

**Comisión de Expertos en Seguridad Social (CESS)
Posición Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay
24.11.2020**

Uno de los principales desafíos que presenta el Sistema de Seguridad Social refiere justamente a la sostenibilidad del Sistema de Reparto. En este sentido desde la Cámara se definen las siguientes propuestas:

- Se considera necesario avanzar hacia una nueva parametrización de la edad de retiro de acuerdo a los cambios que se registran en la esperanza de vida de la población. Es decir, esto significará ir hacia un aumento progresivo de la edad de retiro adaptándola a los cambios en términos de esperanza de vida. También debería incluirse la discusión respecto a la necesidad o no de establecer edades diferentes de retiro entre hombres y mujeres.
- Ampliar las posibilidades de jubilaciones parciales/jubilaciones activas que le permitan a las personas jubilarse y al mismo tiempo continuar trabajando. Un dato importante a tener en cuenta es que en la actualidad $\frac{3}{4}$ del total de jubilados activos no realiza aportes a la seguridad social por el trabajo que realiza. Claramente es un tema a resolver desde diversos frentes.
- Analizar instrumentos adicionales a los que ya existen de forma de estimular la contratación/mantenimiento de la fuente de trabajo de las personas de mayor edad. A modo de ejemplo: incrementar los incentivos a los empleadores que contraten o mantengan en su plantilla a trabajadores de edad avanzada, aumentar las deducciones en el Impuesto a la Renta para aquellos trabajadores que permanezcan en actividad a pesar de haber superado una determinada edad de referencia.
- Avanzar en la unificación de los criterios entre los diferentes regímenes jubilatorios, y así evitar diferencias de criterios jubilatorios según profesión/sector de actividad, temas cajas para estatales profesionales/sectoriales. Sin que esto implique necesariamente, una desarticulación de los diferentes subsistemas existentes.
- Rever criterios de acceso a las jubilaciones por incapacidad, de forma de minimizar dichos casos para situaciones que realmente lo ameriten. Evitar un mal uso/abuso del instrumento.

- Atacar los altos niveles de informalidad en el mercado de trabajo: fiscalización, cruzamiento de información entre diferentes organismos de recaudación, jubilación/trabajo, revisión de subsidios/prestaciones que reciben las personas asociadas a otras variables diferentes al ingreso. Durante estos últimos meses la economía en general sufrió un alto impacto negativo tanto a nivel económico como en términos de destrucción de fuentes de trabajo, este escenario puso de manifiesto los altos niveles de informalismo que persisten en la economía (1 de cada cuatro trabajadores no cuentan con seguridad social y si no se contabilizan los funcionarios públicos, el guarismo asciende a una de cada tres trabajadores del sector privado), y el mismo tiempo la presencia de un importante número de empresarios/trabajadores que si bien son considerados formales (monotributistas/unipersonales) no tienen acceso por ejemplo al seguro de desempleo, encontrándose en una situación de desprotección económica y social preocupante.
- Analizar posibles cambios en la normativa del monotributo, de forma que sea una etapa transitoria y que luego el empresario pueda acceder al régimen general y así tener acceso a las diferentes prestaciones sociales.
- Beneficios, estímulos para la contratación de personas jóvenes, primera experiencia laboral que sea una puerta de entrada al sistema laboral formal para luego estimular su permanencia.

Asimismo, a la hora de diseñar el paquete de medidas tendientes a avanzar hacia un sistema de repartos sostenible financieramente es esencial tener presente que la carga de aportes se encuentra en su tope máximo: la carga de aportes (patronales y trabajadores) está en el 22.5%, de las más altas en las comparaciones internacionales. Sumado a que el aporte patronal es un impuesto a la mano de obra, es decir penaliza la contratación de mano de obra por parte de las empresas del sector privado.

Por lo tanto, desde la Cámara se entiende que en la actualidad no habría margen para considerar un aumento de estas tasas de aporte como forma de cerrar la brecha del déficit financiero que sufre el sistema de reparto, ya que tendría un efecto muy negativo en términos de empleo tanto en términos de cantidad como calidad (menos niveles de contratación, aumento del informalismo), y por lo tanto redundaría en una menor recaudación y aportes al sistema de seguridad social.

Además un aumento en las tasas de aportes patronales se traduce en un aumento de costos para las empresas y por lo tanto afecta negativamente los niveles de

competitividad de las actividades privadas, los cuales ya se encuentran muy comprometidos.

Otro de los desafíos que presenta el Sistema de Seguridad Social refiere a la suficiencia del sistema de capitalización. A continuación se detallan aquellas medidas que desde la Cámara se entienden pertinente llevar adelante para justamente trabajar exitosamente sobre el desafío mencionado:

- Promover el ahorro previsional voluntario. Una forma de promover el ahorro previsional voluntario, es a través de beneficios fiscales tendientes a reducir los gravámenes sobre los mismos (IRPF, IASS). También brindar la posibilidad de realizar retiros parciales de los saldos. En este punto es especialmente importante dejar en claro que el ahorro debe ser voluntario, y que sea considerado como un beneficio para el empleado y no como una obligación para el empleador. Mediante el ahorro voluntario las personas pueden complementar los aportes obligatorios y así logran acceder a mayores niveles de jubilación. Analizar en detalle, justamente aquellos en los cuales las personas aportan al sistema de seguridad social sólo por el mínimo. Ejemplo: nuevos trabajos asociados a los cambios tecnológicos, trabajos de tiempo parcial, independientes.
- Reducir el monto mínimo para determinar la afiliación de oficio a las AFAP, lo cual debe ir de la mano de una asignación pareja de afiliados entre cada institución, una simple solución puede ser dividir entre cuatro la cantidad de afiliados de oficio que surjan de acuerdo al nuevo monto definido.
- Los traspasos entre las AFAP deberán estar acompañados de brindar información clara, amplia y oportuna respecto a los niveles de rentabilidad neta.
- Creación de un tercer fondo, que permita la inversión en fondos de renta variable nacional y extranjera para los afiliados más jóvenes, y así poder acceder a instrumentos financieros de mayor retorno con mayores riesgos asociados. Definir estos fondos de acuerdo a los rangos de edad de los afiliados, y en determinados rangos de edades incluso poder hacer optativo el uso de los mismos. Sobre este último punto el manejo de la información para la toma de decisiones es clave.
- Lograr una mayor competencia así como ofrecer más opciones, nuevos instrumentos financieros a los cuales las personas puedan acceder en su etapa de jubilación, en la actualidad es posible sólo acceder a la renta vitalicia del BSE.



Nuevamente en este punto el asesoramiento así como la información para el afiliado es clave para la toma de decisiones.

- Analizar la posibilidad de modificar el objeto único de las AFAP de manera de habilitar el ingreso de nuevas empresas al mercado y con ello fomentar la competencia y así reducir costos.

Montevideo, 24 de noviembre 2020