

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Negocios y Administración Pública

**CARRERA DE ESPECIALIZACIÓN EN
ADMINISTRACION FINANCIERA DEL
SECTOR PUBLICO NACIONAL**

TRABAJO FINAL DE ESPECIALIZACIÓN

“Seguridad social-Retención de aportes al
personal civil en organismos
desconcentrados”

AUTOR: MYRIAM V. BRITO

DOCENTE DEL TALLER: CRISTINA ROLANDI

OCTUBRE 2022

RESUMEN

Hoy en día, es considerable destacar como punto importante en nuestra vida laboral las retenciones que el Empleador realiza y que son enviadas al Organismo de Seguridad Social como registro por el tiempo trabajado, con el fin de asegurar en un futuro el disfrute y vivencias en forma plena y tranquila, para ello, es considerable destacar, que a lo largo del desarrollo de este trabajo, se apunta a hacer una breve descripción en la forma en que se realizan los aportes al Personal Civil en el ámbito del APN, en especial a los Docentes y como se aplica además, al Personal Eventual donde su labor reside en los Hoteles de la Armada en el periodo de temporada alta en su mayoría, la idea central radica en los procesos que presenta el Organismo y como lo aplica a fin de cubrir las contingencias de vejez en el futuro.

De acuerdo con lo antes comentado, podemos abordar en esta etapa al Personal Civil de las Fuerzas Armadas, en este caso Armada Argentina, con ello se considera tener presente Decretos y Normativas, con el fin de alcanzar los objetivos planteados y luego que sean plasmados como procedimientos en los cálculos adicionales, en caso de ser necesario, al Personal Docente como también al Personal Eventual para el caso de Hoteles, y poder así tener herramientas a fin de facilitar el trabajo requerido por el organismo externo, y subsanar las distintas problemáticas que se han generado a lo largo de estos periodos, con el propósito de que todo el personal que se incluya en las nóminas del Empleador reflejen los aportes en forma correcta, para lograrlo, es necesario hacer un enfoque cualitativo y cuantitativo del mismo.

PALABRA CLAVE: Aportes al Personal Civil - Beneficiarios- Seguridad Social- Variación en los Aportes- Protección Social- Envejecimiento.

INDICE

1- Introducción

1.1 Fundamentación y planteamiento del problema.....	4
1.2 Objetivos.....	6
1.3 Metodología.....	7

2- Marco Teórico

2.1 Historia y surgimiento del Sistema Previsional Argentino.....	9
2.2 Paradigmas en la Administración Pública.....	10
2.3 Inestabilidad de la Seguridad Social entre 1980 Y 1990.....	14
2.4 Reformas estructurales.....	15
2.5 Capacidad Financiera.....	18

3 - Diagnostico

3.1 Introducción.....	20
3.2 Evolución de Aportes.....	21
3.2.1 Periodos previos al 2005.....	21
3.2.2 Periodos posteriores al 2005.....	25

4-Propuesta de intervención.....	31
---	-----------

5- Conclusiones.....	37
-----------------------------	-----------

6- Referencias Bibliográficas.....	39
---	-----------

Legislación consultada y citada.....	39
--------------------------------------	----

1- INTRODUCCION

1.1 FUNDAMENTACION Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A partir de los años '90 en Argentina, se producen las transformaciones más radicales en el Estado Nacional, existen modificaciones en el empleo público por lo que del total que se emplea queda excluido el personal contratado como los docentes a través de horas cátedras, que las mismas se convierten en horas anuales, en igual situación se ubican los agentes civiles empleados a través de contratos especiales. Estos cambios, producen un indicador sobre las alteraciones producidas en el papel estatal frente a la sociedad.

El crecimiento en el número de órganos de la presidencia del Arca Argentina fue notable, si bien, el Ministerio del Interior mantiene a su cargo a la Policía Federal, y ésta pasa a tener jurisdicción sobre Gendarmería Nacional y Prefectura Nacional Marítima. Otras instituciones pasaron a adquirir una importancia muy alta en la institución del Estado Nacional, entre ellas, AFIP, que absorbe al Organismo Federal de Recaudación Tributaria y a la Aduana, por la que fue la principal responsable de obtener ingresos públicos provenientes de los impuestos vigentes, ANSES, prestadora de jubilaciones y pensiones con cargo al sistema de reparto, rubro más significativo del presupuesto de gastos.

La característica de la actual composición del empleo público es el hecho que desaparece la dotación del estado nacional que cuenta con planta de personal sumando decenas de empleados. Si hacemos mención del aparato de coerción se observa que casi las dos terceras partes de la dotación se integra actualmente por Personal Militar y Policial, esta composición guarda relación con la etapa que se exhibía en su etapa formativa por lo que para finales de siglo XIX, se componía de un 75% por integrantes del Ejército y Marina (Oszlak, 1982-1997).

Si hacemos mención a la Ley de Administración Financiera, esta Ley 24.156, promulga sus objetivos que es establecer y regular la Administración financiera y los Sistemas de Control del Sector Publico Nacional, incluido en éste al Sistema Publico Nacional No financiero, integrado por distintos Organismos de la Administración Central, dentro de éste es

importante mencionar a las diferentes jurisdicciones, entre ellas se encuentran los Ministerios, como el de **Defensa**, es considerable citar a los **Organismos Desconcentrados**, entre ellos, las Fuerzas Armadas, la misma está representada en forma colectiva junto con Armada Argentina (ARA), Fuerza Aérea y Ejército, además, del Estado Mayor Conjunto, todas estas Instituciones forman parte del Sistema de Defensa Nacional considerados con cierta autonomía técnica y funcional, dependientes de jurisdicciones presupuestarias centrales, quienes transfieren en ellos competencias específicas y designan sus autoridades. No poseen Personería Jurídica ni Patrimonio propio, sino que es a través de Secretarías u Organismos Centrales del que dependen, si mencionamos como ejemplo al Presupuesto Nacional figuran dentro del presupuesto de la jurisdicción a la cual dependen. Ej.: Estado Mayor General de la Armada, en el caso de Armada Argentina.

En este contexto, el presente estudio se desarrolla en torno a la Armada Argentina (ARA) en ella, su liquidación se basa en dos tipos de Reglamentos: uno aplicado al Personal Civil, donde sus aportes son derivados al Sistema Integral Previsional Argentino (SIPA) y por consecuente a ANSES y otro al Personal Militar, éste último deriva sus aportes al Instituto de Ayuda Financiera para el pago de retiros y pensiones Militares (IAF).

Por lo expuesto, el avance del presente trabajo tiene como finalidad sustentar la jubilación del Personal Civil en el Sector Público, es decir, como fue evolucionando a lo largo de estos años hasta el presente. Aquí, nos interesa recalcar los Aportes Jubilatorios que se generan todos los meses, y que son derivados al Organismo de Seguridad social. Independientemente de los destinos que se encuentran en la Armada, al cual le corresponde llevar a cabo el control de dichos aportes, es donde recae la responsabilidad de verificar que los procedimientos para la Retención de estos para todo el Personal Civil sean los correctos. Al realizar los procedimientos se visualizaron desajustes en tales conceptos al momento de retener los Porcentajes al Personal Civil, en particular Docentes, por lo que los valores cuantitativamente ingresados son menores a los que correspondían, como también, en determinados casos no se realizaron los aportes reales por existir desfases en el alta del Personal Eventual de Hoteles entre lo declarado por el Empleador y los empleados.

Por tal motivo, y de acuerdo con la problemática que se presenta en el Organismo, se considera oportuno mencionar, por un lado, al Personal Docente, con el Decreto 137/05 en su art.1, en el cual manifiesta el método a considerar para la aplicación del “Régimen

Previsional Especial del Personal Docente” y que a raíz de esto, se crea un Suplemento llamado “Régimen Especial para Docente” en el que se consideran los periodos del 2005 al 2016, a fin de aportar una alícuota diferencial del 2% por sobre el porcentaje vigente de acuerdo con el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones(SIJP) en su momento, junto con éste, se adiciona el Decreto 160/05, en el que cumple igual función pero el mismo se aplica al Personal Docente de Investigadores Científicos y Tecnológicos.

Por otro lado, es dable considerar el caso del Personal de Hoteles para el año 2017, donde se observan inconsistencia entre la fecha de ingreso del Empleado y lo que declara el Empleador, por tal situación las remuneraciones también se ven afectadas, se utilizan conceptos no remunerativos mayores al imponible, la diferencia en montos que se manifiesta a los empleados se determina por una fecha cuando en realidad es otra.

1.2 OBJETIVOS

De concordancia con lo anteriormente mencionado y por el tiempo transcurrido, se debe considerar los siguientes objetivos:

- Que el personal pueda identificar las faltas que se presentan al momento de realizar las verificaciones correspondientes.
- Poseer las herramientas necesarias para facilitar una tarea prolija y correcta.
- Tender a que dichos Aportes al Organismo Externo sean los correctos.
- Implementar el Decreto 137/05 y el Decreto 160/05 para una mejor facilidad en el procedimiento de verificación, maximizando la jubilación del Personal Docente.
- El Personal eventual de los Hoteles debe incluirse en forma correcta en la nómina del Empleador.
- Las remuneraciones del Personal Eventual deben impactar en forma exacta en dicha nómina.

- Poder reflejar en el Sistema Registral el alta real del Personal Eventual como también su fecha de baja.

1.3 METODOLOGIA

Es apreciable destacar que una mejor aplicación de la Normativa vigente evitaría Juicios o Procesos que cuestionen la Forma de elaboración o el procedimiento de Liquidar Aportes, como también, evitar reflejar el perjuicio que ocasionen sustentar a futuro al Personal afectado. Además, se puede mencionar que, si dichos procedimientos se aplican en forma adecuada generan un correcto aporte para dicho bienestar a futuro, por tal motivo se considera corregir las nóminas para resarcir aquellos aportes que se presentan al Organismo externo en el cual no refleja lo real en el importe que se retiene por cada Personal Docente de la Armada y dejaría en “entre ver” la forma de tales procedimientos que aplican al realizar determinada liquidación.

Cabe destacar además que, en el caso del Personal Eventual, una corrección en la nómina plasmaría los montos exactos a pagar y el incremento de aportes que se genere impactará en las jubilaciones a futuro.

En ambos casos es plausible realizar modificaciones necesarias a través de las rectificativas para que no sea determinada de oficio ni genere multas intimando los montos y se refleje de este modo, en el sistema de Afip al mismo tiempo que se muestra en la nómina del contribuyente.

El estudio que se pretende alcanzar se basa en enfoques descriptivos, con la intención de obtener los objetivos planteados, para tal caso, nos proponemos a exhibir un marco normativo vigente, en el que, es necesario destacar la Unidad de Análisis, en este caso: *Variación en los Aportes*, donde, los Decretos 137/05 y 160/05 juegan un papel preponderante en dicho trabajo los cuales dieron lugar a reclamos, en esta situación, se examinan y se estudian Decretos y Normativas vigentes como también autores en relación a dichos aportes, para luego ser plasmada como procedimiento en el cálculo adicional del Personal Docente, para tal circunstancia, se considera un porcentaje de toda la muestra a

subsancar de los periodos que abarcan del 2005- 2016, y 2017 para Personal Eventual, el análisis se aplicara en forma independiente a cada situación planteada, tanto para Docente como al Personal Eventual, para que posteriormente se logre una integración en el marco reglamentario, asimismo, se tuvo en cuenta Documentaciones y Expedientes, el estudio se realizará en periodos posteriores a la orden del decreto que se tendrá presente para atribuirle al Personal que se encuentra pronto a Jubilarse y de los que aún faltan aportes para su jubilación, de igual modo, se aplicó al Personal Eventual de Hoteles, para ello se tomó en cuenta documentación relevante a fin de determinar fechas de altas y bajas en el periodo de temporada, para ello, se indicaran características en la forma que fueron aplicados los aportes.

De conformidad con lo anteriormente citado, se establece como objetivo, un reglamento con el fin de otorgar herramientas al área correspondiente y determinar una corrección de enfoques cuantitativos para cumplir con lo establecido por las directivas en que se basa las normativas vigentes, para tal caso, se utilizan datos provistos por Afip en cruzamiento con Administración Nacional de Seguridad Social en el tiempo de periodo bajo análisis.

2. Marco teórico

2.1 HISTORIA Y SURGIMIENTO DEL SISTEMA PREVISIONAL ARGENTINO

Tiene sus orígenes con el régimen de Jubilaciones para Jueces de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con la Ley 870 en 1877 que disponía una jubilación de privilegio y de carácter no contributivo y vitalicio. Mas adelante, se evoluciona hacia un régimen de carácter contributivo y obligatorio que fue establecido por la ley 1420 de Educación Primaria, donde disponía pensiones para preceptores y sub preceptores después de diez años de servicio consecutivos que se vieran en la imposibilidad de continuar ejerciendo sus funciones por enfermedad, y gozaran de una pensión vitalicia igual a la mitad del sueldo que perciban, si por sus servicios hubiesen alcanzado los quince años, tendrán de pensión tres cuartas partes de su sueldo. Durante los años siguientes, en 1904, se dicta la ley 4349, creándose la caja nacional de jubilaciones y pensiones para funcionarios, empleados y agentes civiles de la administración de carácter contributivo y de afiliación obligatoria, se sancionan diversos marcos normativos que no trataron de crear un sistema jubilatorio unificado, sino que en forma progresiva se van organizando diferentes cajas de carácter gremial, a consecuencia de los reclamos sindical, nace de esta forma:

*La Caja de Maquinista de la Fraternidad (ley 9653) en 1915, y el resto del Personal Ferroviario en 1918,

*La Caja de Servicios Públicos en 1921,

*La Caja de Bancarios y Empleados de Seguro en 1923,

*La Caja de Empleados de Comercio y Obreros Industriales en 1928,

*La Caja de Periodistas y Personal Gráfico 1939 y en el mismo año la Caja de Personal de la Marina Mercante.

Estos diferentes regímenes brindaban la cobertura no solo por vejez sino también por viudez y poseían carácter contributivo, financiándose con aportes de los afiliados.

Es considerable tener en cuenta, que sus comienzos también se focalizaban en los prestadores de hospitales públicos y entidades de beneficencia, luego de las primeras décadas del siglo XX, se observa no solo los habitantes sino también los recursos para su financiamiento.

De esta forma se constituía un fondo para atender las rentas vitalicias diferidas que los afiliados iban a percibir a partir del momento de su jubilación hasta su muerte, los cálculos financieros tenían en cuenta las expectativas de vida y utilizaban tablas de mortalidad infantil.

Lo importante es observar cómo se fue desarrollando el Sistema Previsional en la Argentina, como surgieron los regímenes de afiliación sindical durante la primera mitad del siglo XX, las que al pasar a ser Cajas de Reparto se constituyeron unas de las instituciones más importantes de la Seguridad Social.

Podemos agregar que es plausible considerar que el sistema de Seguridad Social provee a la población mecanismos de producción contra contingencias que pueden derivar a la reducción de los ingresos para subsistir, al hablar de contingencias hacemos mención a enfermedades, accidentes de trabajo, desempleo, maternidad, invalidez, vejez, muerte, entre otros, pero existen mecanismos usuales para que un sistema se pueda financiar así mismo, como el aumento de los requisitos de edad y aportes para acceder a los beneficios y la disminución del valor real de los beneficios previsionales, por consiguiente se observa, que tales mecanismos no corren a favor del objetivo principal del sistema que es brindar protección a los trabajadores frente a las contingencias de invalidez, vejez, y muerte.

2.2 PARADIGMAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Cuando nos referimos a Administración Pública, mencionamos su carácter formal, a la administración que realiza el Estado, ya que se considera como un órgano receptor de Poder Político y medios necesarios para satisfacer intereses y demandas de la ciudadanía, si se observa desde un punto de vista material, la actividad administrativa es la que se encarga de resolver problemas de gestión y articular relación entre el estado, sociedad, y particulares.

Existen diferentes versiones a cerca del concepto de Administración Pública, a comienzos del siglo XIX, la Administración Pública tiene la gestión de los bienes, y de acciones de ciudadanos como miembro del estado (Charles-Jean Bonnin.)

Si hacemos alusión de un Paradigma Burocrático, sus inicios comienzan con el sociólogo Max weber, para él, la teoría burocrática en materia administrativa y organizativa se considera de carácter político y social, es el medio eficaz para comprender a los estados modernos. (Latina 2015).

De igual manera, la Administración Pública se caracteriza por tener un modelo burocrático donde propone racionalizar los procesos en forma tradicional.

Por estas deficiencia de prestación de servicio y pérdida de credibilidad obligaron a que las instituciones públicas apliquen principios de economía, eficiencia, y eficacia, por las que se considera inicial para hablar de la Nueva Gestión Pública(NGP), de esta forma se da respuesta a los problemas de operación de gobierno, a la calidad incierta de los servicios públicos, y a los hechos de política económica donde el desarrollo de la sociedad quedo frenado, en este caso la administración tiene como significado un conjunto de actividades operativas y directivas para que las decisiones de la dirección sean tomadas en forma eficiente, el primer propósito es restablecer una rigurosa dirección financiera cuyo objetivo es aumentar los ingresos del estado y disminuir los egresos innecesarios, para que exista una reforma administrativa, previo se debe haber realizado una reestructuración financiera de las operaciones de unidades de gobierno.

La primera reforma administrativo consiste en reducir el ámbito de la intervención estatal en la economía, como, además, realizar las reformas constitucionales y legales. También es bueno que se reduzca el número de organismos y programas gubernamentales, reducir las empresas públicas mediante cierres o privatizaciones, realizar recortes de gastos o recorte de personal innecesario e improductivo mediante despidos o programas de retiros voluntarios, reestructurar las dependencias de gobierno reduciendo niveles jerárquicos y revisando los salarios de los mandos altos.

Para dar una definición genérica de la Nueva gestión Pública (NGP), podemos mencionar

”.. La reforma de gestión pública consiste en cambios deliberados en las estructuras y los procesos de las organizaciones del sector público con el objetivo de que funcionen mejor.”
(Ch. Pollitt y G. Bouckaert-2000:8)

Cuando hablamos de reforma mencionamos un cambio de normas, estructuras organizacionales, que por los modos está orientado a formas posburocráticas de dirección y operación, la reforma introdujo, además, gestiones financieras, estratégicas.

Si citamos el ámbito de la reforma administrativa, se modifica la acción, estructura organizativa, sistema de gestión, procesos y procedimientos operativos.

Tal vez el más estructurado de acuerdo con la definición de Ch. Pollitt y G. Bouckaert (2000:8), es el “Modelo de Reforma de Gestión Pública”, donde se incluyen cuatro conjuntos de variables: El Sistema de fuerza Socioeconómica, Sistema Político, Percepciones de Elite, y el Sistema Administrativo.

Existe un segundo modelo para explicar la aparición de NGP, propuesto por Norman Flynn (2002), para él las reformas gerenciales representan variables dependientes donde no puede ser explicada por tres factores causales que a su vez se ubican en tres contextos: el político inmediato, el de condiciones políticas y el contexto institucional. La interacción de estos determina el tipo de decisiones para introducir reformas que remuevan los problemas.

Es claro que la gestión Pública se concibe en términos sectoriales. Las unidades gubernamentales sean Ministerios, secretarías u otras fijen distanciamientos sectoriales, al existir una desarticulación vertical produce conflictos de jurisdicción entre municipios.

La NGP, presenta características q son importantes, como ser:

*La dirección, orientada a la competencia, existe una separación entre los financiadores y los prestadores de servicios, se enfoca en la efectividad, eficiencia, y calidad de cumplimientos de tareas, y, por otro lado, la separación de la dirección estratégica con la operativa.

*Al incorporar NGP en la Administración Pública coincide que esta nueva tendencia crea una administración eficiente y eficaz donde satisface necesidades reales de los ciudadanos, favoreciendo las nuevas y mejores herramientas de gestión, con todo esto la NGP ha logrado que las instituciones de gobierno sean dinámicas, además, afianzar una mayor transparencia en la gestión y en las políticas públicas, si bien el modelo de NGP no es la respuesta a los problemas de la Administración Pública.

Por todo lo antes comentado, encuadraremos este trabajo en el desarrollo del Marco Normativo que a partir de la reforma de 1992 la ley 24.156 (Ley de Administración Financiera y Sistema de Control del Sector Público Nacional) vino a mejorar la performance de la Administración en cada Organismo, es indudable que los Sistemas de Control del Sector Público Nacional están incorporados dentro de la Administración, dicha Ley regula y establece la Administración Financiera, la Administración tiene Paradigmas que lo acerca al modelo de Administración denominado “Modelo de Administración de las Nuevas Gerencias Publicas”, en este aspecto hay paradigmas que lo hacen ver de la forma en que los Organismos del Sector Público producen bienes y servicios, para hablar de un “Nuevo Modelo de Gestión” es necesario tener una visión Macro sistémica de Administración Pública con un enfoque de Administración Financiera, asimismo, en su Art.8, establece las disposiciones de esta ley que serán de aplicación en todo el Sector Público Nacional, que en efecto está integrado, entre otros, por la Administración Nacional, donde a su vez, se conforma por Administración Central y los Organismos Descentralizados, donde poseen Personería Jurídica propia y Descentralización Operativa, es otorgada la autarquía de Administración, es decir, que puede ejercer la autoadministración financiera con las nuevas normas que regula tanto Organismos de coordinador general de Administración Financiera como Organismos Rectores, dichos Organismos Descentralizados abarca a las Instituciones de Seguridad Social, tema que incluiremos en el presente avance del Marco Teórico.

2.3 INESTABILIDAD EN SEGURIDAD SOCIAL ENTRE 1980 Y 1990

En Argentina, en todos estos años se va acentuando la problemática del financiamiento el cual se agravo con las suspensión de los aportes patronales entre 1980 y 1984, al producirse la transición de la democracia se fueron instalando la crisis del sistema de jubilaciones, para el 1986 se decreta la “ emergencia previsional” se dicta el Decreto de necesidad y urgencia N° 2196 que declara el estado de emergencia económica del sistema y ordena paralizar por dos años todos los juicios, ejecuciones de sentencias, reclamos administrativos con reajuste de haberes que prohíbe el pago de ajustes.

Una de las soluciones para superar la crisis del financiamiento era pasar de un Sistema de Reparto administrado por el Estado a un Sistema de Capitalización que se considera como un esquema de “beneficio indefinido” donde el valor de la presentación previsional depende de la acumulación en el fondo de provisiones.

A lo larga de estas décadas la crisis previsional se intensifico por las provincias económicas y sociales que incrementaron gastos del Sistema Previsional a la vez que disminuyeron el ingreso.

Podemos mencionar entonces que nuestro esquema Previsional no estuvo preparado para resistir los cambios del contexto, como envejecimiento poblacional o empeoramiento de las condiciones laborables.

De hecho, este modelo no se adapta a los cambios poblacionales y laborables, pero si experimenta recomponerse en los últimos años. A raíz de esto se pueden mencionar dos problemas principales que llevaron al sistema a la crisis; uno de ellos es la evasión previsional, lo que implica que los problemas financieros se hicieron notar, a los que también se les adiciono incertidumbre y preocupación social. El segundo problema se encuentra en el retiro de edades tempranas y la generosidad en haberes.

Si hablamos del Sistema Previsional las alícuotas sufrieron una reducción que va del 16% al 10% y juntos con las pérdidas de recaudación de aportes previsionales invirtieron con las fuentes de financiamiento en los años '90 a un 75% de Cargas Sociales y un 25% de tributo con asignación específica.

2.4 REFORMAS ESTRUCTURALES

Entre los años 90-94, se impuso una serie de reformas estructurales emitidas por el Gobierno Nacional, para el año 1990, se crea el Instituto Nacional de Previsión Social, este engloba las ex Cajas Previsionales, al año, en 1991 dicho instituto se disuelve pasando sus funciones al ANSSES (creado por decreto 2741/91) único gestor de los sistemas: Jubilaciones y Pensiones (hoy SIPA), Asignaciones Familiares, y Seguro de desempleo. Este organismo se crea como organismo descentralizado, en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social, en el año 1992 el acuerdo entre gobierno nacional y las provincias es promulgado, lo que implica medidas, como reducir y eliminar la reforma del Sistema de Previsión Social, que al Estado nacional se lo autorice a retener un porcentaje de la masa bruta de impuestos coparticipable con el fin de pagar las obligaciones previsionales nacional y que haya una disminución en la incidencia previsional e impositiva sin costo laboral, ya para el año 1993, se sanciona en la Argentina la ley 24.241, creando el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), que dispone la coexistencia de dos esquemas donde se debía optar por un **Régimen de Reparto**, con Sistema Estatal basado en la solidaridad intergeneracional, acá los activos contribuían con sus aportes al mantenimiento del sistema, y por otro lado, un **Sistema de Capitalización Individual** administrado por entidades privadas supervisadas por el Estado, llamada AFJP, estas dos medidas tanto de Reparto como Capitalización, son la reimplantación del aporte individual del 11% para el régimen de Capitalización y la libertad de elección del régimen del cual desea estar afiliado, ya con dicha Ley una vez optado por el régimen de capitalización no se podía volver al sistema público.

Para el 1994, la reforma previsional elevó en 5 años la edad mínima requerida para acceder a los beneficios, esto perjudica a mujeres con edades entre 55 y 60 años y hombres mayores a 60 y menores a 65 años.

El SIJP contempla a personas físicas mayores de 18 años, que se desempeñan en relación de dependencia en la actividad, la información al SIJP se plasmaba en las declaraciones Juradas que deben presentar los Empleadores en relación de Dependencias ante este Organismo.

La Argentina tuvo un papel activo en materia de Seguridad Social, esto hizo que el Estado siguiera siendo el principal Organismo de la Seguridad Social en la Argentina, lo que resultó que ANSES siguiera haciéndose cargo de la totalidad de los beneficios previsionales. Es importante destacar, que el SIJP fue cuestionado por Asociaciones Gremiales y sectores críticos del Peronismo, es decir, q el rol del estado debía ser el único proveedor de Seguridad Social.

La diferencia entre ambos era que en el Régimen de Reparto lo que excedía de la PBU, se determinaba por un cómputo basado en las últimas 120 remuneraciones del afiliado. Distinto al caso del Sistema de Capitalización Individual, la intención fue crear un mercado de capitales a partir de los aportes de la Seguridad Social.

El Sistema Integral de Jubilación y Pensión (SIJP) tuvo una duración de 14 años entre 1994 y 2008, cuyo objetivo era impulsar el crecimiento económico con el fortalecimiento de un mercado financiero y el mejoramiento de las prestaciones jubilatorias.

Podemos agregar, que el Sistema de Reparto seguiría reteniendo un amplio número de afiliados, esto implica disminuir el costo fiscal de la reforma, impidiendo la desfinanciación total del sistema público.

Esta solución resolvería los problemas estructurales que atravesaba el sistema jubilatorio, se elimina el déficit fiscal que ocasionaba el pago de las jubilaciones y pensiones, mejorando también los salarios de los pasivos con la inversión de las partes en una cuenta de capitalización individual, basándose en tres pilares: uno, el de ahorro obligatorio administrado por el estado, el segundo, era de capitalización individual y el tercero, de

capitalización individual voluntaria. En los menores de 45 años, implica un pase forzoso al régimen de capitalización individual, ya que para las mayores eras optativo.

Para el año 2004 se sanciona la ley 25.994, la que en su artículo 2 establece que, las personas que estén en situaciones de desempleo, y que hayan cumplido 60 años los varones y 55 las mujeres siempre y cuando cuenten con acreditación de 30 años de aportes computable, podrán acceder al beneficio de la jubilación anticipada, existía también las personas con los años de servicio con aportes, pero sin la edad mínima, esto equivale a un porcentaje mínimo del total de la población.

Hacia el 2007 con la Ley 26.222, se reforma la ley 24.241 y establece la libre opción del régimen jubilatorio. Al sancionarse dicha ley, constituye a una reforma parcial destinada a reducir las asimetrías entre los dos sistemas, La principal distorsión de la ley 24.241 es que aumenta la prestación adicional por permanencia del régimen público, dicha reforma del sistema previsional llevo cinco años y fue por etapas.

Llegado el 2008, a través de la ley 26.425 se dispone unificar el sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones(SIJP) en un único Régimen Previsional Publico denominado "Sistema Integrado Previsional Argentino" (SIPA) financiado a través de un sistema solidario de reparto asistido, en ese mismo año, se dicta la ley 26.417 donde se fijan las pautas de movilidad semestral de las prestaciones del SIPA, tomando en cuenta los recursos tributarios por beneficio y la variación del índice Nivel General de Remuneraciones.

Los afiliados que pasen al régimen de reparto seguirán cotizando su cuenta de capitalización individual hasta el momento de la jubilación, mientras que, los que están en edad de jubilarse si no superan un porcentaje de los montos serán pasados en forma automática.

La política previsional durante la primera década del 2010 ha experimentado diversas etapas sucesivas de reformas y han incluidos una primera fase que engloba reformas no estructurales que desembocan en una reforma estructural que elimino el régimen de capitalización individual. Históricamente la cuestión de los adultos mayores fue un tema

muy sensible, por esto se diferenciaron tres momentos, el primero, se abordaron temas parciales con reformas no estructurales y finalmente una reforma hacia la re- estatización del Sistema Previsional, el segundo, que se ha desandado gran parte de las reformas anteriores y el tercero, a partir de la centralidad de las políticas de niñez, vivienda y educación empezaron a atender las agencias de Seguridad Social.

Uno de los cambios importantes es que el poder ejecutivo firmo el decreto 1934/2002 designando una comisión especial para la reforma del régimen previsional, la tarea es definir lineamientos para aportar a las discusiones con los sectores interesados y analizar en profundidad el Sistema Previsional instaurado con la reforma del 1994.

2.5 CAPACIDAD FINANCIERA

En el caso de Argentina es sumamente complejo de evaluar la sustentabilidad del sistema vigente debido a la incertidumbre de los escenarios macroeconómicos y también, de lo que resulta de la dinámica previsional y de posibles modificaciones en el funcionamiento del sistema de pensiones actuales.

Uno de los momentos es cuando se da a conocer la rentabilidad mensual del fondo en la determinación del monto de las jubilaciones. Las AFJP Argentinas presentaron problemas para su financiamiento en los primeros años de ganancias extraordinarias., con la crisis del 2001 por decreto de necesidad y urgencia se elimina la obligatoriedad del 11% que sí, siguió rigiendo para los afiliados del régimen de reparto, de esa forma desde el 2001 hasta el 2007 rigió ese aporte diferencial que graba en mayor proporción los salarios de los aportantes al sistema público, donde se genera incentivos negativos. Otro factor que debilito la rentabilidad de los fondos de jubilaciones y pensiones fueron los shocks de la crisis financiera, y la restricciones por parte del gobierno a la libertad de inversión, lo que ocasiono a las AFJP trasladar a los mercados financieros internacionales la totalidad de sus fondos para pasarlos al mercado de títulos de deuda, por tal motivo se plantea la necesidad de lograr el autofinanciamiento de los sistemas previsionales y que sean sostenidos con el producido por los aportes personales. Es claro que algunos de estos objetos de la Seguridad social

podrían tener conflicto, es el caso de que puede resultar imposible financiar prestaciones previsionales que cubra a todos los trabajadores y evitar situaciones de pobreza en las familias.

A nivel del financiamiento las medidas de Capitalización y reparto son la reimplantación del aporte individual del 11% para el régimen de capitalización y la libertad de elección del cual desea estar afiliado.

Incluida la Seguridad Social en La Administración Pública, se producen gastos que derivan de: prestaciones previsionales (jubilación- retenciones-pensiones), transferencias a las provincias de los impuestos asignados al financiamiento de la previsión social, para esto hay que considerar que la Seguridad Social representa entre un 40% al 41% del Presupuesto de la APN, este porcentaje se puede explicar en dos periodos:

- 95-2005 Tendencia en baja en la participación de la Seguridad Social en el gasto APN.
- 2006-2017 Tendencia en alza de la participación de dicha función del gasto.

3. DIAGNOSTICO

3.1 INTRODUCCION

A fin de comprender los aportes al Personal Civil en los Organismos desconcentrados, y como éstos se incorporan en el sistema, así como también en el Personal que se encuentran en otras áreas de la Armada (Hoteles), se observan las distintas situaciones y complejidades en que recae dicho problema a tratar. Por un lado, la situación del Personal Civil con respecto a sus aportes jubilatorios, en especial “Docentes” y, por otro lado, al Personal donde su labor lo realiza en Hoteles, y observar en este aspecto cómo impacta en sus haberes jubilatorios a futuros.

Como primera medida debemos considerar, que el problema radica en base a como fue omitida la alícuota diferencial de los aportes del 2% por sobre el porcentaje vigente de acuerdo con la Ley 24.241 que se debían aplicar a los Docentes conforme al decreto 137/05 y 160/05, es decir, lo que nos interesa recalcar son los aportes jubilatorios que se generan todos los meses y que luego son trasladados al organismos de Seguridad Social, para tal situación, es necesario realizar procedimientos y determinar si hay que generar ajustes al momento de retener dichos aportes, ya que puede suceder que se estén omitiendo parte de ellos y esto genere una diferencia en menos en los valores cuantitativamente ingresados para no llegar a errores que perjudiquen a los Docentes.

Por otro lado, se encuentra el tema a tratar del Relevamiento del Personal Eventual en los Hoteles, donde se observan inconsistencias de aportes en los días por estar expuestos en forma incorrecta en el Organismo de Afip y Seguridad Social en relación a la fecha de ingreso del empleado y lo que declara el empleador, a raíz de esta situación se produce como consecuencia desigualdades que se ven afectadas en el alta y baja en el Sistema Registral, donde se visualizan conceptos no remunerativos mayores al imponible, tal diferencia en montos se determina por una fecha cuando en realidad es otra, dicha inconsistencia se produce en las fechas de ingreso por el cual el personal no se estaría visualizando en la Afip

y por consiguiente en ANSSES, para poder realizar una modificación correcta y que se refleje en los organismos se debe realizar un relevamiento general en toda la nómina para lograr adquirir la cantidad exacta del personal a rectificar.

3.2 EVOLUCION DE APORTES

3.2.1 PERIODOS PREVIOS AL 2005

La historia del Sistema Previsional Argentino se denota muy compleja, la cobertura de los asalariados activos se expande por medio del sistema fundamentado en la caja previsionales diferenciadas, además, con la sanción de la Ley 14.370, el sistema de reparto se adhiere como principio organizativo de cajas previsionales. A partir de la década del 2000, se presenta un cambio acelerado y radical en el Sistema Previsional, por lo que este cambio, conlleva a las re-reformas a favor de un sistema de protección social estatal donde se visualizan fuertes incentivos electorales, y por otro lado, porque las instituciones que fueron creadas durante la reforma estructural de los '90 presentan un bajo grado de institucionalización por su corta vida y la inestabilidad.

Estas reformas previsionales afectan directamente al Presupuesto Público, al sistema de Seguridad Social, y a la forma en que se financian los gastos y se utilizan los recursos de este sistema debido a la envergadura de los fondos involucrados y la manera en que los gobiernos pueden disponer de ellos, adicionalmente, la misma en cierta medida puede afectar la macroeconomía complicando las finanzas públicas.

Por medio del Decreto 2284/91 Capitulo VI, en Noviembre del 1991, se crea El Sistema Único de Seguridad Social, conocido en ese momento como "SUSS", con el propósito de unificar el régimen de recaudación de los aportes incluida las contribuciones sobre las remuneraciones, por lo que además, se adicionan las Contribuciones Unificadas de Seguridad Social (C.U.S.S), para ese entonces el Sistema de Seguridad Social se financiaba con aportes y contribuciones sobre los sueldos, los cuales se recaudaban por los distintos

organismos, entendiendo que originaban un encarecimiento en el costo tanto público como privado para su recaudación.

El nuevo sistema implica modificar las diversas instituciones involucradas en la prestación de los servicios sociales para los cuales fueron creadas, el SUSS tomo a su cargo las funciones que competían las cajas de subsidios en sus diferentes ramas, entre otras, se encuentran la de actividades marítimas fluviales y de la industria naval, como también el Instituto Nacional de Previsión Social.

Al momento de su creación, se encuentran las alícuotas que correspondían a sus múltiples componentes:

- Régimen de Jubilaciones y pensiones (S.I.J.P), consistía en el aporte personal de trabajadores en relación de dependencia del ONCE (11%), donde la Contribución a cargo del empleador es del dieciséis (16%), esto se determinaba por la ley 24.241 en su artículo 11.
- En el caso del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (I.N.S.S.J.P), el aporte personal consistente en el tres por ciento (3%), de la remuneración, conforme a las disposiciones de la ley 24241 y la contribución de los empleados consiste en el dos por ciento (2%) de las remuneraciones, que deban abonar a sus trabajadores, según lo dispuesto por la ley 19032, artículo 8.
- Para el régimen Nacional de Obras sociales y Administración Nacional del Seguro de Salud (A.N.S.S.A.L): El sistema se financiaba con una contribución a cargo del empleador equivalente al seis por ciento (6%) de la remuneración de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia y un aporte a cargo de los trabajadores del tres por ciento (3%) de su remuneración, además, por cada persona a cargo del empleado, éste aporta el uno y medio por ciento (1,5%) de la remuneración.

Para junio '92, se remite al congreso un proyecto de reforma del Sistema Previsional, proponiendo un sistema mixto basado en un régimen público de reparto y otro de capitalización individual, por un lado, el Estado otorgaría una prestación básica, esta es la misma para los que acrediten 30 años o más de aportes al Sistema Previsional, mientras que el Sistema de Capitalización brindaría una prestación adicional fruto de los aportes capitalizados en forma individual, donde los menores de 45 años serían trasladados al Sistema de Capitalización y se desconocerían sus aportes previos al Sistema Estatal, la combinación existente entre Sistema Público y Privado en los que el gobierno exigía a los trabajadores a invertir en fondos de pensión privada al mismo momento que dejaban de hacerlo en el sistema público, y como consecuencia se gestaría el problema de transición, por lo que los aportes de trabajadores activos donde se financiaban las prestaciones de jubilados y pensionados públicos son destinados al Sistema de Capitalización por lo que el sistema público entra en desfinanciamiento.

Para el mes de agosto del mismo año se presenta una versión de la reforma donde la edad de corte de 45 años es eliminada y todos pasan a forma parte del Sistema de Capitalización y reconocer los aportes previos a la reforma que son brindados a partir de una nueva prestación Estatal, el reconocimiento a los aportes previos a los menores de 45 años, la existencia de una AFJP publica y de corte sindical, el sistema tiende a un sistema mixto por lo que pasaba a ser múltiple con actores mixto, privados, estatales y sindicales, con esto el gobierno deja de recibir aportes, y genera un mayor costo en gastos previsionales a corto plazo.

Tal reforma previsional es un modo también, de controlar los gastos en las provincias evitando entrar los recursos previsionales a las rentas generales ya que las provincias lo gastaran automáticamente.

Como se observa en el cuadro 1, la conformación del Sistema Único de Seguridad Social

APORTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL		
S.I.J. P	11,00 %	
I.N.S.SJ. P	3,00 %	
ADMINISTRACION NACIONAL DEL SEGURO DE SALUD	0,30 %	0,45 %
APORTES A LA OBRA SOCIAL		
	2,70 %	2,55 % (1)

(1) Obras sociales del personal de dirección y de las Asociaciones Profesionales de Empresarios.

Fuente: Elaboración propia basado de datos que surgen del libro “Sistema Único de la Seguridad Social- Aportes y Contribuciones, evolución de alícuotas- Morrone Fernando Luis.

Para poder llegar a acordar este porcentaje del 11%, fue necesario definir una escala de incremento del aporte al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en el régimen de capitalización, para ello, se estableció el Decreto 2203/02, el primero de ellos por medio del artículo 1, donde se prorrogó la disminución del aporte personal a través de otro decreto 1387/01 en su artículo 15, este mismo en su artículo 2 dispone que las alícuotas que correspondían al Sistema de Jubilación y Pensión se incrementen en un dos por ciento(2%), aplicándose en consecuencia al siete por ciento(7%), y que a partir de julio correspondería el nueve por ciento(9%), ya para octubre del 2003, se establece por el once por ciento(11%), donde iguala al sistema de Reparto.

Por consiguiente, se detalla dicho incremento progresivo de aportes al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) correspondiente a los empleados en relación de dependencia afiliados al Régimen de Capitalización.

Como se observa en el cuadro 2. Escala de Aportes al SIJP- Régimen de Capitalización

DESDE 03/2003- 06/2003	7% (SIETE POR CIENTO)
DESDE 07/2003- 09/2003	9% (NUEVE POR CIENTO)
DESDE 10/2003	11% (ONCE POR CIENTO)

Fuente: Elaboración propia basado de datos que surgen del libro “Sistema Único de la Seguridad Social- Aportes y Contribuciones, evolución de alícuotas- Morrone Fernando Luis.

Con respecto al Decreto N°390/03, este incremento de aportes al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) establecido por el decreto N° 2203/03, manteniéndose el 7% (siete por ciento) hasta junio del 2004, y estableciendo que se aplicara el 9% (nueve por ciento) desde julio del 2004 y el 11% (once por ciento) a partir de octubre del 2004.

3.2.2 PERIODOS POSTERIORES AL 2005

Luego del 2005, se observa un cambio en las reformas de las políticas públicas, más específico en la “dirección”, en este caso, el gobierno introduce nueva legislación previsional, por un lado, se apunta a incorporar un número de trabajadores desempleados que llegaban con los años de aportes para una jubilación pero no, a la edad jubilatoria mínima que se necesita, la ley de retiro anticipado reduce dicho problema de los desempleados mayores de 60 años para los hombres y 55 años en el caso de las mujeres.

La segunda reforma, ya para el año 2007, donde la opción del sistema de reparto y el de capitalización fue efectuada en un contexto de año electoral, se logra sancionar la modificación sobre la opcionalidad de la ley 24. 241, dicha ley establece que el que no se decida por un sistema en un lapso determinado pasa en forma automática al Sistema de Capitalización.

Para el 2008, se presenta el proyecto de ley donde se propone unificar el Sistema Previsional en uno público eliminando el componente de capitalización, donde dicho proyecto fue aprobado con mayoría.

En relación con las AFJP, luego de la reforma del 2007, la rentabilidad se vio perjudicada debido a la disminución de comisiones y, a la importante pérdida de afiliados que optaron por el Sistema Público.

Dicha reforma estructural que se crea a partir del 2005, modifica el componente privado, intentando dar mayor peso al factor público por lo que se buscó reforzar dicho elemento y debilitar el sistema privado, en ese mismo año, se implementan nuevos Decretos(137/05 y 160/05) que se aplica el Régimen Previsional Especial para el Personal Docente de nivel inicial, primario, medio técnico, y superior no universitario de establecimientos públicos o privados y para investigadores científicos y tecnológicos, encuadrados en la ley N° 22.929, establecido por la ley 24.016.

En su Decreto 137/05, Artículo 1° - “...*Los Docentes enunciados en el artículo 1 de la ley 24.016 de conformidad con lo dispuesto en su artículo 8°, deberán aportar una alícuota diferencial del dos por ciento (2%) por sobre el porcentaje vigente de acuerdo con el sistema integrado de jubilaciones y pensiones- ley 24.241. Este aporte se aplicará a partir de las remuneraciones que se devenguen por el mes de mayo del 2005...*”

En su Artículo 2°. Se crea el suplemento” ... *Régimen Especial para Docentes.*” a fin de abonar para sus beneficiarios la diferencia entre el monto de haber otorgado en el marco de la ley 24.241 y el porcentaje establecido en el art. 4° de la ley 24016, para aplicarlo se deberá considerar los requisitos de edad y años de servicios exigidos en el artículo 3° de esta última...”

Decreto N° 160/05, establece:

“...*Artículo 1°- Los investigadores científicos y tecnológicos a que se refiere la Ley N° 22.929 y sus modificatorias, deberán aportar una alícuota diferencial del dos por ciento*

(2%) por sobre el porcentaje vigente de acuerdo con el sistema integrado de Jubilaciones y Pensiones- Ley N° 24.241 y sus modificatorias. Este aporte se aplicará a partir de las remuneraciones que se devenguen por el mes de mayo del 2005...”

Para el año 2007, se produce un quiebre y se modifica la naturaleza del régimen, se elimina el componente privado y se vuelve al sistema público de reparto.

**CUADRO COMPARATIVO DE REFORMA PREVISIONAL ANTERIOR Y
POSTERIOR AL 2005**

<i>PERIODO</i>	<i>PROYECTO</i>	<i>MODIFICACIONES</i>	<i>LEYES</i>
<i>1989-1994</i>	<i>Reforma Sistema Previsional</i>	<i>Si</i>	<i>24.241</i>
<i>2003-2007</i>	<i>Retiro anticipado</i>	<i>Observada Parcialmente</i>	<i>25.994</i>
<i>2003-2007</i>	<i>Opcionalidad</i>	<i>Si</i>	<i>26.222</i>
<i>A partir del 2007</i>	<i>SIPA</i>	<i>SI</i>	<i>26.425</i>

Fuente: Elaboración Propia basado de datos que surgen de la Tesis “Reforma Previsional Argentina-Torcuato Di Tella Universidad”.

Durante el año 2008 se genera un nuevo planteamiento en el tema Previsional, tal exposición se ve reflejada a comienzos del 2009 cuyo propósito es eliminar las cuentas individuales, el motivo, es el carente desempeño de éstas, mientras se protege a jubilados y trabajadores, se refuerza las políticas de inclusión previsional y la recuperación de haberes jubilatorios.

La reforma previsional tuvo el impacto con la ley 26425, ANSSES disfruta de autonomía financiera y económica, supervisado por la comisión bicameral de control de fondos de Seguridad Social, con esto lo que se busca es que los representantes del pueblo y provincias

tengan un rol activo en los cuidados de fondos ya que estos pertenecen al estado, a los habitantes y no al estado nacional. Este Sistema Previsional se basa en el principio de solidaridad.

Al momento de sancionarse dicha ley las AFJP se eliminaron como Persona Jurídica, en definitiva con el nuevo sistema normativo el Estado es quien administra los fondos y otorga beneficios de todos los jubilados y pensionados, recuperando el rol que había tenido antes de la reforma hacia un sistema de capitalización, al momento de sancionarse esta ley los que perciban su jubilación pasan a percibir la totalidad de su ingreso por el régimen público, la diferencia entre ambos régimen es el cálculo de las prestaciones . Las cuentas individuales establecen una relación entre el monto total del fondo del afiliado y la expectativa de vida del país en el momento del retiro., mientras que la base al promedio actualizado es de 120 remuneraciones, es decir, los 10 años anteriores al retiro, pero además el haber inicial se multiplica por la cantidad de años de aportes.

En relación con los montos por cobrar lo que se recauda es el más alto que se haya percibido en enero y septiembre de 2008, por lo que el retiro programado y la cantidad de cuotas q percibe el afiliado tiene un importe distinto en función de los resultados positivos o negativos que tiene el saldo de la cuenta de capitalización individual por las inversiones.

Otra perspectiva que considerar, son las cuentas individuales que dejan de ser ahorros en caso de que el titular no tenga derechos habientes de pensión x fallecimiento, al mismo tiempo que se elimina la posibilidad de gozar del fondo al cumplir la edad de retiro, pero no se reúnen los años de cotizaciones para acceder a la jubilación ordinaria de capitalización.

Al transitar la política de estatización del sistema jubilatorio, encontramos que los lineamientos de la política previsional se cambian en base a los hechos, dichas políticas previsionales entre los periodos 2003-2010 se puede advertir características en los procesos hechos en cada etapa, las reformas de seguridad social marcan un cambio gradual para luego constituir un cambio en la matriz de la seguridad social, tal sucesión de reformas engloba:

- Recuperación del poder adquisitivo de haberes previsionales,
- Ampliación de cobertura pasiva,
- correcciones y alejamiento de cuentas individuales,
- El establecimiento de una fórmula de actualización de haberes,
- Reforma estructural hacia Reparto y, el fin de la expansión de las pensiones.

Asimismo, se puede mencionar como impactaron los aspectos económicos en la Reforma Previsional, éstos se dieron en un contexto de crecimiento económico, pero para el año 2008 donde se llevó a cabo la unificación del sistema SIPA es durante la crisis económica.

El gasto público en Argentina es característico en el periodo, esto crece a partir del 2003 y permite observar una mayor participación del estado en la actividad económica.

Si tenemos en cuenta la Ley 26.222, establece la mejora y el equilibrio del sistema mixto, a la vez que se dan mayores garantías a los afiliados donde la protección social es insuficiente en el pilar público, si tomamos como ejemplo el caso de Chile, el proceso de reforma a los sistemas de pensiones llama la atención por ser modelo sustitutivo y por ser exitoso y longevo en el tiempo, además la crisis financiera internacional del año 2008 fue un punto de inflexión para replantear la sustentabilidad de las cuentas de capitalización individual.

Adicionalmente, la Argentina marca tendencia a nivel global donde se cierra el régimen privado de jubilaciones a partir de la reestatización de fondos de capitalización, lo que implicó reafirmar el nuevo rol de estado, de esta forma se refuerza la protección social a la vejez y se expande la cobertura previsional a través del régimen contributivo, con esto se busca incentivar a la solidaridad a través del aumento a la cobertura de pensiones, adicionalmente se visualiza la equidad de género o la falta de cobertura de la mujer en el Sistema Previsional. ya que para el 2007 al elevarse la cobertura a más del 90% se pone

límites de acceso al beneficio jubilatorio por moratoria, se avanza en reducir la pobreza en adultos mayores a través de aumento de pensiones, al mismo tiempo que se pone un piso de jubilación mínima que garantice un ingreso para la vejez.

El modelo liberal se considera en las primeras reformas realizadas en países donde se desarrolla en forma gradual y se mantiene el pilar de capitalización en el cual no se modifican los extremos para acceder a los beneficios contributivos.

4. PROPUESTA DE INTERVENCION

Contemplando todo lo desplegado, se puede mencionar dos principales problemáticas: Por un lado, la omisión de aplicar en su momento los Decretos 137/05 y 160/05 a todo el Personal Docente, por lo que se considera de suma importancia que se refleje en dichos haberes e impacte en los Sistemas de Organismos de Seguridad Social para que a futuro se evidencie el incremento de ingresos en las jubilaciones y esto genere un acrecentamiento en los importes a cobrar, asimismo, se puede apreciar la falta de interpretación en los decretos que lleva a pasar por alto el porcentaje del 2% que, sumado al 11% (alícuota que se aplica en forma habitual al momento de retener en todos los haberes al Personal Civil), origine un 13% en su totalidad.

Cabe destacar incluso, la relevancia de aplicar tales Decretos (137/05- 160/05), teniendo en cuenta que, éstos reflejen en sus haberes en un primer momento un descuento mayor al debido, pero a futuro impacte un ingreso superior en sus bolsillos.

Por otro lado, nos referimos al Personal Eventual de Hoteles en Temporada Alta, cuando en sus ingresos, el alta no se refleja en la fecha en la que debería corresponder y al finalizar la temporada no se muestra la baja en forma exacta, esto hace que en el Sistema Registral el impacto de fechas no sea la adecuada y genere desfasajes en forma cualitativa, la envergadura se considera no solo que el Empleador lo registre en forma prolija sino también, que tales inscripciones se vean reflejados en forma adecuada en los Organismos externos, y no genere controversias al momento de jubilarse.

Por la dimensión que se apuntó a este trabajo, hemos expuesto el alcance que representan en el caso de Docentes los Decretos 137/05-160/05, como, además, la forma de reflejar sus retenciones de aportes al Personal Temporal en los Hoteles, al mismo tiempo, manifestar la manera en que los aportes jubilatorios cubren una amplia visión en el Personal Civil, donde la normativa en la cual se basa se considera intrincada y los procesos para aplicar tales decretos son notorios.

Conforme a lo antes comentado, es necesario una breve visualización para poder aclarar los objetivos planteados.

Por lo que, en los Aportes Jubilatorios a Docentes, el incremento del adicional que se debe realizar no se visualiza en los fondos jubilatorios que luego generaron cuestiones judiciales, para que esto no suceda, es considerable disponer un método para que, las sumas adicionales(2%), formen parte del básico y evitar de esta forma, juicios al Estado que perjudiquen la situación del Personal Civil, para ello se debe fijar ajustes en las nóminas solicitadas por periodos, generando de este modo, una actualización en los aportes de los Docentes que impactara con un mejor ingreso a futuro.

De igual manera, ocurre con el Personal Temporario en los Hoteles, rectificar en la nómina por periodos, donde dichos montos van a surgir de las diferencias entre la rectificativa original y la rectificativa 1, producirá que las remuneraciones del personal Eventual impacte correctamente en tales nominas, como también, poder reflejar en el Sistema Registral el alta real del Personal Eventual como su fecha de baja, dando lugar a que el personal mencionado se incluya en forma correcta en la nómina del Empleador.

Para que esta situación se efectúe, es bueno contemplar:

- las Capacitaciones al personal encargado del sector para así, tener herramientas y dar solución a los problemas que se presenten ya que de ambas formas nos ratifica que los requisitos se cumplan en la normativa de materia previsional.
- Que el Personal identifique las faltas al momento de realizar las verificaciones necesarias.
- Implementar los mencionados decretos para una mejor facilidad en el procedimiento de verificación y maximizar de esa forma la jubilación de Personal Docente.

Conforme a los objetivos expuestos en este trabajo en relación con mejorar la manera de aplicar los aportes adicionales como, además, realizar una visualización correcta de fechas en los sistemas internos como externo, se producen propuestas que se comienzan a desarrollar en dichos sectores del Organismo. Seguidamente se describirán varios planteamientos en relación con la operatoria para llevar a cabo una forma correcta de aplicar las alícuotas adicionales en los Aportes Jubilatorios de Docentes y, además, que se visualicen los datos correctos en el sistema para el Personal Temporario.

Como primera medida nos remitiremos a la presentación de los decretos 137/05 y 160/05 por parte de responsables de Organismos Externos (AFIP). A partir de la promulgación de tales decretos, los Inspectores de AFIP, exigían que al Personal Civil Docente se le rectifique el porcentaje del 2% que correspondía para que estos impacten no solo en sus haberes sino, además, en el Sistema de AFIP y por consiguiente ANSSES para generar de esa forma, una retención correcta, en virtud de ello, es importante que la normativa homogeneice plazos en la presentación al momento de generar el porcentaje en los aportes jubilatorios.

El mecanismo para aplicar dicho porcentaje se comenzó a realizar hace varios años, pero debido a que en ese momento no consideraban relevante esa proporción, no fue tomada en cuenta, luego de años más tarde y al momento de jubilarse el Personal Docente, detectaron una diferencia en el importe a cobrar en su jubilación, por lo que decidieron tomar acción al respecto y evitar intimaciones por medio de oficio donde se solicitaba reflejar los montos reales.

Para que en el sistema de Afip y Seguridad Social impacte en forma acertada la diferencia y como resultante también se visualice en las nóminas del Personal, se requiere un respaldo por la normativa vigente, y se concluye la obligatoriedad que da lugar a que tales alícuotas sean incorporadas a sus haberes por todo el tiempo en que el personal se encontró en actividad, originando de este modo transparentar el proceso de incorporación de alícuotas faltantes a los aportes jubilatorios.

A fin de que el trabajo a emprender sea prolijo y correcto se decide que el organismo externo (AFIP) brinde información completa y detallada de la forma en que se van a regularizar los aportes pendientes, por lo cual consideran que en formato Excel se detalle todo el personal a corregir la situación que se encuentra desfasada, como así también visualizar que los mismo se encuentren dentro de los Decretos 137/05 y 160/05.

Lo que establece la Ley de Docente 24.016, es lo siguiente:

Artículo 3 inc. A “... Las medidas de aplicación del Régimen Previsional Especial son establecidas por la ley 24.016. A partir de la entrada en vigor del Libro I del SIJP, dejaron de efectuarse cotizaciones al régimen especial y de otorgarse prestaciones previsionales, se determinó de vital importancia adoptar las disposiciones pertinentes donde el fin es aplicar los procedimientos, valorando las modificaciones que se van a producir en el sistema nacional de previsión, dicho suplemento creado es necesario para cumplir con el porcentaje de haber jubilatorio fijado en la ley...”

Inc. B: “...Es considerable destacar que dicha alícuota adicional refiere a que el personal Docente para tener derecho al haber de la jubilación ordinario debe reunir los requisitos de la edad de 60 años para los hombres y 57 años para las mujeres con edad cumplida como, además, acreditar 25 años de servicio, de los cuales 10 años frente a alumnos, como mínimo, sean continuos o discontinuos...”

Art. 4: “...Es considerable mencionar que el haber jubilatorio será reajustado de inmediato en la medida que se modifiquen los sueldos del personal en actividad...”

Además de los Docentes, similar procedimiento se implementa con el Personal Eventual en los Hoteles, donde se exige que estos sean declarados correctamente, por la falta de conocimiento y de no reflejar en tiempo y forma las altas y bajas del Personal Temporario, se debió realizar al mismo tiempo con Afip, los procedimientos necesarios para llevar a cabo la visualización de los mismos y generar en las nóminas como en el Sistema Registral el impacto adecuado de las fechas reales en las cuales prestaron servicio al Hotel.

Es considerable tener en cuenta lo relacionado con la normativa vigente dentro del organismo, como se expuso anteriormente y si se llegó a interpretar en forma correcta, para ello se debió realizar un relevamiento exhaustivo de la información proporcionada en ese momento en los plazos pertinentes al que se debe analizar, se coteja las fechas de ingreso y si en los mismos se visualizaba el registro de egreso, para que de esa forma se pudiera determinar el tiempo trabajado y precisar el registro en que el empleado tuvo la baja.

Es así, como se llegó a una forma de trabajo genuino que refleje en las nóminas a rectificar como en el Sistema Registral, las fechas correctas de cada empleado del Hotel, y que luego con los nuevos ingresos del personal se visualice las altas y bajas en forma correcta independientemente que los mismos trabajen en forma continua o discontinua en la Temporada o fuera de ella.

Por considerarse un tema delicado, es apreciable recomendar al área en la cual se constatan los Aportes y Jubilaciones, expedir un Manual de procedimientos y capacitaciones necesarias, donde se debe establecer contenidos mínimos que orienten al personal que realiza el trabajo en su conjunto, para ello, mencionaremos los puntos fundamentales que deberá contener dicho Manual propuesto a fin de cumplir con los objetivos sugeridos.

A. El Reglamento deberá contener requisitos necesarios para que sirva de guía al momento de encontrarse en una situación dudosa cuando se genere una alícuota en la cual no fue aplicada hasta ese momento, con esto se debe contemplar que se cumplan los decretos, resoluciones y normativas vigente en materia previsional.

B. En dicho Manual debe reflejarse:

- Los datos obligatorios del Organismo al cual se va a generar las retenciones,
- Datos del personal al cual se le realizara las retenciones,
- El destino de éste,
- Las fechas de ingreso y egreso al Organismo,
- Remuneración Bruta que posee,

- Observar si posee una o más Matriculas de Revista en caso de ser Docente.
- Alícuota a retener de acuerdo con las Normas y/o Decretos establecidos.

C. Considerar las áreas de sectores internos para dar intervención al momento de realizar la ejecución del Formulario 931, con el fin de reforzar los controles donde pueda reflejar una mirada objetiva en dicho procedimiento antes de ser remitido al Organismo de Externo.

Observar estos procesos dan lugar a que las formas de llevar a cabo las ejecuciones sean las correctas y no generar en los organismos un rechazo mensual que implique pérdida de tiempo si se tiene que volver a generar.

D. Para unificar criterios entre los sectores interno y el sector en el cual se realizan las verificaciones de Aportes, se establecen plazos para la entrega de la documentación, dicho periodo se considera como mínimo una semana antes de finalizar el mes a fin de realizar una observación imparcial en los formularios y contemplar de esta manera que los importes generados por el departamento coincidan con los del sector interno que ejecuta dicho registro.

5. CONCLUSIONES

Se puede observar como primera medida, el principio de estos cambios que surgieron con la deficiencia en la prestación de los servicios en la Administración Pública, por esta situación las instituciones decidieron hacer un cambio radical, lo que posibilita a demostrar que nos acercamos a un paradigma de la “Nueva Gestión Pública” donde la misma presenta ser eficiente, eficaz, descentralizada y transparente, con un sistema de control en dicha Administración.

Podemos recordar, además, como fueron modificándose las alícuotas de los Aportes Jubilatorios en el Personal Civil, como el Sistema de Jubilaciones y Pensiones fue adoptando los cambios que se presentaban en su momento, como se generaron las reducciones e incrementos en las alícuotas de acuerdo con las normas, resoluciones y decretos que se presentaban.

Estas modificaciones de alícuotas y cambios en las reformas fueron el producto de una serie de situaciones que se generaron entre los años '90 y '94, debemos considerar que durante la crisis de financiamiento se manifestó pasar de un Sistema de Reparto a un Sistema de Capitalización, ya para el año '90 se crea el Instituto Nacional de Previsión Social, en ellas se incluyen las ex cajas previsionales. En el '91, dicho Instituto se desvanece y las funciones quedan a cargo de ANSSES, en el cual, se lo considera un único gestor del hoy llamado SIPA, Asignaciones Familiares y Seguro de Desempleo. En el año '92, se manifiesta un acuerdo entre el gobierno nacional y las provincias que implica reformar el sistema previsional social. En el año '94, se sanciona la Ley 24.241, en ella se crea el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), por lo que se concede la coexistencia de dos esquemas el llamado régimen de reparto y el Régimen de Capitalización, ambas medidas reimplantan el aporte individual del 11% para el Régimen de Capitalización. En el año '94, la edad mínima requerida para jubilarse asciende a 5 años más para mujeres que contaban con 55 años y 60 años para los hombres,

Por lo precitado, hacemos mención que las alícuotas fueron convirtiéndose en forma gradual con el transcurso de los años, en principio se habló de una reducción, donde del 16% paso al 10 %, tiempo más tarde se realiza un incremento comenzando con el 2%, luego paso a un 7%, cambiando a un 9% y finalizando con un 11%.

En el 2008 con la Ley 26.425, se unifica el SIJP en un único Régimen Previsional denominado SIPA.

Contar con una normativa adecuada es relevante para que los objetivos que se plantean sean considerados al momento de ejecutar el trabajo, de igual manera, es contemplar que el proceso en que se realiza muestre características de un buen control interno al momento de desempeñar la función asignada, por dicha situación se considera imprescindible obtener la documentación respaldatorio que avala la información presentada al organismo externo, ya que esto hace que se brinde objetividad en el trabajo.

Si tomamos en consideración los objetivos que se propusieron al inicio de este trabajo, se manifiesta que es esencial contar con normativa genuina, donde se marquen los plazos y criterios determinados, como así también, se indiquen las pautas para tener en cuenta al tiempo que se efectúa el trabajo.

Para que esto se lleve a cabo es imprescindible que se emplee las colaboraciones y el conocimiento en el nivel jerárquico superior como en el Personal Profesional y Administrativo que son los responsables de ejercer la tarea diaria. De esta forma para implementar la nueva regulación se considera de importancia vital que los intervinientes se preparen para que de esta manera el reglamento que se aplique se realice de forma exitosa.

Como resultado de esta propuesta hace que nos acerquemos al Paradigma de “Nueva Gestión Publica”, por lo que, la información aportada establece que los procesos sean transparentes.

Podemos destacar que los Decretos 137/05 y 160/05 aún continúan vigentes a la fecha.

6- Referencias bibliográficas

Se destacan para este trabajo las siguientes Bibliografías consultadas y Citadas:

- Agreda Bootina- Beleza Diabanza Isabel-Bermudez Silva Edith- Administración Publica- Paradigma de hoy y de Siempre.
- Aguilar Villanueva Luis- Gobernanza y Gestión Publica
- Biblioteca de la FCE- Tesis- Historias Laborables y Frecuencia de Aportes al Sistema de Seguridad Social- serie de Publicaciones de la Secretaría de Seguridad Social.
- Cardozo Nelson- Reforma Previsional en Argentina (2003- 2010). Cambios en la Seguridad Social, problemas Trayectoria (Maestría en Administración Pública).
- Gaya Raúl- Carpenter Sergio- Martínez Carlos. Evolución y Financiamiento de la Previsión social en Argentina.
- Grushka- Perspectiva del SIPA de ANSSES, año 2015-2050.
- Martines Illanes Sandra- R. Pinto Ortiz Tamara- Salcedo Elio Noe- Ríos Lucy. Reseña Histórica del Sistema Previsional Argentino.
- Morrone Fernando- Sistema Único de Seguridad Socia-Aportes y Contribuciones.
- Oszlak Oscar- Una década de reforma estatal en Argentina.
- Oszlak Oscar- Gobierno Abierto: Hacia un nuevo Paradigma de Gestión Pública.
- Permuy Juan José y Vicente Hernán- Contabilidad del Sector Publico
- Suarez Rodríguez Patricia- Normativa de Seguridad Social, evolución financiera de ANSSES y necesidad de recursos del Tesoro Nacional.
- Torres Minoldo Sol María- Previsión social Contributiva como un Paradigma en crisis
- Universidad Torcuato Di Tella- Reformas Previsional Argentina (1991- 2008)-.

Legislación Consultada y Citada

- Ley 1.420/1884- Ley de Educación Común.
- Ley 14.370/54- Nuevo régimen de Jubilación.

Ley 19.032- Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilaciones y Pensiones- creación

Ley 4.349/04- Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles.

Ley 9.653/1915- Ley de Jubilaciones y Pensiones de Trabajadores Ferroviarios.

Ley 24.241- Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

Ley 24.016- Ley de Docentes

Ley 24.156- Ley de Administración Financiera y Sistema de Control.

Ley 25.994/04- Jubilaciones y Pensiones- Prestación Previsional Anticipada.

Ley 26.417/08- Prestaciones Previsionales

Ley 26.425- Sistema Integrado Previsional Argentino- Régimen Previsional Publico-
Unificación.

Ley 26.222/07- Modificación del SIJP

Decretos 137/05- Docentes- Régimen Previsional Especial.

Decreto 160/05- Investigadores Científicos y Tecnológicos- régimen Previsional y Especial-
suplemento.

Decreto 1934/02- Comisión Especial para Reformar el Régimen Previsional.

Decreto 2196/86- Jubilaciones y Pensiones- Estado de Emergencia económica.

Decreto 2203/02- SIJP- Reducción de Aportes.

Decreto 2284/91- Capítulo VI- Creación del SUSS (Sistema único de Seguridad Social)

Decreto 2741/91- Administración Nacional de la Seguridad Social- Creación.



Solicitud de evaluación de TRABAJO FINAL DE ESPECIALIZACIÓN (TFE)		Código de la Especialización
Nombre y apellido del alumno Myriam Vanesa Brito		Tipo y N° de documento de identidad DNI 24.870.623
Año de ingreso a la Especialización – Ciclo- 2021	Fecha de aprobación del TFE en el Taller	
Título del Trabajo Final “SEGURIDAD SOCIAL- RETENCION DE APORTES AL PERSONAL CIVIL EN ORGANISMOS DESCONCENTRADOS”		
Solicitud del docente a cargo del Taller Firma del docente Aclaración..... Lugar y fecha.....		
Datos de contacto del Tutor		
Correo electrónico	Teléfonos	
Se adjunta a este formulario: <ul style="list-style-type: none">• Trabajo Final de Especialización impreso (indicar cantidad de copias presentadas)• CD con archivo del Trabajo Final en formato digital (versión Word y PDF)• Certificado analítico		
Fecha	Firma del alumno	