



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



GEIMY YURIDIA SALAMANCA REYES

**PLAN DE JUBILACION COMPLEMENTARIA
AL SISTEMA INTEGRADO PREVISINAL ARGENTINO**

**Tesis para optar por el título de
Magister en Gestión Actuarial de la Seguridad Social**

**Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado
Universidad de Buenos Aires**

Director: Eduardo Melinsky

**Buenos Aires
2017**

Dedicatoria

Para todos los presentes en alma, cuerpo y corazón que me acompañaron en la realización de este logro, me impulsaron a continuarlo en los momentos de dificultad y celebraron la consecución de cada etapa.

En especial a mi hija Gabriela, quien es el motor y el combustible de mi existencia.

Geimy Salamanca

Agradecimientos

Dios me ha dado la oportunidad de explorar mi curiosidad académica y llevarme de su mano a la consecución de mis metas. Agradezco que su presencia en mi vida me brinde la oportunidad de enriquecer mis conocimientos y el maravilloso placer de contar con un sin número de experiencias que enumerar en el transcurso de estos años como estudiante de la Universidad de Buenos Aires.

Agradezco la oportunidad brindada por los directivos de la Escuela de Estudios de Posgrados de la Universidad de Buenos Aires, las valiosas experiencias personales y laborales adquiridas durante estos años me llenan de orgullo y momentos invaluable. Mediante estas líneas dejo mi profundo agradecimiento a toda la comunidad: directivos, docentes, alumnos, personal no docente y de servicio que brindaron su apoyo incondicional durante este camino. Mis agradecimientos la Dra. María Teresa Casparri y la Profesora Alejandra Metelli que me dieron la oportunidad de ingresar a esta Maestría que me ha llevado a alcanzar metas que ni yo misma me imaginé. De igual forma a los profesores: Eduardo Melinsky y Adriana Fassio, quienes con su dedicación apoyaron la realización de este documento.

A todos y cada uno de mis compañeros presenciales y virtuales: son una hermosa diversidad que aportó grandes amistades y una visión global del contexto social, económico, político y por supuesto, de la Seguridad Social global. Gracias Pedro Arteaga, Johana Polanía, Leticia Martinez y Ana María Buzzi.

Un inmenso sentimiento de agradecimiento a Luis Cowes, a su familia y equipo de trabajo. Su confianza me permitió desarrollarme profesionalmente y traer conmigo una de las más valiosas experiencias laborales y el enriquecimiento de mi carrera profesional. Gracias por confiar en mis capacidades y ayudarme en la consecución de este logro, su apertura de espíritu permitió que mi hija y yo nos integráramos a la cultura argentina y hoy, su país es como nuestro hogar.

A mis amigos, Leonardo González, Marcelo Betti, Betiana Mesa, Nataly Osorio, Viviana Ruiz, Walter Cruz, Hae Jueng Lee, Juan David Lasso y Diego Ovalle, quienes apoyan mis luchas, están al lado en mis derrotas y festejan mis triunfos. Siempre están presentes desde todos los lugares del mundo con su ayuda, motivación y persistencia mantienen viva mi curiosidad y motivación para continuar con mis propósitos.

A mi familia, Gloria Reyes, Walter Tarazona y Giovanna Matiz quienes depositan en mí su confianza y ven la distancia como una recompensa en el alcance de mis logros. Y a mi hija Gabriela; el motor de mi vida, quien acompaña todos mis pasos y es la testigo presente de mis sacrificios y quien celebra a mi lado mis triunfos.

Tabla de contenido

ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	6
ABREVIACIONES:.....	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS.....	8
OBJETIVO GENERAL:.....	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	8
HIPÓTESIS.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
ANTECEDENTES DEL SISTEMA PREVISIONAL ARGENTINO.....	13
SUSTENTABILIDAD DEL SISTEMA.....	19
TASA DE SUSTITUCION.....	26
LA COBERTURA DE BENEFICIARIOS.....	32
LA POBLACIÓN BENEFICIARIA Y EL BENEFICIO PREVISIONAL.....	34
ANÁLISIS DEL ESCENARIO LABORAL EN ARGENTINA.....	37
EL HABER JUBILATORIO EN EL MARCO DEL SIPA.....	47
CÁLCULO DEL HABER JUBILATORIO.....	47
EL SALARIO Y LA TASA DE SUSTITUCIÓN SALARIAL.....	49
EL SALARIO PROMEDIO Y EL HABER JUBILATORIO.....	49
EL SALARIO MÁXIMO IMPONIBLE Y LA TASA DE REEMPLAZO.....	52
LA RENTA VITALICIA Y EL AHORRO INDIVIDUAL.....	54
EL HABER JUBILATORIO Y EL AHORRO INDIVIDUAL.....	54
EL AHORRO INDIVIDUAL EN LAS EMPRESAS ARGENTINAS.....	60
LOS REGÍMENES COMPLEMENTARIOS DE PENSIÓN EN ARGENTINA.....	61
EJÉMPLO DE LA APLICACIÓN DE UN PLAN DE SEGURO DE RETIRO.....	65
BASES TÉCNICAS.....	66
CONCLUSIONES.....	83
ANEXO 1.....	87
REFERENCIAS.....	91

Índice de Tablas.

Tabla 1. Esquemas de aportes Régimen de Seguridad Social en Argentina	17
Tabla 2. Bases imponibles máximas	18
Tabla 3 Beneficios del Régimen Previsional Nacional. Sistema de Reparto y Ex Régimen de Capitalización.	22
Tabla 4 Esquema de Ahorro e Inversión (2010- 2015). En millones de pesos. Sin FGS.	23
Tabla 5 Beneficio jubilatorio expresado como porcentaje del salario, en años de aportes.....	29
Tabla 6 Historial de montos de máximo imponible	30
Tabla 7 Aportantes al Régimen Previsional Argentino.	34
Tabla 8 Beneficios entregados a 2016. Sistemas Integrado Previsional Argentino.....	35
Tabla 9 Indicadores Demográficos. Edad de la población e índice de envejecimiento de la población Argentina. CELADE 2015	36
Tabla 10 Indicadores Demográficos. Fecundidad en Argentina. CELADE 2015	36
Tabla 11 ACTIVIDAD, EMPLEO Y DESOCUPACIÓN. Años: 2010-2015. En Porcentajes de población ocupada de 18 años y más.....	38
Tabla 12 CALIDAD DE EMPLEO. Años: 2010-2015. En porcentajes de población económicamente activa de 18 años y más.....	39
Tabla 13 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO. Años: 2010-2015. Cantidad de ocupados de 18 años y más. Base 100=2010	41
Tabla 14 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DE BAJA CALIDAD. Años; 2010-2015. Porcentaje de empleo precario y subempleo inestable respecto de la población ocupada respectiva de 18 años y más.	42
Tabla 15 INSEGURIDAD ALIMENTARIA E INSUFICIENCIA DE INGRESOS DE ACTIVIDAD Y PERCEPCIÓN DE JUBILACIÓN O PENSIÓN.....	45
Tabla 16. Histórico de 2009 a 2016: Máximo salarial, haber mínimo, PBU y haber máximo.	48
Tabla 17 Promedio Salarial en relación al último salario.	51
Tabla 18 Salario Mínimo y Máximo de acuerdo al tipo de empresa.	53
Tabla 19 Indicadores del crecimiento demográficos. Estimados y proyectaos por quinquenios.....	55
Tabla 20 Tabla de mortalidad 2008-2010. Argentina. Ambos sexos.....	56
Tabla 21 Tabla de Mortalidad G.A.M 1983.	59
Tabla 22 Condiciones actuales SIPA	67
Tabla 23 Desarrollo probabilidades conjuntas. Hombre 40 años y superviviente de 37 años.....	70
Tabla 24 Ahorro mensual del 5% del salario en relación al cargo y tipo de empresa.	74
Tabla 25 Capital ahorrado al momento del retiro.....	74
Tabla 26 Renta Mensual.....	78
Tabla 27 Jubilación de acuerdo a la metodología del SIPA	79
Tabla 28 Tasa de reemplazo de acuerdo a la metodología del SIPA para los salarios considerados.	80

índice de ilustraciones.

<i>Ilustración 1 Erogaciones del ANSES en Prestaciones Previsionales, 2006-2010. En millones de pesos.....</i>	<i>20</i>
<i>Ilustración 2 Beneficios del Régimen Previsional Nacional. Sistema de Reparto y Ex Régimen de Capitalización.</i>	<i>21</i>
<i>Ilustración 3 Desequilibrio del Sistema Previsional Argentino.....</i>	<i>24</i>
<i>Ilustración 4 . Estimación de la Tasa de Sustitución del haber inicial en relación al salario mínimo y años de aportes.</i>	<i>30</i>
<i>Ilustración 5. COMPOSICIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ARGENTINA- TERCER TRIMESTRE DE 2016 (en miles).</i>	<i>40</i>
<i>Ilustración 6. Tasa de empleo según estrato socioeconómico, grupo de aglomerados urbanos y condición residencial.</i>	<i>44</i>
<i>Ilustración 7 INSUFICIENCIA DE INGRESOS Y CAPACIDAD DE AHORRO SEGÚN PRESENCIA DE MAYORES EN EL HOGAR.</i>	<i>45</i>
<i>Ilustración 8 Cálculo del Salario Promedio</i>	<i>50</i>
<i>Ilustración 9 Tasa de Sustitución Salarial de Salarios inferiores al máximo imponible.</i>	<i>52</i>
<i>Ilustración 10 Salario promedio mínimo y máximo según puesto de trabajo y tipo de empresa.....</i>	<i>52</i>
<i>Ilustración 11 Tasa de Reemplazo en años de aporte.</i>	<i>54</i>
<i>Ilustración 12 Capital ahorrado para salarios superiores al máximo imponible.</i>	<i>75</i>
<i>Ilustración 13 Capital ahorrado por ahorro de salarios superiores al promedio del estudio.</i>	<i>76</i>
<i>Ilustración 14 Capital ahorrado por ahorro de salarios inferiores al promedio del estudio.</i>	<i>77</i>
<i>Ilustración 15 Tasa de Reemplazo de acuerdo a la metodología SIPA</i>	<i>79</i>
<i>Ilustración 16 Tasa de Reemplazo (Jubilación SIPA + Ahorro) para salarios máx.....</i>	<i>80</i>

Abreviaciones:

ANSES: Administración Nacional de la Seguridad Social.

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos.

AFJP: Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones.

BEL: Boletín de Estadísticas Laborales.

CELADE: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía.

FGS: Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Sistema Previsional.

INDEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

JO: Jubilación Ordinaria

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PAP: Prestación Adicional por Permanencia.

PBU: Prestación Básica Universal.

PC: Prestación Compensatoria.

SIJP: Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

SIPA: Sistema Integrado Previsional Argentino.

SSN: La Superintendencia de Seguros de la Nación.

TSS: Tasa de Sustitución del Salario.

UCA: Universidad Católica Argentina.

UVT: Unidad de Valor Tributario.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el marco del Sistema Integrado Previsional Argentino, la Tasa de Sustitución del Salario (TSS), que corresponde al porcentaje que percibe el beneficiario como beneficio previsional respecto del salario medio que aporta al sistema, de manera histórica ha buscado alcanzar el 82%. Los beneficios previsionales del SIPA para empleados, son calculados en relación al promedio actualizado de los diez últimos años de servicio y la cantidad de años de aportes realizados. Igualmente, el cálculo está sujeto a los montos fijados como mínimos y máximos del salario sujeto a aportes, para los salarios que superan el máximo imponible, el haber jubilatorio deja de lado su objetivo como sustitutivo del salario, y aleja a quienes su jubilación depende del tope salarial y no de sus ingresos. La metodología del cálculo ofrece tasas de reemplazo que no alcanzan el 50% del salario al momento del retiro

OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS

OBJETIVO GENERAL:

Presentar un beneficio previsional complementario y valorarlo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Presentar un análisis del Sistema Previsional Argentino en términos de la tasa de sustitución salarial.
- Indagar el actual escenario laboral en el que se encuentra el futuro jubilado.
- Analizar el cálculo del haber jubilatorio en el marco del SIPA y su relación con la tasa de sustitución salarial
- Exponer las características de un modelo complementario de ahorro individual como mejora del haber jubilatorio.

Hipótesis

El Sistema Integrado Previsional Argentino, genera beneficios de carácter definido con un componente fijo y un componente variable, donde la tasa de reemplazo es fuertemente dependiente de la carrera y nivel salarial de los cotizantes, generando situaciones con diferencias significativas entre el salario al cese (o salario promedio al cese) y los beneficios previsionales. En estos casos se entiende que, un esquema previsional complementario podría ser de utilidad para lograr tasas de reemplazo más acordes con los niveles salariales al cese.

INTRODUCCIÓN

Desde una perspectiva legislativa, los beneficios jubilatorios en Argentina dieron inicio en 1887 con la promulgación de las Leyes No. 870, No. 1.090 y No. 2.210. Es un sistema que ha estado en constantes reformas. Durante los años setenta las reformas estuvieron marcadas por el aumento de la cobertura en relación a los adultos mayores y la edad de los beneficios. Adicionalmente, en la reducción de la relación entre ocupados y contribuyentes al sistema. El sistema enfrentó una crisis importante durante la década de los años ochenta, durante este periodo, fue necesario aumentar la alícuota, suspender las sentencias judiciales y buscar fuentes alternativas de financiamiento como: el aumento de la base imponible del Impuesto al Valor Agregado y el cambio en la edad de jubilación, como medida de emergencia. Con la creación de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), a inicios de los años noventa, se otorgó a este organismo la función de encargarse de la política de Seguridad Social. A partir de 1991 la función recaudadora es ejercida por parte de la Dirección Impositiva.

La reforma más importante del Sistema se realizó en 1994 con la sanción de la Ley 24.241, en ella se detalla el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), que combinó prestaciones de reparto y capitalización de los organismos públicos y privados. El sistema era gestionado por empresas privadas, Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP), obligatorio y mixto. La reforma elevó la tasa de sostenimiento aumentando la edad de retiro en 5 años para cada sexo; a 60 años para las mujeres y 65 para los hombres. De igual forma, redujo el monto de las nuevas pensiones cambiando el cómputo de los salarios para la determinación del haber. Del mismo modo, se disminuyó el número de beneficiarios; elevando gradualmente de veinte a treinta los años requeridos de aportes para acceder al beneficio. (Cetrángolo, 2004). El déficit ocasionó un alto costo fiscal que produjo el endeudamiento del Estado con los fondos de pensión, alrededor del 50% de los activos pensionales se invirtieron en deuda y la proporción creció con la crisis fiscal y financiera alcanzando el 75%. A pesar de los esfuerzos del gobierno por mantener un déficit inferior a los U\$D 6.000, la deuda previsional por litigios ascendió y alcanzó los U\$S 20 mil millones durante los años 90; correspondientes a casi el 10% del PIB de ese entonces. El estado canceló la deuda con parte de los recursos obtenidos de las privatizaciones y la emisión de títulos públicos a largo plazo. Aunque el gobierno intentó alcanzar el equilibrio del sistema, el plan de

inclusión previsional del 2004 y vigente hasta 2007, incorporó 2.700.000 trabajadores autónomos que no contaban con los aportes necesarios establecidos en la Ley 24.241. Esta situación incrementó de un 66% a un 94% el total de personas en edad jubilatoria entre 2003 y 2013 y, creció en un 74% la cantidad de jubilados del sistema.

Durante el 2002 y 2006 los efectos inflacionarios evidenciaron la licuación en el valor real de los haberes previsionales y se dio sustento a una ola de juicios contra ANSES apoyados en el fallo “Badaro”¹. Dicho fallo consistente en la modificación del haber de una prestación ya otorgada y percibida por el titular, que se efectúa en virtud de la solicitud de revisión, por la aplicación de la doctrina sentada en el caso Badaro. El fallo fue sensible desde el punto económico, un sistema ya en crisis encontraba que, de ser extensivo a todos los jubilados por el perjuicio sufrido desde el 2002, el costo fiscal del reparo se elevaría a los \$9.500 millones de pesos argentinos si se considerase únicamente la variación del índice general de salarios. Ascendería a \$ 22.500 millones si el reparo se enfocara en el poder de compra de las jubilaciones comprendidas en el periodo 2002 y 2006. Una vez conocido el caso, el gobierno realizó un aumento del 13% para jubilados y pensionados del sistema nacional de previsión social. Como producto de la sentencia Badaro, en octubre de 2008 el Congreso de la Nación implementó dos aumentos por año para los haberes jubilatorios, permitiendo un mecanismo de ajuste automático en función de la evolución de los salarios de los trabajadores y la recaudación previsional. Del mismo modo, por medio de la Ley 26.425 de 2008. Con la creación del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), se eliminó el régimen de capitalización individual y sus afiliados y beneficiarios se incorporaron al régimen de reparto. En este régimen se encuentran todas las personas mayores de 18 años en relación de dependencia y que realizan aportes contributivos para el financiamiento del sistema. Del mismo modo, están comprendidos los trabajadores independientes en el grupo denominado: Monotributo.

De acuerdo a la normativa vigente, el cálculo permite que un trabajador con aportes durante 30 años, que accede al beneficio previsional, obtenga un haber inicial correspondiente al monto establecido para la PBU más 45% del salario promedio de los últimos diez años. En relación a la tasa de sustitución, es relativamente baja en relación a

¹ Adolfo Badaro acudió a la Justicia previsional sosteniendo que la Ley de Solidaridad Previsional estaba desactualizada y que, después de la crisis de convertibilidad afectó directamente los ingresos de los pensionados que recibían jubilaciones superiores a la mínima.

la expectativa del trabajador, esto se debe en principio a que, la tasa de sustitución se relaciona con el salario y, la normativa establece que los aportes deben ser realizados hasta por el salario máximo imponible (\$56.057,9314, en marzo de 2016), produciendo una relación inversa entre la tasa de sustitución salarial y el promedio salarial.

En cuanto a la población beneficiaria, de acuerdo a las cifras publicadas por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) y ANSES, de los 6.691.062 adultos de 60 años o más, el 76% recibe beneficios por jubilación. Si bien es una tasa destacable en relación a los países de la región, las tasas de crecimiento de la población experimentan cambios importantes de resaltar. Debido a que su población de 60 años y más representa el 24,1% en relación a la población de 0 a 14 años, Argentina está considerada en el grupo de envejecimiento moderadamente avanzado. Sin embargo, el fenómeno de envejecimiento y sus consecuencias en términos previsionales no es el único fenómeno a considerar, es importante resaltar el impacto en la disminución en los índices de fertilidad, Argentina disminuye sus índices progresivamente de 2,35 hijos por mujer a una expectativa de 1,73 para el año 2050.

Este trabajo aborda la situación en la que se encuentra el actual Sistema de Seguridad Social Argentino. Dentro de este marco se detalla la situación de los aportantes al sistema que, se encuentra en un importante déficit y presenta cómo la actual metodología utilizada para la determinación del haber jubilatorio, y, la eliminación de la opción de derivar los aportes a un régimen de capitalización, expone la problemática actual: la tasa de sustitución salarial es considerablemente menor con relación al salario durante la vida laboral activa, en especial para aquellos aportantes con niveles salariales promedio o superiores al máximo imponible. Para tal efecto, se presenta el panorama del Sistema en términos de la tasa de sustitución salarial. Se abordan igualmente las características del escenario laboral del aportante y jubilado, presentando las condiciones de empleabilidad y la situación de vulnerabilidad en relación al pago regular y oportuno de los aportes derivada en dificultades de acceso al beneficio. Siguiendo la metodología de la normativa vigente, se presentan los cálculos del haber jubilatorio para diferentes salarios, evidenciando que dicha metodología deja de lado el objetivo sustitutivo del salario y aleja a quienes su jubilación depende del tope salarial y no de sus ingresos, ofreciendo tasas de sustitución inferiores al 50% del salario al momento del retiro. Este trabajo abre el debate a la necesidad de una opción de ahorro individual que le permita a los aportantes garantizar un incremento en el haber jubilatorio al momento del retiro y presenta la

metodología del cálculo, sustentada en el ahorro individual, para que los aportantes encuentren una opción de mejora al monto de su futura jubilación.

ANTECEDENTES DEL SISTEMA PREVISIONAL ARGENTINO

El sistema de seguridad social en Argentina dio inicios en el siglo XIX, la sanción de las Leyes No. 870, No. 1.090 y No. 2.210 en 1887 dieron el comienzo a los beneficios jubilatorios, que brindaron cobertura a magistrados, docentes nacionales y personales del Gobierno Nacional. Estas prestaciones eran financiadas con recursos de rentas generales y, por ello, no respondían a una lógica contributiva. (Bertrandu.2005).

Los cambios de principio de siglo XX, le aportaron al sistema un carácter contributivo, y, durante los años 1901 a 1904, se dispuso en las leyes de presupuesto deducir el 5% de los sueldos de los empleados públicos, para generar un fondo de jubilaciones. La Ley 4.349 de 1904 (Ley de Montepío Civil), estableció: el primer régimen orgánico de previsión social y creó la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles. Hasta mediados de los años 50, el sistema creció basado en la capitalización y la cobertura se amplió, alcanzando al sector privado con la creación de Cajas Previsionales en diferentes ramas de actividad. Se proyectaba entonces un sistema más centralizado con instrumentos como; el sistema de reciprocidad jubilatoria (Decreto- Ley No.10424/1946); que permitía utilizar los aportes efectuados a diferentes regímenes al momento de solicitar la jubilación, y, la creación del Instituto Nacional de Previsión Social; para la coordinación de las Cajas de Jubilación existentes.

Con la entrada en vigencia de la Ley 14.370 de 1954, se generó mayor participación en el régimen de reparto y se consolidó la fórmula para el cálculo de los beneficios, sobre la base de una escala que diferenciaba entre: los aportes realizados, y, la capitalización obtenida. (Frenia, 2004). La Ley había establecido una escala progresiva del 100% del salario para los estratos más bajos, y, posteriormente, con la Ley 14.499 de 1958, sancionada como medida de emergencia, y, resultado de discusiones centralizadas en los ajustes por inflación de los haberes; se estableció una nueva escala, en donde los montos más bajos pasaron a representar al 82% móvil de la remuneración mensual asignada al cargo que se tuviese por el aportante a la fecha de la jubilación.

Los años 60 se orientaron a la unificación legislativa del sistema y de sus prestaciones (Ley 18.037 y 18.038 de 1968), las reformas eliminaron las leyes parciales y permanecieron los regímenes de excepción como; las Fuerzas Armadas, Fuerzas de

Seguridad y Sectores específicos. Para el año 1973 se fijó el haber ordinario en el 70% del cargo ocupado al cese de la actividad. La tasa de sostenimiento decreció durante los años setenta, debido a la creciente cobertura pasiva (relación adultos mayores y edad de beneficios previsionales) y la reducción de la cobertura activa (la relación de ocupados y contribuyentes al sistema). (Cetrángolo, 2004), el desequilibrio se acentuó durante los años 80, momento en que el estado declaró en emergencia económica el sistema, debido al deterioro en las tasas de sostenimiento. El sistema no era financiado con los ingresos y debió recurrirse a mecanismos como (decretos 2.196/86 y 694/87): suspender la ejecución de sentencias judiciales y reclamos administrativos, incrementar la alícuota de las cargas sobre los salarios, y, financiamientos de otras fuentes como; aumento de la base imponible al Impuesto al Valor Agregado, y la modificación de la tasa de sostenimiento, con el cambio en la edad de jubilación, o el no cumplimiento de la legislación. (Frescia, 2004). La inequidad entre los beneficiarios, la falta de transparencia en cuanto al monto a recibir, el incumplimiento de los pagos y el elevado déficit, generó un consenso para realizar una profunda reforma durante los años 90. El gobierno adoptó propuestas neoliberales, siguiendo las indicaciones del Consejo de Washington, contextualizando al sistema de Seguridad Social en los procesos de globalización, liberación de los mercados financieros y mercantilización del trabajo.

Con la creación de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) en 1991, se unificó la recaudación del sistema, y ANSES se convierte en el organismo nacional encargado de la política de Seguridad Social, su función sigue siendo otorgar jubilaciones y pensiones, asignaciones familiares a los trabajadores en actividad y jubilados, subsidios familiares, prestaciones por desempleo (financiadas por el Fondo Nacional de Empleo) e implementar diversos programas de Seguridad Social. Cuenta con el Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Sistema Previsional (FGS) y sus recursos permiten garantizar el pago y mantenimiento del valor de los haberes jubilatorios en el tiempo, y, contribuir, mediante diversas inversiones, al desarrollo sustentable de la economía nacional y la preservación de los recursos destinados a las políticas de Seguridad Social (ANSES, 2014). Mediante el decreto 504 de 1991, la función recaudadora pasó a manos de la Dirección Impositiva (la actual Administración Federal de Ingresos Públicos, AFIP).

En 1994, se realizó el cambio más importante del Sistema de Seguridad Social Argentino, con la Ley 24.241 se creó el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP),

administrado por empresas privadas, Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP), obligatorio y mixto. Combinó prestaciones de capitalización y de reparto provenientes de entes públicos y privados. El elemento común entre ellos, era, la Prestación Básica Universal (PBU) a cargo del sistema público y la Prestación Compensatoria (PC) a la que son acreedores quienes, sin estar retirados a la fecha de la reforma, realizaron aportes al sistema jubilatorio anterior independientemente del régimen que eligiesen. En relación a los aportes personales, cada trabajador contaba con la opción de destinar sus aportes personales al régimen de reparto, que le permitía el acceso a la Prestación Adicional por Permanencia (PAP) o al régimen de capitalización individual a cargo de las AFJP. Las prestaciones provenientes de la invalidez o muerte, funcionaban con la misma norma para los dos regímenes, con la diferencia que, para los aportantes al sistema de capitalización, el pago estaría a cargo de las AFJP o de compañías de seguro de retiro, con participación del Estado para su financiamiento durante la transición. La reforma se centró en tres aspectos de relevancia: elevar la tasa de sostenimiento aumentando la edad de retiro en cinco años para ambos sexos (60 años para las mujeres, 65 años para los hombres), reducir el monto de las nuevas pensiones, cambiando el método del cómputo del salario para la determinación del haber (se reemplazó el promedio de los tres mejores salarios por el promedio de los diez últimos años antecedentes al retiro), reducir el número de beneficiarios y el gasto correspondiente (se elevó gradualmente de veinte a treinta los años requeridos de aportes para acceder al beneficio). El pago de las jubilaciones vigentes sin recursos de las cotizaciones, implicaron un costo fiscal insostenible que se derivó en un endeudamiento del Estado con los fondos de pensión. (Cetrángolo, 2004).

Como consecuencia de las variaciones financieras y los movimientos de los mercados de valores, el sistema estuvo seriamente comprometido debido a circunstancias derivadas de: la Crisis del Efecto Tequila a finales de los noventa, la reducción a la mitad del valor de los dólares de los fondos, producto de la pesificación de los ahorros en el 2002, y, la crisis de las hipotecas subprime de 2007, en la que las AFJP alcanzaron pérdidas de todo lo capitalizado en el año. Como resultado, se abrió el debate sobre las dificultades relacionadas al Sistema de Pensiones.

Durante los años 2005 al 2008 se tomaron una serie de medidas acompañadas por un conjunto de reformas al sistema previsional vigente, se flexibilizaron las condiciones de

acceso a las prestaciones previsionales y, se fijó una prestación de jubilación anticipada para aquellas personas que cumplieran con los años de aportes pero no con la edad de retiro, adicionalmente, mediante la Moratoria previsional, se permitió a trabajadores autónomos que no cumplieran con los años de aportes, acceder a los beneficios previsionales.

Durante el 2007, mediante la implementación de la libre elección entre el régimen de reparto o capitalización individual, la incorporación de los ingresantes al mercado laboral en el régimen de reparto, y, a las personas próximas al retiro con escasos fondos acumulados, se logró aumentar el peso del subsistema de reparto. La sanción de la Ley 26.425 de 2008, eliminó el régimen de capitalización individual y sus afiliados y beneficiarios se incorporaron al régimen de reparto mediante la creación del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) (Busquets, 2012). Este régimen enmarca de manera obligatoria a todas las personas físicas mayores de 18 años que tienen desempeño laboral en relación de dependencia en la actividad privada o pública, y, que realizan aportes contributivos para el financiamiento del sistema. Los trabajadores autónomos están comprendidos en el mismo sistema en un grupo denominado: Monotributo, al que pueden pertenecer trabajadores independientes que cumplan con ciertos requisitos.

La implementación de este régimen, aportó además la Ley de Movilidad que, modificó la actualización de las prestaciones realizadas hasta entonces de manera diferenciada por tramos de haberes, para realizarse uniformemente cada seis meses mediante parámetros relacionados con la evolución de los salarios de los trabajadores en actividad y de los recursos previsionales. El sistema es financiado en parte con aportes obligatorios (ver tabla1), el aporte personal de los trabajadores en relación de dependencia corresponde al once por ciento (11%), y la contribución a cargo de los empleadores es del dieciséis por ciento (16%). El aporte personal de los trabajadores autónomos es del veintisiete por ciento (27%). Se considerarán los componentes tributarios más adelante.

Tabla 1. Esquemas de aportes Régimen de Seguridad Social en Argentina

Régimen	Concepto	Aportes	Contribuciones*	Contribuciones**
Regimen Nacional de Seguridad Social	Jubilación	11%	12,7%	10,2%
	Instituto Nacional de Jubilados y Pensionados (PAMI)	3%	1,6%	1,5%
	Asignaciones Familiares		1,1%	4,4%
	Fondo Nacional de Empleo		5,6%	0,9%
Regimen Nacional de Obra Social	Obra Social	2,7%	5,4%	5,4%
	ANSSAL	0,3%	0,6%	0,6%
Total		17,0%	27,0%	23,0%

* 21% para los empleadores cuya actividad principal sea la locación y prestación de servicios con excepción de los comprendidos en las leyes 23.551, 23.660, 23.661 y 24.467.

** 17% para los restantes empleadores no incluidos en el inciso anterior. Así mismo será de aplicación a las entidades y organismos comprendidos en el artículo 1° de la Ley 22.016 y sus modificatorias.

Fuente: Normativa Oficial

La cobertura previsional de los trabajadores independientes se clasifica de acuerdo al siguiente esquema:

- a. Trabajadores independientes (Régimen General): Ley 26426, Sistema Integrado Previsional SIPA.
- b. Monotributistas, Monotributistas Eventuales y Monotributistas Sociales: Ley 24977 Régimen Especial de los Recursos de la Seguridad Social para Pequeños Contribuyentes, SIPA.
- c. Profesionales universitarios, obligatoriamente comprendidos en algún régimen previsional provisional. Leyes Provinciales, Cajas de Profesionales Provinciales.

En base a la Ley 26.417 y la Resolución 28 de año 2016 de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), los topes que permite el cálculo de aportes y contribuciones de empleados vigente en marzo 2016 se detallan en la Tabla 2.

Tabla 2. Bases imponibles máximas

Conceptos	Bases Imponibles Máximas (Desde 01/03/2016)
Aportes al: SIPA, Ley N° 24.241 y sus modificaciones (*). Instituto de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley N° 19.032 y sus modificaciones. Régimen Nacional de Obras Sociales, Ley N° 23.660 y sus modificaciones. Régimen Nacional del Seguro de Salud, Ley N° 23.661 y sus modificaciones. Cuotas Ley Riesgos del Trabajo (LRT), Ley N° 24.557 y sus modificaciones. (**).	56.057,93
Contribuciones al: Sistema Integrado Previsional Argentino, Ley N° 24.241 y sus modificaciones. Instituto de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, N° 19.032 y sus modificaciones. Régimen Nacional de Obras Sociales, Ley N° 23.660 y sus modificaciones. Régimen Nacional del Seguro de Salud, Ley N° 23.661 y sus modificaciones. Fondo Nacional de Empleo, Ley N° 24.013 y sus modificaciones. Régimen de Asignaciones Familiares, Ley N° 24.714 y sus modificaciones.	Sin límite máximo.

(*) El cálculo de los aportes destinados al SIPA se realiza sin tomar el límite máximo para su base imponible.

(**) Si al 1 de septiembre de 2014 se cumplió con el año de vigencia de alícuota con la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o si desde la fecha se hubiera suscripto un nuevo contrato de afiliación con una aseguradora, en dichos casos tendrán que:

- El total de las remuneraciones sin tope.
- Todo concepto de carácter no remunerativo que se perciba de forma habitual y regular, excluyendo aquellos abonados de manera excepcional como es el caso de indemnizaciones derivadas de desvinculaciones.

SUSTENTABILIDAD DEL SISTEMA

Las reformas realizadas en los años noventa, generaron presiones financieras para el sistema. Debido principalmente a que las contribuciones dejaron de ser utilizadas para el sistema de reparto y empezaron a depositarse en cuentas individuales. Los efectos fiscales de mantener un esquema financiado, se convirtieron en presiones adicionales para el sistema. La relación de asalariados que contribuían al sistema pasó del 72% en el año 2000 al 52% en el año 2003, indicando que el modelo que planteaba incentivos a las contribuciones, contrario a las expectativas del gobierno, no produjo mayor participación en el sistema de jubilación.

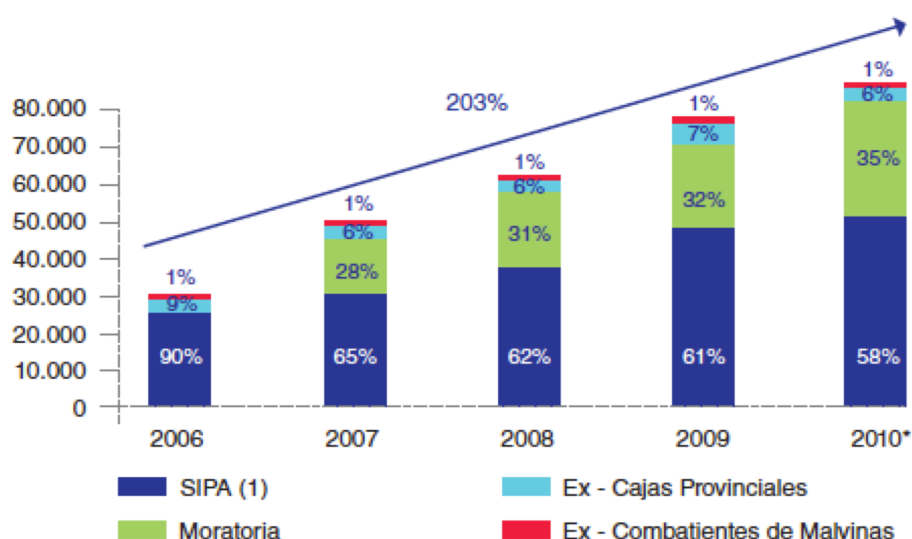
Posteriormente, el gobierno impuso restricciones fiscales que, particularmente en 1999, y debido al riesgo soberano; se inclinaron a una recaudación de dinero que permitiera enfrentar la crisis. Durante 1994 y hasta 1998, alrededor del 50% de los activos pensionales se invirtieron en deuda pública. La proporción creció rápidamente, y, a medida que se desarrollaba la crisis fiscal y financiera del periodo (comprendido entre 2001-2002), se invirtieron hasta el 75% de los activos en la deuda pública. (Mitchel, 2015). Se atrajo entonces la atención de políticos y medios de comunicación, se hablaba de las ventajas que contenía el régimen de reparto y las desventajas de la privatización. El gobierno introdujo reformas que aumentaron los beneficios de vejez y la cobertura; permitiendo el regreso de los contribuyentes de pensiones privadas a los beneficios públicos. El gobierno debió financiar el 77% de dichos beneficios, situación que hizo evidente que, las cuentas privadas se hacían cada vez menos sustentables. Se registraron rendimientos negativos hasta del 10% durante el semestre anterior a la terminación del sistema financiado. (Mitchel, 2015).

Las crisis financieras del sistema previsional argentino, lo hicieron el centro de atención en las problemáticas del déficit fiscal del sector público. Para el 2005, el gasto público creció a tasas superiores a los ingresos. El déficit financiero se intensificó en el año 2009, y el sector público se enfrentó al fuerte déficit que aún continúa vigente.

En el 2009, la estatización del régimen de capitalización permitió que el déficit fiscal fuera financiado, en parte, con los excedentes de la Seguridad Social en el segmento administrado por las AFJP. La reforma permitió disponer de los ahorros previsionales

acumulados en las cuentas de capitalización individual (traspasado al Fondo de Garantía de Sustentabilidad) y del flujo de aportes realizado mes a mes por los trabajadores. Los fondos fueron derivados a financiar el déficit fiscal y no a la capitalización del sistema, lo crítico en este esquema de financiamiento, y que corresponde resaltar, es que los ahorros generados, recortaron la movilidad de los haberes y la apropiación de los aportes personales que eran derivados anteriormente a las cuentas de capitalización. Como se detalla en la Ilustración 1, ANSES financió el otorgamiento masivo de nuevos beneficios por medio de las moratorias, aumentando a un 35% las erogaciones y, las transferencias al Tesoro para financiar el déficit fiscal durante el 2010. (UCA, 2012).

Ilustración 1 Erogaciones del ANSES en Prestaciones Previsionales, 2006-2010. En millones de pesos.



*2010. Ley de Presupuesto (1) Erogaciones en jubilaciones y pensiones ordinarias.

Fuente: Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. 2015 sobre la base de Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

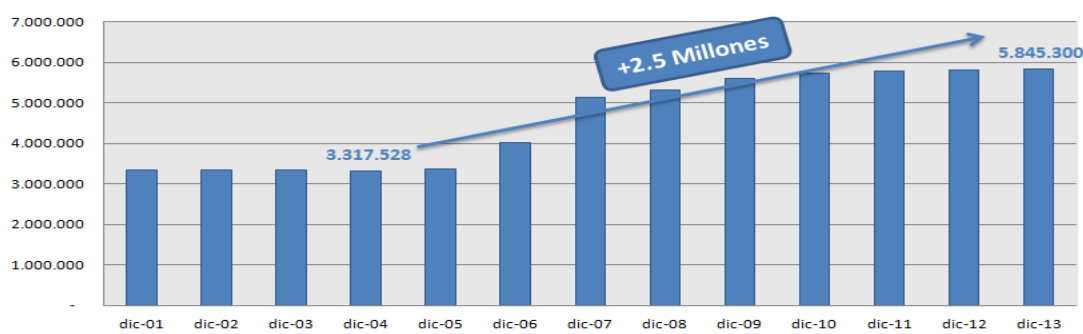
La cantidad de prestaciones a cargo de ANSES tuvo una fuerte evolución en los últimos diez años. El Análisis de Sustentabilidad del Sistema Previsional Argentino realizado por el Gobierno de la Ciudad en 2015, utilizó el ejercicio del año 2012 para estudiar las proyecciones del periodo comprendido entre 2015 y 2019, durante el análisis revela que, ANSES, como organismo encargado del pago de las jubilaciones, pensiones contributivas y pensiones no contributivas del sistema previsional, habría abonado un total de 5.663.445 beneficios durante ese año; de las cuales; 4.133.522 corresponden a jubilaciones y 1.499.923 a pensiones contributivas, en 2012 las pensiones no

contributivas ascendían a 1.283.202, se resalta que las pensiones contributivas no se derivan de los aportes realizados por trabajadores en su etapa activa, son de carácter extraordinario, como: las Leyes Especiales (Ex-combatientes de las Malvinas, familiares de desaparecidos, precursores de la Antártida Argentina, ganadores de premios Nobel u Olímpicos, etc.), las Pensiones Asistenciales (madres con 7 hijos y más, inválidos, mayores de 70 años en situación de pobreza) y las Pensiones Graciables (personas elegidas por legisladores del Congreso Nacional), y, erogaciones correspondientes al pago de Asignaciones Familiares, Asignación Universal por Hijo, conectar Igualdad y el Plan PROGRESAR, que son erogaciones que no resultan inherentes al funcionamiento del organismo, cifras que corresponden a las entregadas en el Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) del Ministerio de Trabajo. (Gobierno de la Ciudad, 2015).

El plan de inclusión previsional del 2004 y vigente hasta 2007, permitió incorporar al sistema previsional como beneficiarios a 2.700.000 trabajadores autónomos que no contaban con los aportes necesarios establecidos en la Ley 24.241; quienes accedieron al beneficio por medio del descuento en sus haberes previsionales en hasta 60 cuotas, situación que incrementó de un 66% a un 94% el total de personas en edad jubilatoria entre 2003 y 2013 y, creció en un 74% la cantidad de jubilados del sistema.

Los beneficios del régimen previsional, inferiores a los 3,5 millones en el periodo 2001-2005, incrementaron en más de 2,5 millones para el año 2015. La ilustración 2, refleja la evolución del déficit del organismo.

Ilustración 2 Beneficios del Régimen Previsional Nacional. Sistema de Reparto y Ex Régimen de Capitalización.



Fuente: Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. 2015 sobre la base de Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

Los recursos de ANSES resultan de los aportes y contribuciones de los trabajadores, las rentas del Fondo de Garantía de Sustentabilidad (FGS), y detracciones a la recaudación tributaria nacional². Durante el ejercicio 2012 representado en la Tabla 3, se evidenció que el déficit se acercó a los \$30.000 millones (pesos argentinos) y, se duplicó al año siguiente, debido principalmente, a la Ley 26.970. Dicha Ley, permitió a toda persona que, habiendo cumplido la edad jubilatoria, o quien la cumpliera en los dos años de vigencia de la norma, consiguiera regularizar sus aportes como autónomo o monotributista hasta el 2003³. (Gobierno de la Ciudad, 2015).

Tabla 3 Beneficios del Régimen Previsional Nacional. Sistema de Reparto y Ex Régimen de Capitalización.

AnSeS: EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA Ejercicio 2012 - En millones de pesos	
RECURSOS (netos transferencias intra sector público)	
Aportes Personales y Cont. Patronales	\$ 149.909,00
Renta FGS	\$ 17.353,00
Otros ingresos	\$ 466,00
Total	\$ 16.728,00
GASTOS (netos transferencias intra sector público)	
Jubilaciones y Pensiones Contributivas	\$ 178.269,00
Gastos de Consumo	\$ 5.969,00
Transferencias Corrientes	\$ 20.185,00
Otros Gastos	\$ 151,00
Total	\$ 204.575,00
RESULTADO FINANCIERO	
Contribuciones Figurativas	\$ 7.741,00
Gastos Figurativos	\$ 33.290,00
RESULTADO GLOBAL	\$ (62.396,00)
RESULTADO PURO	
Aportes Personales y Contr. Patronales	\$ 149.909,00
Jubilaciones y Pensiones contributivas	\$ 178.269,00

Fuente: Estudio Sustentabilidad. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. 2015.

El origen de la cartera del Fondo de Garantía de Sustentabilidad (FGS) marcó el retorno al sistema estatal, con un esquema de reparto solidario entre aportantes y beneficiarios y,

² Las leyes y pactos fiscales durante 1991-1999, intentaron reducir la crisis derivada del régimen de jubilación mixto, instauraron asignaciones específicas como: el 15% de la masa coparticipable bruta (Ley 24.130), el 11% de la recaudación del Impuesto al Valor Agregado Neto (Ley 23.966) y el 20% de la recaudación del Impuesto a las Ganancias Neto (Ley 24.621), se constituyen como la segunda fuente de financiamiento de ANSES, incluyendo una suma fija de \$120 millones detraída del Impuesto a las Ganancias, el 21% de la recaudación del Impuesto a la Gasolina y el Gas Natural, el 70% de la recaudación del Monotributo Impositivo, y el 100% de los ingresos provenientes del Adicional de Emergencia sobre Cigarrillos y del Impuesto al Gas Oil y Combustible Diesel

³ Según publicaciones de ANSES, se presentaron, cerca de 650.000 solicitudes, que posteriormente se convertirían en beneficiarios del sistema.

el traspaso de la cartera administrada por la AFJP. El stock correspondía, en su mayoría, a títulos públicos y depósitos a plazo fijo; valuados en noviembre de 2008 en \$80.200 millones (pesos argentinos), a finales de 2014 la cifra ascendía a \$472.265 millones (pesos argentinos). (Gobierno de la Ciudad, 2015)

Tabla 4 Esquema de Ahorro e Inversión (2010- 2015). En millones de pesos. Sin FGS.

Esquema Ahorro Inversión (2010 - 2015). En millones de pesos. Sin FGS.						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
I RECURSOS CTES.Y DE CAPITAL	118.793	158.960	207.385	268.846	352.106	477.808
APORTES Y CONTRIBUCIONES	83.896	112.490	147.138	193.103	248.231	336.011
Contribuciones a la Seq.Soc.	79.698	106.562	138.984	182.324	233.844	315.694
Ex-Cajas Pciales.	4.198	5.928	8.155	10.780	14.387	20.317
TRIBUTARIOS	34.201	45.606	59.049	74.597	103.110	140.156
INGRESOS NO TRIBUTARIOS	99	138	147	177	283	624
RENTAS DE LA PROPIEDAD	597	726	1.050	970	480	1.017
RECURSOS DE CAPITAL	0	1	1	0	2	0
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
II EROGACIONES CTES. Y DE CAPITAL	117.232	158.508	208.047	277.858	371.858	540.874
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	88.358	122.009	168.715	222.972	295.607	433.432
Jubilaciones y Pensiones	81.976	113.506	157.512	209.172	277.843	410.069
Sistema Nacional	51.873	70.903	99.614	133.476	177.945	247.069
Capitalización						
Moratoria	30.103	42.604	57.898	75.697	99.898	163.000
Justicia	735	1.027	1.418	1.884	2.608	3.682
Comisiones OPP						
Ex-Cajas Pciales.	5.635	7.477	9.799	11.955	15.360	19.903
Ex-Combatientes de Malvinas	747	1.025	1.404	1.845	2.403	3.261
Ex-Presos Políticos					1	199
TRANSFERENCIAS CTES.Y DE CAPITAL	25.433	28.299	32.306	43.864	62.895	92.783
GASTOS DE OPERACIÓN Y DE CAPITAL	3.441	8.201	7.026	11.023	13.356	14.659
INTERESES	0	0	0	0	0	0
III SUPERÁVIT ANTES CONTRIBUCIONES	1.561	452	-662	-9.012	-19.751	-63.065
IV CONTRIBUCIONES FIGURATIVAS	24.601	35.218	42.293	57.547	101.132	156.469
V GASTOS FIGURATIVOS	16.557	22.933	33.290	44.978	60.915	84.400
VI TOTAL DE RECURSOS	143.394	194.178	249.678	326.393	453.238	634.277
VII TOTAL DE GASTOS	133.789	181.441	241.337	322.837	432.773	625.274
VIII RESULTADO FINANCIERO TOTAL	9.606	12.736	8.341	3.557	20.465	9.003
IX CANCELACIÓN DEUDA PREVISIONAL	2.146	2.247	3.259	5.591	8.266	10.208
X RESULTADO NETO DE CANCELACIÓN DEUDA PREVISIONAL	7.459	10.489	5.082	-2.034	12.199	-1.204

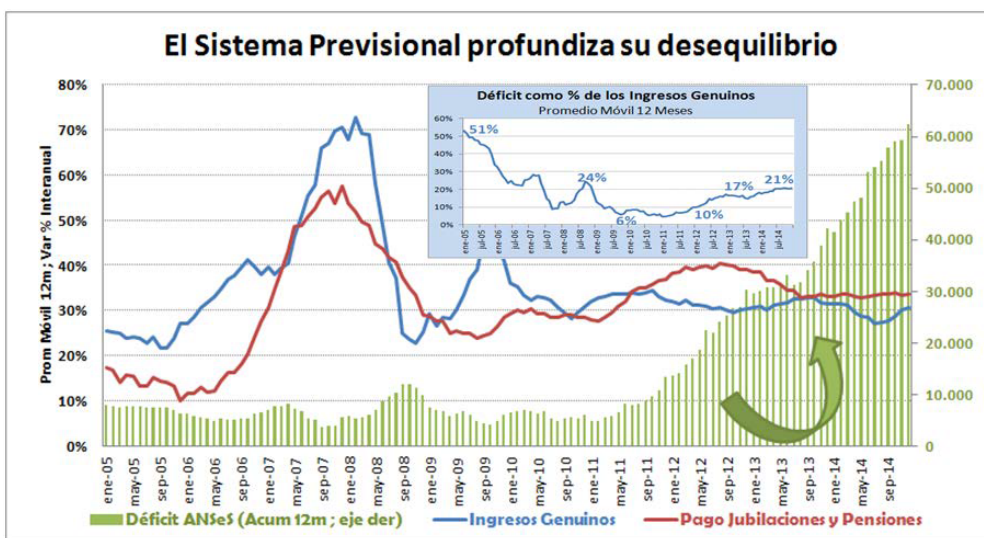
Fuente: PRESUPUESTO CONSOLIDADO DEL SECTOR PÚBLICO NACIONAL 2015.

Los aportes y contribuciones son la fuente principal de los recursos, están comprendidos; los trabajadores en relación de dependencia (aportes personales del empleado y

contribuciones patronales del empleador), los trabajadores autónomos (aportes de personas con actividad en forma independiente), y, los pequeños contribuyentes (régimen tributario integrado y simplificado, abarcando el Impuesto a las Ganancias y el Valor Agregado a los aportes al Sistema Previsional). El régimen de trabajadores en relación de dependencia representa alrededor del 60% del flujo anual de recursos y el régimen de trabajadores autónomos y monotributo, explican el 1,3% de los ingresos en forma combinada. La Ilustración 3, detalla la evolución del déficit del sistema, del año 2005 al segundo trimestre del año 2014.

Durante la estatización de 2008, los aportes anteriormente destinados a las AFJP (como sector privado), ingresaron entonces a las arcas estatales, mejorando las condiciones de sustentabilidad o financiamiento de la ANSES en el corto y mediano plazo, situación que se desequilibró en los años siguientes, llevando a el sistema a un déficit del 21% de los recursos (Gobierno de la Ciudad, 2015)

Ilustración 3 Desequilibrio del Sistema Previsional Argentino



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación

El Sistema Previsional Argentino profundiza el desequilibrio, consecuencia de: mantener por décadas un déficit generado por el pago de la deuda pública que el estado canceló con títulos públicos y depósitos a plazo fijo, el aumento de pensiones contributivas y, con la implementación de las moratorias, el ingreso de beneficiarios que aumentaron las

erogaciones del sistema. Estas condiciones, evidencian que las proyecciones de sustentabilidad, no son favorables en el largo plazo.

TASA DE SUSTITUCION

La Ley de Solidaridad Previsional 24.463, sancionada en 1995, instauró una instancia de apelación ordinaria para casos previsionales ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Dicha norma estableció que la sentencia definitiva de la Cámara Federal de la Seguridad Social podía apelarse ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación mediante recurso ordinario, cualquiera fuese el monto del juicio. La litigiosidad como práctica común en la historia previsional argentina, continúa hoy abriendo debates e incluso proyectos de ley, durante los años noventa, la atención del gobierno se centraba en la preocupación fiscal. El deseo del Poder Ejecutivo era evitar que las sentencias judiciales otorgaran aumentos por ajuste a los jubilados, y, que la intervención judicial aumentara la presión sobre las finanzas del gobierno poniendo en riesgo el compromiso asumido con el Fondo Monetario Internacional de mantener el déficit fiscal por debajo de los US\$ 6.000 millones. En 1996 alrededor del 60% del déficit del sector público se relacionaba con las dificultades del sistema (Herrero, 2011), la deuda previsional por litigios ascendía a los US\$ 20 mil millones, correspondientes a casi el 10% del PIB de ese entonces. El estado canceló la deuda con parte de los recursos obtenidos de las privatizaciones y emisión de títulos públicos a largo plazo. (UCA, 2012).

Durante 1995 al 2005 el Congreso no reconoció aumentos a los jubilados, y dejaba sin mecanismos legales para actualizar las jubilaciones. A pesar de los aumentos realizados en los años sucesivos, ninguno de los siete aumentos concedidos por decreto presidencial entre agosto de 2003 y septiembre de 2005 alcanzó a beneficiarios con haberes menores a los \$1.000. (Herrero, 2012). Durante el 2002 y 2006, la inflación minorista oficial creció un 74% y el haber mínimo en 160% (UCA.2012), A modo ilustrativo, en el año 2002 quienes cobraban la jubilación mínima representaban el 17% del total de jubilados. En agosto de 2003 esa situación había alcanzado al 53%, y en junio de 2006 quienes cobraban el haber mínimo ya alcanzaban el 67% de los 3.318.866 jubilados existente. (Herrero,2011).

El impacto de los sistemas implementados hasta mediados de los años 90, se reducía en gran manera al corto plazo, en el caso de un trabajador con 32 años de aportes, jubilado posterior a la reforma del 94, contaba con un haber compuesto por la PBU, suma fija equivalente al 27,5% del salario medio de la economía, (inicialmente definida como 2,5

veces el aporte medio) y una PC equivalente al 48% del salario base (32 veces 1,5% del salario); si el salario de esa persona era similar al promedio de la economía, la prestación total superaría el 75% del salario. (considerando que la PC es reemplazada cada año por la PAP, la prestación se reduciría al 55%, dado que la PAP equivale a sólo el 0,85% en lugar del 1,5%). El mismo trabajador jubilado antes de la reforma, ingresaría a un pasivo en un sistema que pagaba beneficios promedios por debajo del 60% del salario medio de la economía. Estas situaciones revelaban inquietudes que no serían resueltas hasta finalizada la transición de un sistema a otro (aproximadamente hasta el 2050) o hasta no tener personas que hayan realizado aportes al anterior sistema y, en consecuencia, tengan derecho a alguna compensación. (Cetrángolo, 2004).

A través del fallo Badaro, la Corte Suprema de Justicia convalidó el argumento a la violación al derecho constitucional a la movilidad de haberes, producto de la licuación en el valor real de los haberes y se dio sustento a una ola de juicios contra ANSES, se estiman 450 mil juicios entablados en 2011. Un reajuste por la aplicación del fallo Badaro es la modificación del haber de una prestación ya otorgada y percibida por el titular, que se efectúa en virtud de la solicitud de revisión, por la aplicación de la doctrina sentada en el caso Badaro, refiriéndose a Adolfo Valentín, que obtuvo sentencia el 26 de noviembre de 2007 en la Corte Suprema de Justicia de la Nación. (ANSES,2016). El fallo Badaro no fue sensible sólo en términos político-institucionales, también lo fue desde un punto de vista económico. De ser extensivo a todos los jubilados, la dimensión financiera adquiere una inesperada relevancia. Algunas estimaciones indicaban que, si el gobierno intentara recompensar a todos los jubilados por la postergación sufrida desde 2002, el costo fiscal ascendería a \$9.500 millones de pesos argentinos –casi un punto del PIB–, siempre que el criterio utilizado para el ajuste fuera la variación del índice general de salarios (IGR). En cambio, si se intentara compensar el deterioro en el poder de compra de las jubilaciones entre 2002 y 2006 el costo ascendería a \$22.500 millones de pesos argentinos. Al poco tiempo de hacerse público el fallo Badaro, el gobierno anunció un aumento del 13% para jubilados y pensionados del sistema nacional de previsión social. El ajuste alcanzó a 4.244.741 personas, incluyendo a los jubilados, pensionados pertenecientes al sistema de reparto, los beneficiarios del régimen de capitalización (sólo al componente de financiación pública del haber), los excombatientes de las Malvinas y los beneficiarios de pensiones no contributivas (Herrero, 2011).

Un año después del pronunciamiento al fallo Badaro, la Corte se volvió a manifestar en una sentencia ampliatoria y declaró la inconstitucionalidad del art. 7 inc. 2 de la Ley 24.463, debido a que durante su aplicación se incumplió con el mandato del art. 14 bis de la Constitución Nacional que, garantiza la movilidad de las jubilaciones, disponiendo un ajuste en su jubilación para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre de 2006, según las variaciones anuales del índice de salarios, elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). Además de actualizar el 88,5% de la jubilación, la Corte ordenó también el pago de la retroactividad más los intereses. Algunas estimaciones indican que existen entre 50.000 y 70.000 juicios iniciados por los jubilados en todo el país que reclaman la movilidad o reajuste de sus haberes. Como producto de la sentencia Badaro, en octubre de 2008 el Congreso de la Nación aprobó un mecanismo para asegurar la movilidad de las jubilaciones. Dicha ley contempla dos aumentos por año para los haberes jubilatorios, permitiendo un mecanismo de ajuste automático en función de la evolución de los salarios de los trabajadores y la recaudación previsional. Al incluir los dos componentes, se asegura que los haberes jubilatorios seguirán la evolución de los salarios, a la vez que acompañarán el aumento de los ingresos al Sistema Previsional. La actualización se lleva a cabo dos veces al año: en marzo y septiembre. (Herrero, 2011)

De acuerdo a la normativa vigente, el haber inicial se determina como la suma de la PBU, fijada en marzo de 2016 en \$ 2342,80 y la PAP, que se calcula multiplicando la cantidad de años aportados por 1,5% del salario promedio de los últimos diez años con aportes registrados. En consecuencia, una persona que acumula 30 años de aportes y accede al beneficio previsional, el haber inicial alcanza al monto establecido para la PBU mas 45% del salario promedio de los últimos diez años. (UCA, 2012).

La Tasa de Sustitución del Salario (TSS), mide el porcentaje que percibe el beneficiario como beneficio previsional respecto del salario medio que aporta al sistema (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1999). Las reformas planteaban que la distribución se realizaría de forma vertical: los trabajadores con ingresos bajos y medios obtendrían tasas de sustitución del salario mucho más altas que los trabajadores de mayores ingresos. Es decir, los trabajadores de menores salarios percibirían un beneficio jubilatorio superior al que le correspondería por la magnitud de sus aportes al sistema. Sin embargo, tanto la solidaridad intrageneracional como la progresividad del nuevo sistema previsional se

encontraban encorsetadas por su lógica particularista y de segmentación ocupacional (Arza, 2009).

La normativa vigente plantea desde el inicio de la etapa pasiva, una tasa de sustitución relativamente baja en relación a la expectativa del trabajador. Las tasas adicionalmente, no son homogéneas, debido a que se hacen menores mientras más alto es el salario. Una persona en actividad, con un salario mínimo de \$7.560, de acuerdo al cálculo y contemplando 30 años de aportes, le corresponde un haber aproximado de \$5.520, que representan una tasa de sustitución del salario de un 73%, este porcentaje está por debajo de la expectativa del trabajador, que considera que su jubilación debería ser equivalente al 82% del salario en actividad. La tasa de sustitución es más baja para salarios más elevados, si consideramos una persona con un salario equivalente a dos salarios mínimos, vigentes en marzo de 2016 (\$15.120), la tasa de reemplazo del haber inicial es del 57%. Como se detalla la Tabla 8, la tasa de reemplazo aumenta de acuerdo a la cantidad de años de aportes. (UCA, 2012).

Tabla 5 Beneficio jubilatorio expresado como porcentaje del salario, en años de aportes.

Beneficio expresado como porcentaje del último salario									
	Años de Aporte								
Último salario	30	32	34	36	38	40	42	44	46
\$ 15.120,00	57%	60%	63%	66%	69%	72%	74%	77%	80%

Fuente: Elaboración propia. Estimación. Última actualización 01/03/2016. Teniendo en cuenta que: El valor de la PBU es \$2.342,80 y la jubilación mínima corresponde a \$4.958,97.

Durante la normativa del sistema mixto, la metodología para la determinación del haber permitía que las personas de mayores niveles salariales tuviesen la opción de derivar sus aportes personales al régimen de capitalización, en el que con la acumulación y la rentabilidad de los aportes podían acumular una prestación superior al 45% que se obtenía con la PAP en el sistema de reparto. La eliminación del régimen de capitalización, incorporó a todos los empleados en el régimen de reparto afectando a los salarios de nivel promedio y superiores. Adicionalmente, los 10 años utilizados como base para el cálculo del haber inicial, actualizados en un contexto inflacionario, resultan en una fuerte disolución del salario base sobre el que se aplica la fórmula. Lo que hace más notoria la

diferencia entre el salario percibido durante la actividad y el haber jubilatorio a recibir. (UCA, 2012).

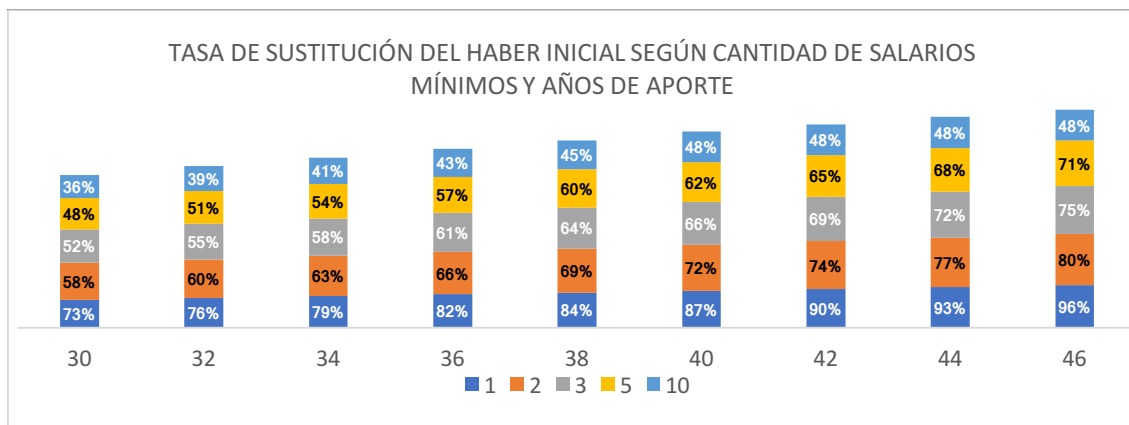
Tabla 6 Historial de montos de máximo imponible

Historial de Máximos imponibles sujeto a aportes			
Fecha	MoPre	Máximo	Máximo Autónomo
1/4/97	80	\$ 4.800	
	80	\$ 6.000	
1/9/07	80	\$ 6.750	
1/3/08	80	\$ 7.256	
1/7/08	80	\$ 7.800	
1/3/09		\$ 8.712	\$ 894
1/9/09		\$ 9.351	\$ 959
1/3/10		\$ 10.119	\$ 1.038
1/9/10		\$ 11.829	\$ 1.213
1/3/11		\$ 13.879	\$ 1.423
1/9/11		\$ 16.214	\$ 1.663
1/3/12		\$ 19.071	\$ 1.956
1/9/12		\$ 21.248	\$ 2.179
1/3/13		\$ 24.474	\$ 2.510
1/9/13		\$ 28.001	\$ 2.872
1/3/14		\$ 31.168	\$ 3.196
1/9/14		\$ 36.531	\$ 3.747
1/3/15		\$ 43.202	\$ 4.431
1/9/15		\$ 48.598	\$ 4.984
1/3/16		\$ 56.058	\$ 5.749

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

La tabla 9 presenta el historial de salarios máximos sujetos a imposición, esta tabla muestra que un trabajador dependiente realiza aportes a su régimen de pensión hasta un máximo imponible de \$56.058 en marzo de 2016, para trabajadores con ingresos superiores, su haber jubilatorio será calculado con base en los aportes y no a sus ingresos. Para resaltar la situación se ha elaborado la ilustración 4 en la que se presentan las diferentes tasas de sustitución salarial en relación a la cantidad de salarios mínimos percibidos. Se evidencia entonces la disminución en las tasas de sustitución en relación a la cantidad de salarios mínimos. Es así como una persona que ha realizado 30 años de aportes por un salario mínimo obtendrá una tasa de reemplazo del 73% mientras que aquella que realiza aportes por más de cinco salarios su tasa de reemplazo es inferior al 50%. Esta reducción se debe principalmente a que el salario está sujeto a un máximo imponible y el cálculo se ajusta en base al umbral de imposición salarial determinado por el gobierno.

Ilustración 4 . Estimación de la Tasa de Sustitución del haber inicial en relación al salario mínimo y años de aportes.



Fuente: Elaboración propia.

Los trabajadores esperan obtener tasas de sustitución superiores al 80% al momento del retiro. El Poder Judicial Argentino ha resaltado la importancia que tienen las tasas de sustitución en diversos fallos se han pronunciado indicando que no toleran porcentajes de sustitución del haber previsional con respecto al salario inferiores al 66%. Realizado el cálculo con relación al salario mínimo, la ilustración 4 resume la situación en la que las reglas aplicadas para el cálculo del haber inicial dejan abierta la puerta a la letigiosidad, evidenciando las desigualdades con relación al salario y abriendo la puerta a las ventajas de iniciar un litigio porque presenta mayores ventajas para los salarios más altos, haciendo más atractivo el juicio previsional. En él están involucrados: pagos retroactivos, intereses y honorarios de cantidades elevadas. (UCA, 2012)

El sistema previsional se encuentra expuesto a demandas relacionadas con los ajustes en la tasa de reemplazo, porque al dar privilegio a un sector de aportantes, deja de lado el principio de igualdad y universalidad contemplado en los sistemas de seguridad social. Esta desigualdad abre campo a litigios de alto costo ya que se enfrenta a sustituciones salariales de aportantes con elevados salarios en busca de una reparación de acuerdo a sus ingresos.

LA COBERTURA DE BENEFICIARIOS

Los problemas de los sistemas de seguridad social se presentan con el avance de la curva de beneficios, es decir, a medida que transcurren los períodos de cotizaciones y los afiliados alcanzan sucesivamente sus edades de jubilación. En muchos casos la falta de correspondencia actuarial entre cotizaciones (niveladas o escalonadas) y beneficios definidos, y/o su ajuste periódico, lleva al problema de financiamiento, tanto en cuestiones inmediatas de caja como por proyecciones actuariales.

En términos sociales, una de las dimensiones para evaluar la eficacia de los sistemas previsionales, es la cobertura. Determinada mediante el análisis de la proporción de adultos pertenecientes a la tercera edad protegidos por el sistema o, en el caso de sistemas contributivos, la proporción de jóvenes y adultos contribuyendo a los mismos.

Algunos análisis de la cobertura de los sistemas son realizados con comparaciones entre el número de afiliados a los sistemas y la población económicamente activa. Sin embargo, este indicador tiene debilidades dado que, algunas de las reformas realizadas, permiten a los trabajadores realizar la inscripción al sistema, pero muchos de ellos, una vez afiliados no cumplen con el pago de sus contribuciones de manera regular, ya sea por pérdida del empleo, abandono de la actividad, o, incorporación al sistema informal de trabajo, y, en consecuencia, no cumplen con los requisitos para ser favorecidos por beneficios. (Rofman, 2011).

Como panorama demográfico del Régimen Previsional Argentino, en la Tabla 7 se presenta la distribución de aportantes en el periodo comprendido entre diciembre de 1994 y septiembre de 2016. El sistema compuesto por 11,637.878 aportantes de los cuales 7.318.544 son aportantes activos del SIPA, mientras que 1.657.898 son aportantes en la clasificación de monotributistas. La tabla presenta todas las categorías vigentes: los trabajadores aportantes en relación de dependencia, autónomos, monotributistas, personal de casa particulares y de otros regímenes.

En Argentina, la proporción de personas mayores a 65 años que cobran el beneficio previsional, se ha incrementado del 68% en el 2005 al 91% en el 2010. El crecimiento puede atribuirse, entre otros, al mecanismo de expansión de la cobertura, que consistió en

el otorgamiento de beneficios previsionales a personas con pocos o inexistentes aportes en su vida laboral activa (680 mil nuevas pensiones no contributivas), y adicionalmente, al efecto de las moratorias previsionales que incluyeron 2,6 millones de nuevos beneficiarios. (UCA,2016)

Un debate en relación con los sistemas previsionales se presenta al considerarles como una continuación del flujo financiero para trabajadores asalariados luego del retiro o, como un beneficio provisto para todos los ciudadanos. En general, se asocia los beneficios previsionales con salarios diferidos y el financiamiento contributivo. En esta línea, los trabajadores ven reducido su salario disponible durante su vida laboral activa, pero son compensados una vez retirados del mercado de trabajo, en un esquema que suaviza los flujos de ingresos a lo largo del ciclo de vida. (Rofman,2011)

En relación a la cobertura previsional, en sistemas contributivos, pueden identificarse dos etapas. En la primera se encuentra el periodo en el que el trabajador contribuye al sistema y con ello, adquiere el derecho al beneficio, lo que se conoce como cobertura de la población económicamente activa, la segunda, corresponde al momento en el que se reciben los beneficios, es decir, la cobertura entre los adultos mayores.

Sin embargo, la medición de la cobertura en los adultos mayores mediante el número de personas que reciben el beneficio, resulta más sencilla que realizar el cálculo de los derechos adquiridos de beneficiarios potenciales. De considerar las 11,637.878 personas aportantes al régimen previsional solo 7.318.544 lo hacen bajo relación de dependencia al SIPA (como se detalla en la Tabla 11) y de esta población, debemos tenerse en cuenta la continuidad y años de aportes que los hacen elegibles o no al beneficio, si bien el análisis es más detallado no es abordado en este documento.

Tabla 7 Aportantes al Régimen Previsional Argentino.

Aportantes según el régimen previsional						
Período	Total	Relación de Dependencia		Autónomos	Monotributo	Personal de Casas Particulares
		SIPA	Otros regímenes ¹ ₂			
dic-94	5.082.748	3.775.518	833	1.306.157	...	240
dic-95	4.793.404	3.642.538	722	1.149.737	...	407
dic-96	5.125.807	4.170.192	1.623	953.478	...	514
dic-97	5.447.384	4.576.680	3.343	866.675	...	686
dic-98	5.741.456	4.670.104	4.443	586.679	479.191	1.039
dic-99	5.634.707	4.523.833	104.142	504.797	473.338	28.597
dic-00	5.608.977	4.527.130	159.233	440.154	448.144	34.316
dic-01	5.193.381	4.251.261	171.092	343.892	387.706	39.430
dic-02	4.975.822	4.069.671	174.200	327.887	364.516	39.548
dic-03	5.476.917	4.480.970	181.326	329.752	437.580	47.289
dic-04	6.254.866	4.950.597	191.511	351.201	703.984	57.573
dic-05	6.901.976	5.472.556	207.304	358.611	784.566	78.939
dic-06	7.563.018	5.896.634	243.452	362.551	897.934	162.447
dic-07	8.164.647	6.357.144	251.835	374.970	982.495	198.203
dic-08	8.508.486	6.532.469	279.592	381.407	1.083.820	231.198
dic-09	8.636.122	6.572.905	281.804	379.859	1.145.528	256.026
dic-10	9.023.893	6.829.752	295.792	380.071	1.236.762	281.516
dic-11	9.397.305	7.106.980	318.047	373.009	1.311.783	287.486
dic-12	10.806.646	7.176.743	1.563.784	375.486	1.378.499	312.134
dic-14	11.566.534	7.308.291	1.860.381	393.443	1.634.992	369.427
dic-15	11.796.776	7.434.603	1.935.602	390.216	1.663.126	373.229
mar-16	11.759.767	7.411.220	1.911.460	389.115	1.665.554	382.418
jun-16 *	11.714.362	7.318.544	1.938.142	386.725	1.680.428	390.523
sep-16 *	11.637.878	7.318.207	1.900.622	368.331	1.657.898	392.820

1. Para el período 1994 - 2011 la categoría "Otros Regímenes" incluye a los docentes de gestión privada adheridos a la educación pública provincial y a los trabajadores de organismos estatales declarados para la cobertura de riesgos del trabajo.
2. A partir de marzo de 2012, en la categoría "Otros Regímenes" se incluye a los trabajadores "No Obligados al SIPA" y a los declarados por Regímenes Provinciales, Municipales y Cajas Profesionales (En función de la Res. MEyFP N° 33/2011). Para esta nueva clasificación, en el caso de que un trabajador se encuentre en más de un régimen, la selección del mismo se realiza de acuerdo al orden de prioridad presentado en el cuadro, con independencia de la remuneración o renta de referencia declaradas.

Fuente: MTEySS - Secretaría de Seguridad Social - Dirección Nacional de Programación Económica, en base a datos de AFIP.

La población beneficiaria y el beneficio previsional.

En cuanto a la población beneficiaria, de acuerdo a los informes entregados por ANSES en relación a los beneficios a junio de 2016, revelan un alcance del 76% de las personas

con 60 años o más como beneficiarios de una jubilación. Realizar una división detallada entre personas del esquema contributivo y no contributivo y, un posterior estudio de beneficiarios, presenta algunas limitaciones. Esto principalmente a que los hombres son elegibles luego de los 65 años mientras que las mujeres a los 60. Debe considerarse de igual forma que una vez elegibles, algunos deciden continuar realizando actividades laborales o, tienen suficientes ingresos alternativos que hacen que su ingreso principal no sea el beneficio previsional.

Tabla 8 Beneficios entregados a 2016. Sistemas Integrado Previsional Argentino.

Sistema Integrado Previsional Argentino (S.I.P.A.).		
Beneficios (Junio 2016).		
	CASOS	Haber medio (en \$)
Régimen Previsional Público	6.711.445	\$ 6.727,30
Jubilaciones	5.100.095	\$ 6.914,10
Sistema Nacional	4.991.769	\$ 6.745,00
Ex Cajas Provinciales	108.326	\$ 14.704,70
Pensiones	1.611.350	\$ 6.136,10
Sistema Nacional	1.580.843	\$ 6.093,40
Ex Cajas Provinciales	30.507	\$ 8.345,00
Pensiones Ex Combatientes de Malvinas	22.600	\$ 14.913,20
Pensiones Ex Presos Políticos	3.433	\$ 9.542,90
Pensiones No Contributivas	1.463.875	\$ 3.918,30

Fuente: ANSES 2016

Es importante resaltar que, las tasas de crecimiento de la población, han experimentado un aumento considerable en el número de personas de 60 años y más, según estudios realizados por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), en Argentina, el índice de envejecimiento; relación entre la población de 60 años y más, en relación con la población 0-14 años, se estima corresponderá al 24,1% en el año 2050 (ilustrado en la tabla 13 de indicadores demográficos), sin duda, es un grupo que tomará resonancia al interior de la población y en las erogaciones de beneficios.

Tabla 9 Indicadores Demográficos. Edad de la población e índice de envejecimiento de la población argentina. CELADE 2015

Indicadores demográficos	Año					
	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Ambos sexos	36 978	41 132	45 302	48 766	51 449	53 197
Hombres	18 158	20 201	22 272	23 979	25 276	26 097
Mujeres	18 820	20 931	23 031	24 786	26 172	27 099
Edad mediana de la población	28	30	32,1	34,5	37	39,6
Índice de envejecimiento (por 100) % de población	48,6	55,9	66,3	81,8	107	135,6
0-14 años	27,9	25,8	24,1	21,6	19,5	17,8
15-59 años	58,5	59,8	60	60,7	59,6	58,1
60 y más	13,6	14,4	16	17,7	20,9	24,1
60-74 años	9,6	9,8	10,9	11,6	13,6	15,4
75 y más	4	4,6	5	6,1	7,2	8,7
80 y más	2	2,6	2,9	3,5	4,4	5,3

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a la información de: CELADE - División de Población de la CEPAL. Revisión 2015.

Sin embargo, no solo el fenómeno de envejecimiento demográfico plantea importantes desafíos. De acuerdo a las tipologías demográfica de envejecimiento reconocidas por la CEPAL, Argentina se enfrenta a un suceso no menor, siendo considerada dentro del grupo de envejecimiento moderadamente avanzado, el envejecimiento demográfico está fuertemente influenciado con la reducción de las tasas de fecundidad. La Tabla 14 presenta los indicadores demográficos con base en la información proporcionada por CELADE, en ella se evidencia la reducción de la cantidad de hijos por mujer, disminuyendo de 2,35 del periodo del 2010 a 2015 a 1,73 para el periodo comprendido entre 2050 y 2055.

Tabla 10 Indicadores Demográficos. Fecundidad en Argentina. CELADE 2015

Indicadores demográficos	1950-1955	1960-1965	1970-1975	1980-1985	1990-1995	2000-2005	2010-2015	2020-2025	2030-2035	2040-2045	2050-2055
Fecundidad. Nacimientos anuales (en miles)											
Tasa bruta de natalidad (por 1000)	458	497	584	674	718	727	749	712	678	639	586
Tasa global de fecundidad	25,4	23,2	23,4	23,1	21,2	19,1	17,7	15,4	13,7	12,3	11
Total	3,15	3,09	3,15	3,15	2,9	2,52	2,35	2,12	1,95	1,83	1,73

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a la información de: CELADE - División de Población de la CEPAL. Revisión 2015.

En 1919, la jubilación era considerada más un seguro de vida para las viudas y huérfanos que una renta, esto debido a que la esperanza de vida era 40 años, y se consideraba que era muy poco probable que muchos trabajadores llegaran a cobrar una pensión de jubilación. (Martínez Noval, 2006:60). La Seguridad Social “nunca fue diseñada para incitar a retirarse del mercado de trabajo” (Ferrerías Alonso, 2010:52). Varios criterios han cambiado desde entonces, la esperanza de vida, el cálculo del haber y las condiciones de trabajo, y contemplar cumplir 65 años o más no resulta improbable en estos tiempos y hace varias décadas se dejó de lado el paradigma de que un jubilado era un anciano para considerarse hoy una persona madura. (Fernández Sandra, 2010), (López Cumbre, 2002).

Las condiciones históricas que hace aproximadamente un siglo fijaron los criterios para establecer la edad de jubilación variaron considerablemente durante las últimas décadas dado que la realidad económica ha cambiado de forma sustancial, desde la organización del trabajo hasta, la esperanza de vida. Influenciada de los Convenios 102, de norma mínima (art. 26.1) y 128 (art. 15.2) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que han uniformizado dicha edad, no son ahora posibles con una sociedad que en la que han cambiado sus intereses en términos de calidad de vida y organización social y, que ahora encuentra dificultades para que los trabajadores maduros consigan ofertas laborales. (Rivero Lamas, 2007) (De La Villa Gil, 1997, 372).

Como consecuencia de la baja de la fertilidad y del aumento de la expectativa de vida se tiene que, Argentina se enfrenta a un fuerte incremento relativo de la población de adultos mayores, respecto de la población total y en particular respecto de los adultos en edad laboral. El incremento de la población mayor a 60 años, en solo tres décadas, sobrepasará en proporción a la población de niños y adolescentes de menos de 15 años.

ANÁLISIS DEL ESCENARIO LABORAL EN ARGENTINA

Luego de la crisis de 2001-2002, la economía argentina mantuvo un crecimiento contante, la tasa de variación interanual del PIB fue positiva, logrando niveles de crecimiento promedio del 9% hasta el cuarto trimestre de 2007, inclusive. Durante el 2008, afectada

por la crisis financiera global, se produce una desaceleración en el ritmo de crecimiento – explicado en gran parte por la caída de la inversión y las importaciones-, marcada en el cuarto trimestre del mismo año y alcanzando incluso, tasas negativas durante el 2009, año en el que se reflejaron los primeros signos de estancamiento, sin lugar a dudas, la convergencia de fenómenos internos sumados a la crisis internacional, repercutieron en el mercado de trabajo. (ACTIS DI PASQUUALE, 2010)

Durante el periodo 2010-2015, producto de la crisis interna e internacional, desencadenada por la poca inversión y las limitaciones cambiarias, se originó un aumento considerable en la proporción de desocupados y, estudios revelados por la UCA en 2015, hicieron públicos hallazgos que revelaron cifras de más de 1,8 millones de personas mayores de 18 años sin posibilidades de empleo. El mismo estudio exponía que la desaceleración en la creación de puestos de trabajo y el elevado nivel de rotación laboral eran la causa de encontrar por lo menos una vez desocupado durante el año alrededor del 24,9% de los activos. (Ver tabla15)

Tabla 11 ACTIVIDAD, EMPLEO Y DESOCUPACIÓN. Años: 2010-2015. En Porcentajes de población ocupada de 18 años y más

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
TASA DE ACTIVIDAD	65,9	65,7	65,2	65,6	66,1	66,2
TASA DE EMPLEO	58,4	59,9	59	59,8	60,1	60
TASA DE DESOCUPACIÓN	11,4	8,8	9,6	8,8	9,1	9,4

Fuente: EDSA-Bicentenario (2010-2016). Observatorio de la Deuda Argentina, UCA.

El empleo total se expandió 8% con un incremento de sólo 3% de la cantidad de puestos de trabajo con empleo pleno de derechos, disminuyó en 5% el número de empleos precarios y aumentó en un 80% el número de ocupados en subempleos inestables. La inestabilidad en el empleo refleja un reducido nivel de productividad y retribuciones, los trabajadores en este sector se ocupan en actividades eventuales o precarias, con bajos ingresos y con deficientes condiciones laborales que no son alcanzados por la protección social. Este conglomerado de individuos, se sumerge en una imposibilidad de adquirir experiencia o desarrollar habilidades que le permitan el ingreso a mejores puestos de trabajo y en el largo plazo, llegada la etapa adulta, es común la falta de una jubilación digna razón que los obliga a continuar trabajando en condiciones marginales. (UCA, 2015).

Tabla 12 CALIDAD DE EMPLEO. Años: 2010-2015. En porcentajes de población económicamente activa de 18 años y más.

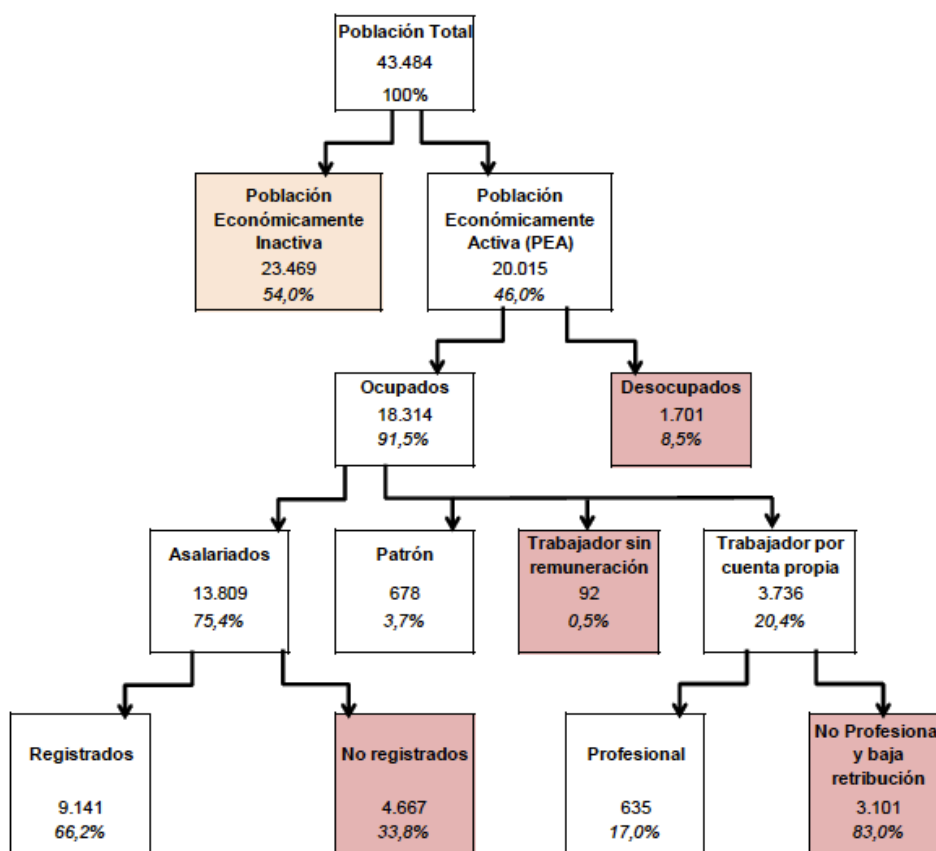
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
EMPLEO PLENO	44	45,1	43,9	42,7	42,7	43
EMPLEO PRECARIO	35,5	34,7	34,9	33,5	32,7	31,9
SUBEMPLEO INESTABLE	9,2	11,4	11,6	15	15,5	15,6
DESEMPLEO ABIERTO	11,4	8,8	9,6	8,8	9,1	9,4
RIESGO DE DESEMPLEO	24,6	23,4	24,5	26,4	26,1	24,9

Fuente: EDSA-Bicentenario (2010-2016). Observatorio de la Deuda Argentina, UCA.

Siguiendo una clasificación definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), alrededor de 7,9 millones de personas se desempeñan como asalariados informales, cuentapropistas no profesionales, empleadores en microempresas con baja retribución y trabajadores sin salarios, en caso de incluir las personas desocupadas, alrededor de 9,6 millones de personas activas laboralmente se encuentran excluidas de entornos laborales formales, este argumento encamina a pensar en una tendencia indeclinable de la informalidad laboral, desmejorando si se tienen en cuenta los jóvenes que no estudian, no trabajan, ni buscan trabajo, que alcanzan a los 984 mil jóvenes, revelando las problemáticas estructurales del mercado de trabajo y las debilidades en la política pública, tanto desde la óptica de un mejoramiento de las condiciones de la demanda laboral, como de oferta y la insuficiencia de esfuerzos en materia de intermediación laboral entre la oferta y demanda de trabajo (Capello, 2017)

Durante el 2015, el 82,2% de los ocupados se encontraban en el sector micro-informal, el 20,5% en el formal y el 12,1% en el sector público. Esta distribución se modificó levemente entre 2010 y 2015 a favor de los trabajadores del sector público y del segmento informal, mientras que aumentó en el caso del sector formal. Sin embargo, en términos generales, la población ocupada en puestos precarios o subempleos pasó de 50,4% a 52,5%. (UCA, 2016)

Ilustración 5. COMPOSICIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ARGENTINA- TERCER TRIMESTRE DE 2016 (en miles).



Fuente: IERAL de Fundación Mediterránea sobre la base de EPH-INDEC y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Los resultados de las últimas encuestas de hogar realizadas, evidenciaron que la distribución total per cápita, estuvo creciendo en los últimos treinta años, si bien, una menor desigualdad en la distribución de los ingresos contribuye a aumentar el bienestar general, no es una condición necesaria y suficiente, dado que el ingreso medio puede ser tan bajo para que el bienestar general sea también bajo. Las mediciones realizadas relacionadas con los ingresos laborales incluyen a individuos que tienen empleo y perciben ingresos de esta fuente, dejando de lado el impacto del desempleo. En cuanto a los ingresos de jubilaciones y pensiones, según los resultados de la encuesta, presentan una mayor desigualdad interna, debido a que los perceptores que se encuentran en estratos de menores ingresos evidencian mejoras en los niveles de bienestar que son opuestas en los grupos con mejores ingresos.

De acuerdo al informe de abril de 2016 entregado por la Universidad Católica Argentina, durante el periodo 2010-2015, el ingreso medio corresponde al monto de recursos monetarios para cada hogar/persona, si los ingresos totales generados se distribuyesen en partes iguales (equidistribución). El estudio presentado analiza la evolución de la desigualdad económica al interior de la estructura social medida por el coeficiente de Gini y, adicionalmente, a través del coeficiente de variación. (Gasparini, Cicowicz y Sosa Escudero, 2012). Las variaciones observadas revelan que el 20% más favorecido de las unidades domésticas aumentó su ingreso por equivalente adulto en alrededor de un 5% y no se evidencian cambios a nivel general, siendo leve las variaciones observadas, el estudio no permite afirmar un cambio estructural en la distribución del ingreso, y destaca la creciente no declaración y subdeclaración de ingresos y su gran relación con el hallazgo de cambios pocos significativos. (UCA- OBSERVATORIO, 2016)

Como complemento, estudios revelados por El Observatorio de la Deuda Social Argentina, señalan que el 59,5% del total de hogares posee un jefe con empleo pleno de derechos, jubilado o con ingresos provenientes de rentas (en ellos se encuentra el 57,4% de la Población Económicamente Activa). Por otra parte, en hogares que perciben programas sociales, la población mayor de 18 años, se encuentra en una situación más vulnerable, su participación en el mercado de trabajo es del 62,3% y solamente el 52,8% se encuentran ocupados, como resultado, se refleja una alta incidencia de empleo precario y desocupación.

Tabla 13 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO. Años: 2010-2015. Cantidad de ocupados de 18 años y más. Base 100=2010

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
EMPLEO PLENO	100	103	101	99	101	103
EMPLEO PRECARIO	100	98	99	97	96	95
SUBEMPLEO INESTABLE	100	126	128	168	176	180
EMPLEO TOTAL	100	104	103	105	107	108

Fuente: EDSA-Bicentenario (2010-2016). Observatorio de la Deuda Argentina, UCA.

Atendiendo al estudio, aquellos que no poseen cobertura o su cobertura es deficiente, el 72,1 % participa en el mercado de trabajo y su necesidad de empleo es mayor ante la falta de transferencia del Estado. Aunque hay un gran porcentaje con empleo protegido, el 64,3% están ocupados y la desocupación es alrededor del 10,8% de la población activa.

La población más afectada por los aumentos en el costo de vida y del desempleo es el 20% de los hogares, que no cuentan con vinculación alguna con la seguridad social ni con programas de asistencia pública. El análisis descriptivo presentado en el informe de la Universidad Católica Argentina, encuentra que la pobreza por ingresos fue más elevada en las unidades domésticas cuyo principal sostén pertenece a la clase trabajadora marginal o al nivel socioeconómico muy bajo: en estas categorías, las tasas de pobreza aproximadamente duplican las registradas a nivel general. En el extremo opuesto, la pobreza es casi inexistente en los hogares correspondientes a la clase media profesional o de nivel socioeconómico medio alto. Se destaca, por último, un aumento superior al promedio y significativo estadísticamente en las tasas de pobreza entre 2010 y 2015 en los hogares de clase trabajadora marginal.

Tabla 14 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DE BAJA CALIDAD. Años; 2010-2015. Porcentaje de empleo precario y subempleo inestable respecto de la población ocupada respectiva de 18 años y más.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SECTOR PÚBLICO	20,4	14,8	20	19,9	11,9	12,1
SECTOR FORMAL	17,9	19,2	21,9	22,6	21,7	20,5
ASALARIADO	14,7	15,9	18,4	18,3	19,4	17,8
NO ASALARIADO	32,6	32,1	36,2	34,4	30,1	31,1
SECTOR MICRO-INFORMAL	85,6	83,7	79,2	81,3	81,5	82,2
ASALARIADO	62,9	65,4	57,4	50,3	58,6	64,5
NO ASALARIADO	92	92,1	89,6	92,1	90,3	89,9
EMPLEO TOTAL	50,4	50,6	51,5	53,2	53	52,5
ASALARIADO	25,2	28,8	30,1	27,1	28,5	29,9
NO ASALARIADO	82,9	81,6	81,3	81,8	81,8	81,3

Fuente: EDSA-Bicentenario (2010-2016). Observatorio de la Deuda Argentina, UCA.

Desde el 2010 se ha incrementado la proporción de ocupados en empleos precarios, superando el 50% durante el 2015. El incumplimiento de los derechos laborales es un factor predominante e incrementa al 82,2% el número de trabajadores en el sector micro-informal, mientras que corresponde al 20,5% en el caso de los empleados formales y al 12,1% de los ocupados en el sector público. Como lo mencionamos anteriormente, el sector público es levemente favorecido en el periodo del 2010-2015. El sector formal, el 31.1% de los no asalariados contaron con empleos de baja calidad, mientras que el sector

informal, los valores llegan a 89,9%, identificando el desafío al que se encuentran las políticas públicas en términos de inclusión en el empleo formal de un gran número de trabajadores que desarrollan actividades en un sector informal de la estructura productiva con el ron de cuentapropistas en ocupaciones de muy bajo nivel de calidad laboral. (UCA, 2016)

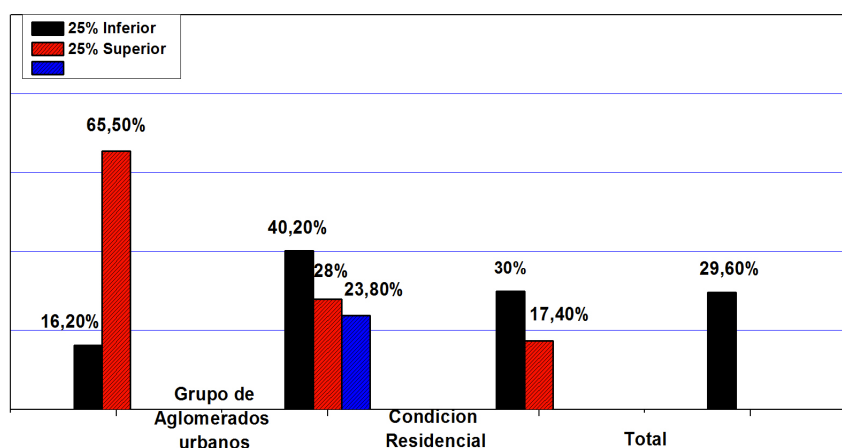
Los resultados del estudio revelan que, ante un contexto de estancamiento en la creación de puestos de trabajo de calidad y escasos la de trabajo de calidad, se percibe como una posible pérdida del empleo, generando que ocho de cada diez trabajadores, considere que al dejar o perder su trabajo, no podrá conseguir uno mejor o similar, para los trabajadores con empleo pleno, el 80,8% expresaron la misma preocupación. (UCA, 2016)

Sin embargo, las diferentes medidas que se han ido tomando intentando combatir la informalidad laboral, los niveles de empleo sin protección, continúan siendo elevados. Entre los asalariados hay todavía alrededor de un 30% que no tiene descuentos jubilatorios. Esta situación de invulnerabilidad, se le suman los trabajadores independientes que deberían hacer sus aportes y no los realizan. En general, estos últimos son cuentapropistas de muy bajos niveles de ingreso. Este escenario, además de implicar precarias condiciones de vida para las familias involucradas, significa también que un grupo significativo de población no tendrá acceso a una jubilación al terminar su vida laboral activa, reproduciendo situaciones de pobreza. Por otro lado, también se da la situación de trabajadores por cuenta propia que tienen la capacidad económica para realizar sus aportes jubilatorios, pero en muchos casos no los hacen, sea por costumbre o negligencia. Igualmente, entre los asalariados, son quienes trabajan en las empresas de menor tamaño los que se encuentran más expuestos a la desprotección. (Golovanevsky, 2016)

La etapa de envejecimiento está fuertemente relacionada con el retiro del mercado de trabajo y con el cambio en la percepción de recursos monetarios (Jahoda, 1979, en Hermida y Stefani, 2011). Estudios recientes muestran que 9 de cada 10 personas de 60 años y más reside en hogares que perciben ingresos por jubilación o pensión. Al respecto, 3 de cada 10 personas mayores se encuentra ocupada, lo que permite inferir la existencia de desigualdades en las tasas de empleo, evidenciando privilegiar personas con mayor nivel de instrucción y regiones económicas más dinámicas. Por su parte, 2 de cada 10

personas mayores residen en hogares que perciben ayudas monetarias y/o no monetarias. Tal es el caso de los sectores sociales más desfavorecidos y en las regiones económicamente menos dinámicas, en donde la presencia de ayudas monetarias en el hogar resulta más frecuente para las personas mayores en estrato más bajo, que residen en los aglomerados urbanos del interior, entre las que residen en villas o asentamientos y entre las de nivel educativo más bajo. De modo que si bien, la cobertura del sistema previsional es muy alta y el acceso al beneficio se distribuye en forma equitativa, ello no niega las disparidades que pueden generarse en los montos de los haberes percibidos. En contrapartida, las personas mayores de los sectores más altos presentan, no sólo menor percepción de ayudas, sino también menor nivel de jubilación y mayor nivel de empleo lo cual nos permite inferir que se trata de un sector social que extiende la vida laboral activa y posterga la jubilación. (EDSA- BICENTENARIO, 2010). El aumento sostenido de la relación de adultos mayores y adultos en etapa laboral implica la necesidad de atender las consecuencias financieras presentes y futuras de ello en los distintos programas de seguridad social, dada la fuerte incidencia en el Presupuesto Público y con la participación creciente en el Producto Interno Bruto. (Melinsky, 2014)

Ilustración 6. Tasa de empleo según estrato socioeconómico, grupo de aglomerados urbanos y condición residencial.

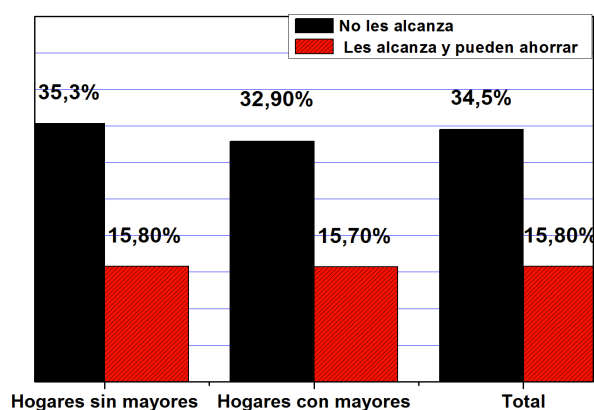


FUENTE: EDSA_BICENTENARIO. OBSERVATORIO DE LA DEUDA SOCIAL ARGENTINA, UCA.

En relación a las fuentes de ingresos y a la capacidad de estos de cubrir necesidades alimentarias y no alimentarias se observa que los niveles de inseguridad alimentaria y de insuficiencia de ingresos percibida; son mayores en los desocupados y los inactivos y resultan menores en las personas de edad ocupadas. Así mismo, las personas que reciben

ingresos por jubilación o pensión presentan menores niveles de inseguridad alimentaria y de insuficiencia de ingresos, que quienes no reciben el beneficio previsional. El estudio indica que 3 de cada 10 personas de 60 años y más indicó que los ingresos del hogar no resultaban suficientes para la reproducción de la vida cotidiana, mientras que 1 de cada 10 respondió que los ingresos del hogar resultaban suficientes y que además podían ahorrar algo. De modo que garantizar una cobertura previsional y/o mejorar las oportunidades de empleo para las personas mayores resulta un desafío fundamental en el objetivo de mejorar su calidad de vida. (EDSA- BICENTENARIO, 2010).

Ilustración 7 INSUFICIENCIA DE INGRESOS Y CAPACIDAD DE AHORRO SEGÚN PRESENCIA DE MAYORES EN EL HOGAR.



FUENTE: EDSA_BICENTENARIO. OBSERVATORIO DE LA DEUDA SOCIAL ARGENTINA, UCA.

Tabla 15 INSEGURIDAD ALIMENTARIA E INSUFICIENCIA DE INGRESOS DE ACTIVIDAD Y PERCEPCIÓN DE JUBILACIÓN O PENSIÓN

	CONDICIÓN DE ACTIVIDAD			PERCEPCIÓN DE JUBILACIÓN O PENSIÓN		TOTAL
	OCUPADOS	DESOCUPADOS	INACTIVOS	JUBILADOS	SIN JUBILACIÓN	
INSEGURIDAD ALIMENTARIA	7,4	22	11,6	9,6	16,5	12
INSUFICIENCIA DE INGRESOS	27,1	54,9	37,4	33,8	41,2	34,6

*La condición de actividad y la percepción de jubilación o pensión se han trabajado como variables independientes entre sí de modo que entre las personas ocupadas puede haber también personas que perciban jubilación o pensión y viceversa.

FUENTE: EDSA-Bicentenario (2010-2016). ODSA, UCA.

Teniendo en cuenta que la Ley 24.241 expresa que pueden acceder a la prestación básica universal del régimen previsional público todos los hombres con 65 años de edad cumplidos y todas las mujeres con 60 años de edad cumplidos que acrediten 30 años de servicios con aportes computables. Conviene subrayar que, no todas las personas que tienen la edad requerida pueden retirarse del mercado de trabajo. Este hecho no responde a una única causa, sino que puede ser explicado por diversos factores. Primero, es posible que la persona con la edad jubilatoria requerida no cuente con los años de aportes necesarios y deba postergar su jubilación hasta haber cumplido los años de servicio exigidos. Segundo, es posible que la persona no haya cumplido con los años de aporte y no pueda hacerlo más adelante, como por ejemplo en el caso de los trabajadores informales y/o precarios; situación característica de los sectores sociales más desfavorecidos. Tercero, un factor también vinculado con los sectores más desfavorecidos: la necesidad de complementar los ingresos jubilatorios. Y cuarto, factor en este caso propio de los sectores sociales más favorecidos: la situación de haber podido acceder a carreras educativas y laborales más acordes con la vocación profesional y más alejadas de la necesidad económica, caso que puede incluir a aquellas personas mayores que desean continuar en el mercado laboral impulsadas por inquietudes profesionales y vocacionales. (Amadasi, 2015)

EL HABER JUBILATORIO EN EL MARCO DEL SIPA

CÁLCULO DEL HABER JUBILATORIO

Para el cálculo del haber jubilatorio de empleados en relación de dependencia se toma como referencia: el salario promedio actualizado de los últimos diez años de servicio y la cantidad de años de servicio con aportes en relación de dependencia. ANSES realiza un ajuste al salario que se percibe en esos años por un índice que considera los incrementos jubilatorios del periodo. De este modo, el haber jubilatorio, en relación al promedio salarial de un trabajador en relación de dependencia, depende de la cantidad de años de aportes realizados.

Para realizar el cálculo del haber jubilatorio enmarcado en la Ley 24.241 deben considerarse: a) **PBU** (Prestación Básica Universal), la cual es otorgada a todos los afiliados al Sistema de Seguridad Social. Esta prestación tiene como finalidad, brindar una prestación uniforme para aportantes que hayan alcanzado la edad de retiro y hayan efectuado aportes en todo o gran parte de su vida laboral activa, con independencia de las remuneraciones o rentas percibidas. b) **PC** (Prestación Compensatoria), esta prestación reconoce los aportes de los años anteriores a julio de 1994 y alcanza a todos los afiliados que ingresaron a la vida laboral con anterioridad a este año.

La Ley 24.241 enuncia el cálculo del haber de la prestación como sigue:

ARTICULO 24º. -El haber mensual de prestación compensatoria se determinará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Si todos los servicios con aportes computados fueren en relación de dependencia, el haber será equivalente al uno y medio por ciento (1,5 %) por cada año de servicio con aportes, o fracción mayor de seis (6) meses, hasta un máximo de treinta y cinco (35) años, calculado sobre el promedio de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones, actualizadas y percibidas durante el período de diez (10) años inmediatamente anteriores a la cesación en el servicios. Las normas reglamentarias establecerán los procedimientos de cálculo del correspondiente promedio.

A fin de practicar la actualización prevista en el párrafo anterior, la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) reglamentará la aplicación del índice salarial a utilizar. Este índice será de carácter oficial;

b) Si todos los servicios con aportes computados fueren autónomos, el haber será equivalente al uno y medio por ciento (1,5 %) por cada año de servicios con aportes, o fracción mayor de seis (6) meses, hasta un máximo de treinta y cinco (35) años, calculado sobre el promedio mensual de los montos actualizados de las categorías en que revistió el afiliado, ponderado por el tiempo con aportes computados en cada una de ellas;

c) Si se computaren sucesiva o simultáneamente servicios con aportes en relación de dependencia y autónomos, el haber se establecerá sumando el que resulte para los servicios en relación de

dependencia y el correspondiente a los servicios autónomos, ambos en proporción al tiempo computado para cada clase de servicios. Si el período computado excediera de treinta y cinco (35) años, a los fines de este inciso, se considerarán los treinta y cinco (35) años más favorables.

Para determinar el haber de la prestación, se tomarán en cuenta únicamente servicios de los indicados en el inciso b) del artículo anterior.

ARTICULO 25°. - Para establecer el promedio de las remuneraciones no se considerará el sueldo anual complementario ni los importes que en virtud de lo establecido en el segundo párrafo del artículo 9° excedan el máximo fijado en el primer párrafo del mismo artículo.

Tabla 16. Histórico de 2009 a 2016: Máximo salarial, haber mínimo, PBU y haber máximo.

Fecha	Incrementos	Tope Prestación Previsional	Haber Mínimo	PBU	Base Imponible Máxima
		\$ 5.055,13	\$ 690,00	\$ 326,00	\$ 7.800,00
1/3/09	11,69%	\$ 5.646,07	\$ 770,66	\$ 364,10	\$ 8.711,82
1/9/09	7,34%	\$ 6.060,49	\$ 827,23	\$ 390,82	\$ 9.351,30
1/3/10	8,21%	\$ 6.558,06	\$ 895,15	\$ 422,91	\$ 10.119,08
1/9/10	16,90%	\$ 7.666,37	\$ 1.046,43	\$ 494,38	\$ 11.829,21
1/3/11	17,33%	\$ 8.994,95	\$ 1.227,78	\$ 580,06	\$ 13.879,25
1/9/11	16,82%	\$ 10.507,90	\$ 1.434,29	\$ 677,62	\$ 16.213,72
1/3/12	17,62%	\$ 12.359,39	\$ 1.687,01	\$ 797,02	\$ 19.070,55
1/9/12	11,42%	\$ 13.770,83	\$ 1.879,67	\$ 888,04	\$ 21.248,45
1/3/13	15,18%	\$ 15.861,24	\$ 2.165,00	\$ 1.022,84	\$ 24.474,00
1/9/13	14,41%	\$ 18.146,84	\$ 2.476,98	\$ 1.170,23	\$ 28.000,74
1/3/14	11,31%	\$ 20.199,25	\$ 2.757,13	\$ 1.302,58	\$ 31.167,56
1/9/14	17,21%	\$ 23.675,54	\$ 3.231,63	\$ 1.526,75	\$ 36.531,48
1/3/15	18,26%	\$ 27.998,69	\$ 3.821,73	\$ 1.805,53	\$ 43.202,17
1/9/15	12,49%	\$ 31.495,73	\$ 4.299,06	\$ 2.031,04	\$ 48.598,12
1/3/16	15,35%	\$ 36.330,32	\$ 4.958,97	\$ 2.342,80	\$ 56.057,93

FUENTE: Elaboración propia.

Con lo anterior, puede expresarse la relación de la prestación compensatoria como sigue:

Ecuación 1 Prestación Compensatoria.

$$PC = (RD + Au) * (1,5\% * AP_{antes\ 07/94})$$

donde,

RD= Servicios en Relación de Dependencia.

Au= Servicios como Autónomo.

AP = Años de aportes anteriores a julio del año 1994.

Se debe tener en cuenta que:

Ecuación 2 Servicios en Relación de Dependencia.

$$RD = \frac{(n+p)*W}{n+m+p} ; AU = \frac{(m+p)*R}{n+m+p}$$

Donde;

n = número de meses de servicios con aportes únicamente en relación de dependencia, de periodos anteriores al 7/94,

m = número de meses de servicios con aportes únicamente como autónomo, de periodos anteriores al 7/94,

p = número de meses de servicios simultáneos de periodos anteriores al 7/94,

W = Remuneración promedio para las actividades en relación de dependencia

Y como último, c) **PAP** (Prestación Adicional por Permanencia) o **JO** (Jubilación Ordinaria) que depende de si se permaneció en el Régimen de reparto o se cambió a una AFJP. Esta prestación es otorgada a los afiliados que continúan haciendo aportes con posterioridad al julio de 1994 y que cumplen con los requisitos de edad y años de servicio con aportes establecidos en la **PBU**. Es determinada en igual forma y metodología que la establecida para la Prestación Compensatoria.

El clásico sistema de reparto argentino, como hemos trabajado, permite a los retirados cobrar su jubilación de acuerdo a las contribuciones realizadas cuando el trabajador estaba activo. El Estado, basado en los aportes realizados y utilizando la metodología de cálculo expuesta anteriormente, establece el beneficio para el retirado que cumple los requisitos mínimos. En comparación, los sistemas de capitalización benefician en mayor medida la cultura del ahorro. Un sistema de reparto considera el aporte de los jóvenes de hoy para el anciano de hoy, sin contemplar que el joven de hoy debe ahorrar para su futuro retiro. El ahorro individual apoya los sistemas de capitalización individual, las contribuciones son ahorradas con una capitalización que es utilizada para pagar a los jubilados de mañana.

EL SALARIO Y LA TASA DE SUSTITUCIÓN SALARIAL

EL SALARIO PROMEDIO Y EL HABER JUBILATORIO

En el marco de la Ley 24.24, el beneficio jubilatorio, es entregado por el Estado a personas que han concluido su ciclo laboral, una vez alcanzado 30 años de aportes y cumplir el requisito de edad (60 años para mujeres y 65 para varones). Para el cálculo del haber jubilatorio debe tenerse en cuenta el salario promedio, actualizado por el índice de movilidad, de los diez últimos años y, la cantidad de años de servicio con aportes, en relación de dependencia y/o servicios autónomos.

Considerando que, de acuerdo a la reglamentación, se impide contemplar promedios salariales superiores al máximo salario sujeto a aportes, para representar el cálculo, se supone a continuación un salario de \$56.057,9314, y se obtiene el promedio salarial.

El máximo salario sujeto a aportes es determinado de acuerdo a la Ley 24.241 en los artículos 9° y 21° de la Ley 24.241, como se expone a continuación:

ARTICULO 9° - A los fines del cálculo de los aportes y contribuciones correspondientes al SIJP, las remuneraciones no podrán ser inferiores al importe equivalente a tres (3) veces el valor del Aporte Medio Previsional Obligatorio (AMPO), definido en el artículo 21. A su vez, la mencionada base imponible previsional tendrá un límite máximo equivalente a veinte (20) veces el citado mínimo.

Si un trabajador percibe simultáneamente más de una remuneración o renta como trabajador en relación de dependencia o autónomo, cada remuneración o renta será computada separadamente a los efectos de los límites establecidos en el párrafo anterior. En función de las características particulares de determinadas actividades en relación de dependencia, la reglamentación podrá establecer excepciones a lo dispuesto en el presente párrafo.

Aportes y contribuciones obligatorias

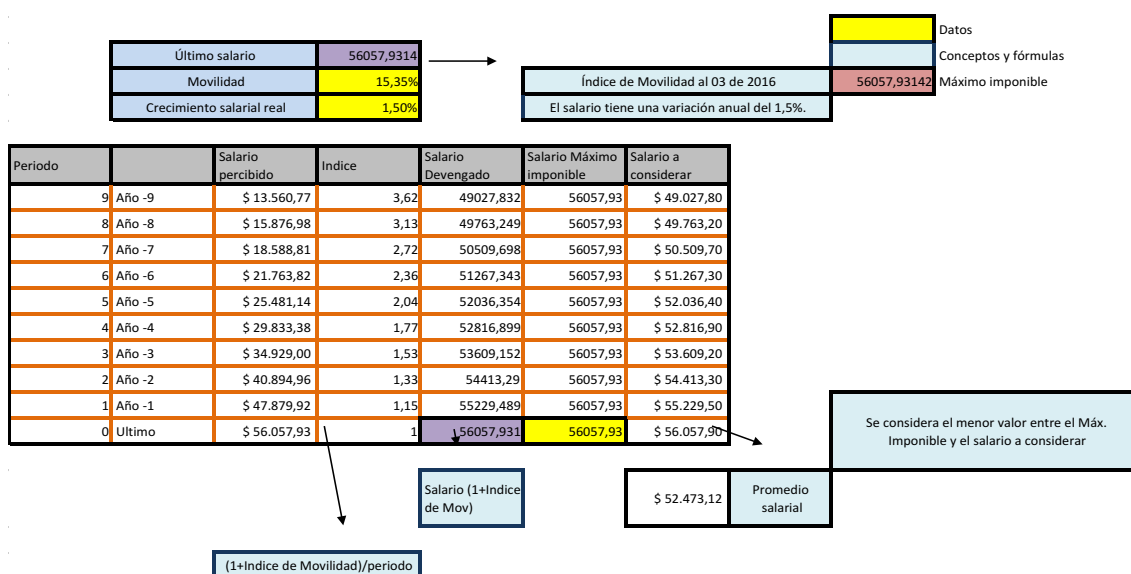
ARTICULO 21°. -El Aporte Medio Previsional Obligatorio (AMPO) se obtendrá dividiendo el promedio mensual de los aportes establecidos en el artículo

39, ingresados en cada semestre, excluidos los aportes sobre sueldo anual complementario, por el número total promedio mensual de afiliados que se encuentren aportando, de acuerdo con el procedimiento que establezcan las normas reglamentarias.

El computo del AMPO se realizará en los meses de marzo y septiembre de cada año.

La Ilustración 8 resume el cálculo realizado del salario promedio para un trabajador que realiza aportes por el salario máximo imponible vigente en marzo de 2016 (\$56.057,9314).

Ilustración 8 Cálculo del Salario Promedio



Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 17 se presenta el resultado del cálculo correspondiente al promedio salarial para diferentes escalas salariales, en ella, se contemplan: el salario mínimo y máximo sujeto a imposición, vigente en marzo de 2016.

Tabla 17 Promedio Salarial en relación al último salario.

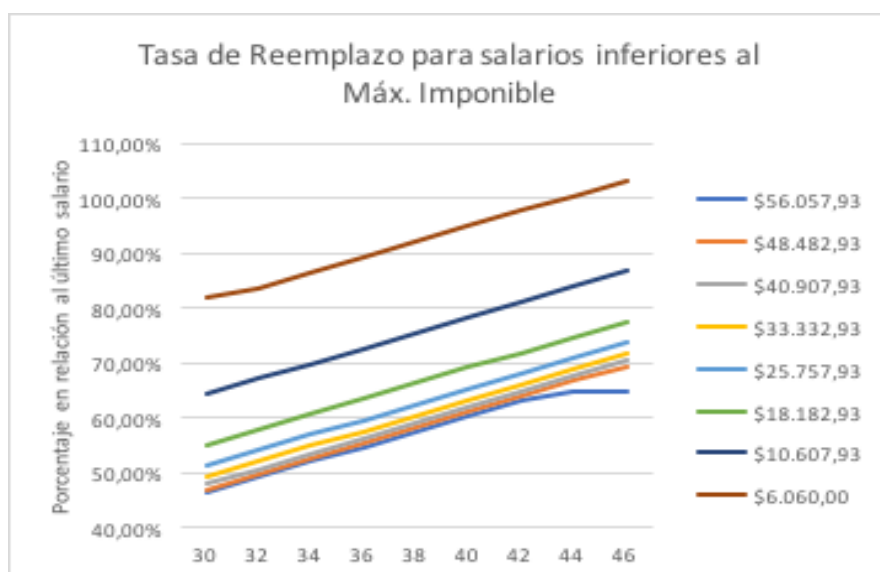
	ÚLTIMO SALARIO	SALARIO PROMEDIO
Salario Máx. sujeto a aportes	\$ 56.057,93	\$ 52.473,12
	\$ 48.482,93	\$ 45.382,53
	\$ 40.907,93	\$ 38.291,94
	\$ 33.332,93	\$ 31.201,35
	\$ 25.757,93	\$ 24.110,75
	\$ 18.182,93	\$ 17.020,16
	\$ 10.607,93	\$ 9.929,57
Salario Mínimo vigente	\$ 6.060,00	\$ 5.672,47

Fuente: Elaboración propia.

Considerando el haber jubilatorio compuesto de: el promedio del salario sujeto a aportes, (igual o inferior al máximo imponible) y la PBU (\$ 2.342,80)⁴, la Ilustración 9 presenta el cálculo realizado de la tasa de reemplazo para los salarios presentados en la Tabla 25. La tabla muestra cómo las tasas de reemplazo superan el 80% para el salario mínimo vigente y, disminuyen en relación al aumento salarial. Mediante estos cálculos se proyecta que es necesario realizar aportes por más de 40 años si se desea obtener una tasa de al menos el 70% del último salario y que, debido a la imposibilidad de realizar aportes por salarios superiores al umbral de imposición, el cálculo revela que se favorecen en menor medida, incluso realizando más años de aportes a las personas con salarios superiores al umbral.

⁴ Última actualización 01/03/2016

Ilustración 9 Tasa de Sustitución Salarial de Salarios inferiores al máximo imponible.



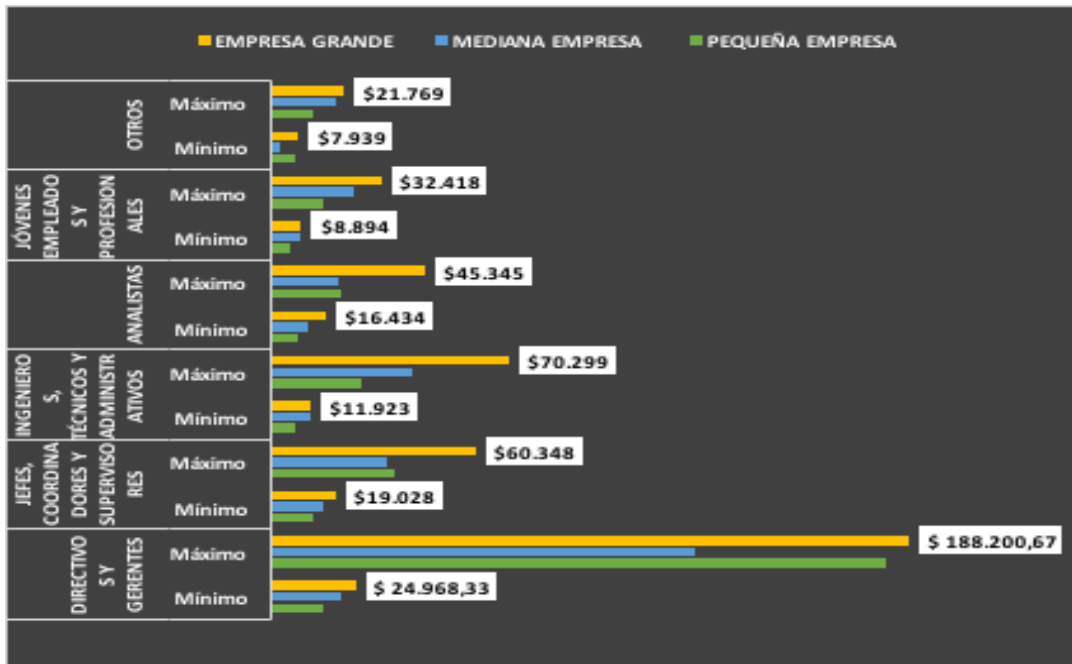
Fuente: Elaboración propia.

EL SALARIO MÁXIMO IMPONIBLE Y LA TASA DE REEMPLAZO

Para el análisis de las tasas de reemplazo de diferentes empleos en relación de dependencia, se consideró la información presentada por la Guía Salarial (2015-2016) de la consultora ADECCO, en ella se encuestan más de 530 empresas nacionales e internacionales en las diferentes regiones del país, revelando el salario de 196 posiciones. Las empresas participantes son agrupadas por: ramo de actividad (Industria pesada, Industria liviana, Servicios, IT y telecomunicaciones, Petróleo y Minería y Transporte y logística), tipo de empresa (Nacionales el 44% e internacionales el 56% restante), facturación anual (grande: más de \$70 millones, mediana: entre \$25 y \$700 millones y pequeña: inferior a \$25 millones) y origen del capital (nacional, internacional y mixto).

Las posiciones son agrupadas de acuerdo al perfil profesional y la región del país, detallando los montos salariales (mínimo, mediano y máximo) en las pequeñas, medianas y grandes empresas. En la Ilustración 10, se presenta el promedio del salario mínimo y máximo de las posiciones que fueron agrupadas de acuerdo a la similitud de cargos y perfil profesional.

Ilustración 10 Salario promedio mínimo y máximo según puesto de trabajo y tipo de empresa.



Fuente: Elaboración propia.

Se considera ahora el cálculo aproximado de la tasa de sustitución, con base al promedio salarial (mínimo y máximo) de los perfiles profesionales agrupados como en la ilustración 10 (Directivos y Gerentes, Jefes, Coordinadores y Supervisores, Ingenieros, Técnicos y Administrativos y Otros).⁵

Tabla 18 Salario Mínimo y Máximo de acuerdo al tipo de empresa.

		PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA	EMPRESA GRANDE
DIRECTIVOS Y GERENTES	Mín	\$ 15.742,75	\$ 20.332,67	\$ 24.968,33
	Máx	\$ 181.645,67	\$ 125.279,67	\$ 188.200,67
COORDINADORES Y SUPERVISORES	Mín	\$ 12.229	\$ 15.598	\$ 19.028
	Máx	\$ 36.326	\$ 34.394	\$ 60.348
INGENIEROS Y ADMINISTRATIVOS	Mín	\$ 7.471	\$ 11.506	\$ 11.923
	Máx	\$ 26.546	\$ 41.985	\$ 70.299
ANALISTAS	Mín	\$ 7.585	\$ 10.785	\$ 16.434
	Máx	\$ 20.330	\$ 19.607	\$ 45.345
EMPLEADOS Y PROFESIONALES	Mín	\$ 6.036	\$ 8.943	\$ 8.894
	Máx	\$ 15.564	\$ 24.171	\$ 32.418
OTROS	Mín	\$ 6.873	\$ 2.432	\$ 7.939
	Máx	\$ 12.373	\$ 19.061	\$ 21.769

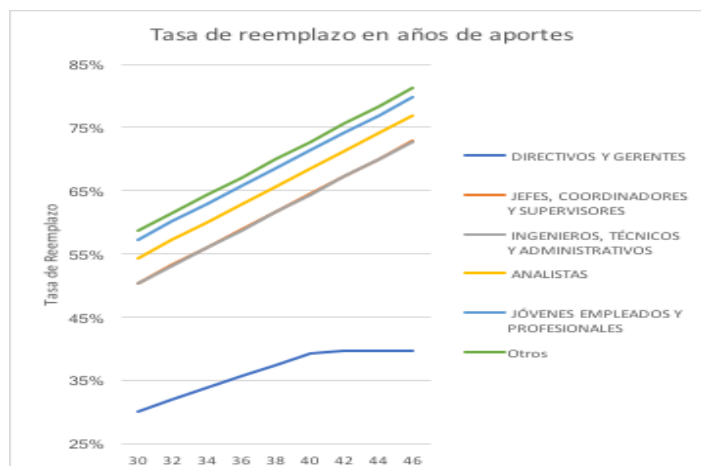
Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la reglamentación del Sistema Integrado Previsional Argentino, la jubilación máxima durante el primer trimestre de 2016, correspondía a \$ 36.330,32. Para

⁵ El ANEXO presenta el detalle del listado de las posiciones que fueron utilizadas en el informe realizado por la consultora y utilizado para el desarrollo de este documento.

los salarios que superan el máximo imponible, se alcanza después de 42 años de aportes y corresponde a una tasa de reemplazo, en algunos casos, inferior al 40%.

Ilustración 11 Tasa de Reemplazo en años de aporte.



Fuente: Elaboración propia.

Conforme a los cálculos anteriores, para los salarios que superan el máximo imponible, el haber jubilatorio deja de lado su objetivo como sustitutivo del salario, y aleja a quienes su jubilación depende del tope salarial y no de sus ingresos. La metodología del cálculo ofrece tasas de reemplazo que no alcanzan el 50% del salario al momento del retiro. Con ello se abre la puerta a nuevas herramientas de ahorro individual que permitan, a estos beneficiarios, acceder a montos jubilatorios con tasas de reemplazo superiores.

LA RENTA VITALICIA Y EL AHORRO INDIVIDUAL

EL HABER JUBILATORIO Y EL AHORRO INDIVIDUAL

Algunas décadas atrás, la jubilación era entregada como una suma de dinero que se pagaba por un par de años (estimado entre 5 o 10), una vez alcanzada la edad de retiro y hasta el final del ciclo de la vida humana. Las expectativas de vida, como se abordó anteriormente, han modificado esta proyección y, en el momento se encuentran periodos como jubilado entre 20 a 30 años. Como puede apreciarse en la Tabla 30, la esperanza de vida en Argentina incrementó de manera constante, registrando expectativas de 62,7 años durante la década de los años cincuenta, se incrementan a 80,8 años para el año 2050.

Debe resaltarse que, esta información es presentada con base en expectativas de vida al nacer y, como fue detallado en el apartado anterior, la esperanza de vida mejora en cuanto se envejece.

Tabla 19 Indicadores del crecimiento demográficos. Estimados y proyectaos por quinquenios.

		(Período 1950-2100)																		
Indicadores demográficos/ Demografía	Quinquenio																			
	195					197														
	1950-1955	5-1965	1960-1965	1965-1970	1970-1975	5-1980	1985-1990	1990-1995	1995-2000	2000-2005	2005-2010	2010-2015	2015-2020	2020-2025	2025-2030	2030-2035	2035-2040	2040-2045	2045-2050	
Ambos sexos / Both sexes	62,7	65	65,5	66	67,4	69	70,3	71,1	72,3	73,4	74,4	75,2	76,1	76,8	77,5	78,3	78,9	79,6	80,2	80,8

Fuente: Elaboración propia con base en los datos presentados por: CELADE - División de Población de la CEPAL. Revisión 2015.

Mediante el uso de tablas de mortalidad, se puede conocer la tendencia a través del tiempo en cuanto a la muerte de la población. Un sin número de factores influyen de manera individual en las estadísticas de la mortalidad; educación, origen étnico, hábitos de salud, e incluso el estado civil, los resultados exhiben la esperanza de vida y las relaciones de supervivencia para cada edad o grupo de edad, denominadas “abreviadas”, porque son calculadas por grupo de edad, en lugar de años de edad.

Las proyecciones realizadas en Argentina revelan que, como se resume en la Tabla 31, la probabilidad de morir en los próximos cinco años, es mucho más alta a los 70 que a los 30 años. De acuerdo a esta referencia, el 50% de las personas mayores de 80 años, no sobrevivirá 5 años. Esto permite concluir que, nos enfrentamos a periodos de más de veinte años de vida por cada jubilado, y propone un importante planteamiento ante las acciones precedentes a la edad de jubilación, que permitan proteger no solamente los ingresos al retiro sino, situaciones de riesgo como; la discapacidad, enfermedades críticas o en general, acciones que impidan el uso del capital humano.

Tabla 20 Tabla de mortalidad 2008-2010. Argentina. Ambos sexos.

TABLA DE MORTALIDAD 2008-2010			
TOTAL DEL PAÍS. AMBOS SEXOS			
Edad	n	$n q_x$	$n P_x$
			${}_5 P_b :$ 99%
30	5	1%	99%
35	5	1%	99%
40	5	1%	99%
45	5	2%	98%
50	5	3%	96%
55	5	5%	94%
60	5	7%	92%
65	5	10%	88%
70	5	15%	82%
75	5	23%	72%
80	5	36%	59%
85	5	50%	45%
90	5	64%	33%
95	5	77%	21%
100	ω	100%	-
			$P_{100, \omega} :$ 18%

Fuente: INDEC. Tablas abreviadas de mortalidad por sexo y edad 2008-2010. Total del país y provincias. Serie Análisis demográfico N° 37.

La capitalización es un concepto fundamental cuando se habla la idea de proporcionar un ingreso futuro mediante una cobertura a corto plazo. El tiempo es el mejor amigo del dinero. Por esta razón, las personas que comienzan a ahorrar lo más temprano posible en sus vidas, aprovechan los beneficios potenciales de la capitalización. El ahorro individual permite que, el capital financiero creado en el transcurso del tiempo, sea protegido mejorando el haber jubilatorio, a cambio de un esfuerzo adicional de ahorro durante la edad activa. De este modo, una Renta Vitalicia, se convierte en un método de la sociedad moderna para enfrentar las consecuencias financieras ante el riesgo económico, haciendo uso del principio que las personas con aversión al riesgo prefieran a menudo tomar una pequeña pero cierta pérdida, a cambio de un riesgo incierto y cuantioso. Las rentas de vida, se consideran un tipo de seguro a prima única que permite el pago de un número determinado de mesadas anuales hasta el fallecimiento o cesación del derecho. (Huertas, 2001UNAL)

El retiro es la etapa en la que los trabajadores dejan de recibir ingresos por el trabajo y está marcada por la necesidad de una planeación adecuada para que al alcanzar el retiro se cuente con los ahorros suficientes que permitan hacer frente a las necesidades y

expectativas de la vejez. Utilizaremos la Renta Vitalicia como instrumento financiero para alcanzar este objetivo de ahorro y herramienta de gestión a riesgos como: el desconocimiento financiero y la gerencia de las finanzas familiares, la pérdida del empleo, la longevidad y la quiebra. Un instrumento financiero que se adquiere con fines de gestión de riesgo, debiese ser visto como como un instrumento de cobertura que como una inversión. La Renta Vitalicia es, una opción interesante para incrementar el haber jubilatorio dado que está diseñado para que se obtenga un ingreso futuro por medio de una cobertura a largo plazo.

El sistema de ahorro voluntario permite que, mediante un esfuerzo de ahorro adicional al exigido por la Ley, los trabajadores mejoren el monto de su futura pensión. Una renta mensual al retiro como objetivo de ahorro se alcanza mediante la realización de aportes mensuales en el tiempo. Junto al haber jubilatorio, este ingreso aumenta la tasa de remplazo del salario al momento de la jubilación.

El seguro de retiro, tiene como objetivo cubrir el riesgo de vejez mediante la generación de un sistema de ahorro individual (o colectivo) destinado a adquirir en el largo plazo una renta vitalicia; o, cubrir el riesgo por fallecimiento durante la etapa de ahorro. Debido a la estructura de contribuciones voluntarias, puede considerarse un plan de pensiones de beneficio definido o contribución definida. Se caracterizan dos etapas importantes durante el análisis de este tipo de seguro, una etapa activa, en la que el asegurado asume el compromiso de ingresar una prima de ahorro a un fondo que es de su propiedad, lo que quiere decir que es heredable, (de acuerdo a los términos de constitución, éste puede ser rescatable con la imposición de quitas). Una vez alcanzada la edad efectiva del retiro, el asegurado entra a una etapa pasiva en la que la aseguradora es la responsable del pago de la renta contratada. (Metelli, 2012).

Para asegurar que los pagos realizados por parte del trabajador serán suficientes para alcanzar la renta mensual que desea se considera la edad y el sexo del trabajador. Los trabajadores que comienzan sus ahorros a edad avanzada realizan pagos más altos debido a que la esperanza de vida es más corta.

Las probabilidades de sobrevivencia están basadas en las tablas de mortalidad. Estas tablas permiten el cálculo de la esperanza de vida al nacer para diferentes edades. De

igual forma, evalúan otros indicadores como: probabilidades de muerte, de supervivencia entre edades, cantidad de años vividos y sobrevivientes a ciertas edades. Su elaboración permite resumir la mortalidad de una población y cumple un rol primordial en las ciencias actuariales.

La tabla 32 presenta la tabla de mortalidad GAM 83⁶. Algunos países utilizaron esta tabla por décadas para el cálculo de pensiones y es la razón por la cual será utilizada en los cálculos que se realizan en este documento. De acuerdo a la reglamentación vigente, deben ser utilizadas tablas de mortalidad cuya vida media a los quince años, no sea inferior a los sesenta años. En la actualidad es utilizada únicamente como referencia. Países como Estados Unidos basan sus cálculos en la tabla GAM 94 con factores de mejoramiento y Canadá utiliza las tablas de mortalidad desarrolladas por los informes de Estadísticas Canadá: Canadá, provincias y territorios, 2009 a 2011.

⁶ Hace referencia a las Tablas de mortalidad elaboradas por Estados Unidos (SOA, 1973) a partir de seguros de rentas vitalicias, durante los períodos 1976-1980. (Group Annuity Mortality-83) (SOA, 2006)

Tabla 21 Tabla de Mortalidad G.A.M 1983.

Tabla de Mortalidad G.A.M. 1983		
Edad	Probabilidad de fallecimiento	
	Masculino	Femenino
5	0,000342	0,000171
6	0,000318	0,00014
7	0,000302	0,000118
8	0,000294	0,000104
9	0,000292	0,000097
10	0,000293	0,000096
11	0,000298	0,000104
12	0,000304	0,000113
13	0,00031	0,000122
14	0,000317	0,000131
15	0,000325	0,00014
16	0,000333	0,000149
17	0,000343	0,000159
18	0,000353	0,000168
19	0,000365	0,000179
20	0,000377	0,000189
21	0,000392	0,000201
22	0,000408	0,000212
23	0,000424	0,000225
24	0,000444	0,000239
25	0,000464	0,000253
26	0,000488	0,000268
27	0,000513	0,000284
28	0,000542	0,000302
29	0,000572	0,00032
30	0,000607	0,000342
31	0,000645	0,000364
32	0,000687	0,000388
33	0,000734	0,000414
34	0,000785	0,000443
35	0,00086	0,000476
36	0,000907	0,000502
37	0,000966	0,000536
38	0,001039	0,000573
39	0,001128	0,000617
40	0,001238	0,000665

Tabla de Mortalidad G.A.M. 1983		
Edad	Probabilidad de fallecimiento	
	Masculino	Femenino
41	0,00137	0,000716
42	0,001527	0,000775
43	0,001715	0,000842
44	0,001932	0,000919
45	0,002183	0,00101
46	0,002471	0,001117
47	0,00279	0,001237
48	0,003138	0,001366
49	0,003513	0,001505
50	0,003909	0,001647
51	0,004324	0,001793
52	0,004755	0,001949
53	0,0052	0,00212
54	0,00566	0,002315
55	0,006131	0,002541
56	0,006618	0,002803
57	0,007139	0,003103
58	0,007719	0,003443
59	0,008384	0,003821
60	0,009158	0,004241
61	0,010064	0,004703
62	0,011133	0,00521
63	0,012391	0,005769
64	0,013868	0,006386
65	0,015592	0,007064
66	0,017579	0,007817
67	0,019804	0,008681
68	0,022229	0,009702
69	0,024817	0,010922
70	0,02753	0,012385
71	0,030354	0,014128
72	0,03337	0,01616
73	0,03668	0,018481
74	0,040388	0,021092
75	0,044597	0,023992
76	0,049388	0,027185

Tabla de Mortalidad G.A.M. 1983		
Edad	Probabilidad de fallecimiento	
	Masculino	Femenino
77	0,054758	0,030672
78	0,060678	0,034459
79	0,067125	0,038549
80	0,07407	0,042945
81	0,081484	0,047655
82	0,08932	0,052691
83	0,097525	0,058071
84	0,106047	0,063807
85	0,114836	0,069918
86	0,12417	0,07657
87	0,13387	0,08387
88	0,144073	0,091935
89	0,154859	0,101354
90	0,166307	0,11175
91	0,178214	0,123076
92	0,19046	0,13563
93	0,203007	0,149577
94	0,217904	0,165103
95	0,234086	0,182419
96	0,248436	0,201757
97	0,263954	0,222044
98	0,280803	0,243899
99	0,299154	0,268185
100	0,319185	0,295187
101	0,341086	0,325225
102	0,365052	0,358897
103	0,393102	0,395843
104	0,427255	0,43836
105	0,469531	0,487816
106	0,521945	0,545886
107	0,586518	0,614309
108	0,665268	0,694885
109	0,760215	0,789474
110	1	1

Fuente: SOA. Group Annuity Mortality – 83.

La normativa establece lineamientos generales que hace al seguro de retiro flexible y atractivo. El asegurado, en general, tiene la libertad de determinar la periodicidad de los aportes, el importe, el pago inferior o superior de la prima e incluso suspender de manera temporal o definitiva, sin perder su condición de asegurado o el valor de su reserva. (Metelli, 2012). Conforme a los principios de la Ley de Entidades de Seguros 20.091 y la Ley de Seguros 17.418. (SSN. 2016), la Superintendencia de Seguros de la Nación, es el organismo que controla, supervisa e inspecciona el mercado asegurador en Argentina.

EL AHORRO INDIVIDUAL EN LAS EMPRESAS ARGENTINAS

Los planes de pensiones funcionan en Argentina como instrumentos de ahorro individual voluntario. Tienen como objetivo principal, complementar o incrementar el monto del haber jubilatorio y la financiación está a cargo de los afiliados, sin participación del estado o terceros. Algunas empresas argentinas ofrecen planes ahorro para la jubilación de sus empleados, en ellos, debe realizarse un aporte mensual por parte del empleado y, en algunas oportunidades, el empleador ofrece contribuciones hasta por el 100% del porcentaje que decide ahorrar el empleado. De acuerdo a estudios realizados por diversas consultoras especializadas, el empleador contribuye en general con un 100% del valor a aportar por parte del trabajador. El aporte y la contribución acordada desde el inicio, es invertida en un vehículo financiero que, puede ser un fideicomiso o una compañía de seguros de retiro. El objetivo es alcanzar una suma asegurada, que le permita al empleado adquirir una renta vitalicia desde el momento del retiro y hasta su muerte. Para el cobro del dinero, las empresas y compañías de seguros, diseñan diversas estrategias, en las que se contemplan el tiempo de permanencia en la empresa, y las razones de desvinculación del empleado; ya sea por jubilación, despido, renuncia, fallecimiento o invalidez. (Estrategas, 2016). De acuerdo al Diario La Nación, con la eliminación de las AFJP, las empresas que ofrecen un beneficio de mejora de haber previsional, aumentaron en casi un 35%. (La Nación, 2011)

De acuerdo a los informes de diversas consultoras, más del 50% de las empresas en Argentina cuenta con un plan alternativo de pensión. Estos, son beneficios a largo plazo diferenciados en dos grupos: de beneficio definido o de contribución definida. En este tipo de planes el cálculo de la prestación está determinada antes del retiro. Es decir, el beneficio que se recibirá y su cálculo serán establecidos desde el comienzo. Para el caso de Planes de Contribución definida, el empleador no garantiza el beneficio y éste depende exclusivamente de los fondos acumulados al momento del retiro. Las contribuciones pueden ser fijadas con un beneficio objetivo y, son precisadas de esta manera las contribuciones para alcanzar el objetivo propuesto, en algunos casos, el beneficio objetivo es más una guía, dado que no está garantizado.

Los planes de pensiones, pretenden ofrecer una compensación para esta brecha existente entre la tasa de reemplazo obtenida con el haber ordinario y las diversas necesidades y expectativas del trabajador. Algunas compañías ofrecen la participación a toda la organización, aunque de manera regular, es más utilizado para empleados con salarios cercanos o superiores al máximo imponible. Las empresas que más utilizan este beneficio son las industrias de consumo masivo, petróleo y laboratorios farmacéuticos.

Las empresas se ven motivadas a incluir estos servicios por varios motivos, uno de ellos es, la incertidumbre en el contexto de la seguridad social del país, razón por la que buscan, un mecanismo que proteja a sus colaboradores de las deficiencias que pueden existir en las prestaciones que les serán entregadas por sistema de seguridad social, y, de igual forma, se convierte en una herramienta para retener el talento, especialmente en los mandos medios y altos, quienes son los más cercanos a la brecha existente entre el monto de la jubilación y el salario que se recibe en el momento del retiro. Para estos cargos, la sustitución del salario es insuficiente. La brecha se debe principalmente a los límites con los que cuenta la seguridad social para aportar, la parte del salario que se encuentra por encima de este límite (\$ 56.057,93 en marzo de 2016), no contribuye para efectos jubilatorios. En este orden, la jubilación entregada por el gobierno, resulta menor al salario, impactando en el estilo de vida del empleado al momento del retiro.

LOS RÉGIMENES COMPLEMENTARIOS DE PENSIÓN EN ARGENTINA

Los planes de pensiones complementarios en Argentina, se han considerado como instrumentos de ahorro individual realizado de manera voluntaria, la financiación está a cargo de los empleados y el estado no tiene participación. Estas herramientas de ahorro tienen sus orígenes en las cajas complementarias de los años 60 y proponen una alternativa de ahorro que permita disminuir la brecha entre el salario durante la edad activa con el haber jubilatorio y, cumplir la expectativa de reemplazo del 82%. El empleado realiza un aporte mensual (un porcentaje de su salario) durante su etapa activa, de tal manera que, al momento del retiro, junto al haber jubilatorio, el ingreso estará cercano al promedio salarial durante la etapa activa. En algunas oportunidades, el empleador realiza contribuciones en relación al salario sujeto a aportes de empleado, para ser beneficiario de estos aportes, se debe cumplir los requisitos expuestos por la empresa.

Conocidos como Cajas Complementarias o Compensadoras, desde los años 60 y gran parte de los 80 existieron en Argentina organismos previsionales paralelos a los administrados por el Estado Nacional, Provincial o Municipal, su principal propósito era asegurar los ingresos de los trabajadores, y, permitirles al momento del retiro, un ingreso similar o proporcional al recibido durante la etapa activa. Estos organismos dependían de los aportes de los empleados y debido entre otra, a la nula financiación por parte del estado, los ahorros se fueron haciendo insuficientes y no cumplieron con la finalidad. (Arrighi, W, 2007).

Los convenios de corresponsabilidad gremial funcionaron como mecanismo de protección en el sector agropecuario, debido al tipo de contratación y las dificultades de mantener ingreso estable por parte de los productores, no conseguían alcanzar los beneficios previsionales. Con la Ley 20.155 de febrero de 1973, con la aprobación del Ministerio de Bienestar Social, las asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial y de empresarios, fueron autorizadas para celebrar convenios de corresponsabilidad gremial en materia de seguridad social, aseguraban de común acuerdo, la gestión de beneficios y los métodos de recaudación y pago para el financiamiento de las prestaciones. Sin embargo, resultaron poco eficientes debido a la dificultad de identificación de los trabajadores y los servicios prestados producto de la carencia de registros. (Paya, M, 2008)

El sistema de convenios de corresponsabilidad gremial no se adaptó a las exigencias de la Ley 24.241 que contemplaba un sistema integrado de jubilaciones y pensiones, con la necesidad de individualización del trabajador y el ingreso de aportes en forma personalizada. Mediante la Ley 26.377 se estableció, la facultad de celebrar convenios de corresponsabilidad gremial en materia de seguridad social. Dicha ley tiene como objetivo la instauración de una tarifa sustitutiva para el pago de aportes y contribuciones correspondientes al sistema integrado de Jubilaciones y Pensiones, Régimen de Asignaciones Familiares, Obra Social, Seguro de Desempleo, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (Yáñez, M. 2008). Con esta Ley, los convenios de responsabilidad gremial deben incluir la tarifa sustitutiva de los aportes personales y contribuciones patronales, y, demás cotizaciones destinadas a financiar los beneficios y prestaciones. Debe ser expresada en valor nominal y/o como un porcentaje

del valor del producto sujeto a retención. Estos convenios deben tener previa aprobación de la Secretaría de Seguridad Social para su homologación, detallando el cálculo realizado para determinar la tarifa sustitutiva y las razones que llevan a designar a un determinado eslabón en la cadena de comercialización en el carácter de agente de retención de las cotizaciones.

Las cajas complementarias constituyen un sistema solidario como el de reparto, funcionan con aportes de los empleados, a un fondo común, que es utilizado para el pago de los haberes a los empleados jubilados. Se enmarca en la Ley de Convenios de Corresponsabilidad Gremial, entre sindicatos y Estado y son administrados por los gremios bajo el control del Ministerio de Trabajo. Entre algunas de ellas se destacan las siguientes cajas y fondos complementarios:

- **Personal Docente:** Regido por la Ley 23.646 y reglamentada por los Decretos 54/89 y 2.779/93 tienen como finalidad otorgar a los jubilados y pensionados incluidos en el régimen, un complemento de los haberes de los docentes en actividad en caso de jubilación. Son entidades no estatales de derecho público y sin fines de lucro, con personería jurídica y capacidad administrativa y financiera. Sus afiliados son docentes con servicios nacionales, sean o no transferidos a las provincias o Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y los que se desempeñen en institutos privados incorporados a la enseñanza oficial y aquellos incorporados por medio de convenios. Las retenciones son realizadas sobre todos los cargos y horas en que se desempeñe el docente (estatales o privados). El complemento se determina en función de la remuneración del personal en actividad, de acuerdo a las respectivas categorías y jurisdicciones por el promedio actualizado de las remuneraciones que correspondan a la situación más favorable para el beneficiario, asignadas a los cargos docentes y horas cátedra desempeñadas durante un periodo no menor a 36 meses calendario consecutivos o no, comprendidos en el período de 60 meses calendarios inmediatamente anterior al cese de la actividad docente, excluyendo el sueldo complementario y las retribuciones no sujetas a aportes jubilatorios.
- **Pilotos y Aviadores:** Enmarcados en la Ley 19.346 de 1974. Están comprendidos los pilotos y aviadores que se desempeñan en relación de dependencia en las líneas comerciales y regulares establecidas en Argentina y afiliados a alguna caja

nacional o provincial de previsión. El haber es calculado en función de un porcentaje de la remuneración de activos y teniendo en cuenta los haberes de los beneficios previsionales. El derecho es adquirido si el jubilado pertenece al régimen nacional o provincial o pensionado de cualquiera de ellos. Se debe haber realizado un aporte durante un periodo de mínimo 15 años y estar vinculado como piloto aviador de líneas comerciales y regulares en los últimos 3 años anteriores al cese de actividades. Es incompatible con la realización de actividades en relación de dependencia.

- Personal de Obras Sanitarias: Creado en 1987 por convenio de Corresponsabilidad Gremial entre la Federación de Trabajadores de Obras Sanitarias y la empresa de Obras Sanitarias de la Nación. Su objetivo es otorgar un haber mensual complementario al personal jubilado o pensionado de la actividad sanitaria. El beneficio corresponde a un porcentaje del salario sujeto a aportes excluidas las horas extraordinarias al cese, con actualización semestral y el aporte mensual es definido en relación a la edad del empleado.
- Administración de Aduanas: Es un convenio de corresponsabilidad gremial aprobado por el Ministerio de Trabajo en 1988, realizado entre la Administración Nacional de Aduanas y el Sindicato Único del personal de Aduanas de Argentina, que instituye un régimen complementario de jubilaciones y pensiones para los trabajadores aduaneros con alcance nacional. Financiado exclusivamente con los aportes a cargo de los afiliados más rentas provenientes de inversiones y los aportes son definidos en relación a la edad del empleado.
- Personal de la Jurisdicción comunicaciones (CAPRECO): Mediante la Ley 23.005 de 1983, se crea la Caja Complementaria de Previsión para el personal de Jurisdicción Comunicaciones y establece que la Secretaría de Comunicaciones y la Empresa Nacional de Correos y Telégrafos (ENCOTel) destinen el 6% del total de las sumas que mensualmente destinan por salarios para su financiamiento. Para el año 2007, inicia una nueva operatoria de financiamiento de manera exclusiva con los aportes de los afiliados. A partir del año 2000 se establece un convenio con Nación Seguros de Retiro con el que se deriva el aporte y se comienza a prestar un servicio de liquidación del complemento bajo el régimen solidario.
- Personal Telefónico: El ministerio de Acción Social aprobó su creación en 1981, destinada al personal acogido a las jubilaciones ordinarias, por invalidez y pensión de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones u de las empresas telefónicas

comprendidas en el ámbito de la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de Argentina. Es financiada mediante; la Empresa de Telecomunicaciones y de las Compañías Argentinas de Teléfonos S.A y Entreriana de Teléfonos S.S, el personal jubilado y aportes del personal de actividad según el tiempo de servicio.

- Personal Luz y Fuerza: Se crea por la Convención Colectiva de Trabajo N 78/75 entre el Sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal, Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires y compañía Italo Argentina de Electricidad y homologada por Resolución del Ministerio de Trabajo N 3/75 y ratificada por decreto N 1.865. El fondo se constituye con el aporte de los trabajadores en relación a la edad, de acuerdo a la edad del empleado y un aporte adicional por parte de las empresas que lo conforman.
- Profesionales del Agua y la Energía Eléctrica (APUAYE): Está constituido desde 1967 con la empresa estatal de Agua y Energía Eléctrica. Es un fondo solidario constituido con los aportes de los profesionales que se desempeñan en las empresas de la representación gremial APUAYE. Su propósito es brindar a los profesionales que obtengan su jubilación mensual y permanente, la diferencia entre el haber jubilatorio y su situación laboral antes del retiro.
- Personal del Centro de Paitanes de Ultramar y Oficiales de la Marina Mercante: Se creó por Convenio de Corresponsabilidad Gremial, y fue aprobada por Resolución 1995/73 del Ministerio de Bienestar Social. Es financiado con los aportes se realizan de acuerdo a la edad del empleado y una contribución empresarial.

En la actualidad las cajas complementarias no cumplen con el objetivo para el que fueron creadas: cubrir la diferencia entre el sueldo y la jubilación, solamente con el aporte de los afiliados, algunas incluso, permiten cubrir solo hasta un 15%. Las medidas del Decreto 477 de 1994 establecieron el cese de las contribuciones estatales en aquellas cajas y, los regímenes existentes otorgan beneficios de acuerdo a las disponibilidades económicas, que distan de cubrir la brecha ente el haber en actividad y el haber jubilatorio.

EJÉMPLO DE LA APLICACIÓN DE UN PLAN DE SEGURO DE RETIRO.

A continuación, se presentan la descripción de los elementos necesarios para la construcción de un seguro de retiro. Se describen entonces las bases técnicas utilizadas y los resultados de los cálculos obtenidos de la modelación del ejemplo.

BASES TÉCNICAS

Los criterios presentados a continuación se basan en la interpretación al Sistema Integrado Previsional Argentino, conforme a la Ley 24.241, y, aplicados a un seguro de retiro.

Definiciones:

El asegurado: Durante el desarrollo de este ejemplo se considera un trabajador hombre casado con 40 años de edad. Los aportes al SIPA se han realizado bajo la categoría: relación de dependencia.

Conyugue: Esposa del asegurado, 3 años menor. Beneficiaria de una Renta vitalicia, mientras se encuentre con vida, si el asegurado muere. El valor de la renta corresponde al 70% del valor de la renta asegurada.

Tasa técnica: la tasa técnica de interés utilizada es del 4% efectivo anual, determinado en el decreto Resolución 26.857/99, de la Superintendencia de Seguros de la Nación, para el cálculo de pólizas de retiro.

Edad inicial: Se considera una persona de género masculino de 40 años, sin dependientes a la edad de retiro y con un conyugue de género femenino menor tres años. Se denota en mensualidades debido a que los pagos se realizan de manera mensual.

Renta vitalicia: Se refiere a la suma de dinero que recibirá el trabajador de manera vitalicia, desde los 65 años, y, en caso de fallecimiento, una renta vitalicia para su conyugue, equivalente al 70% de la renta vitalicia adquirida por el trabajador.

Gastos de Administración y de adquisición: No son considerados en el cálculo.

Condiciones actuales del Régimen SIPA: Las prestaciones son ajustadas por la Ley de Movilidad en marzo y septiembre de cada año. A continuación, se presentan las condiciones actuales del sistema:

Tabla 22 Condiciones actuales SIPA

Régimen SIPA: Condiciones actuales	
Haber máximo	36.330,32
Haber mínimo	4.958,06
Renta Imponible Aut 03/16	5.749,17
Aporte PAMI hasta el tope	11%
Aporte Patronal	23%
Deducción Ganancias	630,05
Edad de Retiro	65
Jubilación	4.958,06
Mínima	
Jubilación	36.330,32
Máxima	
Máximo salario sujeto a aportes	56.057,93
P.B.U	2.342,80

Fuente: Elaboración propia.

Capital ahorrado: Corresponde a la relación:

$$\text{aportes mensuales} * (1 + i_{12}) * \frac{(1 + i_{12})^n - 1}{i}$$

Aportes mensuales: corresponde al monto ahorrado por parte del trabajador, para el cálculo se considera un ahorro del 5% del salario.

Cantidad de aportes: corresponde a la cantidad de aportes realizados, desde la adquisición (40 años) y hasta la edad de retiro (65 años). Se realizarán aportes durante 300 meses.

La formulación que se presenta en este apartado, determinará el valor de la prima única necesaria para adquirir una renta mientras viva y, después de su fallecimiento, al sucesor designado, de estar aún con vida y mientras viva. El importe de la renta del sucesor se establece en proporción a la última percibida por el asegurado. El valor de la renta dependerá de la edad y el sexo del asegurado y del sucesor, además del porcentaje de extensión del beneficio designado. El pago al sucesor está sujeto al fallecimiento del asegurado y a su propia supervivencia.

Para el cálculo de una renta vitalicia, es utilizada la siguiente expresión:

Ecuación 3. Renta vitalicia.

$$\ddot{a}_x = 1 + vp_x + v^2p_x + \dots$$

Que puede ser expresada en factores de conmutación como:

Ecuación 4 Renta vitalicia en factores de conmutación.

$$D_x = v^x l_x$$

De esta manera, puede realizarse el cálculo del valor presente de un pago, por ejemplo 1\$, a ser realizado a la edad $x+n$ a una persona de edad x , mediante el uso de la siguiente expresión;

Ecuación 5 Valor presente de un pago

$$v^n \frac{l_{x+n}}{l_x} = \frac{v^{x+n} l_{x+n}}{v^x l_x} = \frac{D_{x+n}}{D_x}$$

que puede ser expresado, utilizando valores de conmutación D_x como;

$$\begin{aligned} a(x; 0; n; m) &= 1 + vp_x + v^2p_x + \dots \\ &= 1 + \frac{v^{x+1} l_{x+1}}{v^x l_x} + \frac{v^{x+2} l_{x+2}}{v^x l_x} + \dots \\ &= 1 + \frac{D_{x+1}}{D_x} + \frac{D_{x+2}}{D_x} + \frac{D_{x+3}}{D_x} + \dots \end{aligned}$$

Debido a los numerosos cálculos que se están realizando, puede simplificarse mediante el uso del factor de conmutación N_x , de la siguiente forma;

$$\begin{aligned} N_x &= D_x + D_{x+1} + D_{x+2} \dots \\ N_x &= \sum_{t=x}^{\infty} D_t \end{aligned}$$

El valor presente para una renta vitalicia es:

Ecuación 6 Valor presente para una renta vitalicia.

$$a(x; 0; n; m) = \frac{(D_x + D_{x+1} + D_{x+2} \dots)}{D_x} = \frac{N_x}{D_x}$$

Se considera que el pago es recibido mensualmente y una vez alcanzada la edad de retiro, x.

$$a(x; 0; n; m)^{MEN} = a(x; 0; n; m) - \left(\frac{\text{pagos} - 1}{2\text{pagos}^7} \right) = \frac{N_x - \frac{11}{24} D_x}{D_x}$$

Se está considerando una renta que se pagará al asegurado de edad x mientras viva y, en caso de fallecimiento, al sucesor, de edad y, mientras este se encuentre con vida. Para ello se asume que, la supervivencia de los individuos son eventos independientes.

Para realizar la valuación se requiere del concepto de supervivencia conjunta, considerando que es un grupo con subsistencia de personas en tanto sobrevivan todos sus integrantes. El grupo se compone de dos integrantes, de diferentes edades⁸. La probabilidad de supervivencia conjunta de los integrantes durante un periodo de n años se expresa:

Ecuación 7 Probabilidad de supervivencia conjunta.

$$p(x_1; x_2; n; 2) = p(x_1; n) * p(x_2; n)$$

en donde, x_1 y x_2 corresponden a las edades de los integrantes y, n al plazo de supervivencia en años, para los dos individuos. Esta probabilidad de supervivencia conjunta puede expresarse igualmente de la siguiente forma:

$$p(x_1; x_2; n; 2) = \frac{l(x_1 + n) * l(x_2 + n)}{l(x_1) * l(x_2)}$$

⁷ Pagos= 12

⁸ Para situaciones en las que se desconoce la edad del sucesor, se considera que la mujer es tres años menor.

En general, el seguro de retiro es un beneficio en el que el sucesor es el conyugue, quien recibe un porcentaje de la renta, mientras se encuentre con vida, si el asegurado muere. Por este motivo consideraremos un porcentaje de extensión al sucesor del 70%, que es el estimado en el marco del SIPA, en caso de pensiones por supervivencia. En función de las probabilidades de supervivencia, el valor presente se determina mediante la siguiente expresión;

Ecuación 8 Valor presente en función de las probabilidades de supervivencia.

$$a(x; 0; n; m) = \sum_{t=0}^{w-x-1} v^t * p(x; t) + 70\% \sum_{t=0}^{\infty} v^t * q(x; 0; t) * p(y; t)$$

equivalente a;

$$a(x; 0; n; m) = a(x; 0; w - x) + 70\% [a(y; 0; w - y) - a(x; y; 0; \infty^9)]$$

RENTA VITALICIA PARA EL DESARROLLO DEL SEGURO DE RETIRO.

Ecuación 9 Valor presente para el desarrollo del seguro

$$\sum_{t=0}^{w-44} E(44,38, t, 2) = \sum_{t=0}^{56} E(44,38, t, 2) = V(t) * p(44,38, t)$$

Tabla 23 Desarrollo probabilidades conjuntas. Hombre 40 años y superviviente de 37 años.

i= 0,003273

	M	F								46,8312
	40	37	Principal	Cónyuge				$\frac{p(x,y,t)=p(x,t)+p(y,t)-p(x,t)p(y,t)}{p(x,t)p(y,t)}$		$\frac{E(x,y,t,2)=v(t)}{p(x,y,t)}$
t	x+t	y+t	lx	lx	p(x,t)	p(y,t)	p(x,t)p(y,t)		v(t)	
0	40	37	98238058,09	99261333,61	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
1	41	38	98116439,38	99208129,53	0,9988	0,9995	0,9982	1,0000	0,9967	0,9967
2	42	39	97982019,86	99151283,28	0,9974	0,9989	0,9963	1,0000	0,9935	0,9935
3	43	40	97832401,31	99090106,93	0,9959	0,9983	0,9942	1,0000	0,9902	0,9902
4	44	41	97664618,74	99024212,01	0,9942	0,9976	0,9918	1,0000	0,9870	0,9870
5	45	42	97475930,7	98953310,68	0,9922	0,9969	0,9892	1,0000	0,9838	0,9838

⁹ El símbolo ∞ hace referencia al $\min [w - x - 1 ; w - y - 1]$

6	46	43	97263140,74	98876621,86	0,9901	0,9961	0,9862	1,0000	0,9806	0,9805
7	47	44	97022803,52	98793367,75	0,9876	0,9953	0,9830	0,9999	0,9774	0,9773
8	48	45	96752109,9	98702576,64	0,9849	0,9944	0,9793	0,9999	0,9742	0,9741
9	49	46	96448501,78	98602887,04	0,9818	0,9934	0,9753	0,9999	0,9710	0,9709
10	50	47	96109678,19	98492747,61	0,9783	0,9923	0,9708	0,9998	0,9679	0,9677
11	51	48	95733985,46	98370912,08	0,9745	0,9910	0,9658	0,9998	0,9647	0,9645
12	52	49	95320031,71	98236537,42	0,9703	0,9897	0,9603	0,9997	0,9615	0,9613
13	53	50	94866784,96	98088691,43	0,9657	0,9882	0,9543	0,9996	0,9584	0,9580
14	54	51	94373477,68	97927139,36	0,9607	0,9866	0,9477	0,9995	0,9553	0,9548
15	55	52	93839323,79	97751555,99	0,9552	0,9848	0,9407	0,9993	0,9522	0,9515
16	56	53	93263994,9	97561038,21	0,9494	0,9829	0,9331	0,9991	0,9491	0,9482
17	57	54	92646773,78	97354208,81	0,9431	0,9808	0,9250	0,9989	0,9460	0,9449
18	58	55	91985368,46	97128833,82	0,9364	0,9785	0,9162	0,9986	0,9429	0,9416
19	59	56	91275333,4	96882029,45	0,9291	0,9760	0,9069	0,9983	0,9398	0,9382
20	60	57	90510081,01	96610469,12	0,9213	0,9733	0,8967	0,9979	0,9367	0,9348
21	61	58	89681189,68	96310686,84	0,9129	0,9703	0,8858	0,9974	0,9337	0,9313
22	62	59	88778638,19	95979089,14	0,9037	0,9669	0,8738	0,9968	0,9306	0,9277
23	63	60	87790265,61	95612353,04	0,8936	0,9632	0,8608	0,9961	0,9276	0,9240
24	64	61	86702456,43	95206861,05	0,8826	0,9592	0,8465	0,9952	0,9246	0,9201
25	65	62	85500066,77	94759103,19	0,8703	0,9546	0,8309	0,9941	0,9216	0,9161
26	66	63	84166949,72	94265408,26	0,8568	0,9497	0,8136	0,9928	0,9185	0,9119
27	67	64	82687378,92	93721591,12	0,8417	0,9442	0,7947	0,9912	0,9156	0,9075
28	68	65	81049838,06	93123085,04	0,8250	0,9382	0,7740	0,9892	0,9126	0,9027
29	69	66	79248181,21	92465263,56	0,8067	0,9315	0,7515	0,9868	0,9096	0,8976
30	70	67	77281479,1	91742462,6	0,7867	0,9243	0,7271	0,9838	0,9066	0,8920
31	71	68	75153919,98	90946046,28	0,7650	0,9162	0,7009	0,9803	0,9037	0,8859
32	72	69	72872697,89	90063687,74	0,7418	0,9073	0,6731	0,9761	0,9007	0,8792
33	73	70	70440935,96	89080012,14	0,7170	0,8974	0,6435	0,9710	0,8978	0,8717
34	74	71	67857162,43	87976756,19	0,6907	0,8863	0,6122	0,9648	0,8948	0,8634
35	75	72	65116547,36	86733820,58	0,6628	0,8738	0,5792	0,9574	0,8919	0,8540
36	76	73	62212544,69	85332202,04	0,6333	0,8597	0,5444	0,9485	0,8890	0,8433
37	77	74	59139991,54	83755177,61	0,6020	0,8438	0,5080	0,9378	0,8861	0,8310
38	78	75	55901603,88	81988613,41	0,5690	0,8260	0,4700	0,9250	0,8832	0,8170
39	79	76	52509606,36	80021542,59	0,5345	0,8062	0,4309	0,9098	0,8803	0,8009
40	80	77	48984899,03	77846156,96	0,4986	0,7843	0,3911	0,8918	0,8775	0,7826
41	81	78	45356587,56	75458459,63	0,4617	0,7602	0,3510	0,8709	0,8746	0,7617
42	82	79	41660751,38	72858236,57	0,4241	0,7340	0,3113	0,8468	0,8718	0,7382
43	83	80	37939613,07	70049624,41	0,3862	0,7057	0,2725	0,8194	0,8689	0,7120
44	84	81	34239552,3	67041343,29	0,3485	0,6754	0,2354	0,7885	0,8661	0,6829
45	85	82	30608550,5	63846488,08	0,3116	0,6432	0,2004	0,7544	0,8633	0,6512
46	86	83	27093586,99	60482352,77	0,2758	0,6093	0,1680	0,7171	0,8604	0,6170
47	87	84	23729376,3	56970082,07	0,2415	0,5739	0,1386	0,6769	0,8576	0,5805

48	88	85	20552724,69	53334992,04	0,2092	0,5373	0,1124	0,6341	0,8548	0,5421
49	89	86	17591631,99	49605916,07	0,1791	0,4998	0,0895	0,5893	0,8520	0,5021
50	90	87	14867409,45	45807591,07	0,1513	0,4615	0,0698	0,5430	0,8493	0,4611
51	91	88	12394855,19	41965708,41	0,1262	0,4228	0,0533	0,4956	0,8465	0,4195
52	92	89	10185918,46	38107591,01	0,1037	0,3839	0,0398	0,4478	0,8437	0,3778
53	93	90	8245908,434	34245234,23	0,0839	0,3450	0,0290	0,4000	0,8410	0,3364
54	94	91	6571931,3	30418329,3	0,0669	0,3064	0,0205	0,3528	0,8382	0,2958
55	95	92	5139881,182	26674563,01	0,0523	0,2687	0,0141	0,3070	0,8355	0,2565
56	96	93	3936706,956	23056692,02	0,0401	0,2323	0,0093	0,2630	0,8328	0,2191
57	97	94	2958687,227	19607941,2	0,0301	0,1975	0,0059	0,2217	0,8301	0,1840
58	98	95	2177729,898	16370611,29	0,0222	0,1649	0,0037	0,1834	0,8274	0,1518
59	99	96	1566216,81	13384300,75	0,0159	0,1348	0,0021	0,1486	0,8247	0,1226
60	100	97	1097676,786	10683924,38	0,0112	0,1076	0,0012	0,1176	0,8220	0,0967
61	101	98	747314,8212	8311623,075	0,0076	0,0837	0,0006	0,0907	0,8193	0,0743
62	102	99	492416,1981	6284426,519	0,0050	0,0633	0,0003	0,0680	0,8166	0,0555
63	103	100	312658,6802	4599037,593	0,0032	0,0463	0,0001	0,0494	0,8139	0,0402
64	104	101	189751,9277	3241461,483	0,0019	0,0327	0,0001	0,0345	0,8113	0,0280
65	105	102	108679,4678	2187257,172	0,0011	0,0220	0,0000	0,0231	0,8086	0,0187
66	106	103	57651,08861	1402257,135	0,0006	0,0141	0,0000	0,0147	0,8060	0,0119
67	107	104	27560,39117	847183,4638	0,0003	0,0085	0,0000	0,0088	0,8034	0,0071
68	108	105	11395,72566	475812,1206	0,0001	0,0048	0,0000	0,0049	0,8008	0,0039
69	109	106	3814,514042	243703,3552	0,0000	0,0025	0,0000	0,0025	0,7981	0,0020
70	110	107	914,6632495	110669,1054	0,0000	0,0011	0,0000	0,0011	0,7955	0,0009
71	111	108	0	42684,07794	0,0000	0,0004	0,0000	0,0004	0,7929	0,0003
72	112	109	0	13023,55244	0,0000	0,0001	0,0000	0,0001	0,7904	0,0001
73	113	110	0	2741,796401	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7878	0,0000
74	114	111	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7852	0,0000
75	115	112	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7826	0,0000
76	116	113	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7801	0,0000
77	117	114	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7775	0,0000
78	118	115	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7750	0,0000
79	119	116	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7725	0,0000
80	120	117	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7700	0,0000
81	121	118	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7675	0,0000
82	122	119	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7649	0,0000
83	123	120	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7625	0,0000
84	124	121	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7600	0,0000
85	125	122	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7575	0,0000
86	126	123	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7550	0,0000
87	127	124	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7526	0,0000
88	128	125	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7501	0,0000
89	129	126	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7476	0,0000

90	130	127	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7452	0,0000
91	131	128	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7428	0,0000
92	132	129	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7404	0,0000
93	133	130	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7379	0,0000
94	134	131	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7355	0,0000
95	135	132	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7331	0,0000
96	136	133	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7307	0,0000
97	137	134	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7284	0,0000
98	138	135	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7260	0,0000
99	139	136	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7236	0,0000
100	140	137	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7213	0,0000
101	141	138	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7189	0,0000
102	142	139	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7166	0,0000
103	143	140	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7142	0,0000
104	144	141	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7119	0,0000
105	145	142	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7096	0,0000
106	146	143	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7072	0,0000
107	147	144	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7049	0,0000
108	148	145	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7026	0,0000
109	149	146	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,7004	0,0000
110	150	147	0	0	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,6981	0,0000

Fuente: Elaboración propia.

Interés mensual: $i(12) = (1 + i)^{(1/m)} - 1$

CAPITAL AHORRADO ALCANZADO CON LA APLICACIÓN DEL SEGURO DE RETIRO.

Este apartado presentará el capital ahorrado que alcanzarán al momento del retiro para los salarios presentados en la Tabla 18, en ella se muestran en detalle los salarios para los diferentes cargos que serán considerados en la ilustración el ejemplo. Se considera que el monto ahorrado por el empleado corresponde al 5% del salario. La

Tabla 24, presenta el detalle del ahorro mensual del trabajador en relación a su salario, cargo desempeñado y tipo de empresa y la Tabla 25 detalla el capital alcanzado.

Tabla 24 Ahorro mensual del 5% del salario en relación al cargo y tipo de empresa.

Ahorro del 5% del salario				
		PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA	EMPRESA GRANDE
DIRECTIVOS Y GERENTES	Mín	\$ 787,14	\$ 1.016,63	\$ 1.248,42
	Máx	\$ 9.082,28	\$ 6.263,98	\$ 9.410,03
JEFES, COORDINADORES Y SUPERVISORES	Mín	\$ 611,45	\$ 779,90	\$ 951,40
	Máx	\$ 1.816,30	\$ 1.719,70	\$ 3.017,40
INGENIEROS, TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	Mín	\$ 373,55	\$ 575,30	\$ 596,15
	Máx	\$ 1.327,30	\$ 2.099,25	\$ 3.514,95
ANALISTAS	Mín	\$ 379,25	\$ 539,25	\$ 821,70
	Máx	\$ 1.016,50	\$ 980,35	\$ 2.267,25
JÓVENES EMPLEADOS Y PROFESIONALES	Mín	\$ 301,80	\$ 447,15	\$ 444,70
	Máx	\$ 778,20	\$ 1.208,55	\$ 1.620,90
OTROS	Mín	\$ 343,65	\$ 121,60	\$ 396,95
	Máx	\$ 618,65	\$ 953,05	\$ 1.088,45

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 25 Capital ahorrado al momento del retiro.

Capital ahorrado				
		PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA	EMPRESA GRANDE
DIRECTIVOS Y GERENTES	Mín	\$ 401.792,94	\$ 518.938,76	\$ 637.251,99
	Máx	\$ 4.636.035,48	\$ 3.197.439,25	\$ 4.803.334,89
JEFES, COORDINADORES Y SUPERVISORES	Mín	\$ 312.113,57	\$ 398.098,57	\$ 485.640,44
	Máx	\$ 927.127,11	\$ 877.817,81	\$ 1.540.226,47
INGENIEROS, TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	Mín	\$ 190.677,93	\$ 293.660,86	\$ 304.303,71
	Máx	\$ 677.517,93	\$ 1.071.558,43	\$ 1.794.199,99
ANALISTAS	Mín	\$ 193.587,49	\$ 275.259,20	\$ 419.435,31
	Máx	\$ 518.870,62	\$ 500.417,92	\$ 1.157.313,74
JÓVENES EMPLEADOS Y PROFESIONALES	Mín	\$ 154.053,27	\$ 228.246,92	\$ 226.996,33
	Máx	\$ 397.230,81	\$ 616.902,20	\$ 827.385,53
OTROS	Mín	\$ 175.415,53	\$ 62.070,50	\$ 202.622,42
	Máx	\$ 315.788,79	\$ 486.482,68	\$ 555.597,37

Fuente: Elaboración propia.

Continuando con el cálculo y con base en la información de la tabla precedente, la ilustración 12 resume en detalle el capital ahorrado por los trabajadores con ingresos superiores al salario máximo imponible. Se ha considerado, como se indicó en las bases técnicas que, el trabajador inicia su ahorro a los 40 años y continúa realizando pagos mensuales por 300 meses (tiempo en el que alcanzará su edad de retiro). Los aportes realizados, como se indica anteriormente corresponden al 5% de su salario.

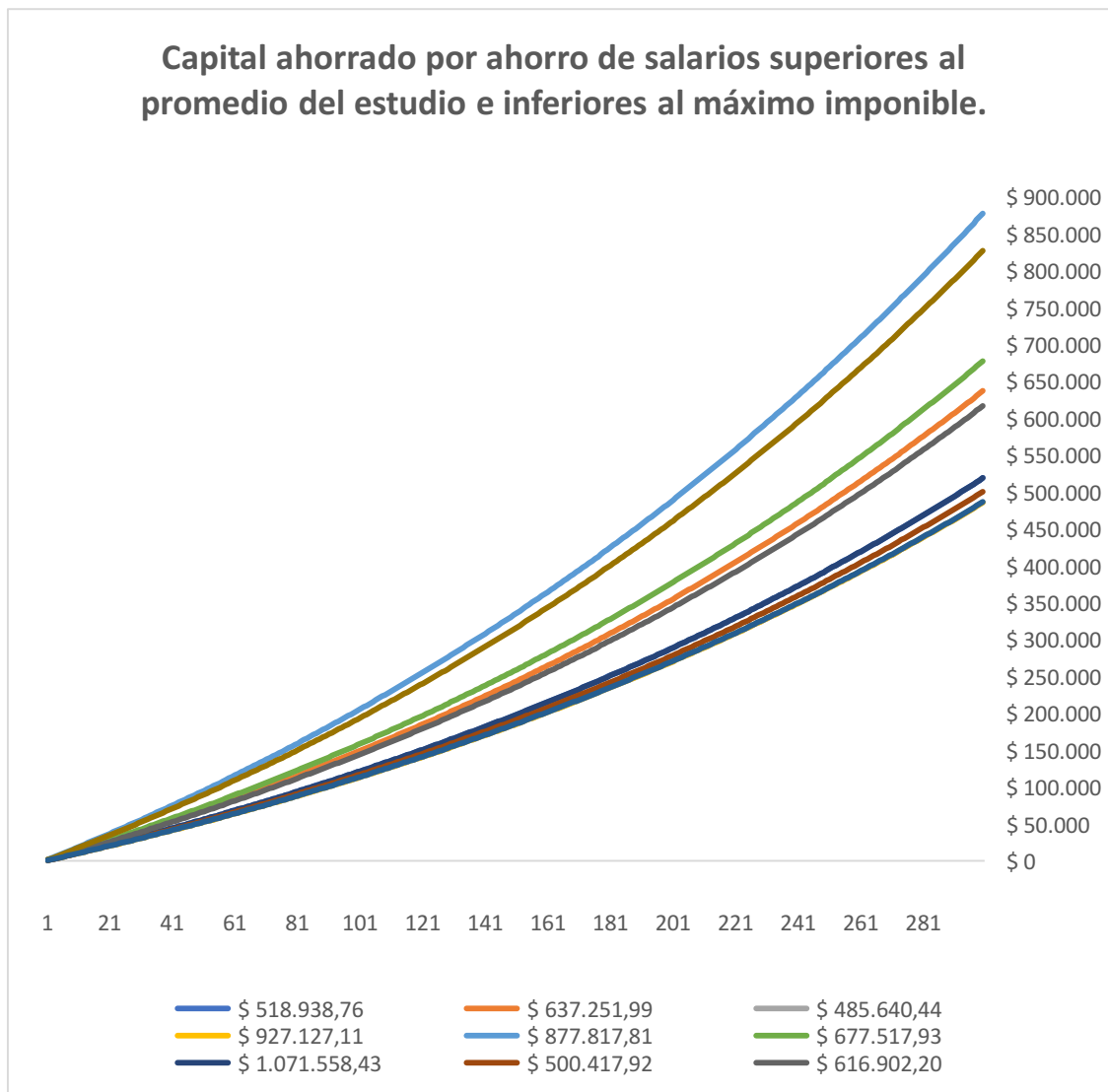
Ilustración 12 Capital ahorrado para salarios superiores al máximo imponible.



Fuente: Elaboración propia.

En la ilustración 13 se presenta el capital ahorrado por salarios que superan el promedio salarial de este conjunto salarial presentado en la Tabla 18 que equivale a: \$ 17.308,79. Este grupo corresponde a puestos de trabajos en los que se requiere una formación profesional y en general, tiene responsabilidades de personal a cargo. Si bien a menores salarios, más baja la contribución, una cultura del ahorro, permitirá al trabajador aumentar su ingreso por jubilación en el momento del retiro.

Ilustración 13 Capital ahorrado por ahorro de salarios superiores al promedio del estudio.

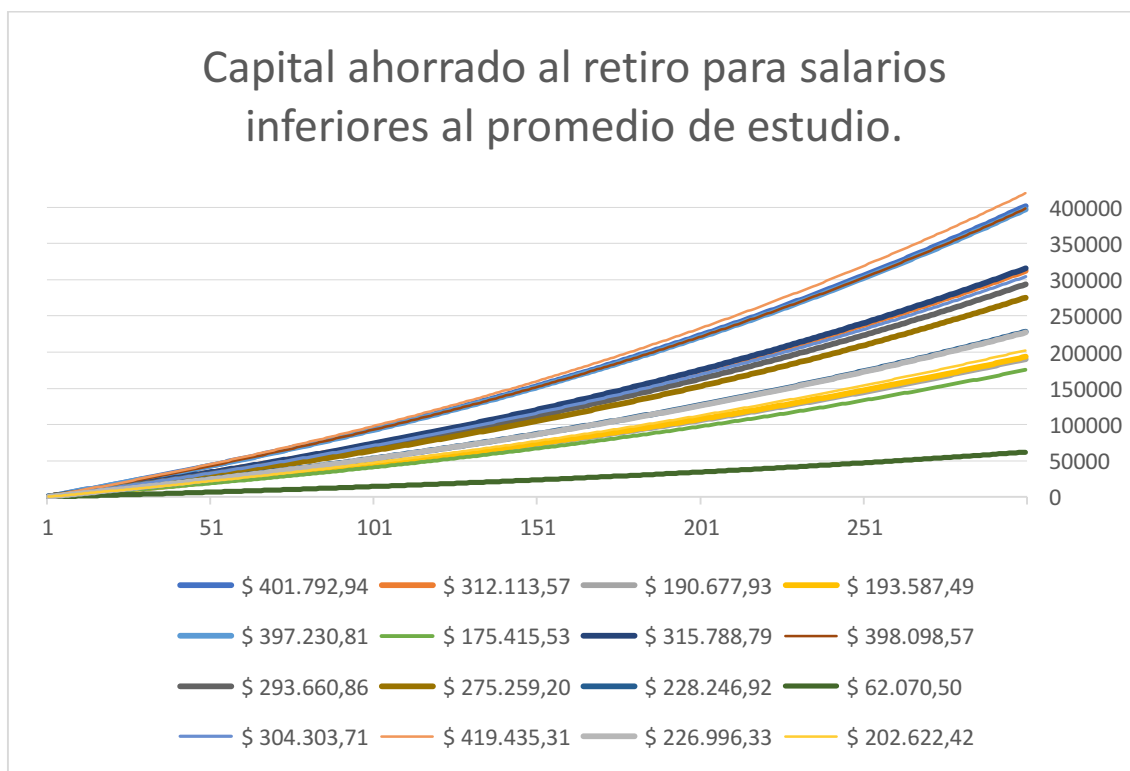


Fuente: Elaboración propia.

En la Ilustración 14, se presenta el capital ahorrado por los trabajadores con salarios inferiores a \$ 17.308,79. Es el grupo más numeroso y al que una dinámica de ahorro durante la vida laboral activa beneficia de mayor medida. Desarrollar hábitos de ahorro fortalecerá sus ingresos al momento del retiro y permitirá mantener su calidad de vida. En estos grupos salariales se ubican trabajadores técnicos, tecnólogos, personal de mantenimiento, operarios y equipos de limpieza. Estos perfiles laborales se ven beneficiados en el largo plazo cuando adoptan medidas de ahorro porque, de manera general, estos cargos se ven amenazados por situaciones como: el desempleo, periodos

sin ingresos e inestabilidad en el pago de los aportes al sistema SIPA. Debido al riesgo al que se encuentran expuestos durante su vida laboral activa, sus jubilaciones son bajas y con dificultad cumplen sus objetivos financieros del retiro. La ilustración 14 presenta el capital que puede ser ahorrado y que, como se ilustra más adelante, brinda mejores tasas de reemplazo del salario de la etapa activa durante el retiro.

Ilustración 14 Capital ahorrado por ahorro de salarios inferiores al promedio del estudio.



Fuente: Elaboración propia.

TASA DE SUSTITUCIÓN SALARIAL

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa que la implementación de herramientas de ahorro permite que el trabajador, mediante un esfuerzo adicional de ahorro durante su vida laboral activa, tenga la posibilidad de asegurar mejores condiciones financieras al momento de su retiro. La importancia de la cultura del ahorro como protección del capital generado durante la etapa activa se hace más relevante al momento de planificar el retiro de un trabajador.

Dentro de este marco y, resaltando el análisis realizado a través de este documento, la situación de los actuales jubilados en Argentina, producto de las diversas reformas

realizadas en el sistema, han reducido el poder adquisitivo de muchos jubilados. Los jubilados se han beneficiado de los ajustes a los haberes tanto como han llevado las consecuencias de la inestabilidad del sistema. Es por ello que se hace importante el diseño y aplicación de técnicas de ahorro que le permitan a los jubilados mantener su estilo de vida y mejorar sus ingresos durante la vejez.

Dentro de este marco, para mantener el nivel de vida que se tenía durante la etapa laboralmente activa durante el retiro, se requiere reemplazar al menos el 70% del ingreso por trabajo. De acuerdo al cálculo realizado y presentado a lo largo de este documento, en la Tabla 26, se presenta el valor de la renta mensual que recibirá cada una de las escalas salariales que fueron consideradas para la presentación de este ejemplo. Esta renta mensual será entonces, el complemento de la jubilación obtenida mediante la metodología del SIPA.

Tabla 26 Renta Mensual

Renta Mensual para un ahorro del 5% del salario				
		PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA	EMPRESA GRANDE
DIRECTIVOS Y GERENTES	Min	\$ 8.579,60	\$ 11.081,05	\$ 13.607,42
	Máx	\$ 98.994,59	\$ 68.275,83	\$ 102.566,98
JEFES, COORDINADORES Y SUPERVISORES	Min	\$ 6.664,65	\$ 8.500,71	\$ 10.370,02
	Máx	\$ 19.797,21	\$ 18.744,29	\$ 32.888,90
INGENIEROS, TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	Min	\$ 4.071,60	\$ 6.270,62	\$ 6.497,88
	Máx	\$ 14.467,23	\$ 22.881,29	\$ 38.312,07
ANALISTAS	Min	\$ 4.133,73	\$ 5.877,69	\$ 8.956,32
	Máx	\$ 11.079,59	\$ 10.685,57	\$ 24.712,45
JÓVENES EMPLEADOS Y PROFESIONALES	Min	\$ 3.289,54	\$ 4.873,82	\$ 4.847,12
	Máx	\$ 8.482,18	\$ 13.172,89	\$ 17.667,40
OTROS	Min	\$ 3.745,70	\$ 1.325,41	\$ 4.326,65
	Máx	\$ 6.743,13	\$ 10.388,00	\$ 11.863,83

Fuente: Elaboración propia.

Siguiendo la metodología del cálculo del SIPA, la Tabla 27, presenta el monto de la jubilación que recibiría un trabajador como el que es considerado a lo largo de la presentación de este ejemplo.

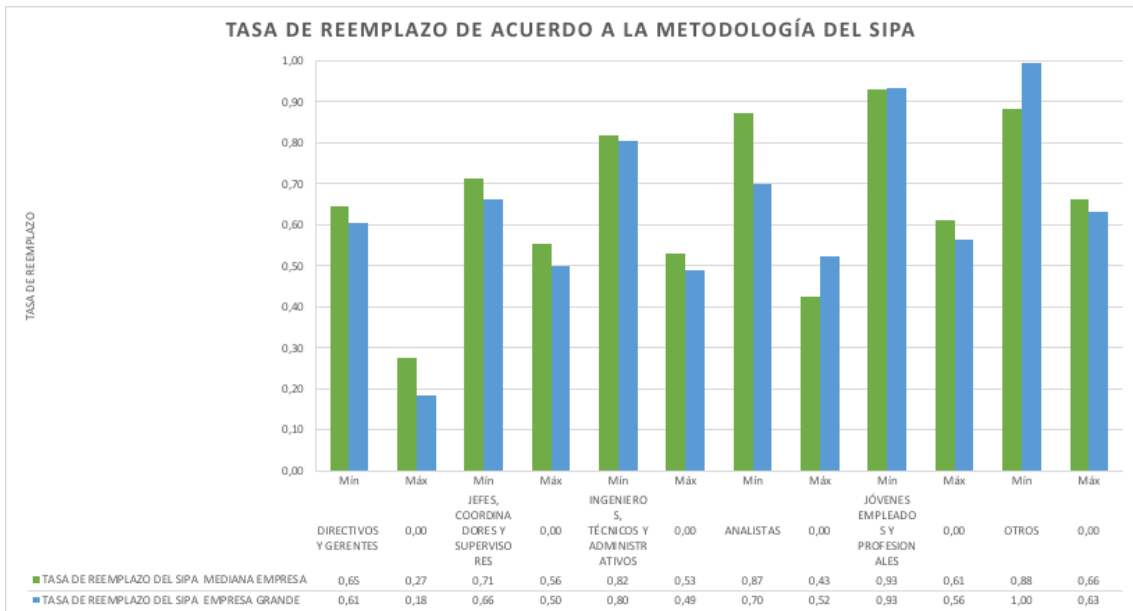
Tabla 27 Jubilación de acuerdo a la metodología del SIPA

Jubilación del SIPA				
		PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA	EMPRESA GRANDE
DIRECTIVOS Y GERENTES	Min	\$ 11.212,39	\$ 13.153,93	\$ 15.114,81
	Máx	\$ 34.299,24	\$ 34.299,24	\$ 34.299,24
JEFES, COORDINADORES Y SUPERVISORES	Min	\$ 9.726,07	\$ 11.151,16	\$ 12.602,05
	Máx	\$ 19.919,10	\$ 19.101,87	\$ 30.080,41
INGENIEROS, TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	Min	\$ 7.713,44	\$ 9.420,24	\$ 9.596,63
	Máx	\$ 15.782,16	\$ 22.312,86	\$ 34.289,68
ANALISTAS	Min	\$ 7.761,66	\$ 9.420,24	\$ 11.504,79
	Máx	\$ 13.152,80	\$ 8.336,09	\$ 23.734,14
JÓVENES EMPLEADOS Y PROFESIONALES	Min	\$ 7.106,43	\$ 8.336,09	\$ 8.315,37
	Máx	\$ 11.136,78	\$ 14.777,54	\$ 18.266,02
OTROS	Min	\$ 7.460,48	\$ 7.011,55	\$ 7.911,40
	Máx	\$ 9.786,98	\$ 12.616,01	\$ 13.761,49

Fuente: Elaboración propia.

Los cálculos anteriores permiten determinar la tasa de reemplazo para cada uno de los salarios, en virtud de los resultados se evidencia en la Ilustración 16 que, las tasas de reemplazo son, de manera general, inferiores al 70% esperado por los aportantes.

Ilustración 15 Tasa de Reemplazo de acuerdo a la metodología SIPA



Fuente: Elaboración propia.

Con el objetivo de resaltar la diferencia entre las tasas de reemplazo salariales, se presenta en la tabla 28, el detalle del cálculo para todos los salarios considerados para este análisis.

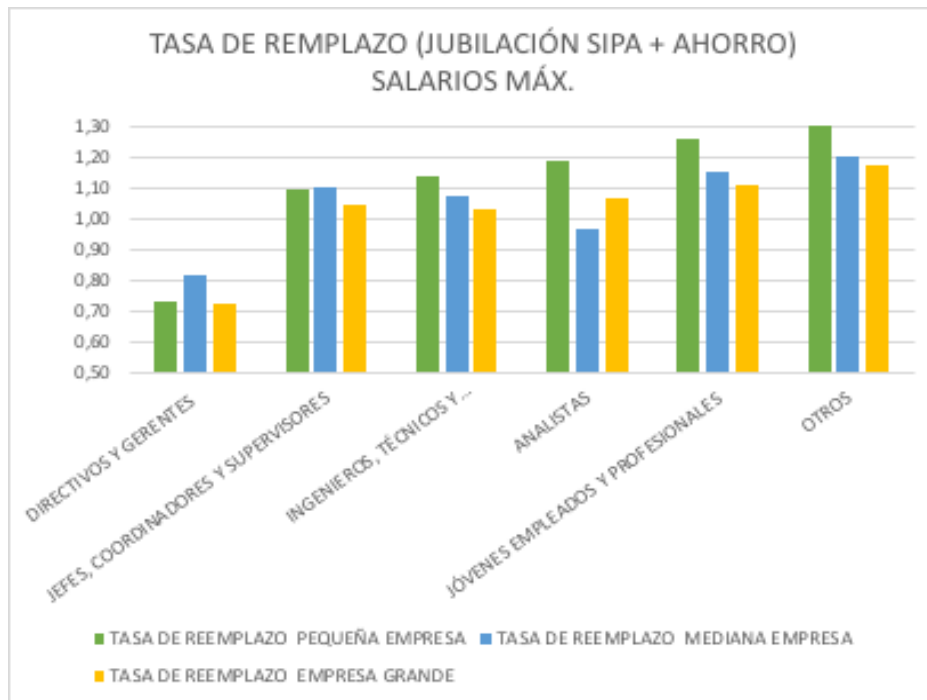
Tabla 28 Tasa de reemplazo de acuerdo a la metodología del SIPA para los salarios considerados.

TASA DE REEMPLAZO DEL SIPA				
		PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA	EMPRESA GRANDE
DIRECTIVOS Y GERENTES	Mín	0,71	0,65	0,61
	Máx	0,19	0,27	0,18
JEFES, COORDINADORES Y SUPERVISORES	Mín	0,80	0,71	0,66
	Máx	0,55	0,56	0,50
INGENIEROS, TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	Mín	1,03	0,82	0,80
	Máx	0,59	0,53	0,49
ANALISTAS	Mín	1,02	0,87	0,70
	Máx	0,65	0,43	0,52
JÓVENES EMPLEADOS Y PROFESIONALES	Mín	1,18	0,93	0,93
	Máx	0,72	0,61	0,56
OTROS	Mín	1,09	0,88	1,00
	Máx	0,79	0,66	0,63

Fuente: Elaboración propia.

La ilustración 16 presenta la tasa de sustitución salarial en relación al promedio salarial y la jubilación ordinaria junto al ahorro individual. Como puede observarse la tasa de sustitución salarial, supera el 50% para todos los salarios, y para los salarios que se encontraban fuera de la expectativa de reemplazo, se acerca al 80% esperado al momento del retiro.

Ilustración 16 Tasa de Reemplazo (Jubilación SIPA + Ahorro) para salarios máx.



Fuente: Elaboración propia.

Además de ejemplificar las ventajas que ofrece al retiro el ahorro programado, este documento presenta el seguro de retiro como una alternativa de ahorro y protección del ingreso durante la vejez. Si bien, no hay una respuesta universal a la cantidad de dinero que se debe ahorrar para el retiro porque no todas las personas tienen los mismos; intereses, necesidades y objetivos para su vejez, el ingreso, los gastos y las fuentes del capital del retiro serán el punto de partida para la planeación de un programa de retiro.

El nivel de aportes a un régimen complementario y voluntario de pensión, en el marco de un seguro de retiro, depende principalmente de los aportes realizados. Por esto mismo, requiere de controles fiscales que prevengan el lavado de activos. La Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN) avanza en la elaboración de productos alternativos de seguros de retiro y de vida. La deducción corresponde a un monto fijo traducido a la Unidad de Valor Tributario (UVT), creada por la reforma tributaria, a la vez atada a la prima. La deducción del impuesto será proporcional al salario, considerando que las personas que reciben salarios altos, tienen la capacidad de compra de seguros más costosos. Se ha establecido una suma fija de \$20.000 (El Cronista, 2018). Cómo se ha detallado a lo largo de este análisis, quienes realizan aportes por más años y aquellas personas con los ingresos más altos, serán los principales beneficiarios de las ventajas del seguro de retiro. No es interés de este documento presentar el detalle fiscal en relación a

la adquisición de pólizas de seguro de retiro, pero es importante señalar que las aportaciones al mismo están en función de la capacidad contributiva de cada persona. De igual manera, aunque se considera relevante que el estudio detallado y la buena administración de las inversiones, son el eje central para el buen funcionamiento de los seguros, este análisis no será abordado en este documento.

Además del elemento *transferencia de riesgo* que ofrecen las pólizas de seguros, se consideran igualmente ventajosas las protecciones para situaciones eventuales de desempleo, invalidez y enfermedades graves que pueden ser atendidas con el uso de este capital ahorrado. Este capital puede ser utilizado para atender a estas emergencias financieras permitiendo mantener el equilibrio financiero del ahorrador y su familia.

Las reformas a los sistemas de pensiones en varios países de América, Europa y Argentina, se agrupan bajo los mismos objetivos, buscan que las jubilaciones se sustenten en tres pilares: uno no contributivo (La pensión Universal por Adulto Mayor); otro contributivo, en función de los años de aportes y voluntario que depende de la solidez y el crecimiento de los mercados de seguros.

CONCLUSIONES

El aumento de la cobertura, la edad de los beneficios y la relación entre ocupados y contribuyentes presenta al Sistema Previsional Argentino en déficit financiero, situación que, como se abordó a largo de este documento, se ha prolongado por décadas. El sistema ha enfrentado múltiples crisis. Las estrategias del sistema para realizar el pago de la deuda pública, le han dejado un stock que se compone de títulos públicos y depósitos a plazo fijo. La situación financiera del sistema evidencia la vulnerabilidad en términos de sustentabilidad y de estabilidad para los actuales y futuros jubilados.

La cantidad de prestaciones a cargo de ANSES evolucionó en los últimos años, creció considerablemente el número de beneficiarios con el aumento de pensiones contributivas y los ajustes por moratoria. Incrementándose de un 66% a un 94% el total de personas en edad jubilatoria en el periodo 2003-2013 y creció en un 74% la cantidad de jubilados. Los beneficios del régimen previsional, inferiores a los 3,5 millones en el periodo 2001- 2005, incrementaron en más de 2,5 millones para el año 2015.

El haber jubilatorio comprende el monto establecido por la PBU y el 45% del salario promedio de los últimos diez años de aportes. Basados en la metodología vigente para el cálculo del beneficio previsional, un trabajador accede al beneficio una vez alcanzado los 30 años de aportes. La limitación al salario a un máximo imponible impide que las tasas de sustitución sean superiores al 50% del salario correspondiente al momento del cese de la actividad para aquellos trabajadores con salarios promedios o superiores al máximo imponible (\$56.057,9314, en marzo de 2016).

En términos de cobertura, el 76% de los adultos de 60 años o más, recibe beneficios por jubilación, situación que, si bien es favorable en comparación a los países de la región, contiene dos aspectos importantes a resaltar. En primer lugar, dado que las tasas de crecimiento de la población revelan un aumento en la en proporción de adultos mayores y en las expectativas de vida que esperaba el sistema; las proyecciones estudiadas revelan que, en solo tres décadas, el incremento de la población de 60 años sobrepasará a la proporción de niños y adolescentes de menos de 15 años. En segundo lugar, Argentina registra una importante disminución en sus índices de fertilidad, disminuyendo

progresivamente de 2,35 hijos por mujer a una tasa de 1,73 para el año 2050. En consecuencia, es un sistema con gran cobertura que se constituirá de una mayor proporción de beneficiarios que de aportantes en el corto plazo. superiores.

De acuerdo a las proyecciones realizadas para las estadísticas de la mortalidad, la probabilidad de morir en los próximos cinco años es mucho más alta a los 70 años que a los 30. Atendiendo a estas consideraciones, el 50% de las personas mayores de 80 años, no sobrevivirá 5 años. Esto permite concluir que el sistema contiene beneficiarios que harán parte del sistema por al menos veinte años.

Los niveles de aportación a un plan complementario, como el que sugiere este documento, están en función de la capacidad contributiva del trabajador. En él, los saldos de las cuentas de capitalización del seguro de retiro, adicional a ofrecer el elemento *transferencia de riesgo*, se consideran igualmente ventajosas las protecciones para situaciones eventuales de desempleo, invalidez, enfermedades críticas o en general acciones que impidan el uso del capital humano y que pueden ser atendidas con el uso de este capital ahorrado. Este capital puede ser utilizado para atender a estas emergencias financieras permitiendo mantener el equilibrio financiero del ahorrador y su familia. Es de resaltar que quienes realizan aportes por más años y aquellas personas con los ingresos más altos, serán los principales beneficiarios de las ventajas del seguro de retiro.

Con respecto al escenario laboral, estudios del Observatorio de la deuda Social, publicaron que la población mayor de 18 años se encuentra en una situación vulnerable en términos de participación en el mercado de trabajo, informa que tan solo el 52,8% de esta población se encuentran ocupados, lo que refleja una alta incidencia en el empleo precario y la desocupación. Lo anteriormente expuesto implica que las condiciones de vida de las familias son desfavorables y que un grupo significativo de la población no tendrá acceso a una jubilación al terminar su vida laboral activa debido a la insuficiencia de aportes. Dentro de este marco, no solo la población aumenta de manera desacelerada, sino que, los aportes a la seguridad social son inestables e inferiores en relación a los beneficiarios. En relación a los aportantes de mayores ingresos, el estudio presenta que la presencia de ayudas monetarias es menor y que es un grupo que extiende la vida laboral activa postergando la jubilación. De modo que si bien, la cobertura del sistema previsional

es alta y el acceso al beneficio se distribuye en forma equitativa, ello no niega las disparidades que pueden generarse en los montos de los haberes percibidos producto de: la insuficiencia de aportes o las bajas tasas de sustitución.

La tasa de sustitución depende del promedio salarial y no de los ingresos del trabajador. De acuerdo a la reglamentación del Sistema Integrado Previsional Argentino, la jubilación máxima para el primer trimestre de 2016, corresponde a \$ 36.330,32, monto alcanzado a los 42 años de aportes para salarios superiores al máximo imponible y que a su vez corresponde a una tasa de remplazo, en algunos casos, inferior al 40%.

Considerando el haber jubilatorio compuesto de: el promedio del salario sujeto a aportes, (igual o inferior al máximo imponible) y la PBU, puede apreciarse que, las tasas de reemplazo, superan el 80% para el salario mínimo vigente y, disminuyen en relación al aumento salarial. Estos cálculos revelan que, se requieren de más de 40 años de aportes para conseguir tasas de al menos el 70% del último salario y que, debido a imposibilidad de considerar salarios que superen el tope imponible, favorecen en menor medida, incluso con más años de aportes, a los salarios que superan el tope. La metodología del cálculo de la normativa vigente, ofrece tasas de reemplazo que no alcanzan el 50% del salario al momento del retiro y abre la puerta a nuevas herramientas de ahorro individual que, permitan a estos beneficiarios acceder a montos jubilatorios con tasas de reemplazo

El sistema de ahorro voluntario permite que, mediante un esfuerzo de ahorro adicional al exigido por la Ley, los trabajadores, mejoren el monto de su futura pensión. Apoyados en el objetivo de la Renta Vitalicia como: instrumento diseñado para proporcionar un ingreso futuro mediante una cobertura a largo plazo. Mediante un beneficio que, puede ser definido al inicio, y, con la realización de aportes mensuales, el beneficiado recibe una renta mensual que, junto al haber jubilatorio, aumenta la tasa de reemplazo de su salario al momento de la jubilación. De acuerdo a la formulación presentada en este documento, el ahorro individual junto al haber ordinario ofrece una herramienta para que el trabajador alcance una tasa de sustitución salarial de hasta el 80%.

Atendiendo a las consideraciones expuestas en este documento, se observan como limitantes de este análisis: el tratamiento impositivo y el estudio detallado de las inversiones y su administración debido a que son considerados aspectos centrales para el

buen funcionamiento de los seguros y no han sido considerados en el desarrollo de este documento. Se concluye que, existe un riesgo sistemático en materia de sostenibilidad y nivel de beneficios del SIPA, por ello es recomendable el desarrollo de mecanismos complementarios para el ahorro previsional. La cultura del ahorro individual; como mecanismo de protección ante las consecuencias financieras del riesgo económico permiten que, mediante un esfuerzo adicional de ahorro en la etapa activa el capital financiero obtenido en el transcurso del tiempo mejore el ingreso del jubilado al momento del retiro o sea fuente de ingreso ante emergencias derivadas del desempleo, la incapacidad y las enfermedades críticas.

ANEXO 1

Cargos analizados en la Guía Salarial Adeco.

OFFICE	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Analista de Administración de Ventas Semi Senior	Abogado Semi Senior
Analista de Desarrollo y Capacitación Semi Senior	Analista Contable Semi Senior
Analista de Exportación / Importación	Analista Control Interno SOX Semi Senior
Analista de Liquidación de Sueldos Semi Senior	Analista de Costos Semi Senior
Analista de Organización y Métodos Semi Senior	Analista de Créditos Semi Senior
Analista de Reclutamiento y Selección Semi Senior	Analista de Créditos y Cobranzas Semi Senior
Analista de Recursos Humanos Semi Senior	Analista de Cuentas por Pagar Semi Senior
Analista de Relaciones Laborales Semi Senior	Analista de Impuestos Semi Senior
Analista de Remuneraciones Semi Senior	Analista de Presupuesto Semi Senior
Cobrador	Analista Financiero Semi Senior
Comprador Semi Senior	Analista Tesorería Semi Senior
Empleado Administrativo	Auditor Interno Semi Senior
Facturista	Cajero de Sucursal
Gerente Administrativo	Cajero Principal
Gerente de Administración de Personal	Controller Corporativo / General
Gerente de Operaciones	Director Administrativo - Financiero
Gerente de Recursos Humanos	Gerente Administrativo - Financiero
Gerente de Remuneraciones	Gerente de Asuntos Legales
Gerente de Unidad de Negocios	Gerente de Banca de Inversiones
Jefe Administración de Ventas	Gerente de Banca Mayorista
Jefe Administrativo	Gerente de Banca Minorista
Jefe de Abastecimiento y Logística	Gerente de Impuestos
Jefe de Administración de Personal	Gerente de Riesgo Crediticio
Jefe de Compras	Gerente de Sucursal Semi Senior
Jefe de Liquidación de Sueldos	Gerente de Sucursales
Jefe de Organización y Métodos	Gerente Financiero
Jefe de Recursos Humanos	Jefe de Asuntos Legales
Jefe de Recursos Humanos Planta	Jefe de Auditoría Interna
Jefe de Relaciones Laborales	Jefe de Clearing
Jefe de Remuneraciones	Jefe de Contaduría General
Joven Profesional	Jefe de Costos
Pasante	Jefe de Créditos y Cobranzas
Personal de Limpieza	Jefe de Finanzas
Recepcionista / Telefonista Bilingüe	Jefe de Impuestos
Secretaria	Jefe de Planeamiento Presupuestario

Secretaria Ejecutiva Bilingüe	Jefe de Tesorería
Supervisor de Importación / Exportación	Jefe de Títulos
	Oficial de Negocios Banca Mayorista Semi Senior
Industrial	Oficial de Negocios de Sucursal Semi Senior
Chofer de Camión	Oficial de Recupero de Créditos de Grandes Cuentas
Empleado de Depósito	Operador de Mercado de Capitales Senior
Enfermero Laboral	Supervisor de Cuentas a Pagar
Gerente de Abastecimiento y Logística	Supervisor de Facturación
Gerente de Recursos Humanos Planta	Tesorero General
Ingeniero en Seguridad e Higiene del Trabajo Semi Senior	
Inspector de Despacho	INGENIERÍA Y PRODUCCIÓN
Jefe de Almacenaje y Despacho de Mercadería	Dibujante Técnico / Cadista
Jefe de Aseguramiento de Calidad	Director Industrial
Jefe de Control de Calidad	Geofísico
Jefe de Depósito	Geólogo
Jefe de Manejo de Materiales	Gerente de Mantenimiento
Jefe de Medicina Laboral	Gerente de Planta
Jefe de Pañol	Gerente de Producción
Jefe de Planeamiento y Control de Producción	Gerente de Seguridad e Higiene Industrial
Jefe de Producción	Gerente Industrial
Jefe de Seguridad e Higiene del Trabajo	Gerente Técnico
Jefe de Transporte	Ingeniero de Calidad
Jefe de Turno	Ingeniero de Desarrollo de Producto Semi Senior
Jefe General de Mantenimiento	Ingeniero de Mantenimiento Semi Senior
Médico Especialista en Medicina Laboral	Ingeniero de Procesos Semi Senior
Operario de Montacargas	Ingeniero de Producción Semi Senior
Operario Especializado en Producción	Ingeniero de Proyectos Industriales
Programador de Producción	Ingeniero en Reservorios
Supervisor de Despacho	Jefe de Desarrollo de Producto
Supervisor de Distribución	Jefe de Ingeniería de Procesos
Técnico de Control de Calidad	Técnico de Mantenimiento Senior
Técnico de Mantenimiento Junior	
Técnico Electricista	
Técnico Electrónico	
Técnico en Seguridad del Trabajo Semi Senior	
Técnico Mecánico	

VENTAS Y MARKETING	FARMA Y SALUD
<i>Administración de Ventas Semi Senior</i>	Director Técnico
Analista de Asistencia Técnica Semi Senior	Formulista / Analista de Desarrollo Galénico
Analista de Marketing Semi Senior	Gerente de Investigación Clínica
Analista de Servicios al Cliente Semi Senior	Gerente Médico
Asistente de Producto	Ingeniero de Certificación Semi Senior
Gerente Comercial	Jefe de Certificación
Gerente de Cuentas Clave Semi Senior	Jefe de Medicina Laboral
Gerente de Marketing	Operador de Laboratorio
Gerente de Producto / Marcas Semi Senior	Representante de Ventas Semi Senior
Gerente Nacional de Ventas	Técnico Químico
Gerente Regional de Ventas	
Ingeniero de Ventas Semi Senior	HOTELES Y CATERING
Jefe de Administración de Ventas	Auxiliar tareas generales
Jefe de Marketing	Ayudante de cocina
Jefe de Ventas	Bachero
Operador de Call Center	Bellboy
Operador de Servicios de Telemarketing	Camarero eventual
Personal Técnico de Ventas	Cocinero
Supervisor de Asistencia Técnica	Gobernanta
Supervisor de Call Center	Housekeeping
Supervisor de Servicios al Cliente	Mozo de salón
Vendedor Mayorista	Mucama
Vendedor Minorista	Recepcionista de hotel
	Steward
Tecnología y Telecomunicaciones	
Administrador de Red Semi Senior	
Analista de Base de Datos Semi Senior	
Analista de HelpDesk	
Analista de Sistemas Semi Senior	
Analista Programador Semi Senior - especialidad: Jav / .net	
Analista Seguridad Informática Semi Senior	
Coordinador Base de Datos	
Coordinador de Tecnología WEB	
Gerente de Informática	
Jefe de Administración de Seguridad Informática	
Jefe de Desarrollo de Sistemas	
Jefe de Informática	
Jefe de Operaciones de Sistemas	
Jefe de Soporte Técnico	
Líder de Proyectos de Sistemas Semi Senior	
Operador de Computación Semi Senior	

Operario de Ingreso de Información (Data Entry)	
Web Designer	

REFERENCIAS

Actis Di Pasquale, Eugenio¹ y Lanari, María Estela. 2010 - IAFFE ANNUAL CONFERENCE UBA (Buenos Aires, Argentina) 22 al 24 de julio de 2010 Crisis mundial y mercado de trabajo argentino: impacto diferencial entre mujeres y varones. Global crisis and Argentine labor market: the differential impact between men and women.

Altimir, O. (1979), “La dimensión de la pobreza en América Latina”, Cuadernos de la CEPAL, núm. 27, Santiago de Chile, CEPAL.

Arrighi, W. 2007. Los regímenes complementarios de pensión , mimeo.

Paya, H . Régimen de Jubilaciones y pensiones. Ley 24241, Ed. LexisNexis

Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES). Fecha de consulta: 16:10, noviembre 1, 2014 desde <http://www.anses.gob.ar/multimedia/>

Addeco, 2016. Guía Salarial 2016 primer cuatrimestre 2016. Tomada de: http://www.addeco.com.ar/es-AR/guia_salarial/Documents/guiasalarial-20152016.pdf

Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina, ABAPPR . Fecha de consulta: 16:10, noviembre 1, 2014 desde <http://www.abappra.com.ar/index.php?pagina=asociacion>

Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino (ADEBA). Fecha de consulta: 16:10, noviembre 1, 2014 desde <http://www.adeba.com.ar/asociados-objetivos.php>

ANSES (2010): Marco conceptual del sistema de estadísticas e indicadores del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), Gerencia Estudios de la Seguridad Social, Gerencia Planeamiento, Buenos Aires.

ANSES (2009), “Informe de la Seguridad Social: IV Trimestre 2009”, Gerencia de Finanzas, ANSES.

ANSES (2010a), “Boletín Previsional y de la Seguridad Social: 1er trimestre 2010”, Gerencia de Estudios de la Seguridad Social, ANSES.

ANSES (2010b), “Marco Conceptual del Sistema de Estadísticas e Indicadores del Sistema Integrado Previsional Argentino”, Gerencia Estudios de la Seguridad Social, ANSES.

Banco Central de la República Argentina. (2014, 1 de octubre). Wikipedia, La enciclopedia libre. Fecha de consulta: 16:10, noviembre 1, 2014 desde http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Banco_Central_de_la_Rep%C3%BAblica_Argentina&oldid=77302471.

Beccaria, L. y A. Minujín (1985), Métodos alternativos para medir la evolución del tamaño de la pobreza, Documento de Trabajo N° 6, INDEC, Buenos Aires.

Beccaria, L. A. y Perelman, P. (1999) “La utilización del gasto y del ingreso en la medición de pobreza. Medición del gasto en las encuestas de hogares”. 3er. Taller Regional del MECOVI, Aguascalientes, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) / Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Bernal, O. La salud en Colombia. Logros, retos y recomendaciones. Universidad de Los Andes.

Bertrandu. F. , Bonari. D. Protección Social en Argentina. Financiamiento, cobertura y desempeño. Ministerio de Economía y Protección. Oficina Internacional del Trabajo. 2005. Fecha de consulta: 16:10, noviembre 1, 2014 desde http://www.mecon.gov.ar/peconomica/basehome/proteccion_social_en_argentina.pdf.

Boltvinik, J (1990). Pobreza y necesidades básicas: conceptos y métodos de medición. PNUD, Caracas (Venezuela).

Boltvinik, J (1991), “La medición de la pobreza en América Latina”. En “Pobreza y necesidades básicas”. Revista Comercio Exterior, vol. 41, n° 5. México, mayo de 1992.

Boltvinik, J (1992), “El método de medición integrada de la pobreza. Una propuesta para su desarrollo”. En Revista Comercio Exterior, vol. 42, N° 4. México, abril de 1992.

Bowen, Herrera Alfredo (1992). Introducción a la Seguridad Social. 3ª. Santiago de Chile. Edición. Editorial Jurídica de Chile.

Busquets J., Las re-reformas de los sistemas de pensiones en: Argentina, Bolivia, Chile y Uruguay. (2003-2010). Trabajo presentado en el Cuarto Congreso Uruguayo de Ciencia Política, “La Ciencia Política desde el Sur”, Asociación Uruguaya de Ciencia Política, 14-16 de noviembre de 2012).

Castillo Cadena, F. 2011Castillo Cadena, F. (2011), “En busca del eslabón perdido: la inexistencia de una política de seguridad social en pensiones”, Revista Javeriana, Bogotá, marzo de 2011.

Census 2010: The prevalence of disability in Aruba, Oficina Central de Estadística Aruba, 2013

Cetrángolo, Oscar y Grushka, Carlos (2008): Sistema Previsional Argentino: Crisis, Reforma y Crisis de la Reforma. Documento preparado para ser presentado en el XVI SEMINARIO REGIONAL DE POLÍTICA FISCAL organizado por la CEPAL en Santiago de Chile entre el 26 y el 29 de enero de 2004.

Cetrángolo, Oscar y Grushka, Carlos (2004): Perspectivas previsionales en Argentina y su financiamiento tras la expansión de la cobertura, Sección de estudios del desarrollo, CEPAL, Santiago de Chile. Tomado de:

<https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/6/13526/OscarCetrangolo2.pdf>.

CEPA (1993), “Necesidades básicas insatisfechas. Evolución intercensal. 1980-1991”, Documento de trabajo núm. 1, Buenos Aires, Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos/Secretaría de Programación Económica. Cortés, F. y R. M.

Comisión Nacional de Valores (CNV). Fecha de consulta: 16:10, noviembre 1, 2014 desde <http://www.cnv.gob.ar/estructura.asp?Lang=0>

Creación de la Asignación Universal para Protección Social, Decreto 1602/2009

Curcio J. , Beccaria A., Costa M., Danani C. Deux, M., Hintze S. y Vázquez G., Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010. Universidad Nacional de General Sarmiento, 2011.

El Cronista, Avanzan nuevos seguros de vida y retiro para deducir de ganancias. Mayo 2010. Tomado de: <https://www.cronista.com/economiapolitica/Avanzan-nuevos-seguros-de-vida-y-retiro-para-deducir-de-Ganancias-20180508-0021.html> Copyright © www.cronista.com.

Feres, J.P y Mancero, X (2001): “Enfoques para la medición de la pobreza. Breve revisión de la literatura”. CEPAL, División de Estadística y proyecciones Económicas. Santiago, Chile. Gasparini,

Fassio, A.y Arias, Ch. (2013). Variables relevantes relacionadas con la continuidad del trabajo más allá de la edad jubilatoria en Revista de Investigación Interdisciplinaria en Métodos Experimentales. Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Métodos Cuantitativos para la Gestión Facultad de Ciencias Económicas, UBA. ISSN 2314-1123, págs., 31-44. Tomado de: <http://home.econ.uba.ar/economicas/?q=content/iadcom-publicaciones>

FIEL. Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamérica. Análisis de la ley de riesgos del trabajo. Argentina, 2001. Tomado de: <http://www.fiel.org/publicaciones/Libros/analisisriesgo.pdf>.

FIEL, Perfiles y Salarios de los gerentes de Argentina y América Latina
FUNDACION DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS LATINOAMERICAS.
Tomado de: <http://www.fiel.org/publicaciones/Libros/crecisinte.pdf>.

Frencia, A. Seminario de evaluación y seguimiento sobre seguridad social. Del 21.8.2004 al 23.8.2004 Montevideo.

Gaviglio, Andrea. 2011. Opinión sobre salud y atención de salud del adulto mayor en el conurbano bonaerense y gran La Plata. Tesis MAESTRIA EN SALUD PÚBLICA Orientación en Sistemas de Salud. Universidad de La Plata

Herrero, Alvaro. 2011. La incidencia de la Corte Suprema de Justicia en la formulación de políticas públicas: una exploración empírica del caso argentino. Revista Política Vol. 49 N° 1 (2011), págs. 71-106

Helmsdorff, 2007. L. Helmsdorff. Ampliación de cobertura del sistema pensional colombiano y atención al adulto mayor Misión para el diseño de una estrategia para la reducción de la pobreza y la desigualdad, Banco Mundial-Corporación Andina de Fomento (CAF)-Departamento Nacional de Planeación Nacional (DNP). Bogotá (2007)

L., M. Cicowicz y W. Sosa Escudero (2012), Pobreza y Desigualdad en la Argentina. Temas Grupo Editorial. ISBN 978-987-1826-45-2

Mamármela, Giuseppe (2008). Historia de Europa Contemporánea desde 1945 hasta hoy. Trad. Bignozzi Juana y Ramos Francisco. 3ª. Impresión. Barcelona, España. Editorial Ariel

Motiva. C. El adulto mayor y el mantenimiento de su estado de salud a través de la educación. UNIVERSIDAD DE LA SABANA FACULTAD DE ENFERMERIA Y REHABILITACION.

Trabajo de Grado tomado de:

<http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/10827/Carmen%20Yamile%20Motavita%20Espejo%28TESIS%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL. REPÚBLICA DE ARGENTINA. Sitio oficial <http://www.desarrollosocial.gov.ar/Noticia/informeadultosmayores/1177>.

Portafolio.co [página web en internet] Esperanza de vida en el mundo sigue aumentando. Septiembre 21 de 2012.

Disponible en:

<http://www.portafolio.co/portafolio-plus/esperanza-vida-el-mundo-sigueaumentando>.

Merton, Robert C. "La crisis de Planificación de la jubilación." *Harvard Business Review* 92, núms. 7/8 (julio-agosto de 2014): 43-50.

Melinsky, E. y García, J. El sistema previsional: Situación actual y perspectivas. Estudio técnico. Banco Interamericano de Desarrollo. 2014.

Metelli, M., Casparri, M., Mutchinick, P. Aplicación de Los Seguros De Las Personas a La Gestión Actuarial. Eudeba. 2012.

Muñoz, A, 2014. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Volume 2014, Issue 18, January–June 2014, Pages 59–99.

Tomado de:

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467014701654>.

Observatorio de la Seguridad Social. Fuentes De Financiamiento De Los Sistemas De Seguridad Social En Países De América Del Sur. Serie Estudios Especiales Gerencia Estudios De La Seguridad Social Anses.

Tomado de :

<http://observatorio.anses.gob.ar/archivos/documentos/Fuentes%20de%20Financiamiento%20de%20los%20Sistemas%20de%20Seguridad%20Social%20en%20Pa%C3%ADses%20de%20Am%C3%A9rica%20del%20Sur.pdf>.

Peris, V. (2009). Plan Beveridge. Traducido por el (CIESS) México D.F. Centro Interamericano de Estudios de la Seguridad Social.

Tomado de:

<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/index.htm>.

Ruiz, M. (2011). Políticas Públicas en Salud y su Impacto en el Seguro Popular en Culiacá, Sinaloa, México. Tesis de Grado. México. Universidad de Sinaloa. Tomado de:

http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/nacimiento_seguridad_social.html.

Rubalcava (1982). Técnicas estadísticas para el estudio de la desigualdad social. México: colmex.

Régimen de asignaciones familiares (actualizado), ley no 24.714.

Reglamentación de la asignación universal por hijo para protección social, resolución 393/2009.

Rofman, R. Grushka, C. Y chébez, V. (2001): “El Sistema de Asignaciones Familiares como herramienta central en la política social argentina”, trabajo presentado en el VI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública. Buenos Aires, 5 al 9/11/2001.

Rofman, R., OLIVERI, M. (2011). La cobertura de los sistemas previsionales en América Latina: conceptos e indicadores. Serie de Documentos de Trabajo sobre Políticas Sociales N° 7. Tomado de:

<http://siteresources.worldbank.org/INTARGENTINAINSPANISH/Resources/CoberturaPrevisionalLAC.pdf>. Enero 2016.

Ruiz, E., arrubla, D., Sanabria, P. Envejecimiento y Vejez en Colombia. Agosto de 2013. Tomado de:

<http://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INV/3%20-%20ENVEJECIMIENTO%20Y%20VEJEZ%20EN%20COLOMBIA.pdf>.

SISTEMA GENERAL DE PENSIONES. Tomado de:

<http://www.colombianosune.com/ejes/sistema-de-servicios-para-colombianos/seguridad-social-colombianos-exterior/sistema-general-de-pensiones>.

SABA, Fundación General Bejaardenzorg Aruba. Página web principal <http://saba.aw/>.

Taddei, P. Y H. Giordano (2010), Nociones de Seguridad Social.

UCA. 2016. Barómetro de la deuda social con las personas mayores. Barómetro de la Deuda Social con las Personas Mayores Hacia una Argentina para todas las edades Serie del Bicentenario (2010-2016) / Año I. Tomado de:

<http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo68/files/2016-Obs-Informe-n1-Pobreza-Desigualdad-Ingresos-Argentina-Urbana.pdf>.

Uzcástegui, R. (1990). Seguridad Social. Edit. Academia Nacional de Ciencias, Caracas Venezuela. Tomado de:

<http://www.javeriana.edu.co/politicas/publicaciones/documents/5.ALCANCESDELA SEGURIDAD.pdf>.

Sitios web:

Dólar si. (2014, 1 de octubre). Fecha de consulta: 16:10, noviembre 1, 2014 desde <http://www.dolarsi.com/Educacion/capitales.asp>.

<http://www.revistaestrategas.com.ar/revista-600.html>.

<https://www.desarrollosocial.gob.ar/wp-content/uploads/2015/07/Plan-Nacional-de-las-Personas-Mayores-2012-2016.pdf>.