



COMAP
(Ley N° 16.906, de 7 de enero de 1998)

ANEXO I

**GUÍA PARA EL CALCULO DEL INDICADOR GENERACIÓN
DE EMPLEO**

El indicador elegido busca beneficiar no sólo la creación de puestos de trabajo, sino también, “la calidad” de los nuevos empleos. Para medir la calidad del empleo generado se consideran los salarios nominales pagados, en el entendido de que los mayores niveles de calificación y formalización están generalmente asociados a niveles salariales más elevados.

A continuación se presenta la metodología a utilizar a los efectos de calcular el puntaje correspondiente al indicador de empleo.

En la siguiente tabla se establece el valor de la Unidad de Cuenta de Empleo (UCE) asociado a la creación de 1 puesto de trabajo según las diferentes categorías salariales.

| Categoría | Nivel de Calificación | Salario pagado | Valor de Cuenta |
|------------------|------------------------------|------------------------|------------------------|
| A | Calificación Alta | S.Nominal > 20 BPC | 1,50 |
| B | Calificación Media Alta | 10 BPC < S.N. ≤ 20 BPC | 1,00 |
| C | Calificación Media | 5 BPC < S.N. ≤ 10 BPC | 0,75 |
| D | Calificación Baja | S.Nominal ≤ 5 BPC | 0,50 |

La Categoría B es el numerario del sistema. 1 puesto de trabajo que tenga asociado un nivel salarial de entre 10 y 20 BPC equivale a 1 UCE.

Para poder generar 1 UCE – empleando trabajadores con niveles salariales bajos (categoría D) – el proyecto deberá emplear 2 personas, ya que esta categoría de ocupación tiene un valor de cuenta de 0,5 por cada puesto efectivamente creado.



COMAP
(Ley N° 16.906, de 7 de enero de 1998)

Ejemplo 1:

| Categoría | Nivel salarial | UCE para 1 Puesto Generado | Puestos Creados | UCEs Equivalentes |
|--------------|----------------|----------------------------|-----------------|-------------------|
| A | Alto | 1,50 | 0 | 0,00 |
| B | Medio Alto | 1,00 | 1 | 1,00 |
| C | Medio | 0,75 | 4 | 3,00 |
| D | Bajo | 0,50 | 5 | 2,50 |
| Total | | | 10 | 6,50 |

En el Ejemplo 1 la empresa crea 10 puestos de trabajo, pero debido a los niveles salariales efectivamente pagados el proyecto de inversión genera 6,5 Unidades de Cuenta de Empleo. A partir de ese valor se asigna el puntaje que determinará el porcentaje de exoneración según la siguiente fórmula:

$$\text{Indicador Empleo} = \text{UCEs} / (\text{IE}_{UI})^{1/2}$$

Tomando como ejemplo una inversión de 9 millones de UI, el puntaje por empleo sería:
Indicador empleo = 6,5 UCEs / 3 = 2,17

Ejemplo 2:

| Categoría | Nivel salarial | UCE para 1 Puesto Generado | Puestos Creados | UCEs Equivalentes |
|--------------|----------------|----------------------------|-----------------|-------------------|
| A | Alto | 1,50 | 4 | 6,00 |
| B | Medio Alto | 1,00 | 5 | 5,00 |
| C | Medio | 0,75 | 1 | 0,75 |
| D | Bajo | 0,50 | 0 | 0,00 |
| Total | | | 10 | 11,75 |

En el Ejemplo 2 la empresa también emplea a 10 nuevos trabajadores, pero con la diferencia de que en este caso se trata principalmente de trabajadores con salarios altos o medio altos. En términos de la unidad de medida la empresa genera 11,75 UCEs. Para la misma inversión manejada en el ejemplo anterior el indicador de empleo sería:



COMAP
(Ley N° 16.906, de 7 de enero de 1998)

Indicador empleo = $11,75 \text{ UCEs} / 3 = 3,92$

En el caso de que el trabajador tenga una carga horaria menor a 40 hs. semanales para efectuar el cálculo de las UCEs se deben seguir los siguientes pasos:

1º) Definir la categoría salarial: Se deberá calcular que salario tendría y por lo tanto a qué categoría pertenecería si trabajara 40 hs. semanales.

2º) Luego prorratear el valor de cuenta (asociado a la categoría definida en el punto 1º) según la cantidad de horas trabajadas.

Ejemplo:

Un empleado que trabaja 30 hs. semanales y que percibe un salario de \$ 20.000:

1º) Se procede a calcular a qué categoría pertenecería si trabajara 40 hrs. semanales: $(20.000/30)*40 = \$ 26.667$. Por el resultado obtenido se desprende que pertenece a la categoría B, que está asociado a un valor de cuenta equivalente a 1 UCE.

2º) En segundo lugar, se prorratea el valor de cuenta obtenido sobre la cantidad de horas trabajadas: $1 \text{ UCE}*(30/40) = 0,75 \text{ UCE}$, obteniendo así el valor de la UCE definitivo.

Los datos para el seguimiento y control de este indicador surgirán de las nóminas que cada empresa presenta al Banco de Previsión Social.



COMAP
(Ley N° 16.906, de 7 de enero de 1998)

**INCENTIVOS ADICIONALES PARA LA CONTRATACIÓN DE COLECTIVOS
CON MAYORES PROBLEMAS DE EMPLEO**

A los efectos del cálculo del puntaje correspondiente al Indicador Generación de Empleo, se deberá aplicar un adicional de 0,25 UCE por cada trabajador que integre los siguientes colectivos:

1) Contratación de mujeres

El género es un factor determinante de las oportunidades de empleo y de las retribuciones que se pagan en el mercado laboral. A los efectos de mitigar las desigualdades de género, el indicador de empleo incorpora un beneficio adicional para la contratación de mujeres.

2) Contratación de menores de 24 años y/o mayores de 50 años

Otra característica estructural del mercado laboral uruguayo es el alto nivel de desocupación a nivel de los jóvenes. El desempleo también es elevado entre los trabajadores de más de 50 años, este último colectivo es el que presenta mayores problemas para reinsertarse laboralmente. Por tanto, el régimen de promoción de inversiones prevé incentivos especiales para la generación de empleo para estos grupos poblacionales.

3) Contratación de trabajadores rurales

En el medio rural uruguayo se observan claramente dos tendencias desde hace varias décadas: la reducción de la población y el envejecimiento progresivo de la misma. Un objetivo central del gobierno es lograr revertir dicha tendencia migratoria del campo a la ciudad, fomentando la radicación del trabajador en un sector que resulta fundamental para el crecimiento del Uruguay. A través del nuevo indicador de empleo se buscará fomentar especialmente la creación de puestos de trabajo en el sector agropecuario. Concretamente, el régimen de promoción de inversiones incorpora un beneficio adicional por la creación de puestos de trabajo cotizantes a la Caja Rural del BPS.



COMAP
(Ley N° 16.906, de 7 de enero de 1998)

Aclaraciones a efectos del cómputo del puntaje adicional

- El adicional de 0,25 UCE se deberá sumar por cada colectivo al que el trabajador pertenezca.

Ejemplos:

- Empleo femenino categoría D menor de 24 años: 1 UCE (0,5 por categoría D + 0,25 por género + 0,25 por joven).
- Trabajador rural masculino, categoría C, mayor de 50 años: 1,25 UCE (0,75 por categoría C + 0,25 por sector rural + 0,25 por mayor de 50).

- Si en algún momento del período de cómputo de la situación inicial el empleado tiene menos de 24 o más de 50 años, se asignará el puntaje de 0,25 puntos, independientemente de que el empleado no haya cumplido la condición durante todo el período. Este puntaje se mantiene constante durante los 5 años de compromiso del indicador para estos trabajadores.

- En el caso que una empresa contrate personal perteneciente a los colectivos mencionados, pero éstos tengan una carga horaria menor a 40hrs. semanales, los 0,25 puntos adicionales no se prorratan por las horas trabajadas.