



Universidad Argentina de la Empresa
Facultad de Ciencias Económicas

Trabajo de Investigación Final en Contador Público

“Incremento del costo laboral en la industria argentina del calzado, en relación a los principales competidores de importación”

Alumnos:

- | | |
|------------------------------|-------------|
| ● Gonzalez, Silvina Mara | LU: 121814 |
| ● Iglesias, Mercedes | LU: 1059739 |
| ● Pavan, Santiago Ariel | LU: 1055707 |
| ● Uncal Basso, María Martina | LU: 1056621 |

Profesores:

- Di Giorgio, Saverio
- Fano, Diego Gabriel

Fecha de entrega: 01/11/2017

ÍNDICE

Resumen Ejecutivo	3
Abstract	4
Introducción	5
Objetivo y utilidad	6
Estado del arte	
Sobre la flexibilización laboral	7
Sobre los salarios	9
Sobre la industria del calzado	10
Metodología	11
Observaciones	
Cálculo de la tasa en Argentina	12
Cálculo de la tasa en Brasil	14
Cálculo de la tasa en China	16
Cálculo de la tasa en Vietnam	18
Conclusión	20
Bibliografía	21
Anexos	
Anexo Argentina	24
Anexo Brasil	29
Anexo China	35
Anexo Vietnam	40

RESUMEN EJECUTIVO

La industria argentina del calzado, con significantes pérdidas de puestos de trabajo, es una de las tantas industrias afectadas por la caída del consumo, el aumento de las importaciones, los elevados costos internos y la presión fiscal.

Esta situación reavivó el reclamo de los empleadores acerca del elevado costo en que incurren por la contratación de trabajadores en relación de dependencia, ya que este se traslada al precio de los productos, provocando el encarecimiento de los mismos.

En concreto, este trabajo de investigación se enfocó en calcular la tasa de incremento de las cargas sociales de la industria del calzado para los países de Argentina y los principales competidores de importación: Brasil, China y Vietnam, a efectos de poder efectuar una comparación.

Luego de comparar los resultados obtenidos, se concluyó que, Argentina tiene los costos más elevados, con una tasa de incremento de las cargas sociales del 223,01%.

Esto significa que, por cada \$100 devengados de salario, se devengarán \$123,01 de cargas sociales.

ABSTRACT

The Argentine footwear industry, with significant job losses, is one of the many industries affected by the fall in consumption, the rising imports, high internal costs and the fiscal pressure.

This situation revived the claim of employers about the high costs that they face when hiring workers, since those are transferred to the price of the products, causing its price to rise.

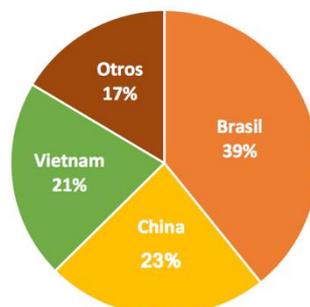
In particular, this research project focused on calculating the social charges increase rate of the footwear industry for the countries of Argentina and the main import competitors: Brazil, China and Vietnam, in order to make a comparison.

After comparing the results obtained, it was concluded that Argentina has the highest costs, with a social charge increase rate of 223,01%.

This means that, for every \$100 of salary accrued, \$123,01 of social charges will be accrued.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo de investigación es determinar la tasa de incremento de las cargas sociales de la industria argentina del calzado y efectuar una comparación con la de los principales competidores de importación.



Importaciones 1er semestre 2017, según INDEC

¿Por qué la industria del calzado?

La industria argentina del calzado es una de las tantas industrias afectadas por la caída del consumo, el aumento de las importaciones, los elevados costos internos y la presión fiscal.

Esta situación reavivó el reclamo de los empleadores acerca del elevado costo en que incurren por la contratación de trabajadores en relación de dependencia, ya que este se traslada al precio de los productos, provocando el encarecimiento de los mismos.

En este sentido, al ofrecer productos más caros que no pueden competir con los que provienen del exterior, las ventas caen y la producción también; y en el peor de los casos, las fábricas cierran.

¿Qué es la tasa de débito o incremento de las cargas sociales?

Las cargas sociales se componen por cargos obligatorios establecidos por leyes o decretos o convenios colectivos y por ventajas adicionales optativas otorgadas por política de la empresa, que se calculan sobre los haberes devengados y representan un costo adicional de la utilización de este recurso¹.

La implementación de una tasa de incremento de cargas sociales responde a la necesidad de distribuir en forma homogénea, a lo largo de todos los subperíodos de costeo, los cargos que se generan en concepto de cargas sociales.

Esta tasa se imputará al costo de producción, evitando los desajustes periódicos que se producirían en los costos de los distintos meses (o subperíodos de costeo) por la efectiva erogación de los pagos.

¹ Giménez, Carlos Manuel. (2007), Sistemas de Costos

OBJETIVO Y UTILIDAD

El objetivo de este trabajo de investigación es relevar, mediante la aplicación de la herramienta “tasa de incremento de cargas sociales”, el incremento del costo laboral existente en la industria argentina del calzado, en relación a los principales competidores de importación (Brasil, China y Vietnam).

La utilidad de la investigación se encuentra en brindar un análisis comparativo en relación a la tasa de incremento de las cargas sociales, de manera de poder contribuir a la toma de decisiones en el sector de la industria del calzado.

ESTADO DEL ARTE

Sobre la flexibilización laboral

Según Janine Berg², el debate sobre la flexibilización laboral emergió con fuerza en la década del noventa cuando la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)³ interpretó que la disminución del desempleo en los Estados Unidos había obedecido a la introducción de un conjunto de medidas orientadas en esa dirección. En consecuencia, dicha organización instó a los demás países a flexibilizar las leyes de protección del empleo, a reducir las restricciones sobre los despidos, a permitir los contratos de duración determinada y a descentralizar la negociación colectiva como forma de conseguir el mismo resultado que su par norteamericano.

En ese mismo sentido, en la primera década del siglo XXI, el Banco Mundial incluyó entre los indicadores de su índice “Doing Business” (que clasifica a las economías según su “facilidad para hacer negocios”) un conjunto de elementos vinculados a la flexibilidad de los mercados laborales. Determinó entonces que mayores niveles de regulación atentaban contra la posibilidad de hacer negocios.

Entre las experiencias internacionales España configura un caso relevante para el análisis. En el contexto de la Unión Europea, es el país con mayor incidencia de la temporalidad en la contratación (un tercio de los asalariados).

Albert Recio⁴, economista español, sostiene que la elevada temporalidad es producto de “las políticas empresariales orientadas a mantener bajos salarios y nulo control por parte de la mano de obra de las condiciones laborales”.

El Gobierno español ya había reconocido en 1993, en un documento enviado al Consejo Económico y Social, los perjuicios que acarrea la contratación flexible, al sostener que “no solo perjudica a los trabajadores y a sus perspectivas de empleo y de carrera profesional. También perjudica a la economía en su conjunto y a las organizaciones productivas”.

A la vez, entre fines del siglo XX y principios del XXI Alemania introdujo cierta flexibilización de sus instituciones laborales a través de la promoción de las contrataciones temporales. Si bien estas modificaciones promovieron la generación de

² Berg, J. (2015), Labour markets, institutions and inequality. Building just societies in the 21st century

³ OECD (1994), The OECD Jobs Strategy: Facts, Analysis, Strategies

⁴ Recio, A. y Banyuls, J. (2014), La larga marcha hacia la precariedad y la pobreza

nuevos empleos, estos se caracterizaron por sus bajos salarios y un alto nivel de inestabilidad⁵.

Otro elemento que conforma el paquete de reformas flexibilizadoras del mercado laboral lo constituye la descentralización y el debilitamiento de la negociación colectiva. El caso chileno, muchas veces impuesto como modelo de desarrollo para seguir, demuestra los efectos nocivos de debilitar los mecanismos colectivos de negociación. Un estudio de la Fundación Sol reconoce que el nivel de empresa predomina en la negociación en Chile y que la negociación sectorial es muy débil y prácticamente inexistente, ya que depende de la voluntad del empleador⁶.

Durante los años noventa, en la Argentina se introdujeron variadas figuras de contratación flexible, de tiempo determinado y con menores costos de despido. Luego, se sancionaron otras modalidades de contratación también flexibles (con reducciones de las cargas patronales) y se habilitó la extensión del período de prueba a seis meses por intermedio de la negociación colectiva. A su vez, se generalizó la reducción de las contribuciones patronales con descuentos que alcanzaban el 80 % de dichas erogaciones.

También se sancionó un régimen específico para la pequeña empresa, que habilitaba la disponibilidad colectiva para modificar en cualquier sentido el régimen de extinción del contrato de trabajo. Esta misma ley de pequeña empresa permitía el fraccionamiento del aguinaldo en una mayor cantidad de cuotas y reducía la indemnización por preaviso para los trabajadores con mayor antigüedad.

Ante esta situación, la tasa de desempleo en los principales aglomerados urbanos de la Argentina se incrementó de 6 % en 1991 a 18 % a comienzos de 1995, la tasa de empleo no registrado creció de manera continua durante la década, la negociación colectiva sólo se mantuvo activa en convenios de empresa, la negociación sectorial tendió a desaparecer y la gran mayoría de los asalariados no tuvo ningún tipo de mejora salarial a través de acuerdos paritarios.

Según describe la OIT, durante los últimos años disminuyó la proporción del empleo asalariado en numerosas economías avanzadas y, en las emergentes, la tendencia hacia el crecimiento de esta modalidad se desaceleró. De acuerdo a las estimaciones de dicha organización, en 2014 solo la mitad del empleo en el mundo era asalariado y

⁵ Görg, H., y Görlich, D. (2012), "Trade and labour market outcomes in Germany"

⁶Duran, G. y Kremerman, M. (2015), Sindicatos y negociación colectiva: Panorama estadístico nacional y evidencia comparada. Fundación Sol.

alrededor del 40 % del empleo asalariado se correspondía con ocupaciones temporales o a tiempo parcial⁷

El Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) documenta una reducción mundial de la participación de las rentas del trabajo en el ingreso nacional desde la década de los ochenta⁸

En este sentido, el documento elaborado conjuntamente por la OIT, el Fondo Monetario Internacional (FMI), la OCDE y el Banco Mundial (BM) —en ocasión de la reunión de los ministros de trabajo y empleo del G20 celebrada en Turquía en 2015— identificó distintos componentes del mercado laboral que pueden incrementar la desigualdad. El estudio pone de manifiesto que el crecimiento de los contratos temporales y a tiempo parcial, así como del trabajo no registrado, contribuyen al incremento de la desigualdad y que el mismo efecto se produce al debilitarse la negociación colectiva, la protección del empleo, el salario mínimo y otras instituciones laborales⁹

La OIT observa que en países donde la negociación colectiva tiene lugar a nivel de empresa o lugar de trabajo, la cobertura de los convenios tiende a ser baja y las diferencias salariales, elevadas; por el contrario, donde la negociación se realiza en niveles superiores, la cobertura tiende a ser mayor, y las diferencias salariales, más reducidas¹⁰

En resumen, tal como demuestra la experiencia internacional y como fue reconocido recientemente por distintos organismos internacionales, las prácticas de flexibilización laboral no resuelven la falta de empleo ni mejoran su calidad, y tampoco incrementan los ingresos de los trabajadores. Por el contrario, solo generan más desocupación, precarización, debilitamiento sindical y exclusión.

Sobre los salarios

El documento publicado por el Gobierno nacional denominado “El estado del Estado”, advierte que la rigidez salarial y el costo laboral excesivo – que caracteriza al mercado laboral en nuestro país – explica el desincentivo de los empresarios a contratar nuevos trabajadores o, en el caso de hacerlo, parecería forzarlos a recurrir a la informalidad y la no registración laboral. Desde esta perspectiva, el salario es reconocido como un

⁷ OIT (2015), World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs.

⁸ OIT (2015), Global Wage Report 2014/15

⁹ OIT, FMI, OCDE y BM (2015), Income inequality and labor income share in G20 countries: Trends, Impacts and Causes

¹⁰ OIT (2015), Global Wage Report 2014/15

elemento del costo de la producción, pero no es considerado como un componente central del ingreso de los hogares y, por tanto, de la demanda de los bienes y servicios que son producidos.

Una comparación salarial realizada por la Asociación de Supermercados Unidos (ASU) muestra que en la Argentina el sueldo de un cajero tiene un costo total de US\$ 1575; en Brasil, es de US\$ 704; en Paraguay, US\$ 432 y por último también toman España, con un costo de US\$ 1385. España además tiene la particularidad de que los productos de los supermercados tienen un costo inferior a los de la Argentina. Los impuestos al trabajo en aportes, contribuciones, y también la cuota sindical, se llevan en este caso el 43% del total remunerativo.

El Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹¹ aclara que el mayor crecimiento salarial registrado en 2015 en diversos países ha tenido efectos económicos positivos más allá de sus fronteras. "Allí donde sea económicamente factible, debería apoyarse o incluso fomentarse más el mayor crecimiento salarial. Esto no es posible en todos y cada uno de los países, pues en algunos el mayor crecimiento de los salarios supondría un aumento de los costos laborales de forma insostenible para las empresas y el empleo, y podría causar una reducción significativa de las exportaciones o las inversiones"

Sobre la industria del calzado

Según informe de la Federación Argentina de la Industria del Calzado y Afines (FAICA), en el 2016 se registró una caída de la producción del 11,2%

Por otro lado, la Cámara del Calzado informó que la industria cayó un 4,6% en el 2016 y la pérdida de 4.000 puestos de trabajo como consecuencia del aumento de las importaciones, la caída del consumo, los elevados costos internos, la presión fiscal y el contrabando

Según los datos del sector, en el primer mes y medio de 2017 el aumento de las importaciones fue de 62% y en su mayoría fue calzado deportivo de procedencia indonesia (83%), brasileña (82%) y china (73%).

¹¹ OIT (2015), Global Wage Report 2016/17

METODOLOGÍA

Para la realización del presente trabajo y para poder llevar adelante el objetivo propuesto, se realizó el procedimiento que se indica a continuación:

1. Identificación de los principales países de donde proviene el mayor volumen de importación de calzado
2. Recopilación de datos e información (proveniente de leyes y convenios colectivos propios de la actividad) relativa a:
 - ❖ Salario y adicionales por presentismo, antigüedad, merienda, y demás conceptos remunerativos
 - ❖ Jornadas y descansos
 - ❖ Días de vacaciones, feriados nacionales y especiales de la actividad, licencias especiales y enfermedades y accidentes
 - ❖ Preaviso e indemnizaciones por despidos y demás conceptos no remunerativos
 - ❖ Contribuciones del empleador
3. Armar una base de datos en Excel para cada país
4. Calcular la tasa de incremento de las cargas sociales para cada país
5. Comparar los resultados obtenidos
6. Elaborar la conclusión en base a los resultados obtenidos

OBSERVACIONES

CÁLCULO DE LA TASA EN ARGENTINA

CONCEPTOS	ARGENTINA
Días posibles de trabajo en el año	365
<i>menos: sábados y domingos del año</i>	<u>104</u>
DÍAS LABORALES TEÓRICOS	261
<i>menos: tiempos no productivos normales</i>	
Licencia ordinaria - vacaciones (1)	15
Licencia especiales (3)	3
Enfermedad y accidentes (2)	8
Feriados nacionales	16
Feriado especial	1
DÍAS NETOS TRABAJADOS ANUALES PROMEDIO	218
Horas promedio asistencia anual (8 hs.)	1744
Horas de descanso diario (0,33 hs.) (4)	71,94
HORAS NETAS LABORALES ANUALES PROMEDIO	1672,06
Sueldo mensual (sin merienda)	\$ 10.362,88
Salario por hora	\$ 58,88
Merienda por hora	\$ 8,67
Premio al presentismo	\$ 1.144,00
Bono no remunerativo	\$ 4.700,00
Ropa de trabajo (\$659 c/u)	2 uniformes al año

(*)	Información para el cálculo	Tope Argentina
1	6 años de antigüedad	21 días
2	2 día en el año	180 días
3	1 día en el año	28 días
4	20 minutos	20 minutos

		\$	% sobre base
DIAS	<u>Conceptos remunerativos</u>		
218	Sueldo Básico s/ Días Netos Trabajados	\$ 98.450,89	100,00
218	Descanso	\$ 4.235,83	4,30
11	Ausencias pagas (enfermedad y lic. especial)	\$ 5.181,44	5,26
17	Feriatos pagos no trabajados	\$ 8.007,68	8,13
15	Vacaciones	\$ 7.065,60	7,18
261	Merienda	\$ 746,75	0,76
261	Presentismo	\$ 13.728,00	13,94
261	Antigüedad	\$ 5.993,12	6,09
SUBTOTAL 1		\$ 143.409,30	145,67
	Sueldo Anual Complementario	\$ 11.950,78	12,14
SUBTOTAL 2		\$ 155.360,08	157,80
	Contribuciones del empleador	\$ 43.547,43	44,23
SUBTOTAL 3		\$ 198.907,51	202,04
<u>Conceptos no remunerativos</u>			
	Preaviso	\$ 3.983,59	4,05
	Indemnización por antigüedad	\$ 11.950,78	12,14
	Bono	\$ 4.700,00	4,77
	Ropa de trabajo	\$ 1.318,00	0,0134
TOTAL INCREMENTO CARGAS SOCIALES		\$ 214.841,88	223,01

CÁLCULO DE LA TASA EN BRASIL

CONCEPTOS	BRASIL
Días posibles de trabajo en el año	365
<i>menos: sábados y domingos del año</i>	<u>104</u>
DÍAS LABORALES TEÓRICOS	261
<i>menos: tiempos no productivos normales</i>	
Licencia ordinaria - vacaciones (1)	22
Licencia especiales (3)	3
Enfermedad y accidentes (2)	8
Feridos nacionales	10
Feriado especial	1
DÍAS NETOS TRABAJADOS ANUALES PROMEDIO	217
Horas promedio asistencia anual (8 hs.)	1736
Horas de descanso diario (0,5 hs.) (4)	108,5
HORAS NETAS LABORALES ANUALES PROMEDIO	1627,5
Sueldo mensual (sin merienda)	\$ 4.409,86
Salario por hora	\$ 25,06
Merienda por hora	-
Premio al presentismo	-
Bono no remunerativo	-
Ropa de trabajo (R\$ 99 c/u)	2 uniformes al año

(*)	Información para el cálculo	Tope Brasil
1	6 años de antigüedad	30 días
2	2 día en el año	15 días
3	1 día en el año	16 días
4	30 minutos	1 hora

Tipo de cambio	
REALES	\$ 5,80

	\$	% sobre base
DIAS		
	<u>Conceptos remunerativos</u>	
217	Sueldo Básico s/ Días Netos Trabajados	\$ 40.778,64 100,00
217	Descanso	\$ 2.718,58 6,67
11	Ausencias pagas (enfermedad y lic. especial)	\$ 2.204,93 5,41
11	Feridos pagos no trabajados	\$ 2.204,93 5,41
22	Vacaciones	\$ 4.409,86 10,81
	Merienda	\$ 0,00 0,00
	Presentismo	\$ 0,00 0,00
	Antigüedad	\$ 0,00 0,00
	SUBTOTAL 1	\$ 52.316,93 128,29
	Sueldo Anual Complementario	\$ 4.359,74 10,69
	SUBTOTAL 2	\$ 56.676,67 138,99
	Contribuciones del empleador	\$ 20.006,87 49,06
	SUBTOTAL 3	\$ 76.683,54 188,05
	<u>Conceptos no remunerativos</u>	
	Preaviso	\$ 0,00 0,00
	Despido (multa del 40%)	\$ 1.674,14 4,11
	Ropa de trabajo	\$ 1.148,40 0,0282
	TOTAL INCREMENTO CARGAS SOCIALES	\$ 79.506,08 192,18

CÁLCULO DE LA TASA EN CHINA

CONCEPTOS	CHINA
Días posibles de trabajo en el año	365
<i>menos: sábados y domingos del año</i>	<u>104</u>
DÍAS LABORALES TEÓRICOS	261
<i>menos: tiempos no productivos normales</i>	
Licencia ordinaria - vacaciones (1)	11
Licencia especiales (3)	3
Enfermedad y accidentes (2)	8
Feriatos nacionales	16
Feriado especial	0
DÍAS NETOS TRABAJADOS ANUALES PROMEDIO	223
Horas promedio asistencia anual (8 hs.)	1784
Horas de descanso diario (0,5 hs.) (4)	111,5
HORAS NETAS LABORALES ANUALES PROMEDIO	1672,5
Sueldo (sin merienda)	\$ 6.038,52
Salario por hora	\$ 34,31
Merienda por hora	-
Premio al presentismo	-
Bono no remunerativo	-
Ropa de trabajo (USD 15 c/u)	2 uniformes al año

(*)	Información para el cálculo	Tope China
1	6 años antigüedad	11 días
2	2 día en el año	22 días
3	1 día en el año	10 días
4	30 minutos	30 minutos

Tipo de cambio	
US DÓLAR	\$ 17,55
YUANES	\$ 2,72

DIAS		\$	% sobre base
	<u>Conceptos remunerativos</u>		
223	Sueldo Básico s/ Días Netos Trabajados	\$ 57.383,14	100,00
223	Descanso	\$ 3.825,54	6,67
11	Ausencias pagas (enfermedad y lic. especial)	\$ 3.019,26	5,26
16	Feriados pagos no trabajados	\$ 4.391,65	7,65
11	Vacaciones	\$ 3.019,26	5,26
	Merienda	\$ 0,00	0,00
	Presentismo	\$ 0,00	0,00
	Antigüedad	\$ 0,00	0,00
SUBTOTAL 1		\$ 71.638,86	124,84
	Sueldo Anual Complementario	\$ 0,00	0,00
SUBTOTAL 2		\$ 71.638,86	124,84
	Contribuciones del empleador	\$ 30.124,14	52,50
SUBTOTAL 3		\$ 101.763,00	177,34
	<u>Conceptos no remunerativos</u>		
	Preaviso	\$ 0,00	0,00
	Despido	\$ 5.969,91	10,40
	Bono	\$ 0,00	0,00
	Ropa de trabajo	\$ 526,50	0,0092
TOTAL INCREMENTO CARGAS SOCIALES		\$ 107.732,91	187,75

CÁLCULO DE LA TASA EN VIETNAM

CONCEPTOS	VIETNAM
Días posibles de trabajo en el año	365
<i>menos: sábados y domingos del año</i>	<u>104</u>
DÍAS LABORALES TEÓRICOS	261
<i>menos: Tiempos no productivos normales</i>	
Licencia ordinaria - vacaciones (1)	13
Licencia especiales (3)	3
Enfermedad y accidentes (2)	8
Feriatos nacionales	10
Feriado especial	0
DÍAS NETOS TRABAJADOS ANUALES PROMEDIO	227
Horas promedio asistencia anual (8 hs.)	1816
Horas de descanso diario (0,5 hs.) (4)	113,5
HORAS NETAS LABORALES ANUALES PROMEDIO	1702,5
Sueldo (sin merienda)	\$ 3.510,00
Salario por hora	\$ 19,94
Merienda por hora	-
Premio al presentismo	
Bono no remunerativo	
Ropa de trabajo (USD 9 c/u)	2 uniformes al año

(*)	Información para el cálculo	Tope Vietnam
1	6 años antigüedad	13 días
2	2 día en el año	Seguro Social
3	1 día en el año	7 días
4	30 minutos	30 minutos

Tipo de cambio	
US DÓLAR	\$ 17,55
DONG VIETNAMITA	\$ 0,00077

		\$	% sobre base
DIAS	<u>Conceptos remunerativos</u>		
232	Sueldo Básico s/ Días Netos Trabajados	\$ 33.953,27	100,00
232	Descanso	\$ 2.263,55	6,67
11	Ausencias pagas (enfermedad y lic. especial)	\$ 478,64	1,41
10	Feriados pagos no trabajados	\$ 1.595,45	4,70
13	Vacaciones	\$ 2.074,09	6,11
	Merienda	\$ 0,00	0,00
	Presentismo	\$ 0,00	0,00
	Antigüedad	\$ 0,00	0,00
SUBTOTAL 1		\$ 40.365,00	118,88
	Sueldo Anual Complementario	\$ 0,00	0,00
SUBTOTAL 2		\$ 40.365,00	118,88
	Contribuciones del empleador	\$ 9.687,60	28,53
SUBTOTAL 3		\$ 50.052,60	147,42
<u>Conceptos no remunerativos</u>			
	Despido	\$ 1.681,88	5,11
	Ropa de trabajo	\$ 315,90	0,0093
TOTAL INCREMENTO CARGAS SOCIALES		\$ 52.050,38	152,38

CONCLUSIÓN

Luego de comparar la tasa de incremento de las cargas sociales en la industria del calzado en los países de China, Vietnam, Brasil y Argentina se concluye que los costos más elevados se encuentran en Argentina.

En Argentina por cada \$100 devengados de salario, se van a devengar \$123,01 de cargas sociales.

En Brasil por cada \$100 devengados de salario, se van a devengar \$92,18 de cargas sociales.

En China por cada \$100 devengados de salario, se van a devengar \$87,75 de cargas sociales.

En Vietnam por cada \$100 devengados de salario, se van a devengar \$52,38 de cargas sociales.

Las principales diferencias entre la tasa de Argentina y la de los tres países analizados son:

- La incorporación de ciertos conceptos remunerativos que se adicionan al sueldo básico (merienda, presentismo y antigüedad) aumentan a la tasa argentina en un 20,79%.
- Los conceptos de indemnización y preaviso si bien también están contemplados tanto en Brasil como en los países orientales, presentan en Argentina un mayor costo en el caso de despido sin causa.
- El SAC solo está previsto en Brasil y Argentina. Esta tasa es mayor en Argentina ya que el empleador tiene que hacer frente a más conceptos remunerativos.

Uno de los pilares de la competitividad es la eficiencia de los mercados laborales por lo tanto tener costos laborales altos implica directamente pérdida de competitividad.

Argentina para conseguir competitividad hace ajustes a través de la devaluación, la misma dura 2 o 3 años hasta que lo consume el gasto público. Por eso resulta de suma importancia pensar en una reforma laboral para que los ajustes se efectúen a través de leyes y no por devaluación.

Recientemente se envió al congreso un proyecto de reforma laboral en donde se busca: reducir la litigiosidad laboral, la reducción de aportes del empleador en determinadas situaciones, revisión Integral del Sistema Jubilatorio, acuerdos por sector, entre otros temas.

BIBLIOGRAFÍA

- Grisolia, Julio Armando. (2013). "Manual de Derecho Laboral". Edit. Abeledo-Perrot, Buenos Aires.
- Giménez, Carlos Manuel. (2007). "Sistemas de costos". Edit. La Ley, Buenos Aires.
- Camits, Samuel, Fano, Diego Gabriel, Marrocco, Alejandro y Trabazo, Rodolfo. (2002). "Costos: guía teórico – práctica".
- ARGENTINA. Ley de contrato de trabajo no. 20744, disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Cámara de la Industria del Calzado. Recuperado el 28 de Septiembre de 2017 de www.calzadargentino.org.ar
- Convenio Colectivo de Argentina. Recuperado el 28 de Septiembre de 2017 de <http://www.uticra.org.ar>
- INDEC. [Http://www.indec.gov.ar](http://www.indec.gov.ar)
- Convenio Colectivo de Brasil - Convenio colectivo 2017/2018, sindicato de la industria de calçados del estado de Paraíba, cnpj n. 08.521.528 / 0001-18. [Http://www.sindicatodaindustria.com.br/sindcalcadospb/convencoes/](http://www.sindicatodaindustria.com.br/sindcalcadospb/convencoes/)
- Organización internacional del trabajo. Recuperado el 2 de Octubre de 2017 de http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=es&p_country=BR&p_all_years=Y
- BRASIL. Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) Ley 13.467, disponible en http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm
- Organización internacional del trabajo. [Http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)
- Ministerio de Comercio China. [Http://english.mofcom.gov.cn/](http://english.mofcom.gov.cn/)
- Distribución de los salarios. [Http://fdra.org/wage-map-china/](http://fdra.org/wage-map-china/)
- Ley del trabajo de la República Popular de China. [Http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=37357](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=37357)

- Ministerio del Trabajo de Vietnam.
[Http://www.molisa.gov.vn/en/Pages/Home.aspx](http://www.molisa.gov.vn/en/Pages/Home.aspx)
- Código Laboral de Vietnam 2012.
[Http://www.molisa.gov.vn/en/Pages/Home.aspx](http://www.molisa.gov.vn/en/Pages/Home.aspx)
- Ley de Seguro Social de Vietnam 2014.
[Http://www.molisa.gov.vn/en/Pages/Home.aspx](http://www.molisa.gov.vn/en/Pages/Home.aspx)
- CIRCULAR No.: 04/2014 / TT-BLDTBXH - Directrices para la implementación de medio personales de protección personal emitida por el Ministerio de Vietnam. [Http://www.molisa.gov.vn/en/Pages/Home.aspx](http://www.molisa.gov.vn/en/Pages/Home.aspx)
- Consultora Dezan Shira & Associates. [Http://www.dezshira.com/](http://www.dezshira.com/)

ANEXOS

ANEXO ARGENTINA

VACACIONES

La cantidad de días de descanso dependerá de la **antigüedad** de los trabajadores en el empleo:

- ❖ Menor de 5 años: 14 días corridos.
- ❖ Mayor a 5 años y menor de 10 años: 21 días corridos.
- ❖ Mayor a 10 años y menor de 20 años: 28 días corridos.
- ❖ Mayor a 20 años: 35 días corridos.

Para el cálculo de la TICS tomamos una antigüedad de 6 años, correspondiéndole 21 días corridos de vacaciones.

LICENCIAS ESPECIALES (según Convenio Colectivo UTICRA)

- ❖ Por examen prenupcial, **una jornada de trabajo**
- ❖ Cuando el trabajador sea citado a declarar como testigo en sede judicial, **las horas de trabajo perdidas**
- ❖ Cuando el trabajador efectúe mudanza de domicilio: una jornada de trabajo. Este beneficio se otorgará como máximo **una vez cada veinticuatro meses**
- ❖ Cuando el trabajador necesite efectuar exámenes clínicos, radiológicos, u otros estudios por prescripción médica y siempre que tales exámenes no puedan realizarse fuera de las horas de trabajo, **tendrá derecho a que se le abonen las horas o jornada de trabajo perdidas.**
- ❖ Por nacimiento de hijo, **tres días de licencia pagas** aunque los mismos sean días no laborables.
- ❖ Por trámites para otorgamiento de Documento Nacional de Identidad y/o gestiones ante el A.N.Se.S., **se reconocerán las horas de trabajo perdidas**
- ❖ Por fallecimiento en el territorio del país de padres, cónyuge o conviviente, hijos, hermanos y nietos: **cuatro días de licencia pagos, o seis días** en caso que el fallecimiento sucediera fuera del territorio nacional
- ❖ Por fallecimiento de padres políticos o abuelos: **un día.**
- ❖ A todo trabajador que done sangre se le abonará el jornal caído. Para su percepción deberá entregar a su empleador un certificado extendido por autoridad estatal, provincial, municipal o privada competente. Este beneficio se acordará **hasta dos veces en el año** calendario.
- ❖ En caso de enfermedad de hijos, con internación debidamente acreditada, se otorgará al trabajador hasta **diez días al año** de licencia paga para el cuidado del mismo. Si ambos padres trabajan en el mismo establecimiento el beneficio se le otorgará a uno solo de ellos.
- ❖ **Un día** de licencia pago por casamiento civil de hijo/a.

Para el cálculo de la TICS tomamos un estimativo de 3 licencias especiales en el año, las mismas pueden encuadrarse dentro de estos conceptos.

ACCIDENTE O ENFERMEDAD INCULPABLE

Según LCT

- ❖ Hasta 5 años de antigüedad, sin cargas de familia, 3 meses pagos.
- ❖ Hasta 5 años de antigüedad, con cargas de familia, 6 meses pagos.
- ❖ Más de 5 años de antigüedad, sin cargas de familia, 6 meses pagos.
- ❖ Más de 5 años de antigüedad, con cargas de familia, 12 meses pagos.

Según Convenio Colectivo UTICRA

Cuando tenga más de 15 años de antigüedad, y sufrieran enfermedades inculpables que excedieran los periodos pagos previstos en la LCT, se amplía hasta 6 meses el periodo de pago previsto en dicha ley.

Para el cálculo de la TICS tomamos un estimativo de faltas por enfermedad inculpable de 8 días en el año.

FERIADO ESPECIAL (Convenio Colectivo UTICRA, 2017)

- ❖ Feriado por día del gremio.

ROPA DE TRABAJO (Convenio Colectivo UTICRA, 2017)

- ❖ Un overall o guardapolvo o pantalón y camisa, y zapatos (depende la tarea)
- ❖ Costo de un uniforme \$659 (según datos del mercado)

DATOS DEL EMPLEADO

Según acuerdo salarial firmado entre FAICA y UTICRA para los trabajadores de la Industria del Calzado

PERSONAL DE LA LINEA DE PRODUCCION (JORNALIZADO)			
Categoría	Salario por hora	Merienda	Presentismo
2 – Operario	\$ 58,88	\$ 8,67	\$ 1.144

Merienda

Las empresas deberán abonar a los trabajadores el importe de merienda. Corresponderá encuadrar este beneficio en el concepto de remuneración a todos los efectos legales y su incidencia en días feriados, vacaciones, enfermedad, SAC, entre otros.

Antigüedad

En concepto de escalafón por antigüedad en el gremio se remunerará adicionalmente a los trabajadores comprendidos en la LINEA DE PRODUCCION con el cero, setenta y cinco centésimos por ciento (0,75 %) por año de antigüedad en el gremio, calculándose este porcentaje sobre la remuneración percibida mensualmente, sujeta a aportes y contribuciones.

Bono no remunerativo

Se establece no remunerativo para la categoría 2 de jornalizados y C de mensualizados un bono no remunerativo de \$ 4.700

El importe aquí establecido, atento su naturaleza y excepcionalidad y su condición de no habitual ni regular (art. 6 de la ley 24.241), no será objeto de aportes ni contribuciones a la seguridad social como tampoco a cuotas o contribuciones sindicales o solidarias o de cualquier otra naturaleza.

Este bono no remunerativo no se considerará como rubro de referencia que deba mantenerse en futuras negociaciones salariales, ni se podrá proyectar para integrar bases de cálculo de cualquier otro rubro o concepto, como aguinaldo, vacaciones o indemnizaciones de cualquier naturaleza, como tampoco se tomará en cuenta para la liquidación de otros beneficios legales o convencionales como el escalafón.

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

La Ley N° 23.041 y su Decreto Reglamentario N° 1.078/84 establece que el sueldo anual complementario, debe calcularse sobre el cálculo del 50 % de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 18 de diciembre de cada año.

CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR

Concepto	%
Régimen Nacional de la Seguridad Social	17
Régimen Nacional de la Obra Social	6
Seguro de Vida	0,03
ART	5
TOTAL	28,03

INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO

- ❖ Hasta 5 años de antigüedad 1 mes.
- ❖ Más de 5 años de antigüedad 2 meses.

INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Un sueldo por cada año trabajado. La fracción mayor a 3 meses se computará como un año más. Se toma la mejor remuneración mensual, normal y habitual.

ANEXO BRASIL

VACACIONES

Cada doce meses, el trabajador adquiere el derecho a disfrutar, en los doce meses siguientes, de un mes de vacaciones, periodo en el que no podrá ser convocado a prestar servicios para el mismo empleador

LICENCIAS ESPECIALES

- ❖ Hasta **dos días** consecutivos, en caso de fallecimiento de cónyuge, ascendiente, descendiente, hermano o persona que viva bajo dependencia económica del empleado, desde que declarado en la cartera de trabajo y previsión social.
- ❖ Hasta **tres días** consecutivos, en virtud de matrimonio.
- ❖ **Cinco días**, por paternidad, en la primera semana.
- ❖ **Un día, cada doce meses de trabajo**, para donación voluntaria de sangre comprobada.
- ❖ Hasta **dos días**, consecutivos o no, para el registro electoral.
- ❖ Durante **el tiempo necesario** para cumplir los requisitos del Servicio Militar.
- ❖ En los días en que esté realizando pruebas de examen vestibular para ingreso en la enseñanza superior.
- ❖ Por **el tiempo que sea necesario** si tiene que comparecer en juicio.
- ❖ Por **el tiempo que se haga necesario** cuando esté participando, como representante de entidad sindical, de reunión oficial de organismo internacional del que Brasil sea miembro.
- ❖ Hasta **dos días**, para acompañar consultas médicas y exámenes complementarios, durante la gestación de la esposa o compañera.
- ❖ **Un día** al año para acompañar la consulta médica de hijo de hasta 6 años.

Para el cálculo de la TICS tomamos un estimativo de 3 licencias especiales en el año, las mismas pueden encuadrarse dentro de estos conceptos.

ACCIDENTE O ENFERMEDAD INCULPABLE

En caso de enfermedad que requiera la ausencia del trabajo, debidamente establecido por un certificado médico, la falta se considerará justificada.

Es función del empleador remunerar sólo los 15 primeros días. Después de eso el empleado debe buscar el INSS para el beneficio de auxilio-enfermedad, que le pagará la remuneración durante el resto del período de expulsión.

Para el cálculo de la TICS tomamos un estimativo de faltas por enfermedad inculpable de 8 días en el año.

FERIADO ESPECIAL

- ❖ Feriado por día del gremio

ROPA DE TRABAJO

Las empresas que exigen uniformidad estándar deberán suministrarlo gratuitamente, en el total de 02 (dos) unidades por año, a cada empleado. En caso de extravío o daño del fardo ocurrido por cualquier motivo, salvo las hipótesis de caso fortuito, fuerza mayor y desgaste natural por el uso, el empleado cargará con los gastos del costo del nuevo fardado, obligándose, aún, a devolverlo al término de cada contrato, bajo pena de resarcimiento.

DATOS DEL EMPLEADO (según Convenio Colectivo, 2017)

PERSONAL DE LA LINEA DE PRODUCCION (JORNALIZADO)		
Categoría	Salario normativo mensual	Salario por hora
Trabajadores de plantas satélite / puestos de servicios	R\$ 950,40	R\$ 4,32

DESCANSO

El **mínimo de una hora para el descanso o comida** puede ser reducida por la Ley del Ministerio de Trabajo, Industria y Comercio, siempre que:

- ❖ Los empleados no están sujetos a los arreglos de trabajo extendida
- ❖ El establecimiento empleador cumple con los requisitos relativos a la organización de los comedores y otras normas reglamentarias de seguridad e higiene en el trabajo.

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

El cálculo del décimo tercer salario se hace de la siguiente forma: se divide el salario integral del trabajador por doce y se multiplica el resultado por el número de meses trabajados. Las horas extras, adicionales nocturnas y de insalubridad y comisiones adicionales también entran en el cálculo de la gratificación. Si el trabajador tiene más de quince faltas no justificadas en un mes de trabajo, deja de tener derecho al 1/12 relativos a aquel mes.

El trabajador también tendrá derecho a recibir la gratificación cuando la extinción del contrato de trabajo, sea por plazo determinado, por solicitud de dispensa por el empleado, o por dispensa del empleador, incluso ocurriendo antes del mes de

diciembre. Sólo no tiene derecho al decimotercero el empleado dispensado por justa causa.

CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR

Concepto	%
INSS	20
FGTS	8
Educación	2,5
SESI	1,5
SENAI	1
SEBRAE	0,3
RAT	2
TOTAL	35,30

Fondo de Garantía del tiempo de servicio (FGTS)

Todas las empresas están obligadas a depositar, hasta el día 7 de cada mes, el FGTS, que corresponde a un 8% de la remuneración de cada empleado, incluyendo la compensación de las horas - extras, 13^o sueldo, etc.

Destacamos que el depósito en la cuenta vinculada del FGTS es obligatorio también en los casos de interrupción del contrato de trabajo previsto en ley, tales como:

- a) ayuda-enfermedad de hasta 15 días;
- b) durante todo período de expulsión por accidente de trabajo;
- c) permiso de maternidad;
- d) licencia paternidad.

El FGTS es un derecho del empleado para cuando sea despedido sin justa causa o en otras situaciones que lo hagan necesitar dinero, de forma de emergencia. Funciona como una especie de ahorro en beneficio del trabajador

Instituto Nacional del Seguro Social (INSS)

Tanto la empresa como el empleado deben pagar mensualmente un porcentaje para el INSS, de modo que cuando el trabajador necesite asistencia social, esté cubierto. Esto ocurre en los casos de necesidad de pensión por accidentes, auxilio-maternidad o paternidad, jubilación y demás beneficios del género. El empleador no puede quedar

ajeno a las obligaciones de seguridad, para no correr el riesgo de tener que asumir sus gastos con tales beneficios o incluso castigos aún más graves

Si el régimen tributario de la empresa es Beneficio Presumido o Ganancia Real, **deberá pagar al INSS del 20%, tasa denominada INSS patronal.**

Riesgo de Accidentes de Trabajo (RAT)

El Riesgo de Accidente del Trabajo (RAT) es el seguro obligatorio, instituido por ley, mediante una contribución a cargo exclusivo de la empresa, sobre la nómina, que se destina a la cobertura de eventos resultantes de accidente del trabajo.

La alícuota aplicada de este seguro puede ser:

- **1%** si la actividad es de **riesgo mínimo**
- **2%** si la actividad es de **riesgo medio**
- **3%** si la actividad es de **riesgo grave**

El grado de riesgo en que cada empresa está enmarcada está determinado por el Código de Actividad Económica constante en la tarjeta de la CNPJ, en la tabla publicada por el Ministerio de Trabajo, en conformidad con la media calculada en los registros de accidentes de trabajo.

ANEXO II – TABLA 1		
	RAT	Clasificación
1531-9/01	2,00%	Fabricación de calzado de cuero
1531-9/02	2,00%	Acabado de calzado de cuero bajo contrato

Salario y Educación

Es una contribución social prevista en el art. 212, § 5o, de la Constitución Federal, que sirve como fuente adicional de recursos para la enseñanza fundamental pública.

La alícuota es del **2,5% sobre el total de la remuneración pagada** o acreditada por las empresas a sus empleados

Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI)

El objetivo del SENAI es promover la Educación Profesional, con el objetivo de atender al sector industrial mediante el desarrollo de programas de Aprendizaje.

La alícuota del SENAI es del **1% calculado sobre el total de la remuneración pagada** por las empresas del sector industrial a los empleados.

Servicio Social de la Industria (SESI)

Su objetivo es la organización y administración de escuelas de aprendizaje industrial, extendidas a las de transporte y comunicaciones

La alícuota del SESI es del **1,5% calculado sobre el total de la remuneración pagada** por las empresas del sector industrial a los empleados y sueltos que presten el servicio durante el mes

Servicio Brasileño de Apoyo a las Pequeñas y Medianas Empresas (SEBRAE)

Aplicación en programas de apoyo al desarrollo de las empresas de pequeño porte (EPP) y microempresas.

La alícuota del SEBRAE es del **0,3% calculado sobre el total de las remuneraciones pagadas** por las empresas a los empleados.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO (MULTA POR DESPIDO SIN CAUSA)

No se requiere causa justificada de despido, pero hay leyes estrictas sobre la cantidad de dinero que un patrono le tiene que dar a cualquier persona que echa. **La fórmula comprende un mes de salario, incluyendo tiempo de vacaciones, y una multa basada en el tiempo de servicio.** Si un empleador puede demostrar ciertos motivos por el despido -como por ejemplo robo-, queda exonerado del pago extra.

El trabajador se lleva el saldo acumulado en un fondo al que aportó la empresa más un adicional, que desde la reforma puede bajar previo pacto con el trabajador

AVISO PREVIO

La empresa tiene la opción de avisar al trabajador sobre el despido con 30 días de antelación o, pagar el salario referente a ese período sin que el empleado necesite ejercer las actividades.

Cuando el despido es sin justa causa, para cada año trabajado, hay acrecimiento de tres días en el aviso previo, con límite adicional de hasta 60 días.

DESPIDO

El contrato de trabajo podrá ser extinto, en caso de consenso, con el pago de la mitad del aviso previo y la mitad de la multa del 40% sobre el saldo del Fondo de Garantía por tiempo de servicio (FGTS). El empleado podrá mover hasta un 80% del valor depositado por la empresa en la cuenta del FGTS, pero no tendrá derecho al seguro de desempleo.

En los casos de despido sin justa causa, el empleado tiene derecho a aviso previo, multa del 40% del valor depositado en el FGTS del trabajador y acceso a todo el depósito del fondo.

ANEXO CHINA

VACACIONES

Los empleados tienen derecho a vacaciones anuales pagadas por cada 12 meses en un contrato continuo. Después de cada 12 meses de empleo, el empleado tendrá derecho a una licencia anual pagada dentro de los 12 meses siguientes.

El número de vacaciones anuales pagas disponibles para el año de servicio son las siguientes:

- ❖ De 1 a 2 años de antigüedad corresponden 7 días de vacaciones.
- ❖ 3 años de antigüedad corresponden 8 días de vacaciones.
- ❖ 4 años de antigüedad corresponden 9 días de vacaciones.
- ❖ 5 años de antigüedad corresponden 10 días de vacaciones.
- ❖ 6 años de antigüedad corresponden 11 días de vacaciones.
- ❖ 7 años de antigüedad corresponden 12 días de vacaciones.
- ❖ 8 años de antigüedad corresponde 13 días de vacaciones.
- ❖ 9 o más años de antigüedad corresponden 14 días de vacaciones.

Para el cálculo de la TICS tomamos una antigüedad de 6 años, correspondiéndole 11 días corridos de vacaciones.

LICENCIAS ESPECIALES

Licencia por maternidad y por paternidad

La licencia por maternidad es usualmente de 3 meses y la licencia por paternidad es en general de menos de 15 días.

En las ciudades donde el seguro por maternidad es aplicable, durante el periodo de dicha licencia no es obligatorio el pago del salario, el empleado recibe una suma que proviene del seguro por maternidad

La licencia por maternidad puede comenzar en cualquier momento, pero no antes de los 30 días antes y después del primer día después del parto

Durante la licencia de maternidad, la empleada tiene derecho a la misma tarifa que el salario básico diario y no pueden ser despedidas

LICENCIA POR ENFERMEDAD

El empleador debe pagar los gastos médicos del empleado, a excepción de los gastos dentales. Dentro de un año calendario, los empleados tienen derecho a licencia por enfermedad de la siguiente manera:

- ❖ **14 días de licencia** cuando los años de servicio son **menores de dos años.**

- ❖ **18 días de licencia** cuando los años de servicio son **entre dos y cinco años**.
- ❖ **22 días de licencia** cuando los años de servicio son de **más de cinco años**.

El empleado debe notificar al empleador dentro de las 48 horas del inicio de la licencia por enfermedad, o será considerado ausente sin causa.

La asignación diaria por subsidio de enfermedad es igual a **cuatro quintos del salario diario promedio ganado por un empleado dentro de los 12 meses anteriores al día de licencia por enfermedad**.

ROPA DE TRABAJO

- ❖ Camisa y pantalón o un guardapolvo y un par de botas. Dos uniformes al año.

HORAS DE TRABAJO

En circunstancias normales, los empleados a tiempo completo trabajan semanalmente durante un período de 40 horas, la jornada por día de lunes a viernes es de 8 horas.

Los empleados que asisten a 8 horas de trabajo por día deben disfrutar de 30 minutos de tiempo de comida sin pagar y 15 minutos de descanso pagados

DATOS DEL EMPLEADO

PROVINCIA DE SHANGHAI (JORNALIZADO)			
Categoría	Salario por hora	Tipo de Cambio	Salario por hora en \$
Operario	Y\$ 12,6	\$ 2,72	AR \$ 34,31

Reemplazar las vacaciones anuales con salarios

Un empleado puede optar por aceptar una parte de las vacaciones anuales, pero solo por una licencia anual de más de 10 días

CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR

PROVINCIA DE SHANGHAI	
Concepto	%
Seguro médico	9,5
Seguro de pensión	20
Seguro de desempleo	0,5
Seguro de maternidad	1
Fondo de vivienda	10
Seguro de lesiones	1,05
TOTAL	42,05

Accidente de trabajo

El fondo de accidente de trabajo cubre el tratamiento cuando ocurre un accidente de trabajo.

El empleador deberá pagar parte del salario durante el periodo de rehabilitación. Y si el empleado no puede volver al trabajo deberá pagarse una compensación.

Pensión

Con la condición de que se haya hecho contribuciones por al menos 15 años cerca de la fecha de retiro la persona puede recibir una pensión basada en la cantidad acumulada en su fondo individual.

Desempleo

En el caso de ser despedido, con la condición de que el empleado haya contribuido al fondo de desempleo por al menos 1 año corrido, el empleado podrá reclamar los beneficios del desempleo por un máximo de 24 meses.

Medicina

En el caso de una enfermedad o accidente el empleado puede tener parte del costo del tratamiento cubierto por el seguro médico. Las contribuciones se acumulan en una tarjeta que puede ser usada para gastos en farmacias u hospitales o clínicas aprobadas por el gobierno.

Fondo de vivienda

Diseñado para asegurar que los trabajadores ahorren para comprar una vivienda, dinero proveniente de este fondo puede ser usado para efectuar el pago inicial de la casa. En la mayoría de los casos una compañía determina el porcentaje de contribución (dentro de los límites legales) cuando se abre la cuenta del fondo de vivienda.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

De acuerdo con la “ordenanza sobre el empleo” si un empleado con una antigüedad mayor o igual a 24 meses, bajo un contrato continuo, es despedido y dicho acto no está justificado con las disposiciones del reglamento, el empleador está obligado a pagarle una indemnización.

Método de cálculo

- Empleado mensual: el último salario mensual o los últimos 12 meses del salario promedio multiplicado por dos tercios y por edad del servicio.
- Empleados diarios o pagados: el salario promedio del empleado, que puede ser: 18 días de salario o los últimos 12 meses del salario promedio, multiplicado por edad de servicio.

Circunstancias donde el despido es ilegal

Según la Ordenanza sobre el empleo, es contraria a la ley despedir a un empleado en las siguientes circunstancias:

- Cuando se despide a una empleada que ha confirmado que ha estado embarazada y que ha notificado el embarazo al empleador.
- Cuando el empleado se encuentra gozando de la licencia por enfermedad y el empleador lo despide.
- Cuando el empleador despide al empleado por participar en actividades sindicales.

FERIADOS LEGALES

Todos los empleados, independientemente de su antigüedad, tienen derecho a los feriados legales. Los días festivos públicos se declaran días festivos pagados.

En caso de que el empleador quiere que el empleado trabaje en los días festivos, **el empleado tiene derecho al pago doble.**

ANEXO

VIETNAM

NORMATIVA VIGENTE

- ❖ Código Laboral - vigente desde 2012.
- ❖ Ley de Seguro Social - vigente desde 2014.
- ❖ Circulares y otras normas accesorias emitidas por el Ministerio de Trabajo de Vietnam.

CONVENIO

Los sindicatos se agrupan dentro de la Confederación General del Trabajo, que está bajo la supervisión del partido comunista. Dentro de los 18 sindicatos afiliados, entre ellos se encuentra la Unión Nacional de trabajadores industriales y Comerciales.

Cada empresa firma un convenio con el sindicato y acuerda los beneficios que nunca pueden ser inferiores a la ley y circulares emitidas por el Ministerio de Trabajo.

HORAS DE TRABAJO

El horario normal de trabajo no debe exceder las 08 horas por día o 48 horas por semana.

Un empleador tiene el derecho de determinar las horas de trabajo por hora, por día o por semana, siempre que las horas de trabajo diarias no excedan las 10 horas por día y no excedan las 48 horas por semana donde se aplica una base semanal.

El Estado alienta a los empleadores a implementar una semana laboral de 40 horas.

VACACIONES

Un empleado que ha estado trabajando para un empleador, en condiciones normales, por 12 meses completos tiene derecho a una licencia anual pagada de **12 días hábiles**. La licencia anual de un empleado **se incrementará 1 día por cada 5 años de trabajo para un empleador**.

LICENCIAS ESPECIALES

- ❖ Matrimonio: **3 días**
- ❖ Matrimonio de su hijo: **1 día**
- ❖ Muerte de un padre de sangre o un padre de su cónyuge, su cónyuge o hijo: **3 días**.
- ❖ Un empleado puede tomar **1 día libre** sin pago cuando muere un abuelo paterno o materno o un hermano de sangre; su padre o su madre se casan; o un hermano de sangre se casa.

Licencia por paternidad:

Los empleados masculinos que actualmente pagan las primas de seguro social cuyas esposas dan a luz a sus hijos tienen derecho a una licencia de:

- ❖ **5 días hábiles**
- ❖ **7 días hábiles**, en caso de que sus esposas se sometan a un parto quirúrgico o dan a luz a sus hijos antes de las 32 semanas de embarazo.
- ❖ **10 días hábiles**, en caso de que sus esposas den a luz a gemelos; o 3 días laborables adicionales para cada bebé del segundo.
- ❖ **14 días hábiles**, en caso de que sus esposas den a luz a gemelos o más bebés y tomen la operación del parto.

ENFERMEDADES

1. Los empleados que sean ciudadanos vietnamitas estarán cubiertos por un seguro social obligatorio.

El período máximo de disfrute del régimen de enfermedad en un año se contará en días hábiles, sin incluir festivos, festivos de Año Nuevo y fines de semana. Este período es de:

- **30 días**, si han pagado primas de seguro social por menos de **15 años**;
- **40 días**, si han pagado primas de seguro social por **entre 15 y 30 años**;
- **60 días**, si han pagado primas de seguro social por **30 años**.

Los empleados con derecho al régimen de enfermedad tienen derecho a una asignación mensual equivalente al **75% del salario del mes anterior**.

2. Para los empleados que se ausentan debido a enfermedades en la lista de enfermedades que requieren el tratamiento a largo plazo del Ministerio de Salud, el período de disfrute del régimen de enfermedad es de **180 días como máximo en un año, incluidos los días festivos, vacaciones de Año Nuevo y fines de semana**.

Si los empleados aún necesitan tratamiento después de la expiración del período especificado en el punto a de esta Cláusula, **tienen derecho a continuar disfrutando del régimen de enfermedad por un período más corto que no exceda el período de pago de la prima del seguro social**.

La asignación debe ser igual:

- ❖ 65% del salario del mes anterior a la licencia en que se basan las primas de seguro social, si han pagado primas de seguro social por 30 años completos o más;
 - ❖ 55% del salario del mes anterior a la licencia en que se basan las primas de seguro social, si han pagado primas de seguro social por entre 15 y de 30 años
 - ❖ 50% del salario del mes anterior a la licencia en que se basan las primas del seguro social, si han pagado primas de seguro social por menos de 15 años
3. Empleados que deben tomar una licencia para cuidar a niños enfermos menores de siete años, con la certificación de un establecimiento de salud competente.

El período de licencia por enfermedad de un niño en un año se calculará en función del número de días de cuidado del niño enfermo y se contará en días hábiles, sin incluir los días festivos, festivos de Año Nuevo y fines de semana:

- **20 días hábiles**, si el niño tiene menos de 3 años.
- **15 días hábiles**, si el niño tiene entre 3 años y de 7 años.

ACCIDENTES LABORALES

Las licencias por accidentes laborales y las posibles indemnizaciones producto de las secuelas ocasionadas por los mismos estarán cubiertas por el Seguro Social.

ROPA DE TRABAJO

Las empresas que exigen uniformidad estándar deberán suministrarlo gratuitamente, en el total de 2 (dos) unidades por año, a cada empleado.

DATOS DEL EMPLEADO

PERSONAL DE LA LINEA DE PRODUCCION (JORNALIZADO)			
Categoría	Salario por hora	Tipo de cambio	Sueldo por hora en S
2 – Operario	USD 1,136	\$ 17,55	\$ 19,94

CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR

Concepto	%
Seguro Social	18
Seguro de Salud	3
Seguro de desempleo	1
Cuota Sindical	2
TOTAL	24

FERIADOS

- ❖ Los empleados tendrán derecho a días libres totalmente pagados en las siguientes fiestas públicas y de Año Nuevo:
- ❖ Calendario gregoriano Fiesta de año nuevo: 01 día (el primer día de enero del calendario gregoriano);
- ❖ Vacaciones de año nuevo lunar: 05 días;
- ❖ Día de la Victoria: 01 día (el trigésimo día de abril del calendario gregoriano);
- ❖ Día Internacional del Trabajo: 01 día (el primer día de mayo del calendario gregoriano);
- ❖ Día nacional: 01 día (el segundo día de septiembre del calendario gregoriano).
- ❖ Celebración conmemorativa del antepasado de Vietnam - King Hung: 01 día (el décimo día de marzo del calendario lunar)

En el caso de que una festividad coincida con un fin de semana, los empleados tienen derecho a tomarse el día siguiente como compensación.

INDEMNIZACIONES

- ❖ En caso que el empleador finalice el contrato de trabajo de manera unilateral, el empleador deberá pagar una indemnización por despido al empleado que haya trabajado regularmente por completo 12 meses o más a la tasa de **la mitad del salario de un mes por cada año laboral.**
- ❖ El empleador deberá pagar un subsidio por pérdida de trabajo a un empleado que pierde su trabajo en caso de cambio de estructura, tecnología o razones económicas o en caso de fusión, consolidación, división o separación de empresas o cooperativas y ha trabajado regularmente para el empleador por 12 meses o más. **La asignación por pérdida de trabajo es igual a 1 mes de salario por cada año laboral, pero no debe ser inferior a 2 meses de salario.**

Prohibición para rescindir un contrato laboral unilateralmente

- ❖ El empleado está enfermo o tiene un accidente de trabajo o enfermedad profesional y está siendo bajo la decisión de un establecimiento de salud competente.
- ❖ El empleado tiene una licencia anual, un permiso personal o cualquier otro tipo de permiso permitido por el empleado.
- ❖ El empleado es una mujer y en se encontrará bajo las siguientes situaciones: matrimonio, embarazo, licencia de maternidad o que está cuidando a un niño menor de 12 meses.
- ❖ El empleado está en licencia de maternidad de acuerdo con la Ley de Seguro Social.