría? ¿Cuál cree que serían las características necesarias para que un sistema de seguridad social sea más adecuado para Uruguay?**

A mi juicio las reformas a realizar deberían tener dos objetivos centrales: la cobertura y la solidaridad.

En relación al primer lineamiento considero positivo los avances ocurridos desde 2005 en materia de prestaciones no contributivas. Las asignaciones familiares, la asistencia a la vejez. También la reformulación del monotributo e inclusive el llamado monotributo MIDES, que se encuentra en

carpeta de gobierno, donde se subsidia en forma decreciente el costo del aporte, previa calificación efectuada por el Ministerio de Desarrollo Social.

Además, entiendo que sería conveniente crear una pensión vejez no contributiva, para todas aquellas personas residentes con 65 años o más, que podría asignarse a la población de menores ingresos. Los chilenos la han creado recientemente (2008) con carácter progresivo, comenzando con asignarla al 40% más pobre, hasta alcanzar en 2011 al 60% más pobre. Podríamos estudiar ese sistema.

El otro lineamiento (mejora de los aspectos de solidaridad) apuntaría a reducir el espacio del régimen de capitalización, hacia el futuro, acotándolo a ingresos más elevados. O como lo establece el régimen de Suecia, que destina el 10% del aporte, independientemente del nivel de ingresos, al régimen de capitalización individual.

A su vez, el retroceso del régimen de capitalización (no estoy proponiendo su eliminación), podría ser sustituido por un régimen de cuentas nocionales. Es decir un régimen de reparto pero con cálculo de prestaciones como si fuera de capitalización.

Considero que debería derogarse el tope del aporte (tope afap), porque es como una solidaridad invertida. Los que tienen mayores ingresos aportan menor porcentaje global que los de menores ingresos. Dicho en forma más clara: el que gana \$ 150.000 deberá tributar montepío por esa cifra, como lo hace para FONASA e IRPF, y no hasta \$ 66.000 como ocurre hoy día. Lo mismo debería pasar con el aporte patronal.

A mi juicio habría que mantener un régimen mixto o multipilar, creando una pensión no contributiva más universal que la que existe hoy día, ya que es muy residual, es para personas que están en verdadera situación de carencia y que carecen de familiares con posibilidades de servir una pensión alimenticia. Creo que deberían ser más abiertas las posibilidades de esa prestación. Este podría ser un primer pilar, es decir, el de la pensión universal. Un segundo pilar contributivo de prestaciones definidas como el que existe hoy día. Un tercer pilar que sustituya el régimen de capitalización individual, achicando ese espacio del régimen de capitalización individual por un sistema de cuentas nocionales. Un cuarto pilar, que sea un régimen de capitalización individual más pequeño de carácter obligatorio. Y eventualmente un último pilar de aporte de capitalización individual pero voluntario. Es un sistema más complejo pero creo que sería una manera de utilizar todas las herramientas que hoy en día conoce la seguridad social, la capitalización individual, el seguro social clásico con prestaciones definidas, el seguro social "moderno" sistema de cuentas nocionales, y la pensión universal financiada por impuestos. Me parece que cada una de esas técnicas, porque es eso en última instancia, deberían dosificarse en una nueva proporción, es decir avanzando más en los aspectos sociales y limitando un poco más los aspectos de carácter individual que tienen el régimen actual.

## 9.2) Entrevista realizada al Dr. Rodolfo Saldain por parte de Economía y Mercado Diario El País. (extracto)

El sistema de ahorro individual ha demostrado una gran solidez

La reforma del sistema de Seguridad Social ha logrado sortear con marcado éxito las crisis financieras que golpearon al país

En diálogo con ECONOMIA & MERCADO, el Dr. Rodolfo Saldain, ex presidente del BPS, habló de las bondades del sistema y expresó que en este contexto, el planteo de eliminar las AFAP adquiere un carácter puramente dogmático. El entrevistado, que integró la comisión encargada de la redacción de la Ley de Reforma de la Seguridad Social aprobada en 1995, se refirió también a distintas reformas que deberían incorporarse al sistema de capitalización individual, como la disminución de las barreras a la entrada y la creación de un sistema de Multifondos. A continuación un resumen de la entrevista.

**Planteos del Pit-Cnt: El Pit-Cnt ha hecho varios planteos para modificar la ley de Seguridad Social. ¿Cuál es su opinión acerca de los mismos? En particular:**

**a) En la posibilidad de que las personas que deseen afiliarse a una AFAP en forma voluntaria (a través del artículo 8 de la ley) puedan revertir esta decisión, así como la propia derogación del artículo 8.**

R) El artículo 8 de la Ley 16.713 le da la posibilidad a las personas que por sus ingresos no están obligadas a hacerlo (los que ganan menos de \$ 22.229) de optar voluntariamente por afiliarse a una AFAP, en cuyo caso, la mitad de sus aportes van al BPS y la mitad a la AFAP. La gran mayoría de los afiliados a las AFAP son afiliados a través del artículo 8.

Esta opción es hoy irrevocable y parece razonable analizar la posibilidad de revisar esta característica. La mejor solución desde la perspectiva de los afiliados sería que aquellos que optaron por adherirse al artículo 8, pudieran decidir si quieren revocar o no la opción en el momento en que se van a jubilar, de forma de poder tomar una decisión con la máxima información posible. En el caso en que decidieran no mantener la opción, lo que tienen acumulado en la cuenta de ahorro personal se volcaría al BPS y se jubilarían como si nunca hubiesen estado en la AFAP. Este esquema es perfectamente posible y además no tendría costos fiscales.

En cuanto a la derogación del artículo, creo que antes que nada hay que analizar cuál es su razón de ser. En este sentido, debido al mecanismo utilizado para el cálculo de las prestaciones, el mismo tiene un componente redistributivo muy fuerte. Pongamos como ejemplo el caso de una empleada doméstica que perciba el salario mínimo de \$ 4.799. Su jubilación en un escenario sin artículo 8, sería de aproximadamente \$ 4.451, jubilándose a los 63 años. Si hubiese ejercido la opción, la jubilación alcanzaría los \$ 6.732, considerando una rentabilidad de 4-5% anual.

Es decir que a un trabajador de baja calificación, cuyo salario varía poco a lo largo de su vida laboral, la opción lo beneficia. Por ende, la derogación del artículo 8, como propone el Pit-Cnt, generaría un claro perjuicio a los trabajadores de menor movilidad salarial, es decir no calificados.

**b) La triplicación del seguro de enfermedad, cuyo tope pasaría de \$ 6.183 a \$ 16.488.**

R) El subsidio por enfermedad, hoy con un monto máximo de \$ 6.183 nominales, es una prestación muy exigua. Sin embargo, debe tenerse presente que a partir de la vigencia del Sistema Nacional Integrado de Salud, la misma no tiene un financiamiento propio; es una prestación no contributiva. Esto es así porque el aporte que se hacía al Seguro Social por enfermedad pasa íntegramente al FONASA y no queda nada en el BPS destinado a pagar el subsidio por enfermedad.

La forma en que muchas empresas habían logrado superar esta situación fue a través de la creación de las Cajas de Auxilio. Sin embargo, la propia reforma establece que éstas se integren al FONASA, a más tardar a partir del 1º de enero de 2011, dejando en situación de desventaja a los trabajadores que hasta el momento contaban con esta forma de protección. Probablemente el principal efecto de dejar sin sus actuales ingresos a las cajas de auxilio sea la pérdida de derechos adquiridos en cuanto al subsidio por enfermedad.

No puede olvidarse que mientras los trabajadores del Estado cuando se enferman mantienen su salario íntegro, financiado por recursos fiscales, los trabajadores privados sólo perciben un subsidio limitado. En este contexto, la propuesta de aumentar el tope del subsidio por enfermedad, es considerada como positiva. Sin embargo, se mantiene un tratamiento desigual sin justificación alguna, entre trabajadores privados y públicos, en beneficio de estos, pagado por toda la comunidad. Desde esa perspectiva, el redireccionamiento de la totalidad de los ingresos operativos de las cajas de auxilio hacia el FONASA contrae derechos de decenas de miles de trabajadores tras un discurso pseudo solidarista que los ve como un privilegio, cuando en verdad el supuesto privilegio estaría en quienes son financiados por toda la comunidad. A veces se ve la paja en el ojo ajeno.

**Inversiones: ¿Qué opina sobre la ley aprobada recientemente que posibilitará a las AFAP invertir en títulos del exterior, flexibilizando su portafolio de inversión en forma paulatina? ¿Las mayores opciones de inversión permitirán una mayor diferenciación entre AFAP en términos de estrategias de inversión/rentabilidad?**

R) Estimo que la nueva normativa tendrá como principal consecuencia la desvinculación, en cierta medida, de la rentabilidad de las AFAP de las contingencias de la realidad del país, lo cual es positivo. No creo, sin embargo, que vaya a aumentar el grado de diferenciación entre las AFAP. Éstas van a tender a colocar sus activos en instrumentos y proporciones muy similares.

**¿Serían los afiliados "sensibles" a esta diferencia de rentabilidades?**

R) No. La experiencia internacional muestra que en general los afiliados no son sensibles a las diferencias en rentabilidad. Un ejemplo paradigmático es el caso de Suecia. En este país, el segundo pilar también es un sistema de ahorro individual que administra diferentes tipos de fondos, con distintos niveles de riesgo. Por defecto, los afiliados que no hacen ninguna opción son asignados a un determinado fondo. En los hechos, la enorme mayoría de los afiliados están en este fondo ya que no hacen uso de su posibilidad de optar. No veo al uruguayo con una cultura financiera que le permita salirse de este patrón que muestran algunas sociedades más desarrolladas como la sueca.

**Retiro: Los topes a los montos jubilatorios de \$ 27.119 en el caso general y de \$ 38.345 en el caso de múltiple afiliación establecidos en la Ley 16.713 ¿son un desincentivo para el retiro jubilatorio de quienes no ingresaron al sistema del pilar mixto (BPS + AFAP)?**

R) Entiendo que no. Si bien estos topes tienen un fuerte componente de injusticia, en los hechos no vienen operando como un desincentivo. En efecto, para poder alcanzar estos topes, el salario medio de referencia debe ser prácticamente el doble de esta cifra, por lo cual los mismos son inoperativos para el grueso de los trabajadores del país.

**A nivel global se están evidenciando dos tendencias al parecer contrapuestas: por un lado, un envejecimiento de la población y por otro, una caída en la participación laboral de las personas mayores. Esta situación está imponiendo presiones en los sistemas de prestación definida de todo el mundo e, incluso, está provocando que muchos países empiecen a revisar al alza la edad**

**mínima obligatoria de retiro. ¿Cómo se ubica Uruguay en este contexto? ¿Cuál es la tendencia que se observa?**

R) En Uruguay opera un sistema mixto, con un componente de prestación definida y un componente de contribución definida. De alguna manera, lo que se buscó fue equilibrar, por un lado, un programa que permita cierta redistribución del ingreso, y el equilibrio a nivel individual, por otro.

En cuanto a las edades de retiro, Uruguay presenta niveles bajos en comparación con otras poblaciones con niveles similares de esperanza de vida. Es posible que en el pilar de prestación definida que administra el BPS haya que introducir algunos ajustes en el futuro próximo.

**Futuro del sistema: ¿Cree viable la creación de un sistema de Multifondos, como el de Chile por ejemplo, en el cual cada administradora ofrezca distintos portafolios de inversión basados en las características de sus afiliados (ofreciendo, por ejemplo, portafolios más riesgosos para afiliados más jóvenes y viceversa)?**

R) No sólo viable, sino necesaria. Consideremos los trabajadores que debieron jubilarse en la última crisis. Estas personas, al retirarse en momentos en que el valor del fondo estaba particularmente bajo, hicieron actual una pérdida para toda la vida. Eso hubiese sido solucionable en un esquema que estableciera, por ejemplo, que para la gente que esté más próxima al retiro sus activos sólo se puedan colocar en instrumentos muy poco volátiles, sin perjuicio de habilitar la posibilidad de optar.

**¿Qué otras reformas estarían pendientes?**

R) Creo que una de las reformas que se impone es la revisión de la clásica incompatibilidad entre jubilación y actividad remunerada. Buena parte de las personas que se jubilan mantienen gran capacidad intelectual y física para seguir desarrollando actividades. En efecto, una de las estrategias más comúnmente utilizadas para paliar el bajo nivel de las jubilaciones es tener una segunda actividad, la cual generalmente se desarrolla en negro. Dado que hoy por hoy no es pensable que las cuantías de las jubilaciones vayan a tener un incremento que las aproximen a niveles satisfactorios, creo que se acerca la hora en que revisemos esa normativa, que es arcaica y que no tiene ningún tipo de función social ni económica, particularmente con los actuales niveles de desempleo. Es más, obliga a incumplir la ley en muchas situaciones.

**Facilitar la entrada de nuevas administradoras**

**¿En su opinión, el poco interés de los afiliados erosiona la competitividad del sistema? En este sentido, si el afiliado no está ejerciendo su función de "control" del sistema, ¿qué incentivos tienen las AFAP para llevar adelante una gestión eficiente?**

R) Si bien se puede pensar que la baja sensibilidad del grueso de la población a la rentabilidad afecta la competencia, me parece que las características de diseño del sistema y, en particular, las barreras a la entrada para el ingreso de nuevos competidores, juegan un rol mucho más importante en este sentido. Debo admitir que, si bien la literatura habla de un mercado de pensiones competitivo cuando habla de un mercado de pensiones como el nuestro, me cuesta ver esa competencia y las ventajas que estaría teniendo bajo la configuración actual.

**Por lo tanto no comparte la concentración del mercado de administradoras en una sola AFAP, que sería obviamente República AFAP.**

R) Decididamente no. Cuando se acumula dinero siempre hay una tentación, que es gastarlo. Los gobernantes han mostrado en el pasado cierta miopía con respecto al sistema previsional y esto se percibe incluso cuando se trata de un sistema privado de pensiones. La acumulación de un fondo muy importante no quiere decir que el sistema esté saludable y sólido. El riesgo de concentrar el fondo en una única administradora es enorme ya que puede potenciar esa visión equivocada de una acumulación de fondos.

La pluralidad de administradores es clave. Es más, en lo personal he sido siempre partidario de abrir más la posibilidad a que aparezcan nuevos actores, con credenciales suficientes, por supuesto, pero sin las limitaciones que hay hoy. La necesidad de constituir una sociedad de objeto único, surgió en un momento en que Uruguay no tenía legislación en materia de fideicomiso. Actualmente, con la ley de fideicomisos vigente, podría pensarse que otro tipo de instituciones, existentes en plaza, administrasen los fondos previsionales bajo el esquema de fideicomiso, suprimiendo las barreras existentes para el ingreso de nuevos actores.

### **La insistencia en eliminar las AFAP es un planteo dogmático**

#### **¿Qué opina de la insistencia del gremio del BPS en eliminar las AFAP?**

R)La reforma ya lleva más de 15 años de existencia y ha logrado sortear con marcado éxito dos instancias de crisis, como lo fueron las de los años 2002 y 2008-2009. En estas dos oportunidades, el valor del fondo que administran las AFAP cayó notablemente como consecuencia de la caída de la cotización de la deuda pública uruguaya, pero el sistema logró rápidamente recuperar lo perdido y retomar el crecimiento. Este hecho demuestra que el sistema tiene virtudes en su diseño que le permiten sortear con éxito este tipo de situaciones, de las cuales, seguramente, el país no estará exento en el futuro.

En este contexto, el planteo de eliminar las AFAP es un planteo de carácter puramente dogmático, que integra el contenido ideológico de un sector importante en la vida política y sindical nacional.

A mi entender, sin embargo, la cuestión de eliminar o no a las AFAP no constituye un tema ni de la agenda de política social ni de la agenda de política previsional. Estos temas son otros y están ligados a lo que es la nueva matriz del riesgo social en Uruguay. ¿Qué quiero decir con esto? Hoy en día, el principal obstáculo que existe para lograr un desarrollo sustentable es el deterioro del capital humano y social del país. Lo anterior es consecuencia, por un lado, de una estructura demográfica altamente envejecida y, por el otro, de niveles de pobreza e indigencia que -más allá de los esfuerzos que se han hecho en los últimos años- aún están en niveles similares a los de la década del noventa.

Más aún, la mayor incidencia de la pobreza se da en las mujeres en edad reproductiva, hecho que explica, a su vez, el alto porcentaje de niños en situación de pobreza e indigencia. Los objetivos básicos para la segunda década del siglo XXI deberían enfocarse entonces en quebrar el círculo de reproducción de la pobreza y la indigencia, y la pérdida de capital humano que esto conlleva. Esto se logra a través de una reorientación del sistema de protección social que tenga como eje central el tema educativo.

#### **¿Qué tiene que ver la existencia de las AFAP con este tema?**

R) Nada. Entonces la prioridad debe ser otra. Si no atacamos los problemas que genera el cambio en la matriz de riesgo social, claramente se está poniendo una hipoteca en el futuro del país porque se están creando las condiciones para una reproducción biológica y social de un Uruguay cada vez más fragmentado.

### **9.3) Entrevista realizada por Gabriela Gazzano. Cámara de Senadores. Miembro de la REI en Seguridad Social. Uruguay**

#### **Como co-redactor de una Ley de tal importancia, ¿cuál fue el mayor obstáculo que encontró?**

La ley se gestó durante un período que se inició en 1990 y recién culminó cinco años después. Los obstáculos fueron fundamentalmente dos. El primero fue lograr transmitir la existencia de un problema, su dimensión y sus principales características. El segundo problema fue superar los obstáculos de tipo político, dado que muchos actores eran reticentes a adoptar medidas que podían generar rechazo a nivel de la población. A la superación del primer obstáculo se dedicó por lo menos el período 1990 a 1993. No obstante, en ese lapso se intentó una reforma que introducía un régimen de cuentas nocionales, que no logró el apoyo político necesario. Fue recién del cambio de gobierno operado a partir del 1º de marzo de 1995 que se logró estructurar un acuerdo político. Ese acuerdo político retomó una de las opciones trabajadas en el año 1992, la creación de un régimen mixto o multipilar.

#### **¿A su criterio, luego de ya transcurrido un buen período de la Reforma, cuál cree usted que fue el mayor acierto de la misma?**

El mayor acierto es la introducción de un componente de cotización definida (segundo pilar), junto con un componente de prestación definida (primer pilar). Se trata de dos instrumentos perfectamente adecuados para compatibilizar sistémicamente objetivos diversos: equidad individual y solidaridad.

#### **¿Cuál cree usted, que es lo que quedó en el debe?**

La regulación del segundo pilar estuvo muy centrada en los aspectos más inmediatos vinculados con la administración de las cuentas personales de ahorro.

Sin embargo, la normativa legal no profundizó lo suficiente en la regulación de las empresas aseguradoras que serán las que en definitiva pagarán las prestaciones generadas por el ahorro individual. Asimismo, en el primer pilar, el sistema tiene rigideces anacrónicas que mantienen situaciones de injusticia y algunas restricciones de acceso a la cobertura que deberán ser revisadas.

#### **Si tuviera que recomendar a otros países de la región una reforma del sistema previsional, conociendo las fallas y virtudes que en Uruguay tuvo la Reforma ¿igualmente recomendaría nuestro sistema? ¿Por qué?**

Cada país tiene una realidad demográfica, económica, financiera, política y laboral específica, en una determinada tradición previsional. No creo que pueda hablarse de recetas válidas universalmente. Sin embargo subrayaría un principio de formulación de política pública: la especificidad teleológica de los instrumentos. Según los objetivos que una determinada comunidad nacional se plantee como deseable, deberán diseñarse los instrumentos adecuados a esos objetivos. Generalmente no es posible satisfacer adecuadamente diversos objetivos con un único instrumento. La experiencia uruguaya permite pensar que las reformas de pensiones deben basarse en pluralidad de instrumentos, funcionales a los respectivos objetivos. De hecho, he tenido el honor de participar en más de un proceso de reformas a nivel continental, por ejemplo,

el costarricense, donde se estructuró también un sistema mixto, pero con características marcadamente diferentes al uruguayo.

**De considerar conveniente introducir una modificación importante ¿cuál sería?**

En materia pensionaria, debería completarse el cumplimiento de las normas de la Ley 16.713, notificando la información resultante de la historia laboral de los afiliados y complementando la misma con la información anterior a 1996. Asimismo, debería mantenerse una observación sistemática para identificar probables situaciones de infraprotección que ameriten ajustes de tipo legal en condiciones de acceso a prestaciones contributivas o no contributivas. Financieramente, debería alertarse sobre la inconveniencia de adoptar decisiones de gasto rígidas en el actual contexto económico favorable.

**Ficha técnica**

Rodolfo Saldain, uruguayo, 53 años, abogado, integró el Directorio del Banco de Previsión Social desde 1985 a 1989 y fue su presidente en el período 1990-1993. Fue integrante de la comisión encargada de la redacción de la Ley de Reforma de la Seguridad Social Nº 16.713. En la actualidad, dirige el estudio jurídico Saldain & Asociados. Asimismo, ha sido consultor de diversos organismos internacionales (OIT, PNUD, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, etc.).

## CAPITULO 10: RESUMEN Y CONCLUSIONES

### 10.1) EL SISTEMA ACTUAL URUGUAYO

El Régimen Previsional Uruguayo se basa en un Sistema Mixto, el cual recibe las contribuciones y otorga las prestaciones en forma combinada, una parte por el régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional y otra por el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio. El primer régimen es aquel que establece prestaciones definidas y por el cual los trabajadores activos con sus aportaciones, financian las prestaciones de los pasivos, conjuntamente con los aportes patronales, los tributos afectados y la asistencia financiera estatal. El segundo, es aquel en que la aportación definida de cada afiliado se va acumulando en una cuenta personal con las rentabilidades que ésta genere a lo largo de la vida laboral del trabajador.

De acuerdo a la proyección financiera realizada por el BPS del Sistema contributivo administrado por el mismo para el período 2011 - 2055 (con base 2008), muestra que los cotizantes aumentarán progresivamente en todo el período de la proyección con un aumento anual promedio en el largo plazo del 0,37%. Esto se debe al crecimiento de la población ocupada, y al crecimiento sostenido de las cotizaciones con doble régimen, disminuyendo así los cotizantes que solo aportan al sistema solidario. Se visualiza la persistencia de la contracción del sistema por la pérdida de aportes personales, debido al crecimiento continuo del número de cotizantes que se seguirán integrando al régimen de ahorro individual, con la consiguiente desafectación de salarios al régimen solidario que genera una disminución relativa de los recursos genuinos del BPS. Por otro lado, cuando el régimen entra en la madurez por el efecto del envejecimiento demográfico, la cantidad de jubilados y pensionistas aumenta en forma sostenida, así como el monto de las prestaciones otorgadas.

Actualmente el Sistema recibe ingresos de los aportes patronales y personales a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia; IVA e IASS, con lo cual se estima que hasta el año 2050 no se necesitaría de la asistencia financiera del Estado. En los años siguientes entraría en crisis motivo por el cual se debería recurrir a la financiación del mismo.

El BPS no sólo recauda las contribuciones de seguridad social, sino que además recauda lo correspondiente en materia de salud. Además colabora con la DGI, recaudando el 80% del IRPF, y con el Banco de Seguros del Estado en el sector rural y construcción. Esto demuestra las capacidades de integración que tiene, el modelo comunicacional que tiene con la población, tanto para con empresarios como contribuyentes, impresiona positivamente. Viene estableciendo una verdadera cultura en materia de seguridad social.<sup>74</sup>

El Sistema Previsional presenta tres carencias fundamentales. En primer lugar la presencia de inequidades, esto se refiere a la existencia de aportes patronales diferentes según el tipo de

---

<sup>74</sup> Diario La República. [www.larepublica.com.uy](http://www.larepublica.com.uy).

actividad como consecuencia de las exoneraciones otorgadas por ley o por la Constitución a ciertos sectores, así como también a la disparidad de los niveles jubilatorios según se realice la opción prevista por la ley de reforma previsional respecto a la integración o no al régimen mixto en forma plena. En segundo lugar la falta de transparencia del sistema, debido a la existencia de un fondo único de seguridad social donde se consolidan todos los recursos y prestaciones correspondientes a todas las contingencias, provocando un desconocimiento de los resultados financieros y económicos de los distintos riesgos cubiertos. Por último la presencia de redistribuciones de ingresos regresivas, esto se debe al incumplimiento del principio de solidaridad donde cada uno debería aportar en función de su capacidad contributiva, asegurándose prestaciones mínimas básicas.

Como solución a estas carencias el BPS propone:

- a) fijar una única tasa de contribuciones patronales para todas las actividades, sin excepciones
- b) permitir al afiliado que en el momento de su retiro, pueda optar por la jubilación que más le convenga.
- c) que cada riesgo cubierto tenga su fuente de recursos claramente identificados.

En lo que respecta a la ley 16713, la reforma uruguaya no consideró la creación de un organismo encargado de la regulación y fiscalización del sistema de capitalización individual, del sistema público reformado, de los programas de protección social del BPS y de las cajas paraestatales.

En cuanto a las cajas paraestatales, las mismas no fueron incluidas. En la medida en que se consolide la reforma, deben disminuirse las diferencias tanto en las condiciones de acceso y el cálculo de los beneficios previsionales, como en las contribuciones por realizar en el ámbito de todos los trabajadores L o anterior implica avanzar en la universalización de coberturas para todos los trabajadores. Actualmente, las cajas paraestatales cuentan con sus propios sistemas de información y no existe una institución pública que regule, administre, consolide y publique la información del sistema previsional integrado (BPS, AFAP, cajas especiales y pensiones no contributivas).<sup>75</sup>

## 10.2) URUGUAY EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL

El Dr. Álvaro Rodríguez Azuce expresa que el sistema de seguridad social funciona en un contexto, donde incide la política económica, tributaria, laboral, educativa y de salud.

Compartimos también, que nuestro Sistema de Seguridad Social es uno de los mejores en el contexto de América Latina. Viendo el Sistema Peruano, el cual tiene un régimen de privilegios financiados por el conjunto de la sociedad, donde los sectores menos pudientes financian las prestaciones de un sector privilegiado, siendo éste un caso de solidaridad invertida, a diferencia de nuestro estado que es un Estado de Bienestar (según el cual el Estado provee ciertos servicios o

---

<sup>75</sup> Garmendia, Gonzalo. Facultad de Ciencias Sociales México. «Evaluación de la reforma del sistema de pensiones en Uruguay Perfiles Latinoamericanos.» *Redalyc* 35 (enero-junio 2010): 89-103.

garantías sociales a la totalidad de los habitantes de un país), situación que también nos diferencia con Colombia, Bolivia y Ecuador donde tenemos un sistema más consolidado, más profesional y más justo desde el punto de vista social, somos uno de los países con mayor cobertura y sin problemas de sostenibilidad en el mediano y largo plazo.

Uruguay podría tomar como referencia las siguientes particularidades de los Sistemas de Chile y Suecia.

Chile luego de la reforma del 2008 ha creado un sistema de pensiones solidarias financiado con impuestos, sin dejar de lado el régimen de capitalización individual, estableciendo subsidios decrecientes para aquellos que generan beneficios por el régimen contributivo pero que son de escaso monto.

Suecia en 1999 ha creado un sistema multipilar donde mantiene la pensión básica financiada por impuestos para aquellos que no generan derechos por el sistema contributivo. Establece un seguro social en régimen de cuentas nocionales financiado por cotizaciones patronales y personales, con el 90% del aporte. Y crea un régimen de capitalización individual con el 10% del aporte.

En lo que tiene que ver con las tasas de aportación en la región; Uruguay, Perú y Chile, son los países que tienen las tasas de aportación personal más altas, en cuanto al aporte patronal, Uruguay y Costa Rica son los países con los porcentajes más bajos de la región, aparte de Chile que tiene tasa 0.

Con respecto a los regímenes de sistema de Seguridad Social, en América Latina prevalece el sistema público (seguro social) donde predominan los sistemas contributivos, pero existe una tendencia a los sistemas no contributivos, donde Uruguay ha sido pionero. En lo que se refiere a los aportes patronales debería considerarse la posibilidad de que tiendan a desaparecer, de manera que, facilite a nivel nacional la contratación de personal, reduciéndose el trabajo irregular ya que se reducirían los costos laborales de la empresa. A nivel internacional mejoraría la competitividad de las empresas entre los distintos países. De esta manera se debería llegar a un modelo de tributación standard.

El financiamiento de la Seguridad Social en la actualidad se basa principalmente en Sistemas contributivos. Los países que tienen menor cobertura como ser Perú, Bolivia, Ecuador y Colombia procuran la expansión de la cobertura a partir de prestaciones no contributivas. Posiblemente en el futuro existan aún más sistemas como éstos en América Latina, en este caso Uruguay ha sido uno de los primeros en utilizarlo. Por lo tanto una tendencia posible en el financiamiento de la seguridad social en América Latina hace pensar en una mayor incidencia del financiamiento a través de impuestos más que de cotizaciones. En el caso de Uruguay esa tendencia puede que no se dé, al menos por las proyecciones que hay de financiamiento para los próximos 50 años, las cuales dan una perspectiva estable desde el punto de vista del financiamiento y en lo que respecta a la cobertura, si la población mantiene sus características actuales, donde existe un proceso de envejecimiento creciente, la economía tendrá un crecimiento estable menos importante del que

ha experimentado en los últimos años. Es así que en nuestro caso no tendríamos la necesidad de fortalecer la presencia de financiamiento con impuestos más allá de la que existe hoy.

En lo que respecta a las Américas, algunas economías de ingresos medios están desarrollando mecanismos para ampliar la seguridad social a los grupos de personas excluidas y vulnerables. Las economías americanas de altos ingresos, por su parte, están intentando mejorar de manera activa la eficacia y eficiencia de sus sistemas de seguridad social. En todas las Américas se están estudiando en profundidad las cuestiones relativas a la cobertura y el acceso a los sistemas, la idoneidad y el alcance de las prestaciones, y la sostenibilidad financiera. Todo ello se está llevando a cabo para facilitar a los sistemas de seguridad social nacionales mejores condiciones para responder a la informalidad creciente, al incremento de la flexibilidad y la descentralización de los mercados de trabajo, y a la transformación de las estructuras de las familias y de los hogares.

El incremento de la informalidad y el desempleo han afectado el volumen de cotizaciones a la seguridad social, al tiempo que aumentarán las solicitudes de ayuda al desempleo y de asistencia social.

En varios países de las Américas, la cobertura de los sistemas contributivos basados en el mercado de trabajo ha generado exclusión debido a altas tasas de subempleo y desempleo. Con el propósito de incrementarla, varios países han comenzado a expandir el rol de sistemas financiados por impuestos y priorizar los derechos humanos como vías complementarias.

Con miras al futuro, los países de las Américas necesitan sistemas nacionales que abarquen diferentes mecanismos institucionales y financieros, que ofrezcan los incentivos adecuados para la cobertura de las personas, y que estén dirigidos por reglamentaciones justas y fiables para facilitar una asignación eficiente y oportuna de los recursos que permitan abordar los riesgos sociales.

En su esfuerzo por alcanzar una protección social más extensa y mejorada, las Américas están tratando de establecer de un modo activo sistemas de seguridad social más eficaces.

Cada vez está más aceptado que las personas merecen beneficiarse, al menos, de un nivel mínimo de seguridad social, sin importar su condición laboral, lugar de residencia, pertenencia étnica, situación familiar o sexo.

Al reconocer que la cobertura es el mayor problema en materia de seguridad social al que se enfrentan los países en desarrollo de las Américas, la extensión de la cobertura debe tener como objetivo tanto los empleados del sector informal como los del sector formal, y las personas a su cargo.

Las estrategias nacionales de protección social deben adaptarse a la evolución de la tipología de riesgos sociales, incluidos los cambios en las estructuras de las familias y de los hogares, la demografía, la naturaleza del empleo y los valores sociales.

El crecimiento y alcance de los programas de seguridad social deben tomar en cuenta la legitimidad, la equidad y la sostenibilidad financiera.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> AISS, Asociación Internacional de la Seguridad Social. «Una Seguridad Social Dinámica para las Américas: Cohesión Social y Diversidad Institucional.» Informe, Ginebra, 2010.

Con respecto al sistema previsional reformado, existe una serie de elementos que han de considerarse en lo futuro; el primero se centra en la edad de retiro requerida para acceder a la jubilación. La reforma de 1996 la aumentó para las mujeres, situándola en los sesenta años de edad e igualándola a la de los hombres. Este tope es inferior al que rige en varios países como Argentina, Chile, Costa Rica, Bolivia, Colombia, Ecuador, México y Perú. En estos países la edad de retiro para los hombres se estipuló en los 65 años, aplicando para las mujeres —salvo en Chile y Argentina, donde la edad de retiro permaneció en los sesenta años—, los mismos requisitos que para los hombres.<sup>77</sup>

Es de destacar que Uruguay fue seleccionado para un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los temas diálogo social y reforma del régimen de jubilaciones y pensiones. Dicho estudio abarca 12 países del mundo y Uruguay será el único país de América Latina para realizar dicha investigación. Esta designación coloca a nuestro país en los primeros niveles a nivel internacional.<sup>78</sup>

Por otro lado, según una encuesta realizada por la AISS en más de 30 países, Uruguay se cuenta entre cuatro —entre ellos Francia—, Costa de Marfil e India que se destacan por sus buenas prácticas en materia de seguridad social. Además el BPS fue reconocido por la eficiencia con la que cumple múltiples tareas.

Se estableció que Uruguay tiene un modelo ejemplar en la región, considerado también en el mundo.<sup>79</sup>

Es importante tener en cuenta que todos los sistemas de seguridad social, sea mixto, público o privado, están sometidos a ciertos riesgos, los mismo pueden ser:

sociales (cuando de producirse la contingencia, afecta de forma simultánea a toda la población o a una parte sustancial de la misma), de mala gestión o incluso de quiebra (resultado de una mala gestión financiera), de selección adversa (en el régimen de capitalización, la prima debería calcularse tomando en cuenta la renta a sustituir en el futuro y de la distinta probabilidad de que el individuo pueda sufrir la contingencia), distintas prestaciones (en el sector privado las diferentes capacidades de renta de los individuos darían lugar a diferentes pensiones.

En el Sector Público, en cambio, trata de eliminar esas diferencias otorgando pensiones a unos y otros), costos directos e indirectos, etc.<sup>80</sup>

### **10.3) MODELO TEORICO: SISTEMA DE CUENTAS NOCIONALES**

Apoyándonos en la opinión del Dr. Rodríguez Azcué, debería estructurarse un régimen multipilar, tomando en cuenta los siguientes lineamientos:

---

<sup>77</sup> Garmendia, Gonzalo. Facultad de Ciencias Sociales México. «Evaluación de la reforma del sistema de pensiones en Uruguay Perfiles Latinoamericanos.» *Redalyc* 35 (enero-junio 2010): 89-103.

<sup>78</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>79</sup> Diario La República. [www.larepublica.com.uy](http://www.larepublica.com.uy).

<sup>80</sup> Moreno, M<sup>ª</sup> del Carmen. “Análisis económico del sistema de pensiones publicas”.

- a) pilar de pensión básica universal, no contributivo, costeada en su totalidad con impuesto tales como el IRPF en su totalidad y se podría crear un impuesto sobre la rentabilidad del sector como implementó la caja bancaria.
- b) pilar de solidaridad intergeneracional, contributivo, financiado por aportes patronales, personales y por impuestos afectados, como el que existe hoy en día.
- c) por encima de determinado nivel de ingresos establecer un pilar opcional entre un régimen de cuentas nocionales o de capitalización individual.
- d) pilar de capitalización individual voluntaria por encima de determinado nivel de ingreso.

El régimen de cuentas nocionales es similar al régimen de reparto pero con la particularidad de que reemplaza las prestaciones definidas del modelo tradicional por contribuciones definidas. En este modelo también denominado de cuentas virtuales, las cotizaciones se utilizan para financiar las prestaciones de los pasivos actuales, pero cada afiliado posee un registro individual desde el inicio de la actividad laboral, donde se acreditan los aportes (personales y patronales) en una unidad de cuenta, que luego se indexa por ejemplo por el índice medio de salarios o por el índice de precios al consumo. Al capital acumulado se le aplica una tasa de interés que podrá ser la misma que experimenta el crecimiento del producto u otra variable macroeconómica. Por último, el monto de la prestación se calcula tomando en consideración el saldo de la cuenta a la fecha de cese, dividido por la esperanza de vida estimada a ese momento.<sup>81</sup> Al momento de retirarse no se le exige un mínimo de años de aportación.

En la capitalización individual el monto a cobrar depende del saldo que el trabajador haya acumulado en su cuenta de ahorro individual y de su expectativa de vida. Esta jubilación no tiene topes y estará en directa relación con sus aportes. Ese monto mensual que será percibido en calidad de jubilación es vitalicio. Cada trabajador tiene una cuenta personal, que crece mes a mes gracias a sus aportes y a la rentabilidad que genera la AFAP. El trabajador puede controlar su ahorro en el estado de cuenta que le envía la administradora.

El dinero de la cuenta nunca se pierde. Si el trabajador no llega a jubilarse, el ahorro generado lo puede cobrar su familia a través de una pensión. En caso de no haber beneficiarios de pensión, el dinero lo cobrarán sus herederos, en un solo pago en efectivo. La jubilación se obtiene con 30 años de servicio y 60 años de edad, si esto no se cumple a los 65 años se podrá jubilar sin mínimo de años de servicio.

#### **10.4) CONCLUSIONES A NIVEL URUGUAYO Y RECOMENDACIONES A FUTURO**

A más de quince años de puesta en marcha la reforma de la seguridad social de 1995, se obtiene una serie de conclusiones, a pesar de que aún la gran mayoría no se ha jubilado por este sistema. En el plano de la cobertura, la reforma ha sido exitosa; además de mantener altos niveles, ha generado aceptación y confianza entre los trabajadores, pues una alta proporción de quienes no

---

<sup>81</sup> Rodríguez Azcué, Dr. Álvaro. «Presentación panorámica de los sistemas de financiamiento de los regímenes jubilatorios y posibles combinaciones.» *Cade, Tomo 10, Año 2: 37-39.*

estaban obligados a afiliarse al componente de capitalización individual lo han hecho. La densidad de cotización no registra niveles similares, aspecto muy preocupante, ya que, junto a la rentabilidad de las inversiones, determinarán el nivel futuro de las jubilaciones.

Existe una serie de temas pendientes por encarar en lo futuro. A nivel del sistema previsional globalmente considerado, se analizará la situación de las cajas paraestatales. En la medida en que se consolide la reforma, se avanzará en la estandarización y unificación de coberturas para todos los trabajadores. Esto ha de acompañarse, desde el punto de vista institucional, con un organismo encargado de la regulación y fiscalización, asimismo que administre, coordine y publique la información de todo el sistema previsional. En relación con el componente reformado, se contemplarán determinadas situaciones relacionadas con la tendencia al envejecimiento de la población y la mayor expectativa de vida, considerando factores como el aumento de la edad de retiro, los años requeridos para acceder a las prestaciones del sistema público y la generación de incentivos para una mayor formalización y densidad de cotización de los trabajadores.

Si se considera la estructura demográfica de la población, la tendencia de su envejecimiento, y la mayor expectativa de vida, resulta recomendable estudiar el aumento de la edad de retiro en Uruguay, tanto para hombres como para mujeres.

En segundo lugar, deben generarse incentivos para que una mayor cantidad de trabajadores decida realizar sus aportes.

En este sentido, reducir la edad para acceder a las prestaciones sin alcanzar los años requeridos de contribuciones, resultaría un incentivo para su realización, aunque es necesario comparar la consistencia entre ambos tipos de prestaciones, de tal forma que se aumente la cobertura y densidad de cotización de los trabajadores. Con la Ley 18.395, se redujo de 35 a 30 los años de cotización.<sup>82</sup>

La tendencia hacia un sistema de seguridad social coordinado multipilar cubre la necesidad de «buenas prácticas» con las que coordinar diferentes fuentes de financiación (enfoques basados en la cotización con enfoques de financiación fiscal) y adaptar los paquetes de prestaciones a las características de los beneficiarios.

Para reforzar la cohesión social se ha de mantener el principio de solidaridad con el fin de afrontar las desigualdades y las elevadas tasas de incidencia de la pobreza. Esto implica la mancomunación de riesgos entre los contribuyentes y la combinación de enfoques contributivos y financiados con cargo a los impuestos.

No obstante el rol de los programas de seguridad social como respuesta a la crisis, la financiación de la seguridad social a largo plazo ha pasado a ser un componente importante de las finanzas públicas.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> Garmendia, Gonzalo. Facultad de Ciencias Sociales México. «Evaluación de la reforma del sistema de pensiones en Uruguay Perfiles Latinoamericanos.» *Redalyc* 35 (enero-junio 2010): 89-103.

<sup>83</sup> AISS, Asociación Internacional de la Seguridad Social. «Una Seguridad Social Dinámica para las Américas: Cohesión Social y Diversidad Institucional.» Informe, Ginebra, 2010.

A modo de conclusión, tomando un estudio realizado por Ianina Rossi y Alvaro Forteza, expertos del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República y coincidiendo con el Dr. Rodríguez Azcue y el Dr. Saldain, la propuesta sería la incorporación al sistema actual de reparto, un sistema de cuentas nocionales al estilo sueco, que no exija un mínimo de años trabajados para acceder a una jubilación y esté más relacionado con lo que la persona aporta durante su vida laboral, ofrecería "mejor protección contra la pobreza en la vejez" que el régimen de reparto vigente administrado por el Banco de Previsión Social.

Con el régimen de cuentas nocionales cada trabajador tiene una cuenta donde se registran sus aportes jubilatorios y por estos se le paga determinada tasa de retorno (rentabilidad), que se establece previamente. Al momento de jubilarse no se le exigen determinados años de servicio como requisito -como sucede actualmente por el régimen de reparto, de 30 años y la prestación está relacionada a los años que aportó.- Desde el punto de vista del cálculo es más similar a un sistema de capitalización individual, como el de las administradoras de fondos previsionales (AFAP), aunque no hay acumulación de fondos sino que la plata que es aportada se destina a pagar las jubilaciones corrientes. El objetivo básico es ligar más los beneficios que vas a recibir a tu contribución, lo que de alguna manera te hace más responsable y es actuarialmente más justo, porque lo que se cobra está directamente relacionado con lo que se aporte.

Rossi y Forteza, hicieron dos proyecciones de acceso jubilatorios. El trabajo establece que incluso con la flexibilización que comenzó a regir en el año 2009, de 30 años de servicio requeridos para cobrar esta prestación (antes se necesitaban 35), casi la mitad de los trabajadores del sector privado no podrían acceder a la jubilación a la edad mínima de retiro -60 años-. Y si bien a los 65 años la mayoría tendría derecho a una prestación, casi un tercio de los hombres y 40% de las mujeres solo estarían recibiendo la renta vitalicia - que cobrarían de su cuenta individual en la AFAP, por no haber acumulado los 25 años de contribución necesarios en el régimen de reparto para esta prestación a esa edad.

El BPS paga aproximadamente 360.000 jubilaciones. Mientras tanto, el estudio afirma que con un sistema de cuentas nocionales prácticamente todos los trabajadores podrían acceder a una jubilación a la edad mínima (60 años), aunque cerca del 36% de los hombres y 50% de las mujeres recibirían menos de una jubilación mínima, a esta edad. Agrega que ello podría compensarse estableciendo una pasividad mínima como en el régimen actual. De esta forma, para los 60 años de edad el sistema de cuentas nocionales "domina" al de reparto por el gran número de trabajadores que no son elegibles para las jubilaciones en el sistema vigente a los 60 años de edad. En cambio, en el régimen de cuentas nocionales ningún trabajador termina con las manos vacías, dado que no existen requisitos de elegibilidades aparte de la edad.

Cuando se analiza el escenario de acceso jubilatorio de esos trabajadores a los 65 años de edad, ya no se cumple que un sistema domine al otro, aunque sí es cierto que la proporción de trabajadores que recibirían jubilaciones muy bajas es menor en el plan que incluye las cuentas nocionales. Por esto sostienen que si se pasara a un modelo de este tipo, se ofrecería una mejor protección contra la pobreza en la vejez que en el sistema uruguayo actual.

También comparan los costos de ambos sistemas y su viabilidad suponiendo que las contribuciones se mantengan incambiadas.

El costo total de las jubilaciones sería 50% más alto con cuentas nocionales, en relación al sistema actual, si todos los trabajadores que son elegibles para esta prestación a los 60 efectivamente la reclamarán a esa edad. Y costaría alrededor de 20% más que el régimen vigente si lo hicieran a los 65 años. Si se contempla asimismo la jubilación mínima en el sistema de cuenta nocionales, el costo se incrementaría 11% más.

El sistema vigente es más barato simplemente porque provee prestaciones muy pequeñas a los trabajadores con historias de cotización cortas. Con el programa actual, los trabajadores con historias breves de contribución hacen un muy mal negocio con la seguridad social, y estos trabajadores son en su mayoría de bajos ingresos y de bajo nivel educativo.

Del aporte Montepío se mantendría el 50% para el régimen de solidaridad intergeneracional, eliminándose el tope de aportación, y el otro 50% optando entre el régimen del de capitalización individual o cuentas nocionales pudiéndose elegir la opción a aportar.

Considerando como quedaría el nuevo sistema multipilar, planteamos el siguiente ejemplo:

Pilar básico de pensión básica universal: financiado por el IRPF y por un impuesto a la rentabilidad del sector.

Pilar de solidaridad: para determinado nivel de ingreso el 100% del aporte se destina al BPS.

Pilar opcional: para un siguiente nivel de ingresos el aporte se divide en un 50% dirigido al BPS y el otro 50% se podrá optar por un sistema de capitalización individual o un sistema de cuentas nocionales.

Pilar voluntario: donde para los ingresos mayores a una determinada franja el aporte va obligatoriamente en un 50% al BPS y el otro 50% voluntariamente a la AFAP. Se podría incentivar el aporte voluntario con beneficios tributarios

En nuestra opinión, es necesario que exista por un lado una participación solidaria que contribuya a financiar las prestaciones que brinda hoy en día el BPS a la comunidad en su conjunto, y por otro uno individual que sea destinado para financiar su propio retiro mediante una renta vitalicia.

En lo referente al principio de solidaridad, sería necesario eliminar el tope de aporte jubilatorio, es decir que nunca deje de aportarse al mismo, ya que no se está aportando en base a la capacidad contributiva debido a que quienes perciben mayores ingresos al llegar a dicho tope dejan de aportar obligatoriamente, con el sistema propuesto de cuentas nocionales, el trabajador aporta siempre una parte de sus ingresos al BPS. Asimismo tampoco se está cumpliendo con el principio de congruencia<sup>84</sup>, el que establece que las prestaciones brindadas tengan una equivalencia con la aportación realizada a lo largo de la vida laboral, ya que los beneficios en Uruguay, tales como las jubilaciones, seguro por enfermedad, etc. están topeados.

---

<sup>84</sup> Ley. 16.713, Artículo 146.- (Principio de congruencia). Todas las asignaciones computables a los efectos de las prestaciones de pasividad constituyen materia gravada por las contribuciones especiales de seguridad social.

El sistema de reparto (solidario), donde uno no paga sus aportes para sí, sino para toda la comunidad, contribuyen a financiar la viudedad de un trabajador que fallece, la jubilación de otro que deja la vida laboral activa, el nacimiento de un hijo, o el gasto por enfermedad.

Hay que tener en cuenta que debemos buscar un equilibrio entre aportes personales y patronales y prestaciones otorgadas, de manera de no dar beneficios que en el futuro, ante posibles crisis, no se pueda hacer frente a las deudas.

Nuestro país podría llegar a implementar un sistema donde se unifique los aportes personales y el IRPF con un solo recaudador, base 20 % del sueldo para todos de forma de financiar el aporte jubilatorio y seguro de salud y despues franjas superiores para el impuesto a la renta.

Con respecto al sistema mixto adoptado por Uruguay, sería necesario mejorarlo en determinadas áreas, tales como la cobertura y los beneficios. Por ejemplo a través de una mejora en las pensiones no contributivas.

Si bien existieron cambios a partir del año 2005 y fueron positivos, como la asistencia a la vejez, las asignaciones familiares, el seguro de desempleo, el seguro de enfermedad y las jubilaciones, sería también conveniente crear una pensión no contributiva para todas aquellas personas residentes mayores a 65 años más vulnerables desde el punto de vista social. La cual debería financiarse en su totalidad por impuestos. Con respecto a este tema en la región, Chile ha sido el país que ha adoptado esta medida en carácter progresivo.

Es así que proponemos eliminar los topes existentes a la prestación de los beneficios y pagar por el 100% de los ingresos habituales, no como en la actualidad donde por ejemplo el subsidio por enfermedad es del 70% a partir del 4 día. Esta sería una medida que contribuiría a la justicia social. Al poder bajar el aporte jubilatorio personal, se podrían crear tasas que contribuyan a fondos específicos para el resto de las prestaciones. Es decir que el trabajador sepa que una parte de sus aportes son volcados para financiar las prestaciones tales como el subsidio por desempleo, por enfermedad, maternidad, etc.

Por otro lado, tenemos el tema de las tasas patronales, como ya dijimos, se crearía un impuesto que grave la rentabilidad del sector, se sustituiría las exoneraciones por subsidios para los sectores que se quiera fomentar y se mantendría la tasa actual de aporte patronal.

Actualmente las jubilaciones y pensiones se financian a través de tres fuentes fundamentales: aportes patronales, aportes personales de los trabajadores y por la sociedad en general a través de impuestos, cotizaciones o combinaciones de ambas (IVA, IASS, Rentas generales); en caso de ser necesario se recurrirá a la asistencia financiera del Estado. Según la opinión del Dr. Rodríguez Azuce la que nos parece conveniente, además de contar con un sistema que se financie únicamente con cotizaciones también es necesario que se implemente gradualmente parte del impuesto a la renta como otra forma de financiamiento. Adicionalmente sería importante que se cree un impuesto que considere la riqueza que se genera en la sociedad para poder obtener recursos con destino a la seguridad social. Otra forma de obtenerlos sería un sistema en donde el financiamiento recaiga en quien reciba el servicio, como actualmente sucede con los timbres de las cajas profesionales.

Por otro lado se debería tender a la unificación de la recaudación y tributación de manera que sea más sencilla esta tarea para el contribuyente.

Uruguay debería analizar la posibilidad de aumentar la edad de retiro ya que presenta niveles bajos en comparación con los países de América Latina con niveles similares de esperanza de vida, esto sería para atenuar el efecto del envejecimiento y que el mismo no recaiga en un costo para las empresas y la sociedad en su conjunto debiendo realizar mayores aportes e impuestos.

Coincidimos con el Dr. Saldain en que se debería de revisar la incompatibilidad entre jubilación y actividad remunerada. Buena parte de las personas que se jubilan mantienen gran capacidad intelectual y física para seguir desarrollando actividades. En efecto, una de las estrategias más comúnmente utilizadas para contrarrestar el bajo nivel de las jubilaciones es tener una segunda actividad, la cual generalmente se desarrolla en negro.

Para finalizar queremos dejar constancia que una limitación que hemos tenido al realizar el trabajo fue el tema de la amplitud del mismo, el acceso a la información, y la variación de la misma, pero consideramos que este trabajo puede servir como base para estudios más profundos tanto a nivel nacional como internacional.

## BIBLIOGRAFIA

- Valdez Costa, Ramón; Valdés de Blengio, Nelly; Sayagués Areco, Eduardo; *Código Tributario Comentado y Anotado*. FCU, 5ª Edición, 2002.
- CARRILLO CUBILLO, Ubaldo. La Ley de Protección al Trabajador y la Caja Costarricense de Seguro Social. *Rev. cienc. adm. financ. segur. soc.*, jul. 2000, vol.8, no.2, p.21-23. ISSN 1409-1259.
- Saldain, Rodolfo. “Beneficios laborales y seguridad social en la reforma tributaria”

### DOCUMENTOS CONSULTADOS

- OIT. Actrav Regional. Protección Social, Lima, 2002
- NUGENT, Ricardo. «La Seguridad Social: su historia y sus fuentes.» En *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, de Nestor De Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela, 603. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997.
- Márquez, Dra. Ana Sotelo; Colotuzzo, Dra. Natalia;. *Seguridad Social*. Material para la Cátedra de Relaciones Laborales, Montevideo: Facultad de Derecho, Universidad de la República.
- BPS. «Sistema de Seguridad Social Administrado por el BPS.» Manual, 1997
- BPS. «Materia Gravada y Asignaciones Computables.» Versión 7. Diciembre 2004.
- República AFAP. «El Sistema Mixto.»
- BPS. «SNIS Ingreso de cónyuges y concubinos.» Comunicado 034, 2010.
- BPS. «Proyección financiera del sistema previsional contributivo administrado por el Banco de Previsión Social.» 2010
- Melgar, Dra. Silvia. *Uruguay: Reforma del sector salud*. Quito, Octubre de 2009.
- Rodríguez, Dr. Renán (co-redactor de la Ley 16.713). «La reforma de la previsión social en el Uruguay, los aspectos normativos de la reforma de los regímenes de jubilaciones y pensiones y la adaptación de las estructuras institucionales de la seguridad social al cambio.»
- Rodríguez Azcué, Dr. Álvaro. «La ampliación de la cobertura en materia previsional: la regulación de los regímenes no contributivos y la inclusión obligatoria de los trabajadores independientes.» *Informe de Seguridad Social (Ideas)*, 2010: 21-40
- Rodríguez Azcué, Dr. Álvaro. «Presentación panorámica de los sistemas de financiamiento de los regímenes jubilatorios y posibles combinaciones.» *Cade, Tomo 10*, Año 2: 37-39.
- Naranja Sotelo, Ec. Martín. Montevideo, 15 de noviembre de 2010.
- «Sistema de seguridad social uruguayo.» Noviembre de 2010.
- Furtado, Magdalena. «Las transferencias intergeneracionales en Uruguay.» *Fondo de Población para las Naciones Unidas (UNFPA)*.
- Monografía de Suecia para la 27ª Asamblea General de la Aiss “La Seguridad Social en Suecia”, Estocolmo Setiembre de 2011
- Alonzo, Florencia; Boullosa, María Sofía; Fernandez, Alex;. «Sistema de financiación de la seguridad social, y su incidencia sobre la competitividad en la industria nacional.» Trabajo monográfico, 2010.
- Barassi, M.; Bertín, H.; Musalem, A.;. *Modalidades previsionales en los regímenes de capitalización individual de América Latina*. Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos, AIOS. Octubre 2009.

- MEF, Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales -. «Los sistemas de pensiones en Perú.» Informe Trimestral, 2004.
- Martínez, M. «Análisis de los Sistemas de Seguridad Social Argentino y Venezolano .» Caracas, julio 2004.

### **NORMAS CONSULTADAS**

- Colombia. Ley 100 del 23 de diciembre de 1993.
- México. Ley de Seguro social del 21 de diciembre de 1995.
- Venezuela. Ley Nº38.628 del 16 de febrero de 2007.
- Uruguay. Ley 16.713 del 11 de setiembre de 1995.

### **PAGINAS WEB CONSULTADAS**

- *Wikipedia*. <http://es.wikipedia.org>.
- *Ministerio de Educación Nacional de la Republica de Colombia*. <http://www.mineducacion.gov.co>
- ADASPRE. Asociacion de Asistencia Previsional Brasil-Chile. <http://www.adaspre.org>.
- OIT. *Organización Internacional del Trabajo*. 1998. [www.ilo.org](http://www.ilo.org).
- *BPS*. [www.bps.gub.uy](http://www.bps.gub.uy).
- *BPS Representación Empresarial*. <http://www.empresasbps.com.uy>.
- Dean, Andrés. «La Diaria.» 04 de Noviembre de 2010. [www.ladiaria.com](http://www.ladiaria.com).
- Borba, Carlos; Gómez, Mercedes; Bernatzky, Cecilia;. «El Pais.» 31 de enero de 2010. [www.elpais.com.uy](http://www.elpais.com.uy).
- *Monografias.com*. [www.monografias.com](http://www.monografias.com).
- *Administración Federal*. [www.afip.gov.ar](http://www.afip.gov.ar).
- *OIT*. 23 de Setiembre de 2009. [www.lo.org](http://www.lo.org).
- [www.brasil.gov.br](http://www.brasil.gov.br).
- *Servicio de Impuestos Internos de Chile*. [www.sii.cl](http://www.sii.cl).
- *Wikipedia*. [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org).
- [www.tusalario.org](http://www.tusalario.org).
- [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)
- [www.locationcolombia.com](http://www.locationcolombia.com)
- Caja Costarricense de Seguro Social. [www.ccss.sa.cr](http://www.ccss.sa.cr).
- Ministerio de Hacienda. [www.hacienda.go.cr](http://www.hacienda.go.cr).
- SSSTE. «Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. » [www.issste.gob.mx](http://www.issste.gob.mx).
- *Asociación Internacional de Seguridad Social*. [www.issa.int](http://www.issa.int).
- *República de Paraguay Ministerio de Hacienda*. [www.set.gov.py](http://www.set.gov.py).
- [www.deperu.com](http://www.deperu.com)

### **PERSONAS CONSULTADAS**

- Dr.Álvaro Rodríguez Azcúe
- Dr. Rodolfo Saldain