



MERCADO COMÚN DEL SUR MERCOSUR

GRUPO DE MONITOREO MACROECONÓMICO



DIAGNÓSTICO DE LOS SISTEMAS PREVISIONALES EN LOS PAÍSES DEL MERCOSUR

PRESIDENCIA *PRO TEMPORE* DE BRASIL



Grupo de Monitoreo Macroeconómico del Mercosur GMM Comisión de Diálogo Macroeconómico – CDM

SOSTENIBILIDAD DE LA DEUDA PÚBLICA Estudio GMM 2/2019

Índice

1. Introducción	4
2. Diagnóstico de la estructura actual	6
Argentina	Erro! Indicador não definido.
Brasil	10
Paraguay	16
Uruguay	22
Bolivia	26
3. Cambios recientes en el Sistema Previsional.	32
Argentina	32
Brasil	33
Paraguay	40
Uruguay	42
Bolivia	53
4. Sostenibilidad del Sistema Previsional y Proyecciones	54
Argentina	54
Brasil	58
Paraguay	61
Uruguay	64
Bolivia	68
5. Posibles Mejoras	69
Argentina	69
Brasil	69
Paraguay	70
Uruguay	71
Uruguay – Deuda en 2017	73
6. Analisis Comparativo de los Países de la Región.	74
Argentina	74
Brasil	75
Paraguay	75



1. Introducción	4
2. Diagnóstico de la estructura actual.....	6
Argentina.....	Erro! Indicador não definido.
Brasil.....	10
Paraguay.....	16
Uruguay.....	22
Bolivia.....	26
3. Cambios recientes en el Sistema Previsional.	32
Argentina.....	32
Brasil.....	33
Paraguay.....	40
Uruguay.....	42
Bolivia.....	53
4. Sostenibilidad del Sistema Previsional y Proyecciones.....	54
Argentina.....	54
Brasil.....	58
Paraguay.....	61
Uruguay.....	64
Bolivia.....	68
5. Posibles Mejoras	69
Argentina.....	69
Brasil.....	69
Paraguay.....	70
Uruguay.....	71
Uruguay – Deuda en 2017.....	73
6. Analisis Comparativo de los Países de la Región.	74
Argentina.....	74
Brasil.....	75
Paraguay.....	75
Uruguay.....	76
Paraguay.....	76
7. Conclusión	77
Referencias	Erro! Indicador não definido.



DIAGNÓSTICO DE LOS SISTEMAS PREVISIONALES EN LOS PAÍSES DEL MERCOSUR

1. Introducción

El sistema previsional se encuentra en la agenda de los Gobiernos alrededor del mundo. Los cambios en el mercado de trabajo y el envejecimiento poblacional presentan nuevos desafíos que afectan sus fundamentos y amenazan su sostenibilidad de mediano y largo plazo (OECD, 2019). Los sistemas de pensiones tienen por objetivo central proveer la seguridad de ingresos en la vejez, mientras que minimizan los costos de esta provisión. Las pensiones suavizan el consumo intertemporal, alivian la pobreza y redistribuyen los ingresos (ALTAMIRANO et al, 2018).

De hecho, el pago de pensiones en la vejez es una parte integral del bienestar individual en las sociedades contemporáneas. Las pensiones están destinadas a ofrecer a las personas esta seguridad una vez que ya no puedan más ganarse la vida con su labor. El sector público o el sector privado o ambos pueden proporcionar seguridad económica. Las pensiones podrían ser financiadas por el estado a partir de ingresos generales o gravámenes asignados sobre una base de pago por reparto simple, o podrían financiarse a través de contribuciones individuales y activos acumulados (capitalización). Como señala la OCDE (2018), los pagos de pensiones podrían definirse de acuerdo con una fórmula (beneficio definido) o pueden depender de la cantidad de activos acumulados (contribución definida).

En la práctica, sin embargo, los sistemas previsionales nacionales combinan esquemas de pago por uso y elementos financiados, públicos y privados. Las pensiones públicas han sido típicamente de naturaleza de beneficio definido y financiadas en base de pago por uso. La mayor longevidad y la disminución de la proporción de contribuyentes empleados activamente a beneficiarios jubilados están amenazando la sostenibilidad financiera de los sistemas públicos. Las reformas para garantizar la sostenibilidad fiscal afectan la adecuación de las pensiones que pueden proporcionar.

Ahorrar para la jubilación, como cualquier forma de ahorro para el futuro, implica riesgos. La planificación para la jubilación requiere hacer suposiciones sobre el valor de varios parámetros en el futuro. Estos parámetros incluyen el crecimiento del PIB y la productividad, el empleo, el desempleo, el crecimiento salarial, los salarios reales de carrera, la inflación, el rendimiento de la inversión, las tasas de interés y de descuento, y la esperanza de vida. El futuro es incierto y los supuestos rara vez se materializan exactamente como se esperaba, lo que conlleva riesgos de que los beneficios de pensiones y los activos acumulados sean insuficientes para alcanzar los objetivos de ingresos esperados, o que las promesas no se puedan cumplir. Es necesario tener en cuenta y controlar estos riesgos.

Pocas políticas provocan mayores repercusiones de mediano y largo plazo que las concernientes al funcionamiento de los sistemas de pensiones. Las intensas controversias que suscitan las propuestas de reforma o los nuevos esquemas implantados en algunos países de América Latina obedecen en cierta medida a razones ideológicas, pero principalmente al hecho de que las reformas en favor de un sistema de pensiones sostenible por sí solo, eficiente y al mismo tiempo equitativo es parte de la transformación estructural en que están empeñado, no sin costos, errores y dificultades, la mayoría de los países de la región.

Muchos países en el mundo, incluso en Latino-América, han introducido sistemas de pensiones complementarias o están considerando hacerlo para reducir la presión sobre las finanzas públicas y aumentar el nivel general de beneficios que recibirá los individuos participantes. Típicamente, la provisión complementaria toma la forma de pensiones de aportes definidos y financiados, administrados por instituciones privadas, los llamados fondos de pensiones.

Conforme señalan UTHOFF y SZALACHMAN (1992), en materia de eficiencia, los sistemas de pensiones tienen que satisfacer requisitos que exceden por amplio margen las seguridades de entrega de una pensión satisfactoria a



los actuales cotizantes para cuando pasen ellos a retiro. Se les pide que sean capaces de contribuir al ahorro nacional y de fortalecer los mercados de capitales para movilizar los recursos hacia objetivos que resulten beneficiosos para el desarrollo nacional, en países en los que tradicionalmente el proceso de ahorro e inversión ha acusado agudas precariedades. Pero la necesidad de que el crecimiento económico lleve aparejado dosis cada vez mayores de equidad torna imperioso además que los sistemas de pensiones acojan y entreguen beneficios no sólo a los que tienen alguna capacidad de ahorro, sino también proporcionen una cobertura siquiera mínima a los grupos más pobres, que por tanto tiempo estuvieron marginados de toda protección.

Conforme concluyen ROFMAN y OLIVERI (2011), la calidad de los sistemas previsionales alrededor del mundo es importante y usualmente puede ser evaluada considerando tres dimensiones en particular: cobertura, adecuación de los beneficios y sostenibilidad. La primera dimensión hace referencia a la proporción de adultos pertenecientes a la tercera edad protegidos por los sistemas o, en el caso de ser contributivos, la proporción de jóvenes y adultos contribuyendo a los mismos. La adecuación de los beneficios se relaciona con el nivel de los beneficios, considerando si aquellos que los reciben son capaces de mantener un nivel adecuado de consumo para satisfacer sus necesidades. De resto, la sostenibilidad se refiere a la capacidad del sistema de cumplir con los compromisos financieros asumidos sin generar mayores desajustes en las cuentas fiscales.

Partiendo de la observación de datos empíricos en 18 países de América Latina, incluyendo los países del Mercosur, en un período que se inicia a principios de la década de 1970 en algunos casos y alcanza hasta el año 2010, Rofman y Oliveri lograron calcular los indicadores de cobertura para diferentes sub grupos, donde las principales variables de corte consideradas fueron la edad, sexo, área geográfica de residencia, sector de ocupación (público/privado), nivel educativo alcanzado, rama de actividad de la ocupación, tamaño de la firma y quintiles de ingreso per cápita familiar.¹ Los resultados empíricos de esta investigación proveen una importante cantidad de datos comparables entre los países que permite la formulación de algunos hechos estilizados sobre la cobertura previsional en América Latina, los cuales se afirma a continuación:

- ✓ La cobertura entre los trabajadores activos continúa siendo baja en la mayoría de los países, dado que es inferior al 30% en 8 de los 18 países;
- ✓ Los problemas de cobertura son mayores entre los trabajadores del sector primario y las firmas más pequeñas;
- ✓ La cobertura es mayor entre los ocupados del sector público;
- ✓ Las mujeres generalmente presentan menores tasas de cobertura que los hombres, especialmente entre los adultos mayores;
- ✓ Los trabajadores más pobres tienen poca o nula participación en los sistemas previsionales contributivos, con contadas excepciones;
- ✓ La cobertura de los esquemas contributivos es muy baja en la mayoría de los países de la región, dado que en 5 de los 18 países la cobertura de la tercera edad es menor al 17% a fines de 2010;
- ✓ Cuatro países (Chile, Brasil, Uruguay y Argentina) presentan las mayores tasas de cobertura entre los pasivos (entre 83 y 91%). Bolivia se suma a este grupo si se consideran también los beneficios no contributivos (seguridad social).

Queda así manifiesto que se están atribuyendo a los sistemas de pensiones con coberturas tan altas exigencias muy superiores a las invocadas en crearlos durante la primera mitad del siglo XX, y que consistían, y se agotaban, a servir de mecanismo de ahorro para el financiamiento de las pensiones de los trabajadores en general. La crisis de los esquemas tradicionales es atribuible no sólo al desfinanciamiento actuarial en que incurrieron, sino también a su incapacidad para hacer frente a los nuevos desafíos.

El análisis de la evolución de los sistemas previsionales en distintos países latino-americanos comprueba que muchos países en la región han tendido a incrementar la cobertura de riesgos y poblacional, con el laudable propósito de contribuir a la equidad. En este esfuerzo han incurrido, sin embargo, en graves problemas de insolvencia y oscurecido los vínculos entre los derechos y las obligaciones de los contribuyentes y aquellos que

¹ Los países incluidos en la muestra de Rofman y Oliveri (2011) son Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.



están al margen del sistema. En este último caso cabe preguntarse si las políticas distributivas que se impulsan a través de la seguridad social han de financiarse exclusivamente con cargo a impuestos a las planillas de sueldo o con cargo a otros impuestos más generales. La solución teórica pasa por individualizar los diferentes programas del sistema de seguridad social y explorar la viabilidad y conveniencia de sus reformas por separado.

Para contribuir a una mayor equidad, es sin duda indispensable que los sistemas amplíen el porcentaje de población que goza de cobertura. Pero deben hacerlo sin descuido de la solvencia, ya que en caso contrario el sistema pierde viabilidad y a la postre se torna inoperante. El problema de fondo radica en los recursos que se está dispuesto a movilizar para atender las necesidades de la población que no está en condiciones de contribuir al financiamiento del sistema. La experiencia muestra que cuando los recursos son insuficientes para ampliar o mantener la cobertura bajo la estructura de costos existentes, entonces el objetivo de la equidad se torna no viable o se logra a expensas de la calidad de los beneficios otorgados, que ha sido en la práctica el expediente más utilizado.

El examen de la situación actual y perspectivas de los sistemas previsionales en los países del Mercosur pone de relieve la necesidad de distinguir entre los programas de pensiones e otros programas de seguridad social, como los de salud, maternidad, cesantía, asignaciones familiares, accidentes etc. Esta distinción es indispensable para precisar los objetivos, régimen de financiamiento y administración del programa de pensiones, cuyo objetivo ha de limitarse exclusivamente a la entrega de pensiones de invalidez, vejez y muerte.

Dado el enfoque del estudio delimitado por los Ministros de Economía del Mercosur en la reunión de Santa Fe en julio de 2019, nos centraremos en este trabajo solo en el sistema de pensiones, aunque incluiremos información sobre sistemas de seguridad social no contributivos en cada país. El documento se estructura de la siguiente manera. En la Sección 2, se hace un diagnóstico de la estructura actual de los sistemas previsionales en los países del Mercosur. La Sección 3 trata de los cambios recientes en los sistemas previsionales de cada país de la región. La Sección 4 se ocupa de mostrar posibles mejoras en cada uno de los países del Mercosur. La Sección 5 trata de hacer un análisis comparativo de los países de la región. Finalmente, en la Sección 6 se presentan las principales conclusiones.

2. Diagnóstico de la estructura actual

ARGENTINA

El régimen de jubilaciones y pensiones se desarrolló desde 1904 en la Argentina, cubriendo en su primera etapa a trabajadores públicos, y luego extendiéndose desde 1920 y en forma sucesiva a distintos grupos de trabajadores del sector privado. El sistema se financiaba primordialmente con deducciones salariales, y otorgaba beneficios a los contribuyentes en forma directa (proporcional) a las contribuciones realizadas.

La acumulación de importantes excedentes derivó desde temprano en indisciplina fiscal, a través de la financiación del gasto público no previsional en magnitud creciente. La acumulación de títulos públicos, por parte de los fondos previsionales, fue característica del sistema, hasta que en 1946 se consolidaron todos esos títulos bajo la forma de un bono único denominado “Obligaciones de Previsión Social” (OPS) cuya acumulación alcanzó el 47% del producto bruto interno en 1950.

Hasta la década de los 60, el régimen correspondía a un esquema de capitalización de aportes. Debido a los desequilibrios en los flujos de aportes y contribuciones, en 1968 se cambió a un sistema de reparto. En 1970 se rescataron las OPS, mientras que las altas tasas de inflación de los años siguientes provocaron que se licuaran las jubilaciones así como las deudas previsionales.

En 1993 se migró nuevamente a un sistema de capitalización mixto, el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), el cual igualmente contaba con un componente público. Los aportes de los trabajadores pasaban a una cuenta de capitalización individual propia, administrada por una Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP). Entre otras modificaciones, también se aumentó la edad de jubilación a 65 años para los hombres y a 60 años para las mujeres (desde 60 y 55 años, respectivamente).



En principio, los aportes realizados durante el sistema anterior eran reconocidos. Entonces, al momento de jubilarse, una persona pasaría a cobrar el valor actualizado de sus aportes (Jubilación Ordinaria) o una prestación de reparto (Prestación por Permanencia), más una fracción pública solidaria (PBU), pagada por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), más una prestación compensatoria (PC) por los años aportados al régimen anterior, de corresponder.

En 2007 se promulgó la Ley 26.222, realizando una primera contra reforma. Entre otras cosas aumentó la prestación por permanencia, estableció un tope a las comisiones cobradas por las AFJPs y migró a los cotizantes indecisos al sistema de reparto, aumentando así la cantidad de aportes. Este mayor flujo de aportes se destinó a un nuevo Fondo de Garantía de Sustentabilidad (FGS), el cual está destinado a asegurar el pago de los pasivos futuros del régimen.

En 2008, en plena crisis financiera internacional, se estatizó el sistema y se creó el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) con la Ley 26.425. Se volvió así a un sistema de reparto. Los fondos de las cuentas de capitalización individuales que administraban las AFJPs se fusionaron con el Fondo de Garantía de Sustentabilidad. Unos meses antes, con la Ley 26.417 se había establecido una forma de movilidad automática de las prestaciones del régimen previsional, con una fórmula que dependía de la recaudación de la seguridad social y del índice general de salarios.

En la Argentina, el diseño del sistema de seguridad social es complejo. Conviven al mismo tiempo una cantidad de regímenes que difieren según la jurisdicción que lo otorga, la entidad que lo administra y las contingencias que cubre.

Dentro de este diseño, el caso del Sistema Previsional no es distinto. Existen varios esquemas nacionales (en su mayoría bajo la órbita de la Administración Nacional), esquemas provinciales y otros regímenes especiales.

Regímenes del Sistema Previsional Argentino

Regímenes Nacionales

		Jubilación General
Sistema Previsional Argentino (SIPA)	Contributivo	Regímenes Especiales
		Regímenes para Actividades Independientes
Otros Regímenes Nacionales	Contributivo	Cajas Previsionales
		Moratoria Previsional
Sistema Previsional Argentino (SIPA)	Semi Contributivo	Prestación por Edad Avanzada
Otros Regímenes Nacionales	No Contributivo	Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM)
Otros Regímenes Nacionales	No Contributivo	Otras Pensiones No Contributivas

Regímenes Provinciales

Cajas Previsionales	Contributivo	Buenos Aires, Córdoba, Corrientes, Chaco, Chubut, Entre Ríos, Formosa, La Pampa, Misiones, Neuquen, Santa Cruz, Santa Fe, Tierra del Fuego
----------------------------	--------------	--

Fuente: GMM en base a Dirección Nacional de Política Fiscal y de Ingresos del Ministerio de Hacienda y ANSES



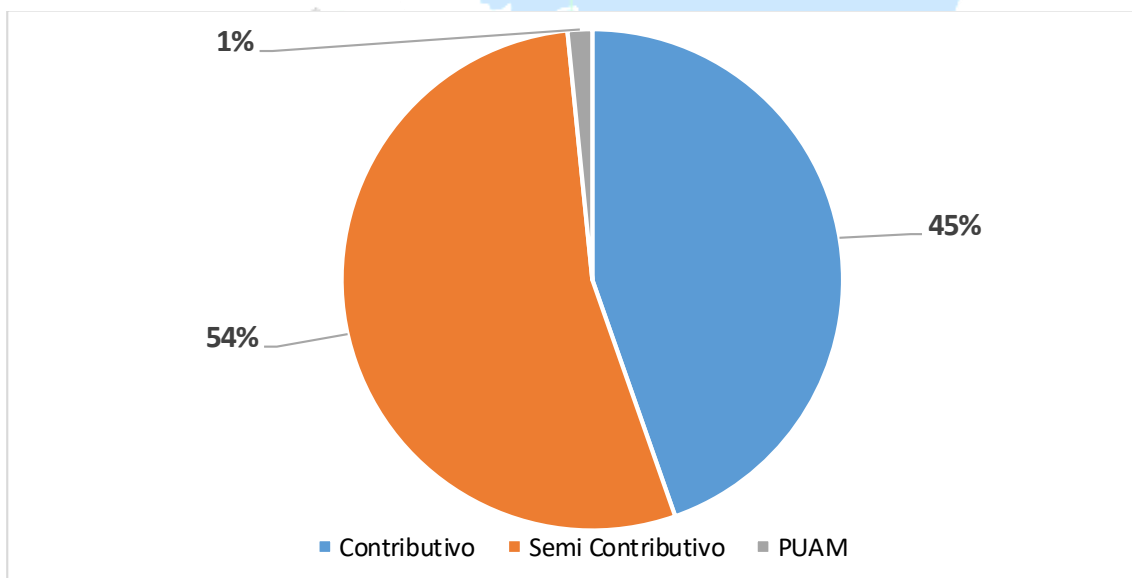
Actualmente, la mayoría de los beneficiarios, sobre un total de ocho millones, se encuentran bajo regímenes administrados por la Administración Nacional de la Seguridad Social. De ellos, 6,3 millones caen bajo regímenes contributivos de la ANSES, y a su vez de los cuales 3,5 millones ingresaron por moratorias (en rigor, régimen semi contributivo). Por otro lado, entre los beneficiarios del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA, 6,5 millones de beneficiarios), algo más de la mitad corresponden a beneficios accedidos por moratoria.

Beneficiarios por Régimen

Régimen			Beneficiarios En Cada Régimen
Total			7.942.919
Contributivo	Reg. Adm. Por Anses	Sin Moratoria	2.639.093
		Con Moratoria	3.482.163
		Especiales	206.496
		Policia Provincias	44.839
	Cajas Prov. Y Munic.		757.458
	Ffaa Y Fs Seguridad Nacional		181.511
No Contributivo Nacional	Pensiones No Contributivas		1.446.900
	Pensión Universal Adulto Mayor		102.951

Fuente: GMM en base a Dirección Nacional de Política Fiscal y de Ingresos y ANSES

Beneficiarios del SIPA



Fuente: GMM en base a Dirección Nacional de Política Fiscal y de Ingresos y ANSES



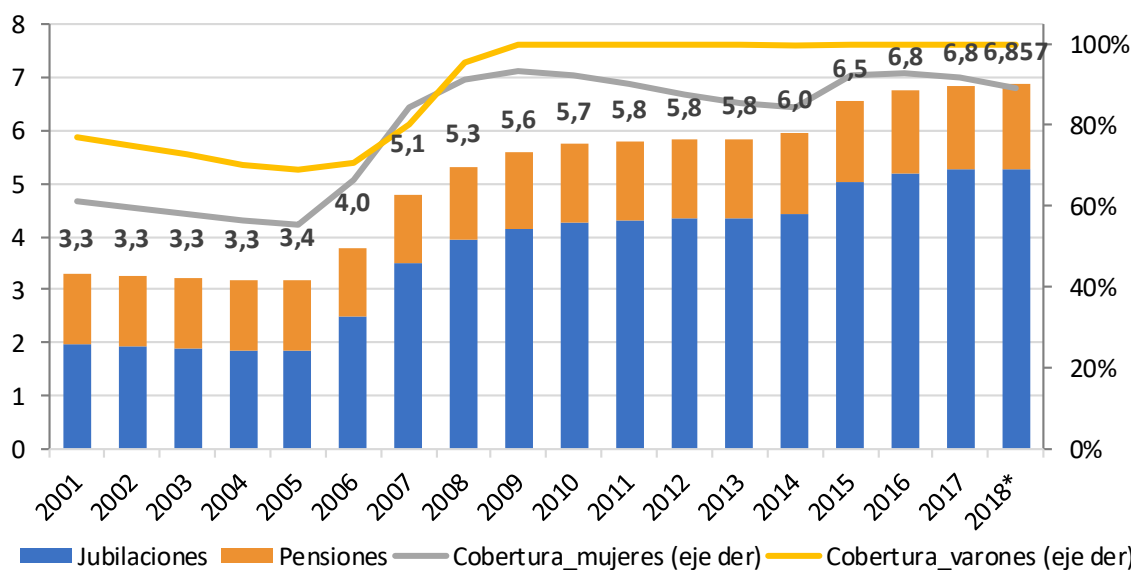
Régimen		
Relación De Dependencia	Especiales	General
		Docentes No Universitarios
		Docentes Universitarios Nacionales
		Investigadores, Científicos Y Tecnológicos
		Poder Judicial
		Servicio Exterior De La Nación
		Luz Y Fuerza
		Ycrt
		Policías Y Servicios Penitenciarios
		Personal De Casas Particulares
Independientes	Monotributo	Autónomos
		General
		Social

Fuente: GMM en base a Dirección Nacional de Política Fiscal y de Ingresos y ANSES

Tras sucesivas moratorias previsionales, la cobertura del sistema previsional alcanza a buena parte de la población elegible. De hecho, la población cubierta se duplicó a partir de 2007, pasando de 3,4 millones a 6,9 millones de beneficiarios en 2018.

Cobertura del Sistema Previsional

Millones de Beneficios y proporción de la población elegible



Fuente: GMM en base a Dirección Nacional de Política Fiscal y de Ingresos y ANSES

Para el sistema nacional, la edad de jubilación es de 60 años para las mujeres y de 65 para los hombres, con treinta años de aportes.

Las jubilaciones y pensiones de ANSES aumentan cuatro veces por año, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre (Ley 27.426, ver apartado de cambios recientes).

La movilidad se calcula teniendo en cuenta:

-- 70% el Índice de Precios al Consumidor del INDEC.



-- 30% la variación de la Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPE).

Además, se garantiza a los jubilados y pensionados que completaron 30 años o más de servicios con aportes (sin adherir a moratorias previsionales) un cobro extra que permita alcanzar en un 82% el valor del Salario Mínimo Vital y Móvil.

El costo fiscal del Sistema Previsional

Por lo visto arriba, el sistema previsional (y el de seguridad social) en Argentina es muy complicado. Tomando sólo el nivel nacional, pero sin tomar fuerzas armadas y otros regímenes especiales, los ingresos del sistema en 2018 fueron del 5,1% del PIB y las prestaciones 7,0% del PIB, con lo cual el déficit sería 1,9% del PIB. No obstante, las contribuciones de los trabajadores y las empresas van a financiar todo el gasto social, no sólo el previsional. Como el dinero es fungible, es imposible separar los destinos.

Por otra parte, por ley el sistema se financia automáticamente con parte de la recaudación de impuestos destinada automáticamente, y a la vez ANSES también se hace cargo de algunos gastos previsionales que no dependen estrictamente de ella. Con esto, los recursos serían del 9,5% del PIB, los gastos del 8,3% y habría entonces un superávit del 1,2% del PIB. El superávit se debe a que, al igual que con los aportes y contribuciones, los ingresos tributarios de la ANSES también se destinan al resto del gasto social (no previsional) que no está contemplando en el análisis.

Resultado "puro" del sistema previsional: Ingresos 5,1%, gastos 7,0%, resultado -1,9% del PIB.

Resultado global: Ingresos 9,5%, gastos 8,3%, resultado +1,2% del PIB.

BRASIL

El Sistema previsional en Brasil se originó en el siglo XIX, con la primera legislación en este sentido emitida en 1888, cuando se reguló el derecho a la jubilación de los empleados de la Oficina de Correos. En 1923, la Ley Eloy Chaves, el Decreto n.º 4.682, creó el Fondo de Jubilaciones y Pensiones para empleados de compañías ferroviarias. En tres años, la ley se extendió a los trabajadores de las compañías portuarias y navieras. En 1930, el entonces presidente provisional Getúlio Vargas suspendió estas pensiones y promovió una reestructuración que finalmente las reemplazó por Institutos de Jubilación y Pensiones (IAPs), que eran entidades a nivel nacional centralizados en el gobierno federal; la membresía se convirtió por categorías profesionales.

En 1960, se creó la Ley Orgánica de Seguridad Social, unificando la legislación sobre los institutos de jubilación y pensiones. En este momento, la Seguridad Social ya estaba beneficiando a todos los trabajadores urbanos en el sector formal de la economía. En 1966, se creó el Instituto Nacional de Seguridad Social (INPS), una agencia federal de seguridad social brasileña, como resultado de la fusión de los Institutos de Jubilaciones y Pensiones existentes en ese momento, que comenzaron a administrar el sistema de seguridad social y seguridad social brasileño desde entonces.

Más tarde, la Constitución brasileña de 1988 instituyó la Seguridad Social, basada en el trípode de Salud, Seguridad Social y Bienestar, que cubre pensiones, pensiones, pago por enfermedad, pago por maternidad, subsidio familiar, subsidio de reclusión, Sistema Único de Salud, entre otros derechos de los trabajadores. En su Artículo 195, la Constitución de 1988 estableció:

La seguridad social será financiada por la sociedad en su conjunto, directa e indirectamente, de conformidad con los términos de la ley, a través de fondos de los presupuestos de la Unión, los Estados, el Distrito Federal y los municipios, y de las siguientes contribuciones sociales:

I - empleadores, incidentes sobre el pago de salarios, facturación y ganancias;



II - de los trabajadores;

III - recaudación de concursos de pronóstico.

De esta manera, Brasil adoptó a través de la Constitución de 1988 una concepción integral y amplia de Seguridad Social, que abarca políticas de salud, seguridad social y asistencia social. El modelo brasileño de seguridad social acentúa los derechos sociales, garantizados por un sistema público universal, mediante beneficios sociales contributivos y no contributivos. Asimismo, se basa en un régimen de reparto, donde los trabajadores activos contribuyen a un fondo que paga los beneficios de los inactivos durante cada período, configurando un pacto entre generaciones.

El sistema previsional brasileño tiene dos tipos de esquemas que estipulan las reglas para la jubilación:

i) RGPS (el Régimen General de la Seguridad Social), es el sistema por el cual todo trabajador con un contrato formal está sujeto automáticamente a este esquema. En este sentido, el RGPS incluye trabajadores urbanos, trabajadores rurales, trabajadores domésticos, trabajadores independientes y personas aseguradas especiales (pescadores y pequeños productores). Además, cualquiera que desee contribuir al RGPS se convierte en un titular del sistema;

ii) RPPS (el Esquema Propio de la Seguridad Social) - es el esquema de seguridad social de los funcionarios públicos mantenido por las entidades de la federación (gobierno federal, estados y distrito federal y municipios). Por lo tanto, cada unidad de la administración pública tiene autonomía para definir sus propias reglas de seguridad social, basadas en imposiciones constitucionales. Esto significa que no hay una regla general para todos los funcionarios públicos.

	Régimen General	Regímenes Propios
Contribuyentes (C)	50.651.726	5.739.799
Beneficiarios (B)	27.727.250	3.800.538
(C) / (B)	1,8	1,5

Fuente: SPREV, Anuário Estatístico da Previdência Social 2017.

Beneficiarios activos del RGPS por grupo de edad

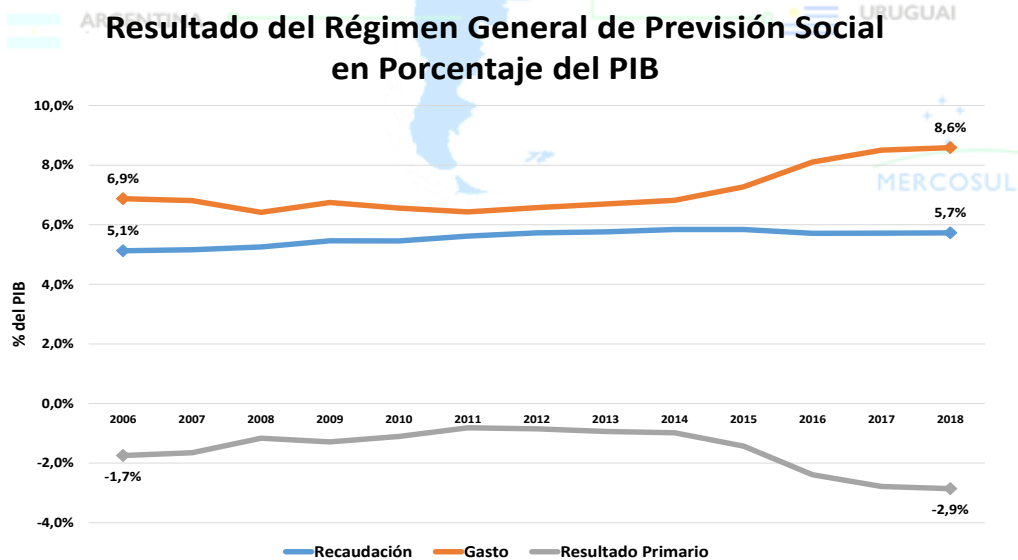
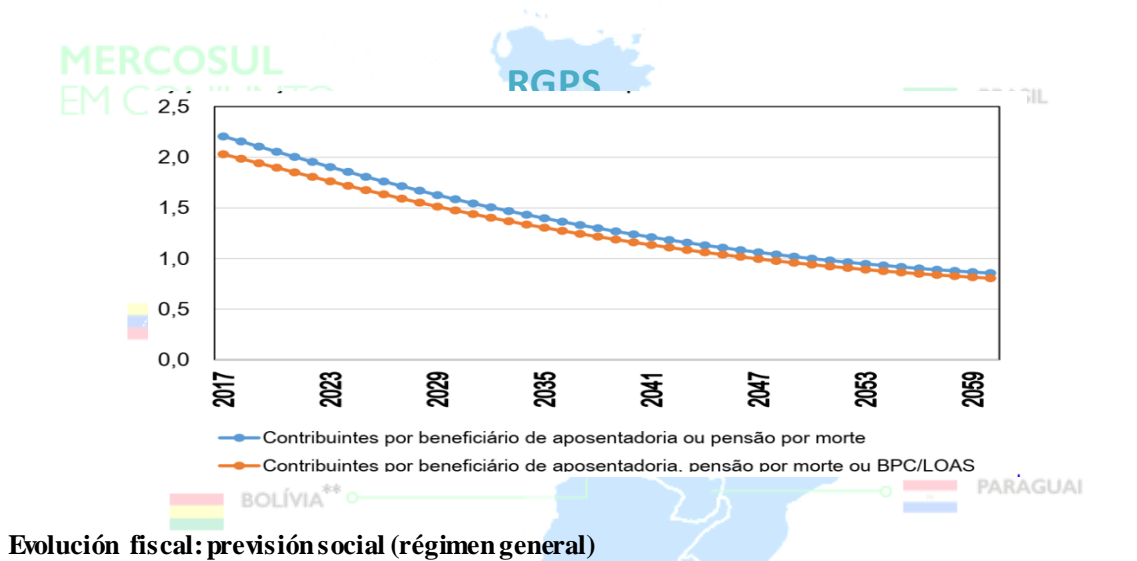
Grupos de Edad	2010	2017	Variación (En %)	Variación (En % a.a.)
Hasta 59 años	7.335.300	7.653.030	4,3	0,6
60 a 69 años	7.243.412	9.884.760	36,5	4,5
70 a 79 años	5.150.619	6.544.756	27,1	3,5
80 a 89 años	2.291.113	3.006.369	31,2	4,0
90 años o más	424.231	632.975	49,2	5,9
Total *	22.454.265	27.727.250	23,5	3,1

Contribuyentes: número promedio mensual

Número promedio mensual de contribuyentes	2010	2017
Contribuyentes	44.406.673	50.651.726

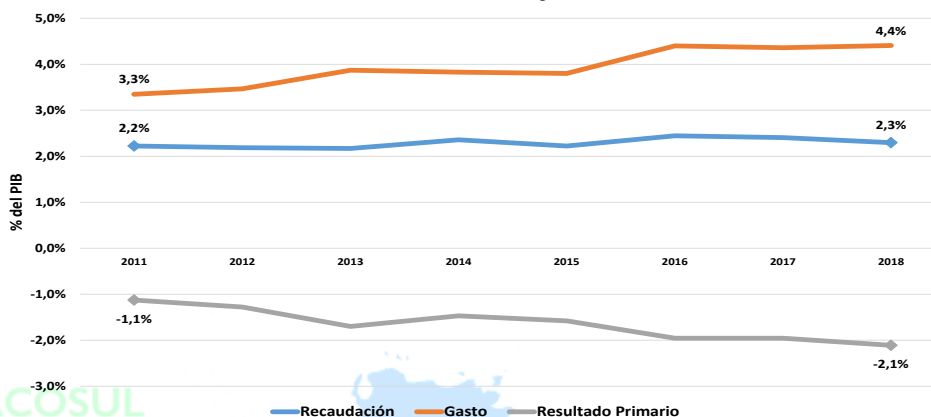


Fuente: Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) – Elaboração: SPREV/ME.





Resultado de los Regímenes Propios de Previsión Social en Porcentaje del PIB



Presión fiscal: gasto actual elevado

Sistema de previsión, beneficios asistenciales (BPC), inactividad y pensiones militares

Categorías	Realizado 2018			Proyección 2019		
	Gastos	Ingresos	Deficit	Gastos	Ingresos	Deficit
RGPS	586,4	391,2	195,2	637,9	419,8	218,0
Urbano	462,7	381,3	81,4	502,1	409,2	92,9
Rural	123,7	9,9	113,8	135,7	10,6	125,1
RPPS Unión	79,9	33,4	46,5	89,6	35,7	53,9
FCDF	4,8	0,3	4,5	4,8	0,3	4,5
Militares	21,4	2,4	19,0	21,7	3,3	18,4
Total	692,5	427,3	265,2	754,0	459,1	294,9

- Rural representa el 32% de los beneficios y representa el 58% del déficit de RGPS
- Todos los sistemas tienen déficits crecientes.

Las Mega Tendencias del Sistema Previsional

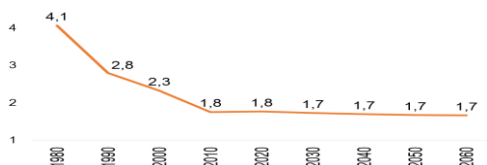
Los problemas con el déficit creciente del sistema previsional y sus graves efectos sobre las finanzas públicas se han señalado de manera recurrente a lo largo de los años. Desde la promulgación de la constitución de 1988, que llevó el sistema a los estándares actuales, se presentaron al Congreso Nacional cuatro distintos proyectos de enmiendas constitucionales o PECs (en 1998, 2003, 2016 y 2019) destinadas a reformar el sistema de seguridad social en el país, la última de ellas es la llamada PEC n.º 6 de 2019, recientemente aprobada en dos rondas por el Senado Federal, y que fue promulgada en 12 de noviembre de 2019.

El Brasil atraviesa un proceso de envejecimiento de la población muy rápido e intenso. Europa tardó 50 años (1950 a 2000) en pasar del 11% al 20% de la población de 60 años o más. América Latina y el Caribe tendrá una trayectoria similar durante 25 años (2015-2040: del 11% al 21%). Brasil se encuentra en este proceso y tardará alrededor de 20 años (2015 a 2035 - 11% a 21%, proyecciones de la ONU e IBGE).

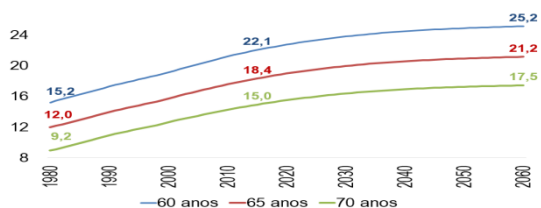


Para un sistema de reparto, habrá riesgos para la sostenibilidad financiera de los regímenes general (RGPS) y propios debido a la reducción de la población en edad activa y mayor duración del tiempo de pago de las pensiones por cuenta de la creciente expectativa de supervivencia de las personas.

Evolución de la Tasa de Fecundidad: 1980-2060



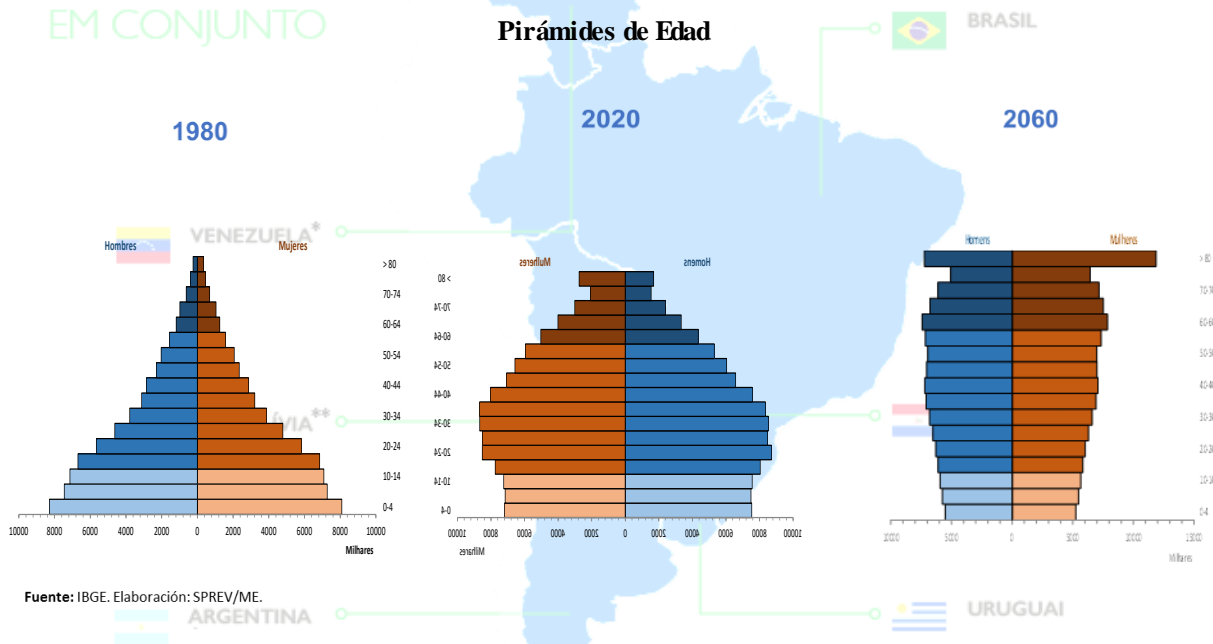
Expectativa de supervivencia por rango de edad (en años)



Fuente: IBGE/ Proyección de la Población de 2018. Elaboración: SPREV/ME.

MERCOSUL
EM CONJUNTO

Pirámides de Edad

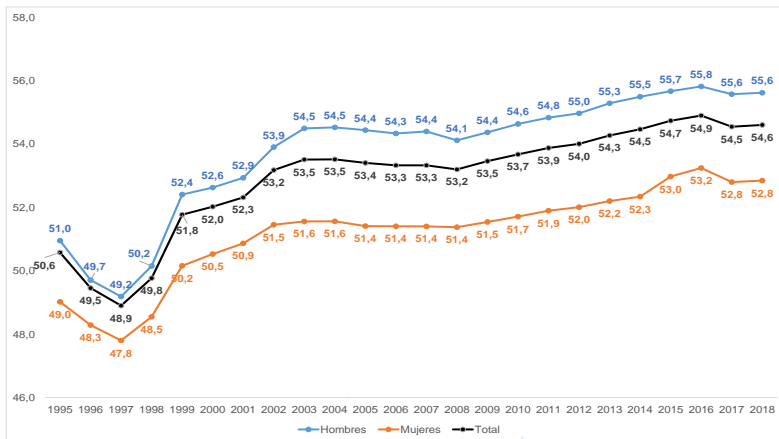


No hay edad mínima de jubilación (RGPS)

Edad promedio en la concesión

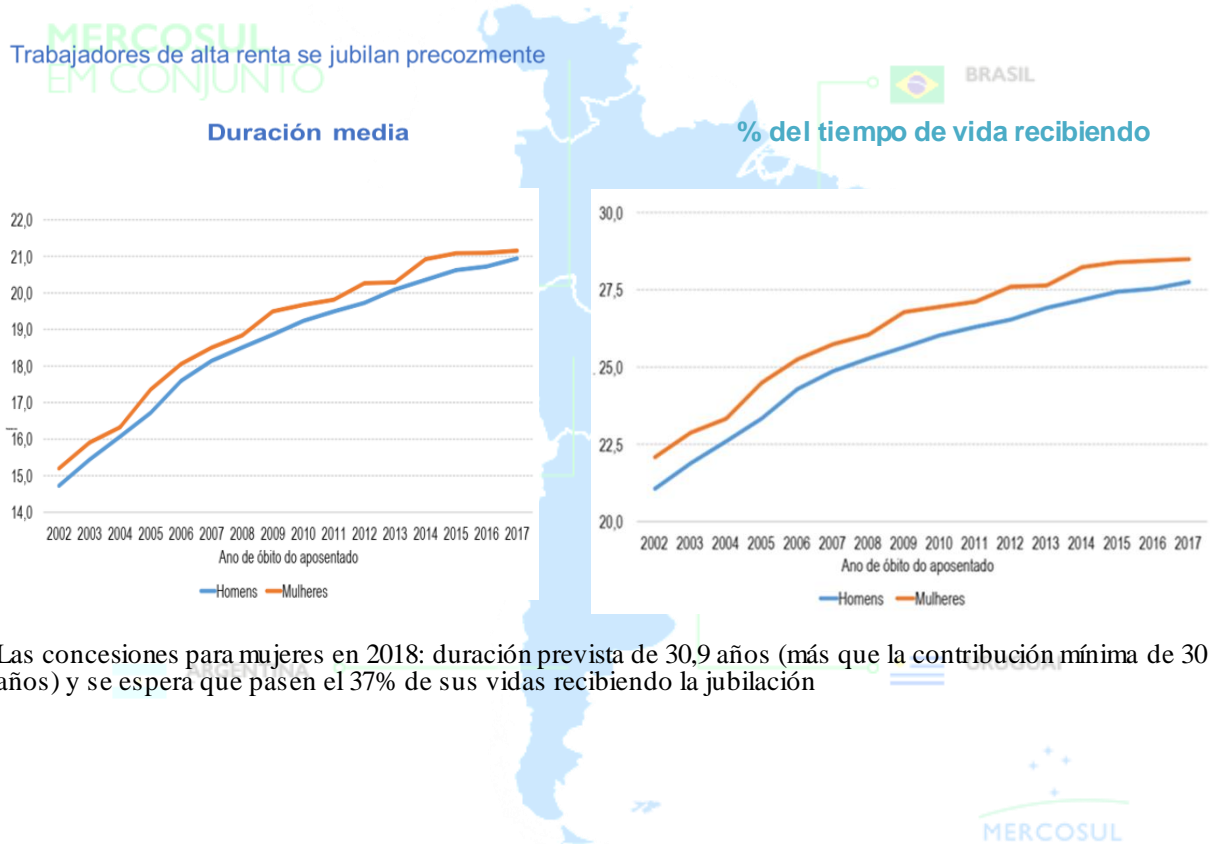
Expectativa de supervivencia





	Edad de concesión	Super vivencia
Hombres	55,6	24,2
Mujeres	52,8	30,0

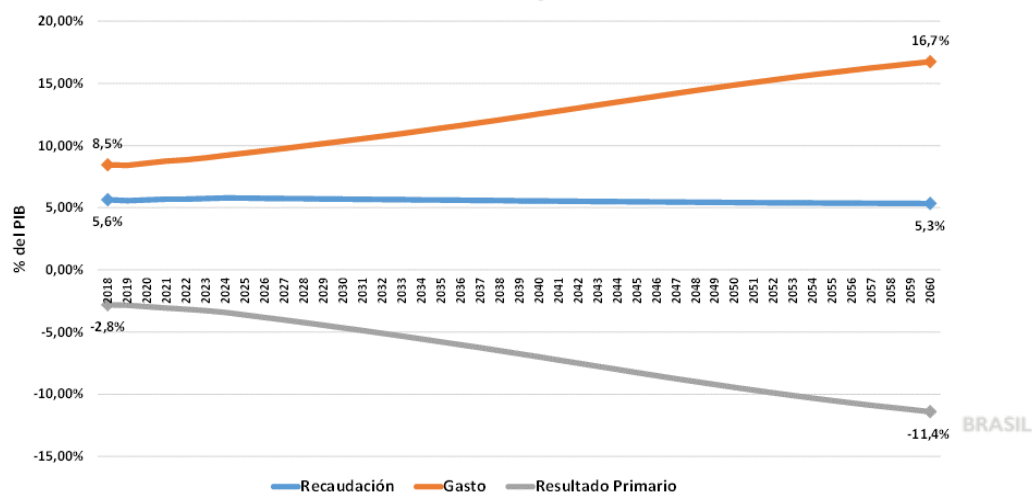
Trabajadores de alta renta se jubilan precozmente



Las concesiones para mujeres en 2018: duración prevista de 30,9 años (más que la contribución mínima de 30 años) y se espera que pasen el 37% de sus vidas recibiendo la jubilación



Proyecciones del Régimen General de Previsión Social en Porcentaje del PIB



PARAGUAY

El nacimiento del sistema de pensiones del Paraguay se enmarcó como una iniciativa del Estado para proveer de protección contra los riesgos de vejez, invalidez y muerte (IVM), a los trabajadores del sector público. En efecto, la Ley de Organización Administrativa del 22/06/1909, establece los beneficios de jubilación ordinaria y extraordinaria para los funcionarios y empleados permanentes de la administración, agentes de policía y militares, así como a aquellos directores, empleados y personal docente de la institución pública y empleados de bancos del gobierno. En este esquema no se incluye protección para los riesgos de salud o maternidad, con excepción de invalidez por accidentes del trabajo. A esta Ley siguieron muchas otras que fueron extendiendo la protección contra riesgos de IVM a los distintos sectores:

- Ley 641/1924: Caja de Seguros Sociales de Empleados y Obreros Ferroviarios.
- Decreto Ley 17071 del 18/02/1943: Se crea un seguro de enfermedad, maternidad e invalidez a los trabajadores del sector privado. Aunque las cuestiones relacionadas a la salud parecen ser prioridad de este cuerpo normativo, en su Artículo 24º, literal (g) también crea una pensión de retiro.
- Ley 105 del 27/08/1951: Caja de Jubilaciones y Pensiones de Empleados Bancarios.
- Ley 71/68: Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Administración Nacional de Electricidad.
- Ley 740/1978: Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Municipalidad de Asunción.
- Ley 842 del 19/12/1980: Fondo de jubilaciones y pensiones para miembros del Poder Legislativo de la Nación.
- Ley 1361/1988: Caja paraguaya de jubilaciones y pensiones del personal de la ITAIPU Binacional.

Conforme Navarro y Ortiz (2014), a diferencia de lo ocurrido en otros países, el esfuerzo corporativo por ofrecer pensiones a sus empleados, como una iniciativa propia, no ha sido el camino seguido por Paraguay, pues ya desde 1943 existía un esquema estatal para este fin. No obstante, existen algunas Cajas o Fondos de Pensiones que tiene



un origen totalmente ocupacional, y es el caso de la Caja Médica, Asociación Mutual de Despachantes de Aduanas y la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Docentes de la Universidad Católica. Las entidades privadas que ofrecen jubilaciones y pensiones son de relativamente reciente creación e intentaron llenar el vacío que el seguro obligatorio ha dejado para los trabajadores independientes.

Características del Sistema Previsional

El Sistema Nacional de Seguridad Social cuenta hoy con ocho seguros sociales públicos o estatales que cumplen objetivos básicos de la Seguridad Social, conforme lo establece la Constitución Nacional y las leyes. Cada entidad se encuentra regida por sus propias leyes y presta servicios diferenciados, coincidiendo fundamentalmente en el otorgamiento del beneficio de la jubilación.

El Instituto de Previsión Social (IPS) y la Caja Fiscal constituyen las principales entidades del sistema de seguridad social del Paraguay, ambas reúnen al 97% de los asalariados que cotizan en un seguro social público. El resto del sistema está fragmentado en algunas entidades pequeñas y sectoriales: Caja de Empleados Bancarios, Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal, Caja de Itaipú, Caja Ferroviaria y Caja Parlamentaria. Las entidades públicas mencionadas concentran un total de 768.953 aportantes, de los cuales 69% corresponde a IPS y el 28,5% a la Caja Fiscal.

Caja de Aporte	Aportantes	%
IPS	486,349	69.0%
Caja Fiscal	200,694	28.5%
Otras Cajas	18,046	2.6%
Total	705,089	

Fuente: EPH 2018

También existen aseguradoras privadas que ofrecen servicios médicos y de jubilaciones, aunque en las mismas la adhesión es voluntaria.

Además del sistema obligatorio contributivo, existen pensiones no contributivas administradas por el Ministerio de Hacienda, que benefician a grupos específicos según criterios establecidos por la ley. Entre ellos, el principal es el Programa de Pensión Alimentaria para adultos mayores en situación de pobreza.

Beneficiarios de Pensiones no contributivas

Concepto	Beneficiarios	Proporción
Adultos mayores Programa de Pensión Alimentaria	195,111	96.0%
Herederos de veteranos	7,343	3.6%
Beneficiarios de pensiones graciabiles	404	0.2%
Herederos de policías y militares fallecidos en servicio	372	0.2%
Veteranos de la Guerra del Chaco	82	0.0%
Total	203,312	100.0%

Fuente: Ministerio de Hacienda. Setiembre 2019.



Para determinar la cobertura normalmente se recurre al indicador PEA, en cuanto a las personas que realizan aportes a alguna caja de seguro social. En ese sentido, la cobertura activa registrada, es del 24,7% del total de la población, según la PEA del año 2018.

Esta situación ciertamente ha venido preocupando a los principales responsables de la conducción del gobierno central, considerando las consecuencias que ello podría producir en el largo plazo, en primer término, y en segundo, la mayor presión que se ejerce desde diferentes sectores de la sociedad para el logro de una mayor cobertura.

El Instituto de Previsión Social

El Instituto de Previsión Social es la entidad de seguro social más importante que tiene el país, no solamente por la cantidad de asegurados sino también por cumplir con la mayor parte de los preceptos de la seguridad social. El IPS es una institución autónoma e independiente y está supervisada por el poder ejecutivo por medio de la nominación de los miembros de su Consejo de Administración, fue creado en 1943 y deben estar afiliados obligatoriamente todos los trabajadores asalariados del sector privado y el personal de entes descentralizados del Estado. Ofrece además cobertura de salud para sus miembros y sus familias y cubre riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En el 2013 se promulgó la Ley 4933 que autorizó la incorporación voluntaria de los trabajadores independientes, empleadores, amas de casa al Seguro Social (Fondo de Jubilaciones y Pensiones del IPS), aunque esta norma no comprende las prestaciones médicas y asistenciales proporcionadas por dicho Seguro Social.

El aporte al IPS representa el 23% del salario, de estos el 9% lo aporta el trabajador y el 14% el empleador. Del aporte total al IPS, el 12,5% es destinado al fondo de pensiones, el 9% al fondo de salud y el 1,5% restante a su administración. Sin embargo, para el resto de los grupos de afiliados las tasas de aportes obligatorios son menores que las del régimen general.

Cantidad de Activos y Pasivos del Instituto de Previsión Social - 2017

Indicador	Cantidad
Total Activos	577,736
Total Pasivos	54,771
Jubilación por Vejez	37,003
Jubilación por Invalidez Permanente	2,759
Jubilación por Invalidez Temporal	473
Pensión	14,536
Relación Activos/Pasivos	10.5

Fuente: Boletín Estadístico de Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Año 2017.

Si bien los ingresos del IPS resultan suficientes para hacer frente a las prestaciones en el corto y mediano plazo, esta institución requiere importantes ajustes paramétricos e institucionales para garantizar su sostenibilidad de largo plazo, especialmente en la relación entre beneficios y aportes (en particular por los beneficios derivados de la jubilación proporcional), también para garantizar una mayor eficiencia en la inversión de los recursos de largo plazo y especialmente en separar la administración de las funciones de pensiones y las de salud y, dentro de estas últimas, las referidas a la cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.



Regímenes de afiliaciones del IPS:

a) Régimen General: que ofrece cobertura integral en salud y jubilaciones. Comprende a los trabajadores asalariados dependientes del Sector Privado, a los trabajadores de los entes descentralizados y empresas de economía mixta, a los obreros de las Municipalidades, a los funcionarios, empleados y obreros de la Administración Nacional de Electricidad (ANDE) y a los docentes del Magisterio Privado.

b) Régimen Especial: que ofrece cobertura solo en salud. Comprende a los Docentes Públicos dependientes del Ministerio de Educación y Cultura, los Docentes Públicos Jubilados de la Universidad Nacional de Asunción, los Funcionarios del Ministerio Público y los trabajadores del Servicio Doméstico.

c) Régimen No Contributivo: que ofrece cobertura en salud y está comprendido por los Veteranos de la Guerra del Chaco y a sus familiares.

d) Nuevo Régimen Voluntario: En virtud a una normativa legal recientemente sancionada por el Congreso Nacional, la Ley 4933/13 que autoriza la incorporación en carácter voluntario al Régimen Jubilatorio del IPS, a los trabajadores independientes, los empleadores, las amas de casa y el personal del servicio doméstico.

Prestaciones

Como el IPS regulado por una sucesión de leyes promulgadas desde el año 1943, las prestaciones por vejez que otorga responden a diferentes requisitos de edad y antigüedad en los aportes. Así, primeramente se otorgaba la Pensión por Vejez (Ley 375/56); luego se agregaron las Jubilaciones Complementarias (Ley 430/73); y desde 1992 con la Ley 98/92 se unificaron ambas leyes, pasando a denominarse jubilaciones ordinarias. Ya en el año 2011, a través de la Ley 4.290/11 se incorpora un nuevo beneficio, denominado jubilación proporcional. (IPS, 2015).

Existen también prestaciones a consecuencia de enfermedad provenientes de accidentes de trabajo, enfermedad profesional o común, las que son concedidas por Ley 98/92. Asimismo, se otorgan prestaciones a los familiares de un jubilado o asegurado fallecido, los cuales reciben el nombre de Pensiones a Derecho Habientes, de acuerdo a la Ley 2.263/03.

Existe una variedad de beneficios por vejez otorgados en las diferentes disposiciones legales, estos tienen distintos requisitos de edad y antigüedad, así como diferentes porcentajes de haber jubilatorio.

En el caso de jubilación por invalidez este es el beneficio que se paga cuando el trabajador debe retirarse debido a la invalidez resultante de una enfermedad común, senilidad (vejez prematura), o debido a un accidente no laboral, quedando incapacitado para procurarse una remuneración equivalente por lo menos a un tercio de la remuneración habitual que percibe un trabajador sano del mismo sexo y de capacidad y formación semejantes, en la misma región. La invalidez debe ser declarada por una comisión de tres médicos del Instituto, designados especialmente para el efecto. (IPS, 2017)

Esta también puede ser por accidente o enfermedad laboral, dicho beneficio se paga cuando el trabajador debe retirarse debido a la invalidez resultante de una enfermedad profesional o accidente laboral, determinado por la Junta Médica. La invalidez puede ser desde el 30% hasta el 100% de pérdida de la capacidad laboral. Este porcentaje de incapacidad, se traslada a la Tabla Valorativa y juntamente con los años de aporte, se establece el porcentaje que corresponde aplicar para conceder el beneficio. También puede ser de carácter temporal o permanente dependiendo del tipo de lesión. (IPS, 2017).

En cuanto a los trabajadores independientes, según Ley N° 4.933/13 del 05 de junio del 2013 – “Que autoriza la afiliación voluntaria de trabajadores independientes, empleadores, amas de casa y trabajadores domésticos al Seguro Social - Fondo Común de Jubilaciones y Pensiones del Instituto de Previsión Social”. Los sujetos cotizan solo para jubilaciones, y al jubilarse tienen acceso a la salud con su grupo familiar. (IPS, s.f.).



La Caja Fiscal

La Caja Fiscal es la institución encargada de la administración del sistema de jubilaciones y pensiones de los funcionarios públicos y administra dos programas: civil y no civil. El programa civil está compuesto por cuatro sectores: administración pública, magisterio nacional, docentes universitarios y magistrados judiciales. El programa no civil está compuesto por dos sectores: Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales.

De acuerdo con la Ley 4.252/2010, los excedentes generados por sectores superavitarios podrán ser utilizados para financiar los déficits de los sectores deficitarios dentro del mismo programa, no pudiendo desviarse recurso alguno desde los programas civiles a los no civiles. Institucionalmente, la Caja Fiscal forma parte del Viceministerio de Administración Financiera dependiente del Ministerio de Hacienda. La tasa de aporte a la Caja Fiscal es uniforme para todos los sectores y equivale al 16% del salario.

Esta institución muestra una frágil situación financiera que compromete la gestión de las finanzas públicas al afectar negativamente la capacidad de endeudamiento del Estado y se prevé que comenzará a requerir crecientes recursos del Tesoro para el pago de las jubilaciones y pensiones. Es importante mencionar que, a fines de 2018, dicho déficit (sector contributivo civil y no civil) representó el 0,28% del PIB.

Flujo de ingresos y gastos de la Caja Fiscal. Periodo 2015-2018 (En miles de millones de guaraníes)

Año	Contribuciones (1)	Transferencias (2)	Déficit/Superávit (1) – (2)	% Del PIB
2015	2.002	2.072	-70	-0,04%
2016	1.789	2.218	-429	-0,21%
2017	1.927	2.469	-542	-0,25%
2018	2.179	2.823	-645	-0,28%

Fuente: Ministerio de Hacienda. Dirección General de Jubilaciones y Pensiones.

La Caja Fiscal tuvo origen en el año 1909 con el objetivo de dar cobertura a los funcionarios permanentes de la administración central, docentes de instituciones públicas, militares y policías. Posteriormente, se incorporaron otros grupos profesionales del sector público. Su estructura se divide en programas civiles y no civiles.

Cotizantes activos y pasivos por sectores

Sectores	Activos	Pasivos
Programas civiles		
Administración Central	100,692	16,600
Docentes Universitarios	13,034	1,280
Magistrados Judiciales	10,858	493
Magisterio Nacional	78,944	28,648
Total Programas Civiles	203,528	47,021
Programas no civiles		
Fuerzas policiales	23,468	8,036
Fuerzas armadas	13,588	8,244
Total Programas no Civiles	37,056	16,280



Total civiles y no civiles	240,584	63,301
-----------------------------------	----------------	---------------

Fuente: Ministerio de Hacienda. Dirección General de Jubilaciones y Pensiones. Setiembre 2019.

La Caja Fiscal realizó reformas en los parámetros de sus diferentes programas, la más importante fue en el 2003 con la Ley 2345 de Reforma y Sostenibilidad de la Caja Fiscal. Las medidas de mayor impacto fueron: i) el incremento de la tasa de aporte, de 14% a 16% en todos los sectores ii) el ajuste de la tasa de sustitución conforme a los años de aporte y edad, iii) el incremento del periodo de cálculo de las jubilaciones, considerando el promedio de los últimos 5 años y iv) el establecimiento de una edad de jubilación obligatoria de 65 años de edad. Esta ley fue modificada en el 2010, con dos reformas importantes: i) la división de los programas contributivos en civiles y no civiles y ii) la posibilidad de invertir los excedentes.

Dentro de los programas civiles, los sectores superavitarios pueden financiar a los deficitarios y el rendimiento de los excedentes de la caja se destinará a financiar el déficit de los programas del sector civil, mientras que el sector no civil es financiado con recursos del fisco. No obstante, mediante diversas normativas, se han introducido modificaciones en el marco legal que hoy rige para la Caja Fiscal.

En cuanto a los parámetros actualmente vigentes, se observa una importante heterogeneidad en relación a los requisitos exigidos y los beneficios otorgados, sin embargo, las contribuciones son las mismas para todos los sectores.

Regímenes de la Caja Fiscal. Parámetros de jubilación ordinaria

	Adm. Central	Magisterio Nacional*	Docentes Universidad Nacional*	Magistrados Judiciales	Fuerzas armadas	Fuerzas policiales
Tasa de contribución	16%	16%	16%	16%	16%	16%
Edad de retiro	62	No requiere	No requiere	62	No requiere	No requiere
Años de aporte	20	28*	28*	24	-	-
Tasa de sustitución	47%+2,7 p.p. por año adicional	87%	87%	93%	100%	100%
Ajuste de jubilaciones	IPC	IPC	IPC	IPC	Equiparado al activo	Equiparado al activo

*Los regímenes de magisterio nacional y docentes universitarios se computan hasta 3 hijos como años de aporte.

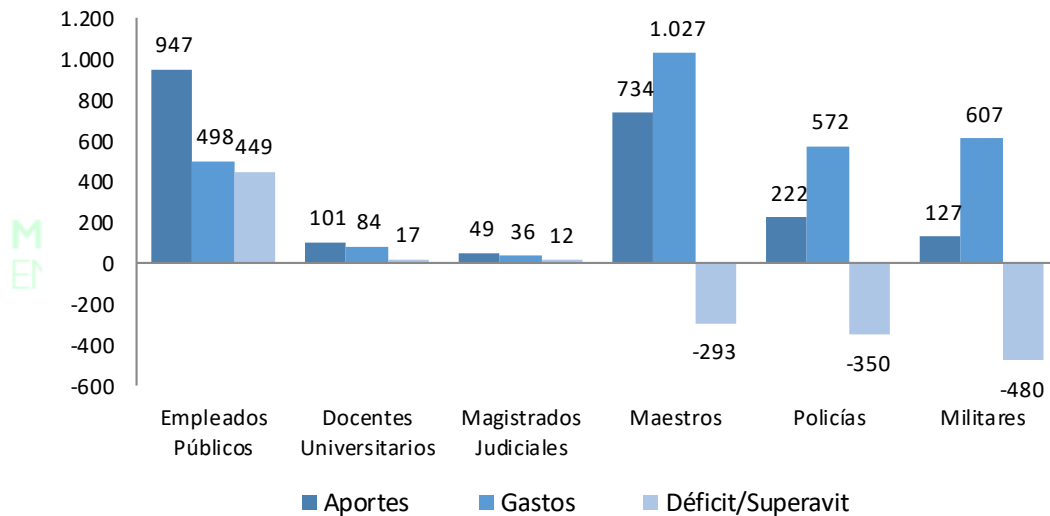
La inequidad entre los diferentes sectores, representa un efecto negativo en términos de sostenibilidad financiera de la Caja Fiscal.

Si observamos los programas civiles, el único régimen deficitario corresponde al del Magisterio Nacional, con un déficit del 31% al cierre del 2017, el cual es financiado con el superávit de los demás regímenes. Esta es una transferencia hacia un sector que cuenta con parámetros jubilatorios más beneficiosos en relación a los demás regímenes del sector civil.

En cuanto a los programas no civiles, los déficits son financiados con recursos del tesoro. El de Fuerzas Armadas cerró el 2017 con un déficit del 78%, mientras que el correspondiente a las Fuerzas Policiales alcanzó 58%.

Aportes, Transferencias y Resultado de la Caja Fiscal Ejercicio 2018 Sector Contributivo

(En miles de millones de guaraníes)



Fuente: Datos de la Dirección General de Jubilaciones y Pensiones (SSEAF).



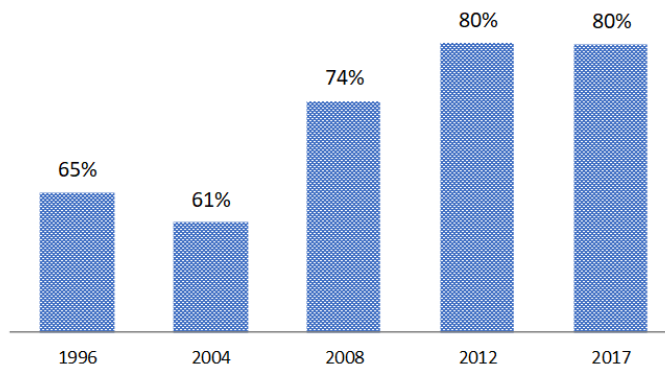
URUGUAY

Uruguay es uno de los países de América Latina que desarrolló más tempranamente un sistema de seguridad social con el fin de apoyar a los ciudadanos ante eventos como: enfermedad, maternidad/paternidad, pérdida de empleo, vejez y fallecimiento, entre otros. En el caso particular de la protección frente a riesgos de invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS), el objetivo es evitar situaciones no deseadas como la pobreza entre personas que no cuentan con la capacidad de hacerse de un ingreso en el mercado laboral o se encuentran en su etapa pasiva, además de facilitarles a las personas suavizar su consumo a lo largo de la vida.

Una forma de evaluar la efectividad de estos sistemas es medir el acceso que la población tiene al mismo (cobertura), así como si las prestaciones aseguran un nivel suficiente de consumo (suficiencia).

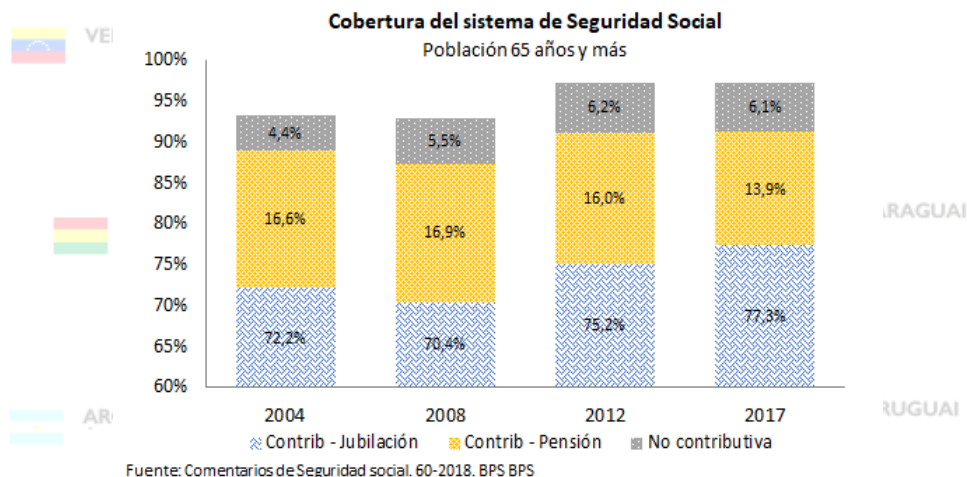
Respecto a la cobertura, ésta se suele analizar en dos momentos, el primero cuando el individuo se encuentra activo y contribuye al sistema de seguridad social –cobertura en etapa activa-, y el segundo es en el momento en que se perciben los beneficios cuando el individuo es pasivo, ya sea por motivos de edad o de tener una incapacidad que no le permite participar del mercado laboral –cobertura pasiva-. La cobertura de la población activa ha aumentado en los últimos 15 años, sobrepasando ampliamente los niveles de cobertura observados durante los años noventa. Mientras que en 2004 el 61% de la población económicamente activa se encontraba cubierta por el sistema de seguridad social, en 2017 esta proporción aumentó casi 20 p.p. llevando el nivel de cobertura al 80% de este grupo de población.

Cobertura del sistema de seguridad social
% de la población activa



Fuente: BPS

La cobertura de personas mayores de 65 años también ha aumentado en los últimos años, aunque ésta se encontraba previamente en niveles elevados. La mayor cobertura en la vejez responde fundamentalmente al aumento de las jubilaciones producto, en parte, de la Ley 18.395 de noviembre de 2008 que flexibilizó las condiciones de acceso, y al aumento de las pensiones no contributivas.



Fuente: Comentarios de Seguridad social. 60-2018. BPS BPS

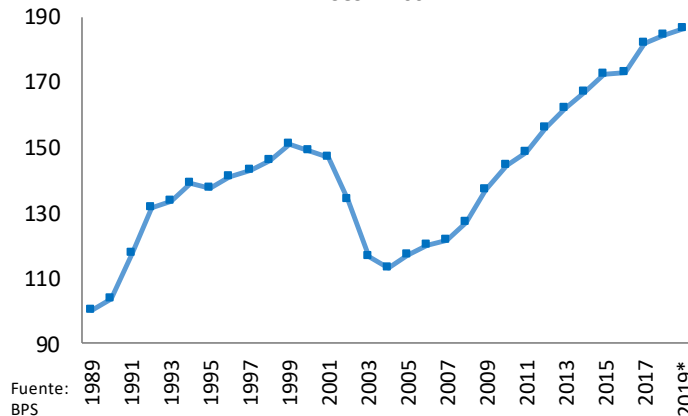
Otro elemento fundamental que da cuenta del desempeño de un sistema de seguridad social, es la suficiencia de las prestaciones que sirve respecto a las posibilidades de consumo de la población cubierta. El índice de revaluación de pasividades refleja la dinámica de los ajustes que se han otorgado a las prestaciones de IVS en el tiempo².

² El artículo 67 de la Constitución establece que “los ajustes de las asignaciones de Jubilación y Pensión no podrán ser inferiores a la variación del Índice Medio de Salarios, y se efectuarán en las mismas oportunidades en que se establezcan ajustes o aumentos en las remuneraciones de los funcionarios de la Administración Central”.



Índice de revaluación real de pasividades

1989 = 100



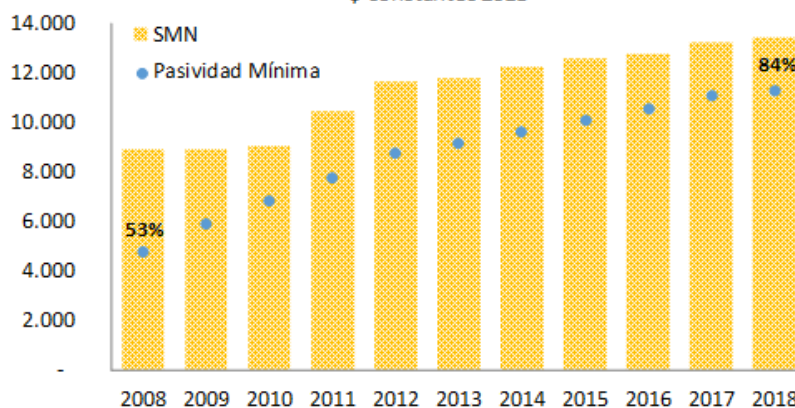
Fuente: BPS

Como se desprende del gráfico, las pasividades han registrado aumentos ininterrumpidos desde el año 2004 y acumulado un crecimiento de 65% en términos reales entre ese año y 2019. A su vez, si se extiende el análisis y se calcula la variación acumulada desde que se aprobó la reforma constitucional de 1989, el índice aumentó 86% en términos reales.

Por otra parte, con el fin de priorizar a aquellos beneficiarios de menores recursos es que a partir de 2008 se comienzan a aumentar los mínimos jubilatorios, pasando de 1,25 BPC en 2008 a 3 BPC en julio de 2019. Si se analiza la evolución de la pasividad mínima en relación a la del Salario Mínimo Nacional (SMN), el cual ha crecido fuertemente en los últimos tiempos, ya que es uno de los instrumentos de política fundamentales empleados por los gobiernos del Frente Amplio con el fin de impulsar el crecimiento de los salarios de los trabajadores más vulnerables y reducir así las inequidades, se observa como la pasividad mínima pasó de del 53% al 84% del mismo entre 2008 y 2018. Esto implica que un trabajador que percibió durante su etapa activa un SMN y se retira a los 60 años de edad y 30 años de trabajo, va a percibir la jubilación mínima con una tasa de reemplazo de 84% en lugar de la tasa de reemplazo mínima general de 45% que establece la normativa. Si además se considera el SMN en términos líquidos, esto es descontando los aportes personales a la seguridad social (15% de aportes por Montepío), la tasa de reemplazo asciende a 98%.

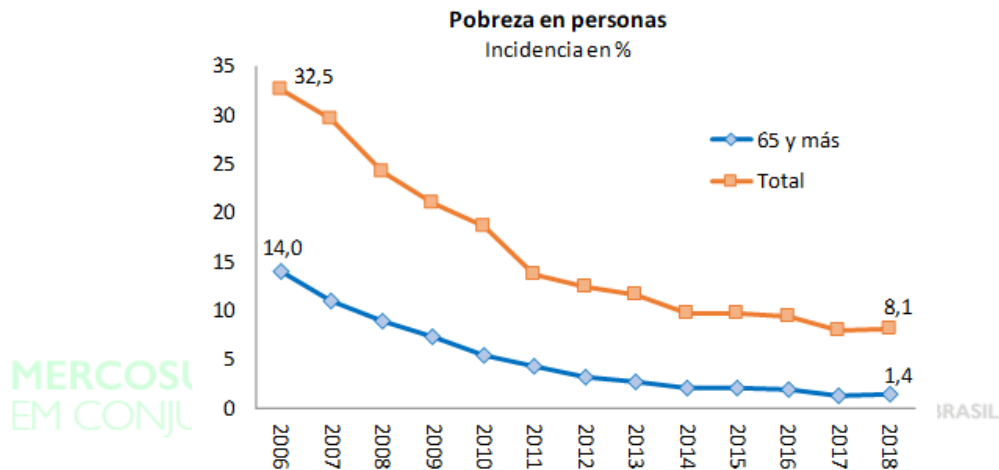
Pasividad mínima y Salario Mínimo Nacional nominal

₡ constantes 2018

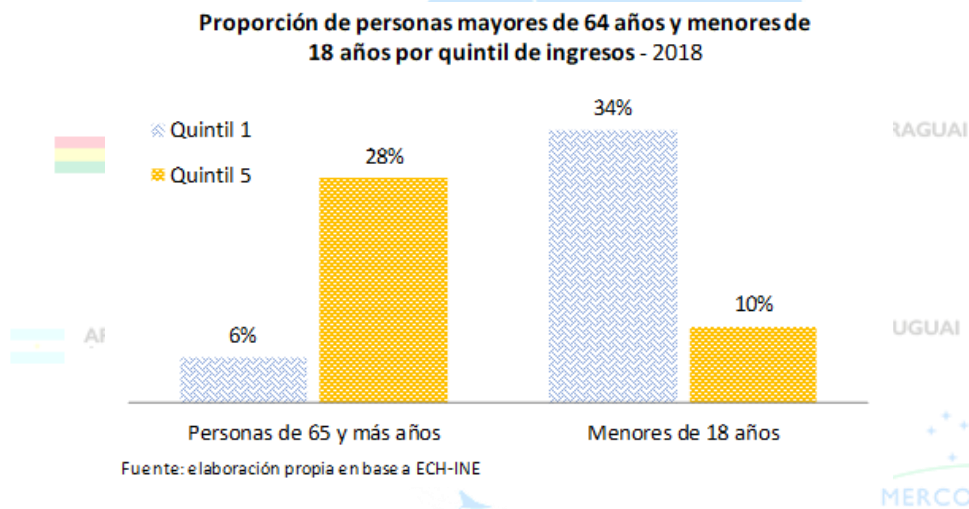


Este aumento significativo en el poder adquisitivo de las pasividades es lo que ha permitido que las personas adultas mayores tengan niveles de pobreza sustancialmente menores a las del promedio de la población y que la

reducción de su incidencia haya sido más pronunciada. En efecto, en 2006 el porcentaje de personas pobres de 65 años y más era la mitad del promedio de la población, mientras que en 2018 esta relación se redujo a un sexto.

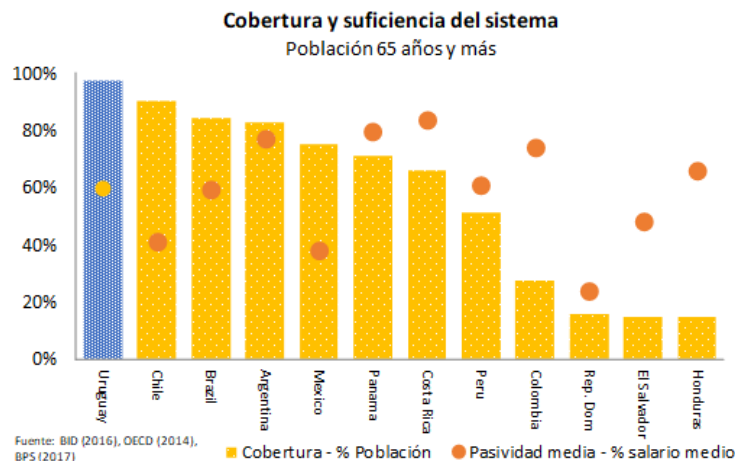


A su vez, si se analiza la distribución de la población adulta mayor por quintiles de ingreso se observa que solamente el 6% se encuentra en el primer quintil, lo que contrasta con otras cohortes, como por ejemplo los menores de 18 años donde esta proporción aumenta a 34%. En el otro extremo, en el último quintil de ingresos se ubican el 28% de los adultos mayores mientras solamente lo hace el 10% de los menores.



En comparación a la región, Uruguay es el país con mayor nivel de cobertura frente a riesgos IVS. En un extremo, países como Honduras, El Salvador o Colombia tienen pasividades relativamente elevadas respecto al salario promedio, pero atienden a un porcentaje pequeño de la población. En el otro extremo, se encuentran países como Uruguay y Chile con altos niveles de cobertura, con mejores niveles de prestaciones en relación al salario de la economía en el primero. En la medida que el ingreso laboral medio de Uruguay es de los más altos de la región, las prestaciones medidas en dólares a paridad de poderes de compra también se ubican dentro de las más elevadas³.

³ De acuerdo a los últimos datos comparables de la OCDE (2014), en la región únicamente Argentina sirve pasividades más elevadas en términos absolutos. Sin embargo, producto del desempeño económico y de precios relativos de las economías de Argentina y Uruguay en los últimos años es probable que esta relación se haya invertido y que Uruguay sea actualmente el país que paga las pasividades más altas en términos absolutos.



Por lo tanto, los amplios niveles de cobertura y de suficiencia son positivos y colocan a Uruguay en una posición de privilegio a nivel internacional.

BOLIVIA

La Seguridad Social de Largo Plazo en Bolivia, se inicia con la Administración del Sistema de Reparto de conformidad al Código de Seguridad Social de 1956, la cual estaba compuesta por: El Seguro Integral y No Integral que eran administrados por los Entes Gestores encargados de los regímenes de Vejez, Invalidez, Muerte, Riesgos Profesionales de Largo Plazo y seguros especiales de la seguridad social, hasta abril de 1997.

El Seguro No Integrales constituido por: el Fondo de Pensiones Básicas, entidad que tenía a su cargo la Gestión Integral del Régimen Básico y Obligatorio de los seguros de Invalidez, Vejez, Muerte y Riesgos Profesionales a Largo Plazo, referido a todo el Sistema de Seguridad Social Nacional y los Fondos Complementarios, éstos últimos eran instituciones de Servicio Social, que correspondía al sector de los afiliados que los agrupaba, y que fueron creados para mejorar sus rentas, a través de aportes voluntarios realizados por sus trabajadores.

El Régimen Básico fue administrado hasta 1987 por las Cajas de Seguridad Social; de 1987 a 1990 por los Fondos de Pensiones; de 1990 a 1996 por el Fondo de Pensiones Básicas (FOPEBA) y de 1996 a 1997 de manera transitoria por la Unidad de Recaudaciones de la Secretaría Nacional de Pensiones; además, a esta Unidad correspondía la recaudación administrada por los Seguros Integrales, concierne a los aportes de Largo Plazo.

El Régimen Complementario fue administrado por los Fondos Complementarios a partir de 1990 hasta 30 de abril de 1997. Posteriormente, con la Ley N°1732, de 29 de noviembre de 1996, se da inicio al Seguro Social Obligatorio de Largo Plazo, siendo un nuevo Sistema de Seguridad Social que se basa en el capital individual y que entra en vigencia el 01 de mayo de 1997. Caracterizado por mantener un régimen completamente Contributivo, con obligación de afiliación del trabajador dependiente y permitía la incorporación de trabajador por cuenta propia.

A raíz de diversas demandas y solicitudes de trabajadores se constituyó el Sistema Integral de Pensiones que desde su concepción, ha sido trabajado con el propósito de corregir las falencias y mejorar la Seguridad Social de Largo Plazo en Bolivia, en busca de beneficiar a la mayor cantidad posible de la población, por ello, en un trabajo consensado con la Central Obrera Boliviana (COB), entidad que aglutina a la clase trabajadora del país (fabriles, mineros, magisterio, jubilados, etc.), se ha velado en todo momento que se cumplan los principios fundamentales para el Asegurado, resultado de ello se promulgó en la sede de la COB la Ley N° 065 de Pensiones, el 10 de diciembre de 2010.

Características del Sistema Previsional



En el marco de los objetivos del Modelo Económico Social Comunitario Productivo, como son la redistribución del ingreso y la reducción de la pobreza, en diciembre 2010 con la Ley N°065, se establece un nuevo sistema de pensiones, el **Sistema Integral de Pensiones (SIP)**.

El SIP se rige bajo los principios de universalidad, integralidad, equidad, solidaridad, interculturalidad y eficacia. En el marco del principio de Solidaridad se busca mejorar las bajas pensiones de vejez de los trabajadores aportantes a través de un componente solidario. También se rige, entre otros, por el principio de Universalidad, garantizando el derecho a acceder a la Seguridad Social de Largo Plazo de los bolivianos y el principio de Economía (Sostenibilidad), el cual es la gestión efectiva, racional y prudente, de los recursos del SIP manteniendo un equilibrio actuarial y financiero.

El SIP está compuesto por tres regímenes que son: Régimen Contributivo, financiado por los aportes individuales del trabajador más los rendimientos obtenidos, otorgando las pensiones por Vejez, Invalidez o Muerte; Régimen Semicontributivo, que incorpora un componente Solidario para mejorar la pensión de las personas con ingresos bajos; y Régimen No Contributivo que otorga la Renta Dignidad, a toda boliviana y boliviano a partir de los 60 años de forma universal.



1.1. Regimen No Contributivo

Los bolivianos residentes en el país, hayan aportado o no a la Seguridad Social de Largo Plazo, tienen a partir de los 60 años de edad el derecho a acceder a la Renta Universal de Vejez, también llamada Renta Dignidad, el cual es un pago vitalicio no heredable.

1.1.1. Características

Las características esenciales del régimen no contributivo, son las siguientes

Características de la Renta Dignidad	
Edad	A partir de los 60 años
Cobertura	Todo boliviano y boliviana que reside en el país.
Pagos	A través del Fondo de la Renta Universal de Vejez (FRUV).



Financiamiento del FRUV	<ul style="list-style-type: none"> -El 30% con recursos del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH). -Dividendos de las Empresas Públicas capitalizadas y nacionalizadas. -Ingresos financieros netos del FRUV.
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> -13 pagos al año, diferenciados entre personas que accedieron a una renta o pensión de la Seguridad Social de Largo Plazo y las que no. -Gastos funerales, pago único de Bs 1.800.

En este sentido, el beneficio de la Renta Dignidad alcanza a un monto anual de Bs 3.250.- para personas que tienen una pensión o renta de la Seguridad Social de Largo Plazo (Rentistas) y Bs 3.900.- para quienes no (No Rentistas), correspondientes a 12 mensualidades y un (1) pago en calidad de aguinaldo. Este beneficio puede ser cobrado de manera mensual.

Hasta diciembre de 2018, el universo de personas que acceden a este beneficio alcanzó a 1.055.996 personas, donde el 83,2% del total son No Rentistas y el 16,8% corresponde a Rentistas. Asimismo, el monto destinado para el pago de este beneficio pasó de Bs 1.616 millones en 2008 a Bs 3.795 millones en 2018.

1.2. Régimen Contributivo

Este régimen corresponde aquellos trabajadores que en su etapa activa hubieran realizado contribuciones a la Seguridad Social de Largo Plazo, se jubilarán con sus propios aportes más la rentabilidad que estos hubieran generado. Asimismo, ante situaciones de invalidez o muerte, que le ocurrieran al trabajador antes de acceder a la jubilación, el SIP otorgará la respectiva pensión al Asegurado o, si corresponde, a sus Derechohabientes, previo cumplimiento de requisitos.**

1.3. Características

El Asegurado puede jubilarse cuando el total del Saldo Acumulado en su Cuenta Personal de la Administradora de Fondo de Pensiones - AFP y, si corresponde, su Compensación de Cotizaciones Mensual (reconocimiento otorgado por el Estado por los aportes efectuados del trabajador hasta 1997) sea igual o superior al sesenta por ciento (60%) del promedio del Total Ganado de los de los últimos 24 períodos aportados, sin importar la edad.

Podrá acceder a una Pensión de Invalidez causado por una enfermedad o accidente de origen Común o Profesional. En caso de fallecimiento, sus Derechohabientes, podrán acceder a una Pensión por Muerte, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la norma.

Características de las Pensión de Riesgos y de Vejez

1.4. Régimen Semicontributivo

Este régimen aplica un componente solidario al SIP, con el fin de proteger a los Asegurados menos favorecidos a través del aporte solidario con las contribuciones laborales (del trabajador) y patronales (del empleador), donde el Estado se encuentra incluido como el mayor empleador en el país, siendo la principal fuente de ingresos al Fondo Solidario.



1.5. Características

Características de la Pensión Solidaria de Vejez	
Edad de Jubilación	Hombres y Mujeres 58 años
Mujeres	Hasta 55 años (reducción de 1 año de edad por cada hijo nacido vivo) o Adición de 1 año de aporte (1 año de aporte por cada hijo nacido vivo) Hasta un máximo de 3 en cada caso.
Mineros	56 años de edad.
Por trabajo insalubre	Hasta 51 años, (reducción de 1 año por 2 años de trabajo en lugar insalubre).
Aporte	Al menos, 10 años de aportes (120 aportes).
Beneficio	Pensión Solidaria de Vejez, vitalicia y temporal para derechohabientes y Gastos Funerarios.

1.6. Recaudación en el SIP

Desde enero 2011, se ponen en vigencia los siguientes aportes aplicados al ingreso mensual o total ganado de un Asegurado Dependiente/Independiente en el marco de lo que establece la Ley N°065 de Pensiones y al Decreto Supremo N°778, de 26 de enero de 2011:

Aportes Laborales Mensuales	Dependiente	Independiente
Cuenta Personal Previsional	10,00%	10,00%
Aporte Solidario del Asegurado	0,50%	0,50%
Comisión Gestora/AFP	0,50%	0,50%
Prima por Riesgo Común	1,71%	1,71%
Prima por Riesgo Laboral	---	1,71%
Total Aporte del Asegurado	12,71%	14,42%

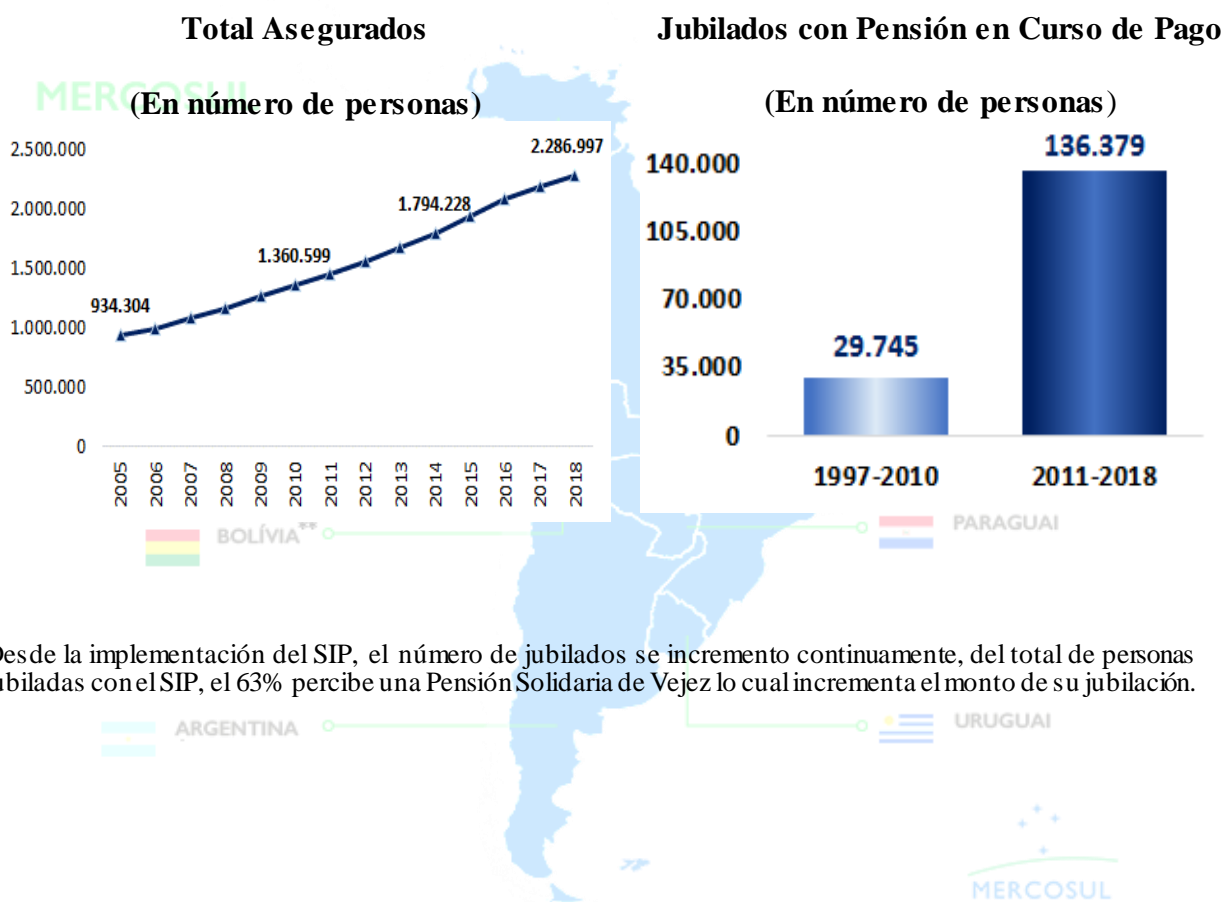
Aportes Patronales Mensuales	Dependiente	Dependiente Minero
Prima por Riesgo Profesional	1,71%	1,71%
Aporte Patronal Solidario	3%	3%
Aporte Solidario Minero	-	2%



De esta manera las recaudaciones en el SIP pasaron de Bs 1.959 millones en 2005 a Bs 11.554 millones para finales de 2018. El incremento importante registrado en las recaudaciones responde a las políticas acertadas; incrementos salariales por encima de la inflación y disminución permanente de la tasa de desempleo que pasó de 8,1% en 2005 a 4,3% en 2018.

1.7. Crecimiento de la población en el SIP

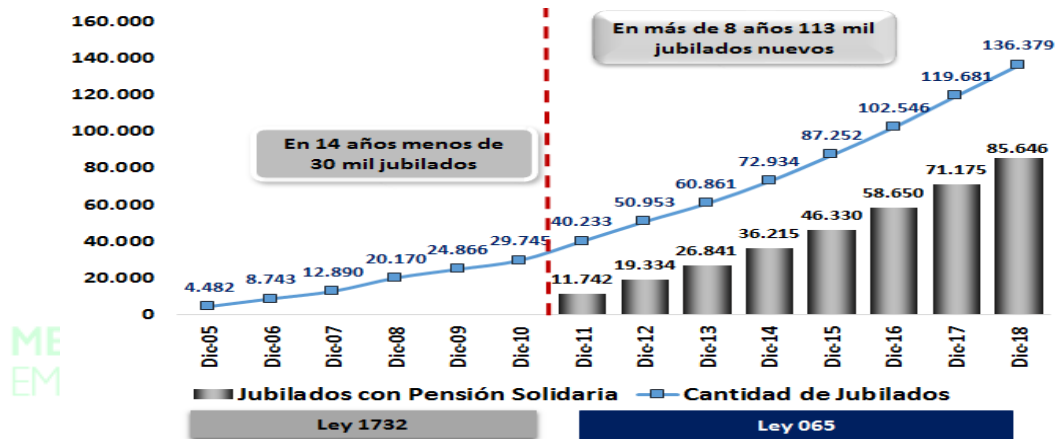
El número de Asegurados en el SIP registró un importante incremento pasando de 934.304 personas en 2005 a 2.286.997 en 2018, de los cuales 212.078 personas son Asegurados Independientes. Asimismo, el número de jubilados pasó de 29.745 en diciembre 2010 a 136.379 jubilados a diciembre 2018, gracias a la flexibilización de los requisitos de acceso a la jubilación y una mejora en los beneficios.



Desde la implementación del SIP, el número de jubilados se incremento continuamente, del total de personas jubiladas con el SIP, el 63% percibe una Pensión Solidaria de Vejez lo cual incrementa el monto de su jubilación.



Crecimiento de la cantidad de jubilados, 2005-2018



1.8. Sistema de Reparto y Compensación de Cotizaciones



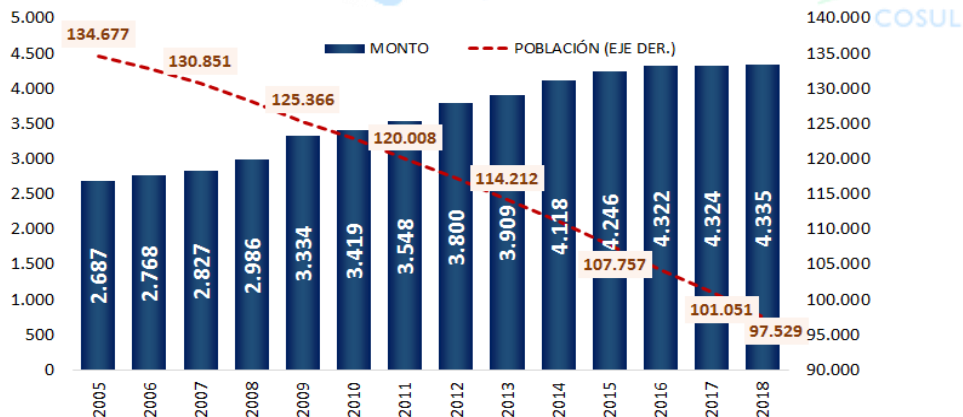
1.9. Sistema de Reparto

El actual sistema de pensiones de Bolivia aún coexiste el antiguo Sistema de Reparto, Rentistas jubilados con la vigencia del Código de Seguridad Social, promulgado en el año 1956, que cumplieron los requisitos de edad (55 años para hombres y 50 años para las mujeres) y cantidad de cotizaciones (180 aportes) hasta el 30 de abril de 1997. Estas personas, reciben sus rentas financiadas con recursos del Estado Boliviano desde mayo de 1997.



Población y Monto Pagado en el Sistema de Reparto

(En N° de personas y millones de bolivianos)





La población de rentistas del Sistema de Reparto a diciembre 2005 fue de 134.677, sin embargo a diciembre 2018 disminuyó a 97.529 rentistas, es decir una reducción de más de 37 mil rentistas (-27,6%), que por causas naturales. Por otro lado, el Estado desembolsó un total de Bs4.335 millones para el pago de estas rentas en la gestión 2018.

1.10. Compensación de Cotizaciones

La Compensación de Cotizaciones (CC), es el reconocimiento que otorga el Estado Plurinacional de Bolivia a los Asegurados que efectuaron aportes al Sistema de Reparto, vigente hasta el 30 de abril de 1997, financiado con recursos del Tesoro General de la Nación (TGN) a través de impuestos, aranceles y diversos ingresos de las instituciones del Estado. Dicho reconocimiento llega a ser parte de las pensiones de jubilación en el SIP.

Población y Monto Pagado por Compensación de Cotizaciones



La población de beneficiarios de la CC a diciembre de 2018 alcanzó a más de 115.428 personas. El monto pagado a través del TGN para este beneficio, alcanzó los Bs2.501 millones.

3. Cambios recientes en el sistema previsional

ARGENTINA

Luego de la estatización del sistema, se han tomado medidas para ampliar la cobertura del sistema, mejorar los haberes previsionales y posteriormente, para garantizar su sostenibilidad. En 2014, la Ley 26.970 instrumentó un régimen de regularización para trabajadores que, cumplida la edad de jubilación, poseían deudas de aportes. Este régimen procedía planes de inclusiones previsionales anteriores, y apuntaba a aumentar la cobertura de las prestaciones en la población mayor.

En julio de 2016, se promulgó la Ley 27.260 del Programa Nacional de Reparación Histórica para Jubilados y Pensionados, como respuesta a la creciente litigiosidad previsional, fundamentada especialmente por la inadecuada actualización de los haberes entre 2002 y 2009 en un contexto inflacionario. Los reclamos alcanzaban 400.000 casos y se estimaba que potencialmente podían llegar hasta los dos millones. La Ley instrumentó una fórmula para la actualización de los haberes para los beneficios y creó la Prestación Universal para el Adulto Mayor (PUAM).



En diciembre de 2017, se modificó nuevamente la fórmula de movilidad con la Ley 27.426. La actualización de los haberes pasó de semestral a trimestral y pasó a ser un promedio ponderado de la inflación y los salarios, como está detallado en el apartado 2.

BRASIL

Desde que la Constitución brasileña entró en vigor en 1988, el sistema de seguridad social brasileño se ha caracterizado por el sistema de partición. Sin embargo, los problemas con el déficit del sistema se han señalado de manera recurrente a lo largo de los años. Desde la promulgación de la Constitución brasileña de 1988, que llevó el sistema a los estándares actuales, ha habido cuatro propuestas de enmienda constitucional destinadas a reformar el sistema de seguridad social en el país, de la siguiente manera:

i) PEC No. 20 de 1998: En 1998, el gobierno federal cambió las reglas de seguridad social, con la Propuesta de Enmienda a la Constitución (PEC) No. 20, que estipulaba el requisito de una edad mínima para la jubilación: en el caso de las mujeres, 55 años; y en el caso de los hombres, 60 años. Hasta entonces, la jubilación valía para quienes contribuyeron durante 25 a 30 años para las mujeres; y 30 a 35 años para hombres, pero sin límite de edad mínima. El Factor de Seguridad Social también se creó en la Enmienda Constitucional n.º. 20/98, contenida en la Ley 9.876/99 que modificó las disposiciones de las Leyes n.º. 8.212 y 8.213/91; así como una regla de transición para aquellos que ya están contribuyendo al sistema antes de la aprobación del PEC.

ii) PEC n.º. 40 de 2003: Esta reforma tuvo como objetivo establecer criterios de contribución para el funcionario inactivo y establecer las bases de cálculo para la jubilación. Extingue las reglas de transición para la jubilación voluntaria, con excepciones a la opción de reducción de valor para cada año previsto. Los funcionarios públicos ya retirados o que tenían el llamado derecho adquirido tenían asegurados en el retiro completo sus beneficios. Otros servidores pueden tener una paga completa, pero deben cumplir con cinco requisitos: hombres de 60 años de edad, 35 años de contribución, 20 años de servicio público, 10 años de carrera y 5 años en el último puesto; las mujeres tienen 55 años y 30 años de contribución, además de los otros tres requisitos. Si no pueden cumplir con todos los requisitos, se conformarán con una jubilación calculada promediando los salarios recibidos a lo largo de su vida laboral, lo que necesariamente resultará en menos del salario completo.

Los funcionarios federales que ingresen al sector público después de la promulgación de la reforma nunca tendrán una jubilación igual al salario de los activos. Para ellos, la reforma prevé el límite de la misma cantidad pagada por el INSS como el valor máximo de jubilación en el sector privado, actualmente en R\$ 5.830,00. Quien quiera ganar más, tendrá que contribuir con los fondos de pensiones complementarios. Pero este límite solo se reguló en 2013, entró en vigencia solo a partir de esa fecha y se aplica solo a los servidores federales.

iii) PEC n.º. 287 de 2016: a fines de 2016, el gobierno del presidente Michel Temer envió una propuesta de reforma de pensiones al Congreso Nacional, que propuso cambios en el sistema de pensiones brasileño, modificando las reglas de jubilación, debido a la esperanza de vida promedio de la población, la tendencia a la baja en la población en edad laboral, entre otros aspectos. En febrero de 2018, el gobierno de Michel Temer anunció oficialmente la suspensión del PEC 287/2016 y, por lo tanto, se retiró de la reforma de la seguridad social.

iv) PEC n.º. 6 de 2019: el 20 de febrero, el presidente de Brasil Jair Bolsonaro presentó personalmente al Congreso Nacional a propuesta de reforma preparada por el equipo del Ministerio de Economía. Uno de los puntos cruciales de la reforma fue la transición propuesta del actual régimen de partición a un régimen de capitalización. Según el esquema de reparto, los trabajadores que contribuyen a la seguridad social en realidad pagan la jubilación de aquellos que ya están jubilados. Según el esquema de capitalización, cada trabajador sería responsable de contribuir a su propia pensión, de alguna manera, como un ahorro. Después de procesarse en la Cámara de Representantes, la propuesta (excluyendo la adopción del régimen de capitalización), fue aprobada por el plenario de la Cámara en la primera ronda en julio y en la segunda ronda en agosto. Después, la PEC fue aprobada en el Primer y Segundo Turno por el Senado Federal, y se promulgará en noviembre de 2019.



Así, la reciente aprobación (octubre de 2019) del proyecto de reforma de pensiones enviado por el Gobierno al Congreso Nacional, que los gobiernos anteriores intentaron sin éxito, es un gran logro. Cabe señalar que esta es la reforma estructural más grande en la historia de la previsión social en el país. La aprobación de la “Nueva Seguridad Social” aumentará las edades de jubilación y reequilibrará la relación entre los montos de las contribuciones y los beneficios.

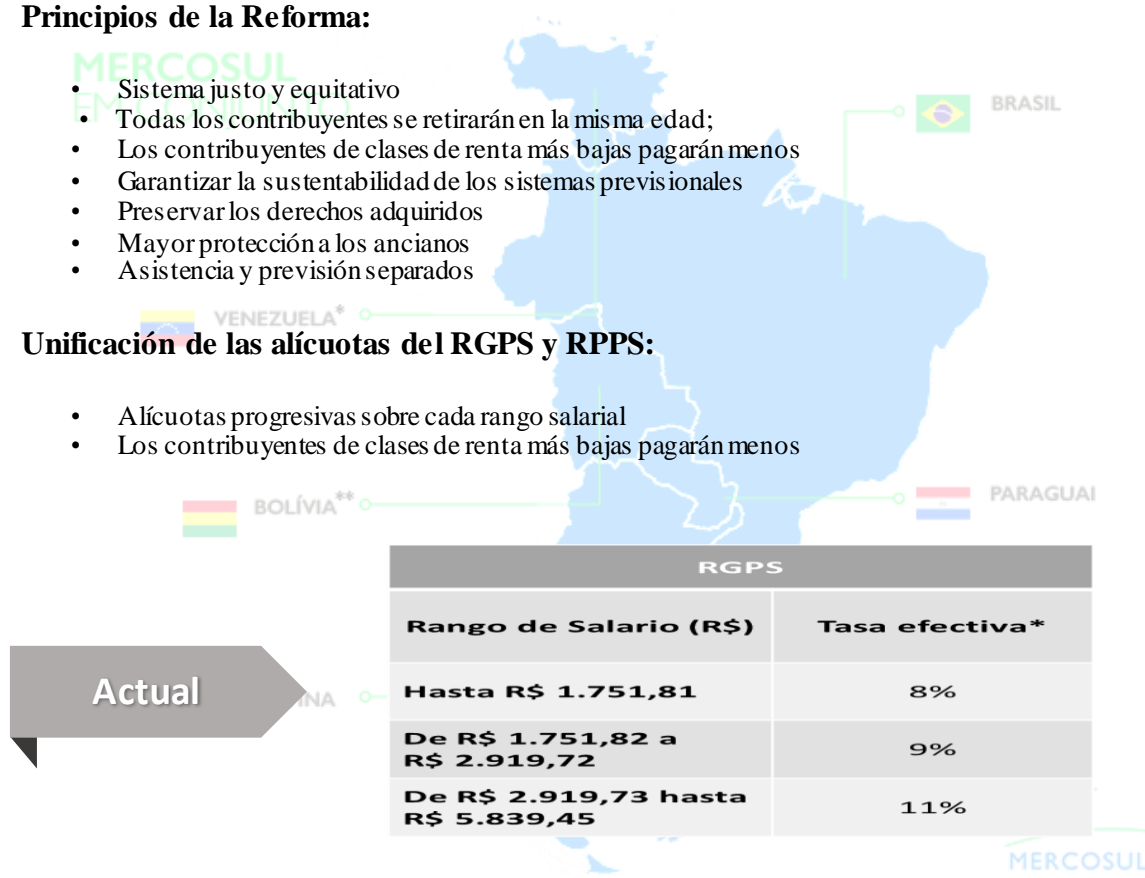
Además de avanzar hacia un sistema actuarialmente sostenible, la reforma disminuirá los privilegios y hará que el sistema sea más justo. Se reducirán las posibilidades de acumular pensiones y beneficios, mientras que las tasas de cotización disminuirán para los trabajadores de menores ingresos y aumentarán para aquellos con mayores ingresos. Además, al reducir el ritmo de crecimiento del gasto en asistencia social, la reforma proporcionará espacio para el mantenimiento o la expansión de políticas públicas clave, particularmente en las áreas de salud, educación, seguridad y transporte.

Principios de la Reforma:

- Sistema justo y equitativo
- Todos los contribuyentes se retirarán en la misma edad;
- Los contribuyentes de clases de renta más bajas pagarán menos
- Garantizar la sustentabilidad de los sistemas previsionales
- Preservar los derechos adquiridos
- Mayor protección a los ancianos
- Asistencia y previsión separados

Unificación de las alícuotas del RGPS y RPPS:

- Alícuotas progresivas sobre cada rango salarial
- Los contribuyentes de clases de renta más bajas pagarán menos



Actual

RGPS	
Rango de Salario (R\$)	Tasa efectiva*
Hasta R\$ 1.751,81	8%
De R\$ 1.751,82 a R\$ 2.919,72	9%
De R\$ 2.919,73 hasta R\$ 5.839,45	11%

Propuesta

RGPS	
Rango de Salario (R\$)	Tasa efectiva**
Hasta 1 Salario Mínimo (SM)	7,5%
998,01 a 2.000,00	7,5% a 8,25%
2.000,01 a 3.000,00	8,25% a 9,5%
3.000,01 a 5.839,45	9,5% a 11,69%

Para los servidores públicos que co



* calculado sobre todo el salario.
 ** calculado sobre cada rango de salario.

RPPS Unión	
Rango de Salario (R\$)	Tasa efectiva*
Inicio hasta 2013 sin migración a la previsión complementar	11% sobre todo la renta
Inicio hasta 2013 con migración a la previsión complementar	11% hasta el techo del RGPS
Inicio a partir de 2013	11% hasta el techo del RGPS

Actual

Propuesta

RPPS Unión	
Rango de Salario (R\$)	Tasa efectiva
Hasta 1 Salario Mínimo (SM)	7,5%
998,01 a 2.000,00	7,5% a 8,25%
2.000,01 a 3.000,00	8,25% a 9,5%
3.000,01 a 5.839,45	9,5% a 11,69%
5.839,46 a 10.000,00	11,69% a 12,86%
10.000,01 a 20.000,00	12,86% a 14,68%
20.000,01 a 39.000,00	14,68% a 16,79%
Más de 39.000,00	+ de 16,79%

Nueva Regla General (RGPS)

En largo plazo no habrá más jubilaciones por tiempo de contribución

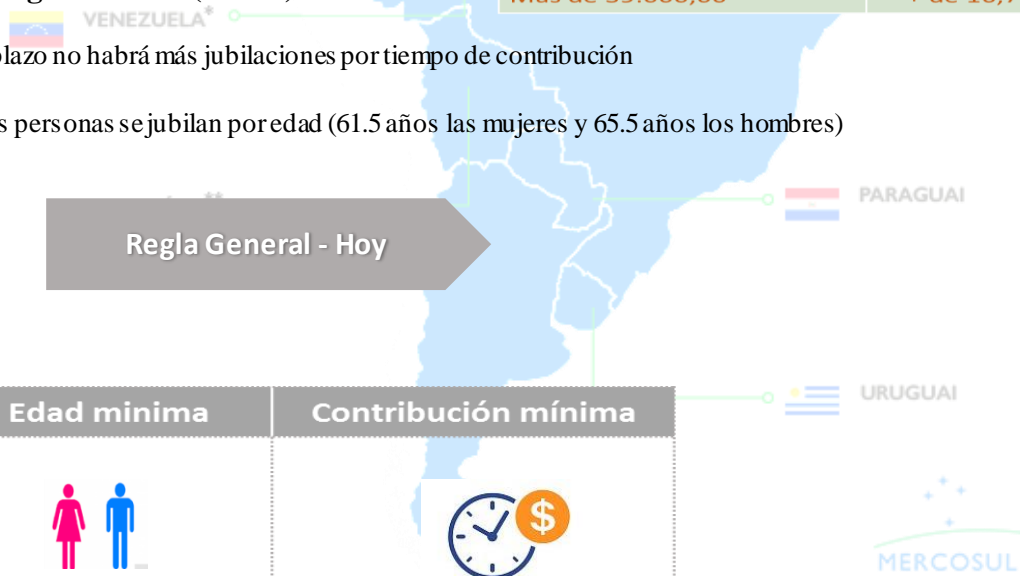
53% de las personas se jubilan por edad (61.5 años las mujeres y 65.5 años los hombres)

Regla General - Hoy


Edad mínima	Contribución mínima
60 65 años	15 años
Edad mínima	Tempo de Contribuição
No hay	35 años

Regla General - propuesta

35 años



Jubilación por edad

Edad mínima	Contribución mínima
 62 65 años	20 años hombres/ 15 años mujeres

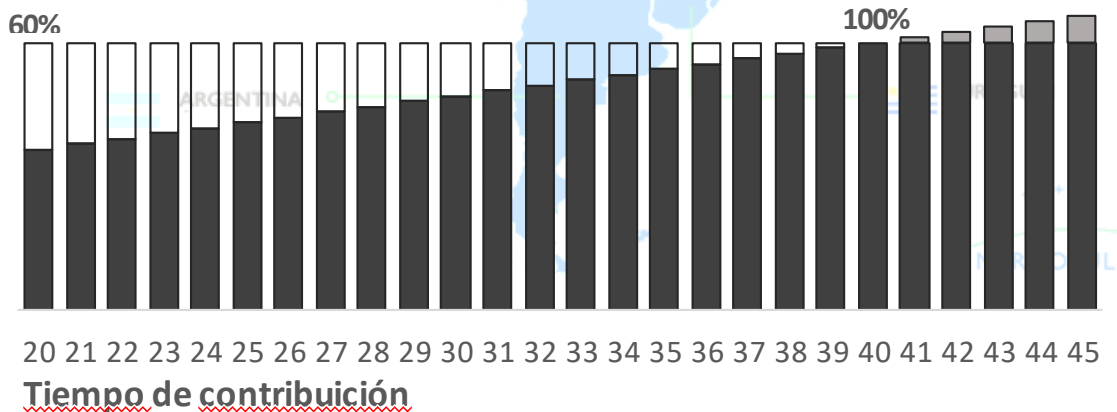
Jubilación por tiempo de contribución

Edad mínima	Tempo de Contribuição
No hay	

Regla de cálculo de jubilación (RGPS e RPPS U)

Monto = 60% + 2% por año de contribución superior a 20 años x Salarios de contribución promedio (100%)

Nivel de Beneficio



En la regla permanente y de transición, el porcentaje puede exceder el 100%. Tanto para RGPS como para RPPS.

El monto del beneficio no puede ser inferior a 1 salario mínimo (R\$ 998,00) o superior al límite del INSS (R\$ 5.839,45).

Nueva Regla General de RPPS – Unión (federal)

Regla hoy

Edad mínima	Tiempo de actividad mínimo	Tiempo de servicio público	Tiempo en el puesto
55/60 años	30/35 años	10 años	5 años
60/65 años	não há	10 anos	5 anos
MAESTRO/PROFESSOR			
50/55 años	25/30 años	10 años	5 años

MERCOSUL
EM CONJUNTO

Regla propuesta



Edad mínima	Tiempo de contribución	Tiempo de servicio público	Tiempo en el puesto
62/65 años	25 años	10 años	5 años
MAESTRO/PROFESSOR			
57/60 años	25 años	10 años	5 años

Regla de cálculo: mismos criterios que RGPS

Pensão de supervivência

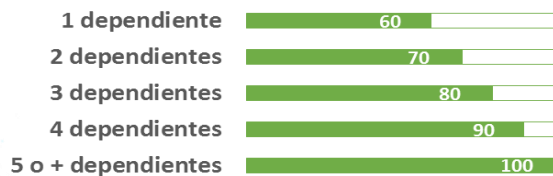


Hoy

Tasa de reemplazo de beneficios	
RPPS	100% hasta el techo RGPS + 70% de la porción que excede el techo RGPS
RGPS	100% del beneficio, respetando el techo RGPS

Proposta

Tasa de reemplazo de beneficios
 60% (1 dependiente) + 10% por dependiente adicional



MERCOSUL EM CONJUNTO

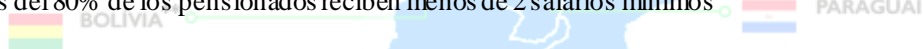
Tasa de reemplazo de beneficios del 100% en caso de fallecimiento por accidente laboral, enfermedades profesionales y enfermedades profesionales (RPPS).

Las pensiones ya otorgadas serán retenidas.

Los dependientes de los empleados que se unieron antes de la creación de la pensión complementaria tendrán el beneficio calculado sin limitar el límite máximo de RGPS.

Limitación de acumulación de beneficios

En RGPS, más del 80% de los pensionados reciben menos de 2 salarios mínimos

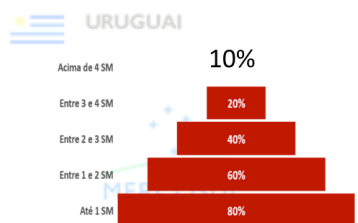


Hoy

Acumulación de Beneficios
 Se permite la acumulación de diferentes tipos y esquemas. Por ejemplo, pensión y jubilación; RPPS y RGPS

Propuesta

Regla de acumulación de beneficios
 100% del beneficio de mayor valor +% de los demás (limitado a 2 salarios mínimos por cada beneficio adicional).



- En el caso de RPPS, las pensiones en puestos acumulados no estarán sujetas a limitación (por ejemplo, para médicos y docentes).
- Los retiros en el RPPS o las Fuerzas Armadas y en el RGPS tampoco estarán sujetos a limitación.

Reforma de las Pensiones

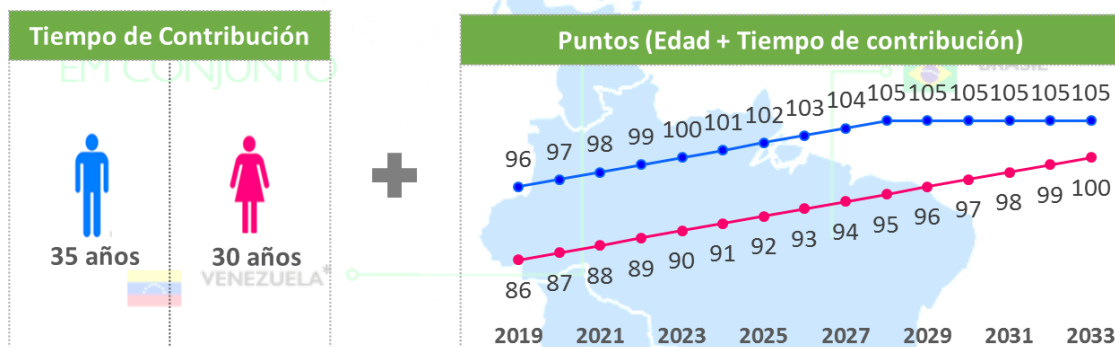
Reglas de Transición

- Las reglas de jubilación y pensión siguen siendo las mismas para quien ya recibe el beneficio o han cumplido todos los requisitos.
- RGPS - Reglas de transición:
 - Cuatro para la jubilación por tiempo de contribución.
 - Uno para la jubilación por edad.
 - El asegurado puede elegir la forma más ventajosa.
- RPPS: dos reglas de transición.

Reglas de Transición RGPS

Jubilación por Tiempo de Contribución

REGLA 1: Suma del tiempo de contribución con la edad



- Los docentes tendrán una reducción de cinco puntos, con al menos 25/30 años de contribución (M / H): la suma del tiempo de contribución con la edad comienza en 2019 con 81 para mujeres y 91 para hombres, siempre que demuestren exclusivamente el ejercicio efectivo de las funciones de enseñanza en educación infantil y primaria y secundaria. Los puntos suben a 92 puntos para maestros y 100 puntos para maestros.

Jubilación por Tiempo de Contribución

REGLA 2



Quien tiene menos de dos años para cumplir con el tiempo mínimo de contribución de jubilación (30 años, si es mujer, y 35, si es hombre) puede optar por la jubilación sin edad mínima, aplicando el Factor de Seguridad Social (Factor Previsional), después de cumplir el 50% de peaje sobre el tiempo perdido

Ejemplo: una mujer de 29 años puede jubilarse con el Factor de Seguridad Social si contribuye otro año y medio.

REGLA 3

Edad mínima 60 para hombres y 57 años para mujeres y peaje del 100% del tiempo restante de contribución (30 años de contribución si es mujer y 35 años de contribución si es hombre).

Jubilación por Tiempo de Contribución

REGLA 1: Suma del tiempo de contribución con la edad;

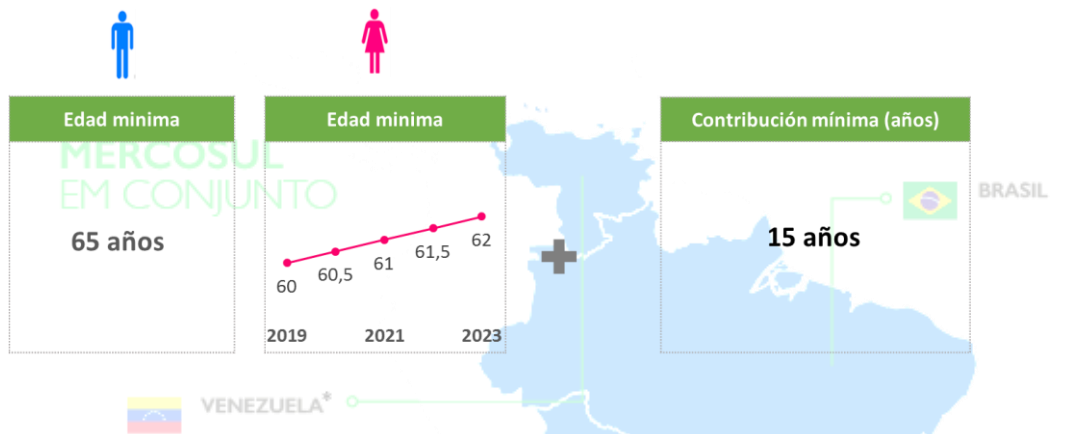


REGLA 2: tiempo de contribución y edad mínima como regla de acceso;

REGLA 3: Peaje de 50% + Factor de Seguridad Social para quien tiene menos de dos años para cumplir el tiempo de contribución;

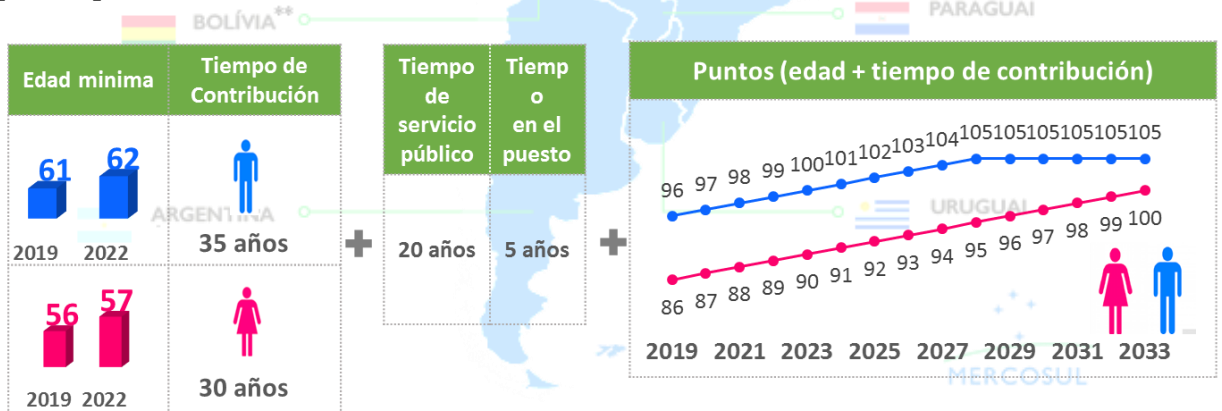
REGLA 4: Edad mínima 60 para hombres y 57 años para mujeres y peaje del 100% del tiempo restante de contribución.

Jubilación por Edad



Reglas de Transición RPPS

Empleados públicos



Regla de cálculo de beneficios	
Entrada hasta 31/12/2003	Integridad y paridad mantenidas a los 65 años (hombres) y 62 (mujeres). Si maestro (ambos sexos), a los 60
entrada después 31/12/2003	Media y reajuste por INPC (mismo criterio que RGPS).
El límite máximo de RGPS se aplica a aquellos que entraron después de la institución de la previsión complementar (capitalización) o emigraron.	



PARAGUAY

La creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) constituye un avance para la seguridad social en particular. El ministerio fue creado por la Ley 5115 de 2013, asignándosele entre otros la rectoría y autoridad administrativa de la seguridad social. Supletoriamente, el ministerio tiene a su cargo las atribuciones de formular, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de seguridad social.

Según informes de gestión de este ministerio, el MTESS ha promovido distintas instancias de diálogo social con el acompañamiento de la OIT, con el objeto de abordar el estado de situación actual de la seguridad social y, así, promover la construcción de una estrategia nacional que permita sortear las principales dificultades del sistema fijando las bases para la extensión de la cobertura. Otro desafío importante lo constituye la ausencia de coordinación entre las distintas cajas, entre el sistema contributivo y no contributivo y entre las distintas entidades rectoras y gestoras de estos últimos.

La extensión de la cobertura de seguridad social en el país es un desafío. Para ello, el país ha promovido la incorporación voluntaria de los trabajadores independientes, los empleadores y las amas de casa al seguro social gestionado por el Instituto de Previsión Social (IPS). La Ley 4933 de 2013 establece que los beneficiarios del sistema voluntario son los siguientes: (a) los trabajadores independientes, quienes se desempeñan habitualmente en actividades lucrativas por cuenta propia y no cuentan con personal asalariado a su cargo; (b) los empleadores, que en función de empresa, negocio o actividad lícita de cualquier clase, utilizan mediante un contrato de trabajo escrito o verbal los servicios de una o más personas; (c) los propietarios de la micro, pequeña o mediana empresa; (d) y las amas de casa que realicen tareas domésticas en su propio domicilio sin percibir remuneración alguna.

La Ley 5407 de 2015 sobre trabajo doméstico constituye otro aporte importante para promover la incorporación de un grupo importante de trabajadoras al seguro social. En efecto, esta legislación define como trabajo doméstico a la prestación subordinada, habitual, remunerada, con retiro o sin retiro, de servicios consistentes en la realización de las tareas de aseo, cocina y demás inherentes a un hogar, residencia o habitación particular y fija su afiliación obligatoria al seguro social. Se establece que la incorporación al seguro social será financiada por un aporte de la trabajadora del 9% y una contribución del empleador del 14%. Adicionalmente estipula que el salario mínimo para el trabajo doméstico.

Paraguay ha tenido avances significativos en materia de protección de la maternidad. En este sentido, a partir de la Ley 5508 de 2015 se establece un nuevo marco normativo para la implementación de políticas relacionadas con la promoción, protección y apoyo a la lactancia materna, que garantiza los derechos de las madres trabajadoras en el período de amamantamiento, cualquiera fuere el tipo de contrato o prestación que se ejecute. La nueva normativa establece sanciones en caso de acreditarse casos de infracción a la misma.

Esta legislación incrementa los permisos de maternidad de 12 a 18 semanas, con pago de un subsidio del 100% calculado sobre el último salario percibido por la trabajadora. También establece plazos superiores para el permiso de lactancia exclusiva hasta los seis meses de edad del niño y la complementaria hasta los dos años de edad.

El período de gestación y de lactancia está garantizado con la prohibición de despido (fuero maternal) y el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación y durante la lactancia. Por otra parte, la ley establece los lineamientos básicos para el apoyo a la lactancia materna.

Ante la necesidad de una supervisión especializada de las cajas previsionales, En abril del año 2017, el Poder Ejecutivo presentó al Congreso Nacional el proyecto de ley que propuso la creación de la Superintendencia de Jubilaciones y Pensiones, con un Consejo Asesor del Sistema Nacional de Jubilaciones y Pensiones. Esta propuesta de Ley establecía reglas prudenciales que apunten a resguardar la sostenibilidad del sistema. En este sentido, el proyecto implicaba la obligatoriedad de realizar periódicamente estudios actuariales, así como tener que tomar medidas tendientes a la sostenibilidad de los programas, además tenía como objetivo de promover el estudio y la



preparación de iniciativas que apunten a un mejor funcionamiento del sistema, así como lineamientos generales para la implementación de eventuales reformas en el régimen previsional.

Tras reformas en el proyecto original en base a consensos entre varios sectores, en octubre del 2018, este proyecto de Ley fue enviado al archivo, luego de ser rechazado por el Congreso Nacional.

En materia de formalización del empleo y cobertura de Seguridad Social se promulgó la Ley N° 6339 “Que Regula el Empleo Parcial” de fecha 08 de julio 2019: Actualmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en conjunto con el IPS se encuentran en proceso de reglamentación de la ley. Esta normativa busca formalizar el empleo e incluir a sectores históricamente excluidos del mundo laboral y proteger a los trabajadores equiparándolos a aquellos que cumplen el horario completo. La ley del empleo parcial establece que la actividad laboral será considerada a tiempo parcial cuando se extienda de 16 a 32 horas semanales. Esta modalidad deberá acordarse mediante un contrato que, a la vez, contemple el aporte del seguro social del Instituto de Previsión Social (IPS).

Actualmente el Ministerio de Hacienda se encuentra trabajando en un proyecto de ley para una reforma integral de la Caja Fiscal, con el propósito de asegurar la sostenibilidad financiera y permitir el aumento de la cobertura. Además, corregir las inequidades paramétricas que existen entre las diferentes cajas, lo cual representa una amenaza para la sostenibilidad y el financiamiento de la jubilación.

URUGUAY

La Ley N° 19.590 permitió a un colectivo de activos y pasivos que tenían cincuenta o más años de edad al 1° de abril de 2016 y que quedó obligatoriamente comprendido en el Régimen Mixto de seguridad social creado por la Ley N° 16.713 de 1996, optar por desafiliarse del mismo. Quienes tomen la opción de desafiliarse pasan a un régimen especial, idéntico al Régimen de Transición establecido en el Título IV de la Ley N° 16.713, con excepción del método de cálculo de la prestación definitiva de pasividad⁴. Por su parte, la norma previó también la creación del Fideicomiso de la Seguridad Social (FSS) con el objetivo de administrar los fondos que el BPS recibirá como contrapartida, provenientes de las AFAP y de las aseguradoras producto de las desafiliaciones antes comentadas. A partir del sexto año, el FSS comenzará a desembolsar paulatinamente, durante un período de 20 años, el capital acumulado al BPS para financiar en parte las mayores prestaciones que deberá servir para este colectivo.

En mayo de 2018 el BPS comenzó a asesorar al primer tramo de potenciales beneficiarios (jubilados comprendidos y activos que tenían 56 o más años de edad al 1° de abril de 2016), quienes tenían la opción de desafiliarse en el momento del asesoramiento o dentro de los 90 días posteriores. A 120 de mayo de 2019 el BPS asesoró a 44.236 personas de las cuales 34.709 eran activos y 9.527 pasivos.

De los activos asesorados, el 44% optó por desafiliarse del régimen dejando de aportar a las AFAP y pasando a hacerlo únicamente al BPS. A su vez, al cierre de abril había poco más de 4.000 personas asesoradas que se encontraban dentro del plazo máximo de 90 días estipulado para decidir, por lo que el porcentaje de desafiliación podría incrementarse levemente una vez finalizado el mismo.

A su vez, el 33% de los pasivos asesorados eligió renunciar a la renta que recibía del BSE pasando a cobrar una jubilación 100% a cargo del BPS. En este caso, el 86% de los pasivos que optaron por desafiliarse percibían una renta vitalicia previsional por jubilación común mientras que el 14% percibía una jubilación por invalidez.

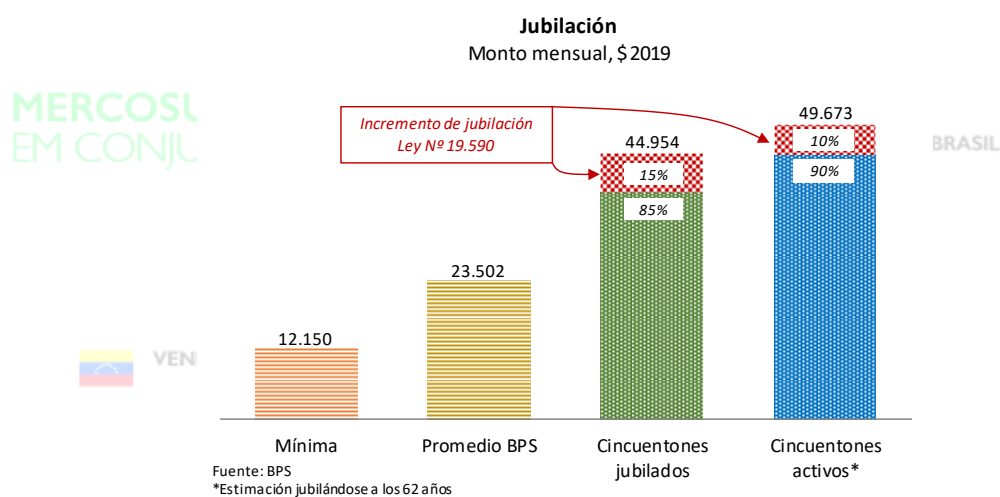
Los datos muestran que el 49% de los que optaron por cambiar de régimen deben reintegrar al BPS aportes no vertidos por asignaciones percibidas por encima del tercer nivel de ingresos establecido en el literal c) del artículo

⁴ En caso de decidir desafiliarse, la prestación al momento del retiro se calcula como el 90% de la que hubiera recibido si la misma hubiese sido calculada bajo el régimen de transición.

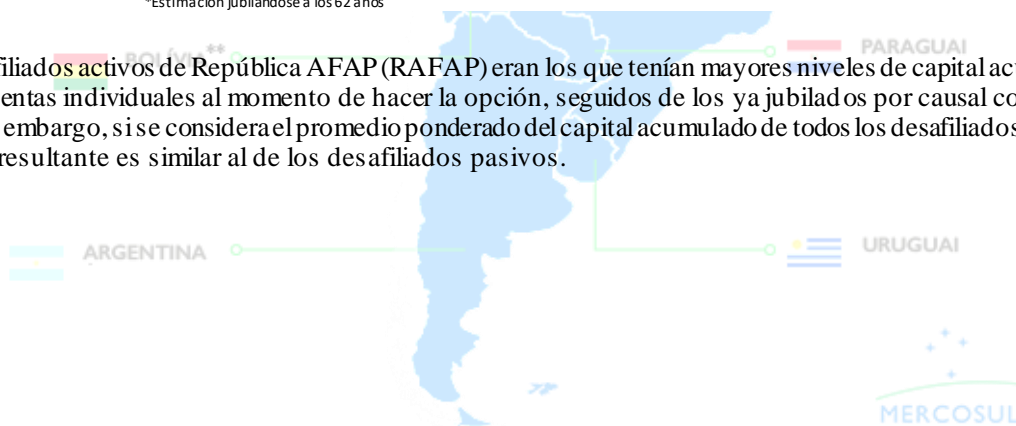


7 de la Ley N° 16.713⁵. Esto se traduce en que casi la mitad de quienes se desafiliaron perciben o percibieron en algún momento de su trayectoria laboral, una remuneración nominal superior a los \$ 173.539 mensuales a precios de 2019. Esto es consistente con los niveles de jubilación que se estima tendrán quienes hayan hecho esta opción.

Información aportada por el BPS muestra que los pasivos que se desafiliaron tuvieron un aumento de 17% en relación a lo que percibían previamente por su jubilación en el régimen mixto. Asimismo, en el caso de los activos se estima que, en caso de jubilarse a los 62 años, estos verían aumentados sus ingresos 11% aproximadamente respecto al escenario de jubilarse bajo el Régimen Mixto. Es de destacar que, previo a la aprobación de la ley ambos colectivos tenían jubilaciones –estimada a los 62 años o efectiva, según corresponda- 75% superiores al promedio del organismo. A su vez, si se considera la distribución de pasivos del BPS presentada en el punto anterior, los desafiados se ubicarán al jubilarse en promedio dentro del noveno decil.



Los desafiados activos de República AFAP (RAFAP) eran los que tenían mayores niveles de capital acumulado en sus cuentas individuales al momento de hacer la opción, seguidos de los ya jubilados por causal común del BSE⁶. Sin embargo, si se considera el promedio ponderado del capital acumulado de todos los desafiados activos, el monto resultante es similar al de los desafiados pasivos.

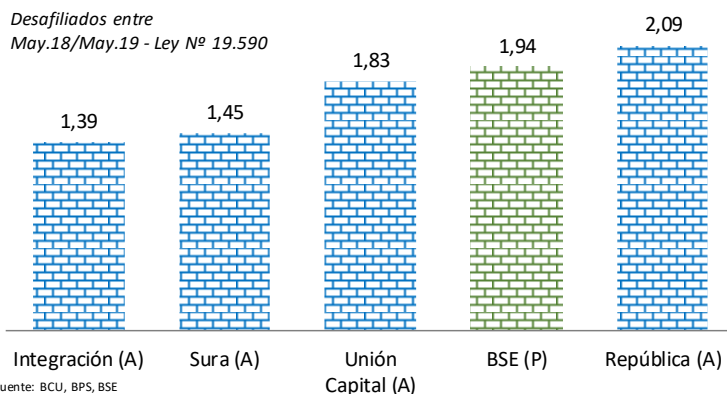


⁵ La deuda total por aportes no vertidos equivale a al beneficio que se estima obtendrá este colectivo durante un plazo de 10 meses. Es de destacar que, en el caso de los activos, de acuerdo a la esperanza de vida a los 62 años que surge de las tablas de mortalidad publicadas por el BCU, al jubilarse se estima que gozarán del beneficio por aproximadamente 25 años.

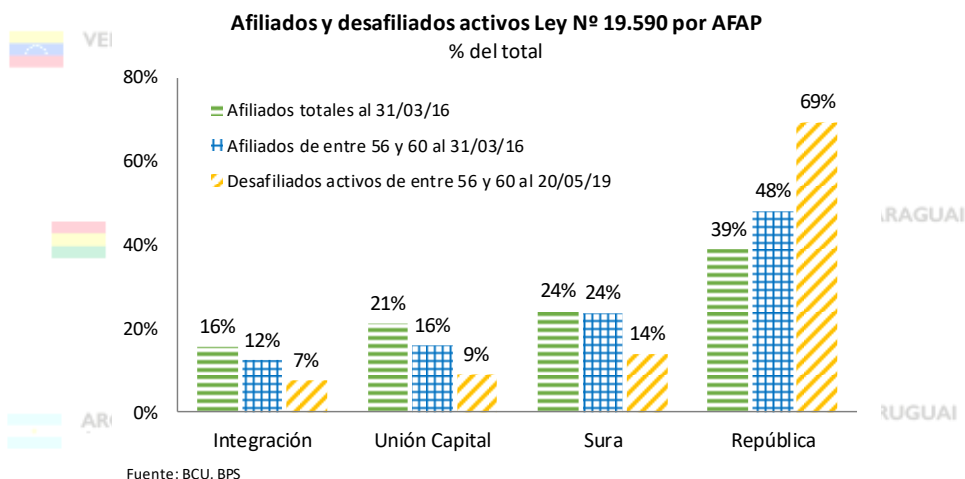
⁶ Para los jubilados del BSE se consideró el capital en UR transferido por la AFAP al BSE al momento de jubilarse y no el capital transferido al FSS.



Capital acumulado promedio por persona Millones de \$ 2019



En cuanto a la composición por AFAP, la mayoría de los desafiliados activos aportaba a RAFAP, lo que se explica por la sobre-representación de la administradora en la cohorte de 56 a 60 años de edad al 1° de abril de 2016 en relación a su participación dentro de los afiliados totales, así como por el mayor nivel de ingresos medios de estos en relación al resto de las administradoras.



A su vez, considerando el balance entre ingresos y egresos corrientes del BPS (sin considerar los ingresos del FSS), en el primer año de aplicación de la ley se observó un saldo levemente superavitario a favor del organismo.

Por otra parte, como se comentó al comienzo la ley previó la creación del FSS con el objetivo de “*preservar el capital y maximizar la rentabilidad de los fondos administrados, mediante una gestión prudente de riesgos en un horizonte de inversión adecuado*” (Art. 18 del Decreto N° 71/018). El fideicomiso es resultado del entendimiento de que la ley genera al BPS un déficit en valor presente, producto del costo incremental de las jubilaciones que el organismo pagará a los desafiliados, y que, por ende, los fondos recibidos deben utilizarse exclusivamente para atenuar dicho déficit.

El BPS, en carácter de fideicomitente y de beneficiario de los activos, celebró en setiembre de 2018 un contrato con la Corporación Nacional para el Desarrollo (CND), en carácter de fiduciario, para que este último se encargue de la administración del fideicomiso. De acuerdo al contrato, el fiduciario percibirá en concepto de honorarios el 0,3% de la rentabilidad anual del portafolio medida en pesos, con un mínimo semestral de UI 1.320.000 y un máximo de UI 1.800.000.



Al 31 de mayo de 2019, el FSS tenía en su portafolio activos por US\$ 937 millones (1,7% del PIB), de los cuales el 95% estaba nominado en moneda nacional. A su vez, el 53% de los activos tenía un plazo residual superior a los 5 años. Cabe recordar que el FSS deberá comenzar a transferir al BPS los activos y la rentabilidad acumulada en forma gradual a partir del sexto año de constituido durante un periodo de 20 años.

Portafolio del Fideicomiso de la Seguridad Social al 31 de mayo

Moneda	Monto (Mill. de \$)	%	Plazo residual	Monto (Mill. de \$)	%	Títulos	Monto (Mill. de \$)	%
UI	11.482	35%	<1 año	6.064	18%	Sector Público	31.343	96%
UP	11.446	35%	>1 año y <5 años	9.214	28%	Otros	1.469	4%
UY	8.178	25%	>5 años	17.534	53%	Efectivo	0,46	0%
US\$	1.705	5%						
Total	32.812	100%	Total	32.812	100%	Total	32.812	100%

Fuente: FSS

Reforma aprobada del Servicio de Retiro y Pensiones de las FF.AA.

En octubre de 2018, luego de un año y medio de trámite parlamentario, se aprobó la reforma del Servicio de Retiro y Pensiones de las Fuerzas Armadas (SRPFFAA) a través de la Ley 19.695. Los sistemas de seguridad social, y en particular los regímenes de jubilaciones, retiros y pensiones, requieren de revisiones periódicas con el fin de evaluar el cumplimiento de sus objetivos, analizar su adecuación y sostenibilidad, en función de adaptarse a los cambios demográficos, económicos, institucionales y tecnológicos en los que se encuentran insertos.

El régimen previsional militar, no había sido objeto de una revisión integral en más de cuatro décadas, siendo la norma principal que regula este servicio el Decreto-Ley 14.157 de febrero de 1974, sin perjuicio de haberse practicado algunos ajustes al mismo, en especial, respecto del cálculo del haber de retiro, a través de ley N° 16.333 de diciembre de 1992.

Por otra parte, la ausencia de revisiones no se correspondía con el mandato establecido en el artículo primero de la Ley N° 16.713, norma que reformó el régimen general y que inició un camino de reformas en los restantes regímenes estatales y paraestatales de seguridad social. De hecho, el SRPFFAA era el único de los seis regímenes existentes que aún no había sido reformado.

El Parlamento hizo cambios al proyecto de ley enviado por el Poder Ejecutivo en mayo de 2017, entre los que se encuentran algunas modificaciones a los parámetros del haber de retiro y en particular, en lo que refiere al número de efectivos militares comprendidos en el nuevo régimen, factores que afectarán el impacto económico de la reforma.

Dentro de los cambios paramétricos se destaca la reducción de la tasa de reemplazo máxima de la causal de retiro obligatorio por edad (de 90% a 85%), equiparando a lo previsto para el régimen previsional de los funcionarios policiales (Ley N° 18.405 de octubre de 2008).



Proyecto de Ley de reforma del SRPFFAA

Parámetros	Situación Actual SRPFFAA	Remitido por el PE	Aprobado por el Parlamento
Retiro Voluntario	Edad	38 años (subalternos)	60 años
	Servicios	20 años	30 años
	TR máxima	100% (30 o más años de servicios) Comparativas, GIS	82,5%
Retiro Obligatorio	Edad	entre 44 y 60 años	entre 48 y 65 años
	Servicios	10 años	22 años personal subalterno/25 años personal superior
	TR máxima	100% (30 o más años de servicios) Comparativas, GIS	90%
Haber Básico de Retiro	período considerado	mes anterior	últimos 60 meses
Tope Máximo (\$, año 2018)	Nuevo Régimen	no existe	\$ 110.238
	Régimen Transición		\$ 165.357
			\$ 151.662

Por su parte, el ámbito subjetivo de aplicación se modificó significativamente. Mientras que en el proyecto original todos los funcionarios con menos de 20 años de servicios efectivos quedaban comprendidos en la reforma, ya sea en el régimen especial de transición o en el definitivo, el proyecto aprobado redujo dicho umbral a 15 años. De hecho, el régimen definitivo aplicará únicamente a los oficiales que tenían menos de 10 años de servicios al 28 de febrero de 2019, y a los subalternos que ingresen a las FF.AA. con posterioridad a dicha fecha, siendo la reforma que menos activos alcanza de forma plena dentro del régimen reformado entre las impulsadas desde el año 1995.



Proyecto de Ley de reforma del SRPFFAA

	Remitido por el PE*	Aprobado por el Parlamento
Nuevo Régimen	Menos de 10 años	Oficiales: menos de 10 años Subalternos: ingresos posteriores a 1/03/2019
Régimen Transición	10 o más años y menos de veinte	Oficiales: 10 años y menos de 15 Subalternos: menos de 5 años
Régimen Actual	con causal de retiro o al menos 20 años	Oficiales: con causal de retiro o al menos 15 años Subalternos: con causal de retiro o al menos 5 años

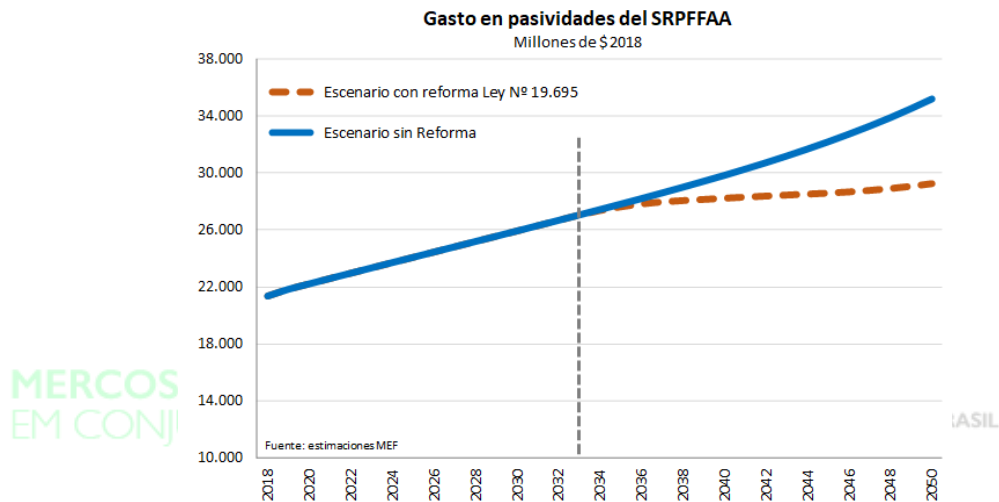
* años de servicio efectivos al 31/12/2018

** años de servicio efectivos al 28/02/2019

Cuando empiecen a retirarse los primeros oficiales comprendidos en el régimen de transición (en torno al año 2033) comenzarán a materializarse los primeros efectos significativos de la reforma en términos económicos. Por su parte, el 100% de los retiros se producirán al amparo de lo dispuesto por el nuevo régimen recién en torno al año 2058 cuando se retiren a los 57 años de edad en forma obligatoria los efectivos que ostenten el grado de



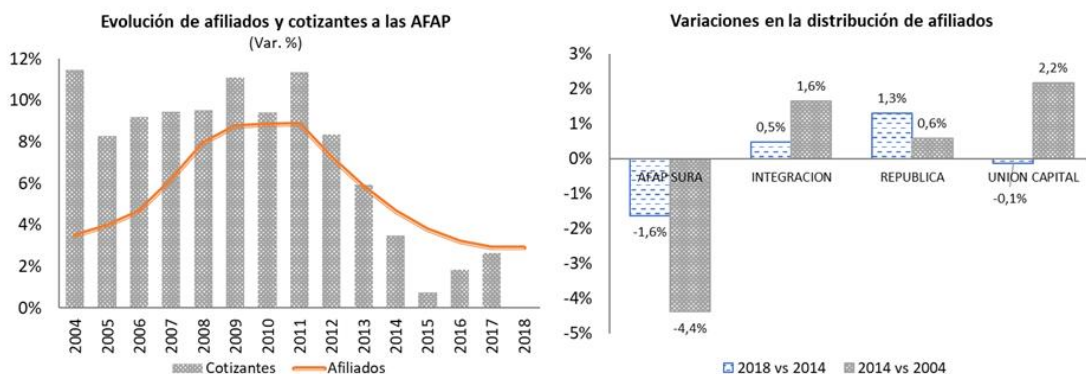
Suboficial Mayor, que hayan ingresado a las FFAA con posterioridad al 28 febrero de 2019 con 20 años de edad. El ahorro total se estima alcanzará el 0,15% del PIB anual en torno al 2060⁷.



Por último, es de destacar que probablemente la reducción en la asistencia financiera propiamente dicha será algo mayor, producto del aumento de la tasa de montepío (de 13% a 15%), de la tasa de aporte patronal (de 15% a 19,5%), y de la implementación de contribuciones especiales por servicios bonificados⁸.

Principales variables y cambios regulatorios del pilar de capitalización individual

Los afiliados a las AFAP continuaron creciendo en 2018 al 2,9% hasta alcanzar a 1,4 millones de personas. Dentro de estos, aquellos que efectivamente cotizaron a su cuenta individual representaron el 59% de los afiliados, no habiendo crecido en relación a 2017 y acumulado cinco años consecutivos en que los cotizantes efectivos crecieron menos que los afiliados. Esto se encuentra en línea con el desempeño menos favorable del mercado de trabajo registrado en los últimos años en la medida que los cotizantes se encuentran estrechamente relacionados con la evolución del empleo formal. No obstante, no sucede lo mismo con los afiliados puesto que no es condición necesaria estar empleado para ser afiliado a una AFAP.



La participación de mercado de las AFAP varió poco en los últimos quince años producto básicamente de la baja movilidad de los afiliados, la que pueda explicarse a partir de la reducida sensibilidad precio de la demanda y de

⁷ La estimación supone: 1) que el número de efectivos militares se mantiene incambiado, 2) un aumento real de las pasividades y de los salarios del personal militar de 2% anual, 3) un crecimiento real del PIB de 3% anual.

⁸ Las alícuotas aún no han sido reglamentadas.



lo complejo que resulta para la mayor parte de los mismos el procesamiento de la información financiera disponible. De hecho, en los últimos 5 años la movilidad anual de afiliados fue de 3 personas cada diez mil, siendo República AFAP la única empresa que obtuvo traspasos netos positivos.

Por otra parte, el BPS transfirió a las AFAP recursos equivalentes a 2,0 % del PIB en 2018, representando un aumento de 1,4% en términos reales respecto a 2017. Ello implica que la transferencia media anual a las AFAP por cotizante fue de \$44.360, un 9,7% por encima que al inicio del período de gobierno. Por su parte, el Fondo de Ahorro Previsional (FAP) administrado por las AFAP alcanzó en 2018 a 26,8% del PIB.

Regulación de la dispersión máxima permitida para las comisiones de administración cobradas por las AFAP

La Ley N° 19.590 incluyó modificaciones en la normativa que regula la fijación de comisiones de administración de las AFAP. Si bien las mismas continúan siendo fijadas libremente por cada AFAP, se estableció que en ningún caso podrán superar en un 50% en un trimestre dado a la menor comisión del mercado observada en el trimestre anterior.

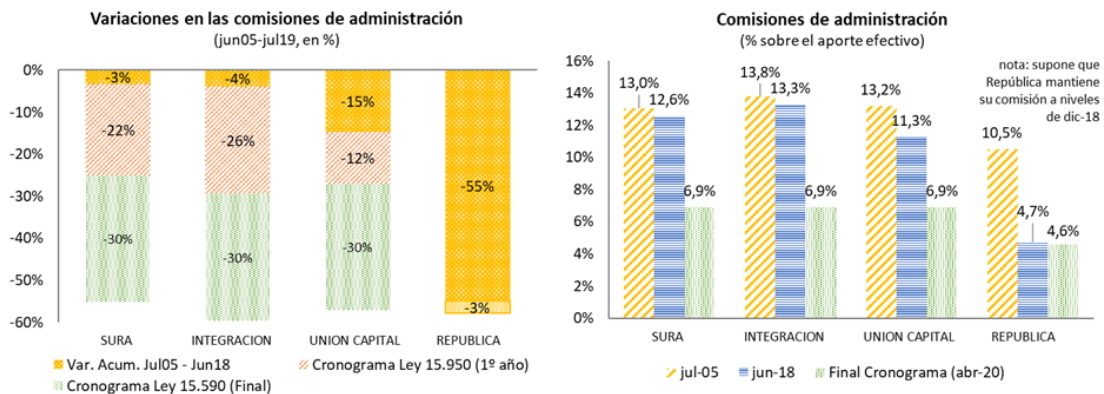
Para su implementación, la ley previó un período de transición de veinticuatro meses durante el cual el BCU fijará trimestralmente el porcentaje máximo a cobrar por encima de la comisión mínima de mercado, de modo de converger gradualmente al máximo previsto. Para establecer el cronograma de convergencia el BCU tomó como referencia la brecha existente y determinó a estos efectos una reducción de 16,25 p.p. trimestrales a partir de julio de 2018.

Previo a la aplicación de esta reglamentación la dispersión máxima observada en el sistema era de 180%, la cual era el reflejo de un descenso sistemático en la comisión de República (entre julio de 2005 y junio de 2018 rebajó su comisión 55%), no acompañado por el resto de los oferentes del mercado (rebajaron sus precios entre 3% y 15% en igual período).

Durante el primer año de aplicación del cronograma, las comisiones cobradas por las tres administradoras alcanzadas por el tope disminuyeron entre 12% y 26%. A su vez, se espera que hacia la finalización de la transición, se produzcan rebajas adicionales del orden del 30%⁹ en las comisiones cobradas a los afiliados de las administradoras privadas.

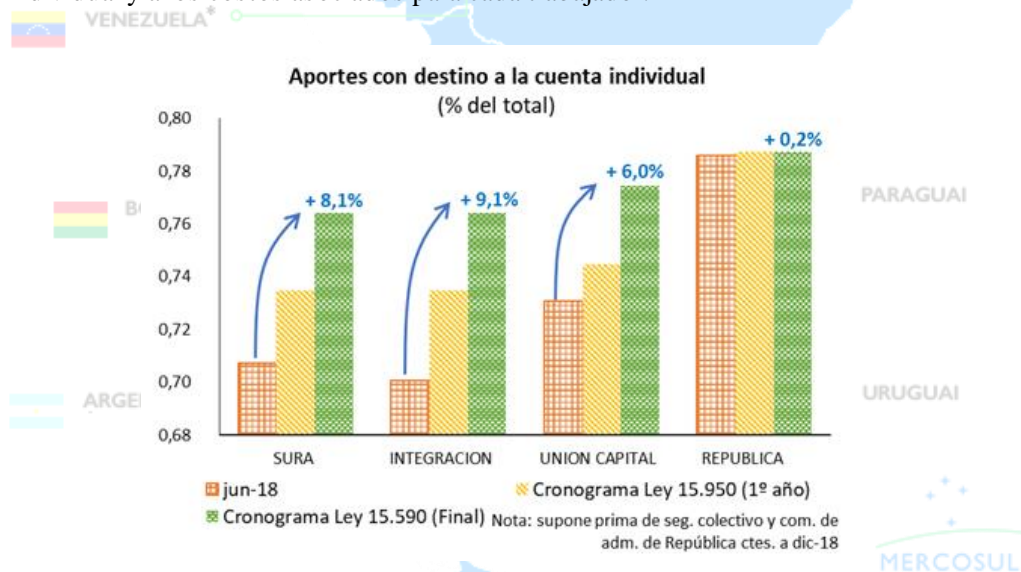
Como resultado, la rebajas en el costo de administración que se verán beneficiados cerca de 850.000 afiliados de las AFAP alcanzadas por la reglamentación, las que deberán reducir su comisión de administración en forma adicional entre un 39% y un 48%.

⁹ En el cálculo se asume un escenario conservador que supone no se produzcan nuevas reducciones en la comisión más baja del mercado por parte de República AFAP.



Como consecuencia de esta medida, un porcentaje mayor de los aportes de cada trabajador será destinado a su FAP, lo que redundará en una mayor jubilación futura. Dado el diferencial de comisiones que existía en el mercado de AFAP, se estima que para un trabajador joven que contribuye a su cuenta de ahorro individual durante 30 años el cambio generaría un aumento de aproximadamente 9% en su jubilación por el pilar de ahorro individual.

Por otra parte, la legislación también estableció que los montos cobrados por comisión y prima de seguro colectivo deban informarse como porcentaje del aporte mensual depositado en la cuenta de ahorro individual, y ya no sobre el total del sueldo del trabajador. Esta medida busca fomentar el mejor manejo de la información referida al pilar de ahorro individual y a los costos asociados para cada trabajador.



Por su parte, desde 2017 las primas del seguro colectivo por invalidez y fallecimiento en actividad han dejado de aumentar, lo que, sumado a las importantes rebajas en las comisiones de administración previstas desde julio de 2018, ha llevado a que el porcentaje de aportes netos con destino a la cuenta individual aumente, beneficiando a las futuras prestaciones por este pilar. En efecto, se proyecta que los aportes netos se incrementarán entre 6,0% y 9,1% en las AFAP alcanzadas por la regulación referida a la máxima dispersión admitida en el sistema, y que República permanezca como la empresa con mayor porcentaje de aportes netos a la cuenta individual (78,7%)¹⁰.

¹⁰ Los resultados son sensibles al supuesto que se haga sobre la evolución de las comisiones de las diferentes AFAP: para el cálculo se supuso que República mantiene hasta abril de 2020 su comisión al valor de diciembre de 2018, y que el resto de las empresas se mantienen en los niveles máximos admitidos por la regulación - esto



Cambios regulatorios en las Rentas Vitalicias Previsionales (RVP)

Cambios que apuntan a la sostenibilidad del sistema

El proceso de maduración del sistema mixto y el consecuente aumento de las altas jubilatorias correspondientes al mismo ha traído aparejado un incremento en el número de beneficiarios de RVP, lo cual supone un proceso de aumento sostenido de la incidencia de estarama en el balance del BSE¹¹, actualmente el único proveedor de hecho en el mercado asegurador previsional.

En ese contexto y como fuera desarrollado en profundidad en la Rendición de Cuentas 2017, esta transición supuso la necesidad de adecuar algunos de los parámetros que regían para el mercado de RVP y del seguro colectivo que da cobertura a los riesgos de invalidez y fallecimiento en actividad en este pilar. En particular, a partir de un conjunto de modificaciones normativas, se habilitó la posibilidad de incorporar ajustes paramétricos y elementos que antes no estaban contemplados al cálculo de las rentas vitalicias y para la constitución de reservas.

Por un lado, se actualizaron las tablas de mortalidad y de probabilidad de generar pensión ante el fallecimiento del titular de la jubilación, a la vez que se estableció que las primeras se actualizarán de forma dinámica. Esto implica que la probabilidad de fallecimiento para determinada edad dependa del año en que se alcanza dicha edad, recogiendo el aumento de la expectativa de vida. Por otro lado, se modificó el criterio de fijación de la tasa de interés técnico, que dejó de ser única y de fijarse administrativamente para pasar a ser un vector de tasas a diferentes plazos que se actualiza en forma semestral en base a cotizaciones de mercado de los 24 meses previos. Esto permite reflejar en mejor medida las posibilidades de inversión con que cuenta la aseguradora al momento de recibir los fondos.

Los cambios señalados mejoraron significativamente el ajuste de riesgo para la rama previsional, tanto en las RVP y como en el seguro colectivo, actualizando parámetros que en ocasiones llevaban largos períodos de tiempo sin revisión y sentando las bases para su actualización dinámica.

Otro elemento sustantivo para dar cobertura a la actividad de seguros fue la creación de la Unidad Previsional (UP), a partir de la Ley N° 19.608 de abril de 2018, siendo esta una unidad de cuenta de cotización diaria que evoluciona en función del Índice Medio de Salarios Nominales (IMSN). La UP se creó para dar respuesta al problema de descalce de monedas que enfrentan las aseguradoras que participan del mercado previsional, a partir del mandato constitucional que establece que las pasividades se ajustan de acuerdo a la evolución promedio de los salarios, pero que hasta el momento no contaban con instrumentos financieros nominados en esta moneda. La creación de esta unidad favorece también a una mejor administración de riesgos por parte de las cajas paraestatales que, al igual que el BSE, tenían un problema de descalce entre sus activos y sus pasivos. Asimismo, en el futuro la UP será también de particular relevancia para la fijación de la curva de rendimientos de referencia incluida en el cálculo de las rentas iniciales RVP y del seguro colectivo.

Si bien es muy pronto para evaluar los efectos de estas modificaciones, las mismas apuntan a corregir los problemas de sostenibilidad que se observaban en la rama de seguros previsionales del sistema mixto, contribuyendo a mejorar la hoja de balance del BSE y mitigando así el riesgo fiscal contingente asociado a sus actividades. Por último, éstas se proponen sentar las bases para la participación de nuevos oferentes en el mercado de seguros previsionales, aumentando la competencia y diversificación de opciones para las personas al momento de jubilarse.

Cambios que buscan mejoras en la equidad

último se sustenta en la evolución observada desde el comienzo del cronograma BCU y en la magnitud de las brechas registradas con anterior a su implementación.

¹¹ Los cambios asociados a la Ley 19.590 implican una mitigación parcial de los efectos del proceso de maduración del sistema, debido a que parte de esta cohorte que se encontraba próxima a jubilarse por el sistema mixto podrá adscribirse al régimen previsto en dicha ley.



El Decreto N° 221/017 de agosto de 2017 establece que, para determinar el monto de las jubilaciones en el pilar de ahorro individual, deben considerarse tablas de mortalidad por edad, sin distinción de sexo (Tablas Unisex). Este cambio aplica para las jubilaciones a partir del 1 de enero de 2018.¹²

El hecho de generar primas únicas por sexo para el cálculo de las RVP, tiene como correlato que hombres y mujeres con el mismo fondo acumulado en su cuenta individual y edad de retiro, obtengan la misma jubilación. Esto supone una línea de acción importante en términos de equidad de género, puesto que evita que las mujeres reciban, a igual fondo previsional acumulado, una menor RVP producto de su mayor expectativa de vida al momento de retiro, como sucedía hasta entonces.

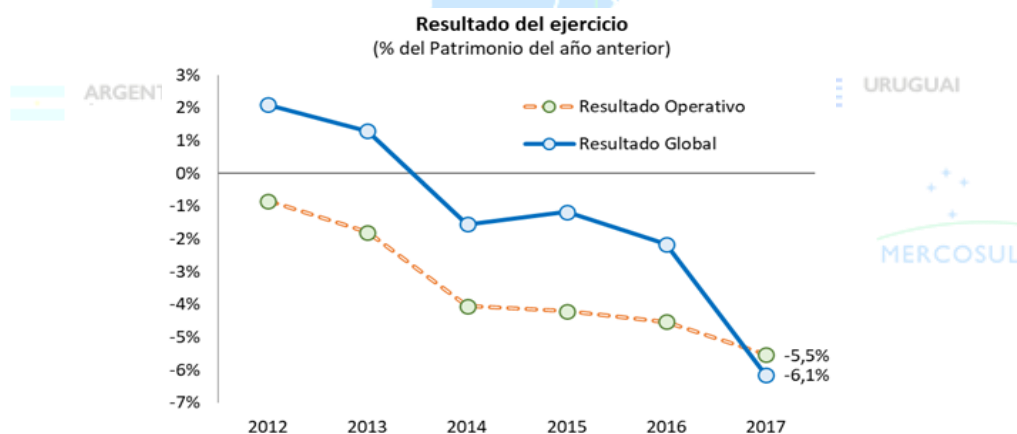
El viraje desde tablas de mortalidad diferenciadas por sexo y edad, a tablas diferenciadas únicamente por edad (tablas unisex) se encuentra en línea con cambios regulatorios recientes a nivel internacional. De hecho, para los países de la Unión Europea, la sentencia del Tribunal de Justicia de marzo de 2011 (asunto C-236/09), estableció que a partir de diciembre de 2012 se exige a los países miembros que la fijación de precios para los nuevos contratos de seguros no discrimine por sexo, lo cual incluye a los seguros de vida y las RVP¹³.

Proyecto de reforma de la Caja Notarial de Seguridad Social

La Caja Notarial de Seguridad Social (CNSS) brinda cobertura activa a aproximadamente 7.600 trabajadores -92% escribanos y 8% empleados no escribanos- y sirve unas 2.950 pasividades, representando únicamente el 0,4% de los pasivos totales del país.

En el período 2008-2017 la CNSS registró una disminución significativa de la relación activo/pasivo (pasó de 4,8 a 3,6), y se espera que ésta continúe deteriorándose a futuro por cuestiones demográficas y por el impacto del cambio tecnológico sobre esta actividad. Asimismo, los pasivos de la CNSS tienen un elevado nivel de ingresos en relación al resto de los pasivos del sistema de seguridad social, a la vez que presentan expectativas de vida en la vejez superiores a las del resto del sistema.

Estos factores constituyen un elemento de tensión sobre las finanzas de la CNSS, que en 2017 registró un déficit operativo equivalente al 5,5% del Patrimonio del año anterior y que, conforme a las proyecciones realizadas por la CNSS, de no realizarse una reforma paramétrica agotaría su Fondo de Reserva Previsional (FRP) en el año 2033.



En tal sentido, el Poder Ejecutivo remitió en octubre de 2018, en acuerdo con las autoridades del organismo, un proyecto de ley que introduce modificaciones al régimen previsional notarial. El proyecto fue elaborado a partir

¹² Cf. Circular N° 2.287 del BCU de 9 de octubre de 2017.

¹³ “Nuevos conceptos en las rentas previsionales uruguayas: tablas de mortalidad dinámicas y tarificación unisex” - [Colombo y González \(2018\)](#).



de un extenso proceso de análisis y discusión a la interna de dicha institución, y del posterior intercambio con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, y Economía y Finanzas.

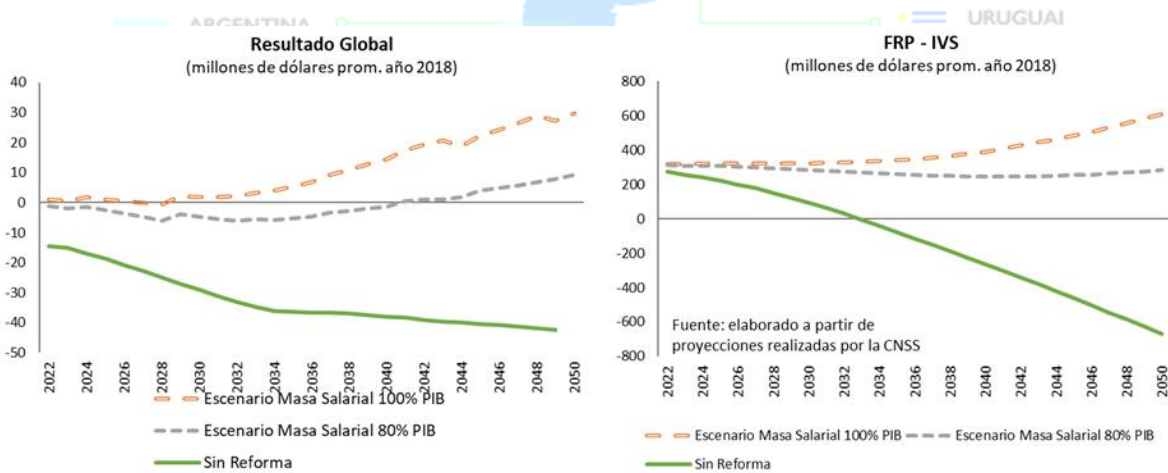
El proyecto de reforma, que se encuentra en estudio del Parlamento, establece modificaciones que de aprobarse actuarían sobre los ingresos y egresos de la caja, a partir de cambios en las fuentes de financiamiento, en las condiciones de acceso a la jubilación común, y en el cálculo de las prestaciones para las distintas causales jubilatorias.

En materia de ingresos, se propone incrementar en 3 p.p. la tasa de aporte que se aplica sobre los honorarios fictos facturados por escribanos y sobre los salarios de los empleados no escribanos (alcanzando tasas de 18,5% y 18%, respectivamente). Asimismo, el proyecto prevé un mecanismo de ajuste automático en el que dicha tasa puede ser incrementada o reducida, en caso de que se registren recurrentes déficits o superávits respectivamente (hasta un tope de +/- 1 p.p.). Por otra parte, se propone crear una prestación pecuniaria a cargo de los pasivos de la caja y con afectación a la misma, equivalente al 2% de la pasividad nominal.

Por último, se crea una prestación pecuniaria a cargo de los afiliados escribanos activos por cada hoja de papel notarial y solicitud de soporte notarial electrónico emitida, y que implica incrementar en aproximadamente 40% los cargos previos existentes por dichos conceptos. Lo producido por este concepto se volcará a la creación de un “Fondo de Subsidio por Maternidad”, el que se utilizará para financiar un subsidio de maternidad para las afiliadas amparadas por la caja, el cual se diseñó tomando como referencia el régimen general, pero adaptándolo a las particularidades de la actividad. A su vez, sólo en la medida que dicho fondo tenga un excedente en forma recurrente, parte del mismo podrá ser destinado a financiar el resto de los egresos del organismo.

En materia de egresos, las adecuaciones propuestas están asociadas a la reducción paulatina de las tasas de reemplazo previstas para la jubilación común, la jubilación por edad avanzada e invalidez, de forma que las mismas sean consistentes entre las diferentes causales. Por su parte, en relación al régimen de jubilación común se impone el requisito de alcanzar la cifra 95 como resultado de la suma de los años de edad y los de servicio, con una edad mínima que se mantiene en 60 años, a la que se le exige tener 35 años de aporte a la caja.

En relación al régimen de pensiones, se prevé la reliquidación de pasividades cuando se produzcan cambios en los supuestos que dieron lugar a la configuración al núcleo familiar, por ejemplo, frente al cumplimiento de 21 años de un hijo de un beneficiario de jubilación o frente al casamiento o unión en concubinato de un jubilado. Este cambio implica una mejora en términos actuariales, lo que contribuye a garantizar la sostenibilidad de la institución y en términos de equidad intra-generacional, desincentivando la aparición de comportamientos oportunistas.



De aprobarse la reforma que se encuentra a estudio del Parlamento se proyecta que el FRP será capaz de mantener en el mediano y largo plazo niveles de reservas suficientes para garantizar la cobertura de las obligaciones



previsionales, aún frente a escenarios adversos como el que supone que la masa salarial de los afiliados a la CNSS crece menos que la economía.

BOLIVIA

Incrementos en el Régimen No Contributivo (Renta Dignidad)

Con el objetivo de mejorar el ingreso de las personas beneficiarias, garantizando el poder adquisitivo y dada la sostenibilidad que tiene el SIP en Bolivia se vio por conveniente continuar con la política de incrementos en la Renta Dignidad desde su creación. Es así que adicionalmente a las 12 mensualidades, se incorporó un pago adicional en calidad de “aguinaldo” desde la gestión 2014, en beneficio de más de 1 millón de personas de la tercera edad actualmente, buscando el objetivo de seguir mejorando la calidad de vida de todos los adultos mayores.

Detalle	Renta Dignidad	Renta Dignidad (1er Inc. Bs 50)	Renta Dignidad Aguinaldo	Renta Dignidad (2do Inc. Bs 50)
Gestión	Nov/2007 (Ley N°3791)	May/2013 (Ley N°378)	Ago/2014 (Ley N°562)	May/2017 (Ley N°953)
Monto Anual				
Rentista	Bs 1.800	Bs 2.400	Bs 2.600	Bs 3.250
No Rentista	Bs 2.400	Bs 3.000	Bs 3.250	Bs 3.900
Monto mensual				
Rentista	Bs 150	Bs 200	Bs 200	Bs 250
No rentista	Bs 200	Bs 250	Bs 250	Bs 300

Los montos mensuales entregados a este sector poblacional son diferenciados para Rentistas (personas que perciben una pensión o renta de jubilación) y No Rentistas (personas que no perciben ningún ingreso económico de la Seguridad Social de Largo Plazo).

Renta Solidaria para el Sector del Transporte Público

Uno de los pilares que rige la Ley de Pensiones N°065, de 10 de diciembre de 2010, es el principio de Solidaridad, en ese marco, el Gobierno Nacional ha promulgado el Decreto Supremo N°3578, de 01 de junio de 2018, que tiene por objeto establecer la Modalidad Solidaria de Recaudación del SIP para el Sector del Autotransporte Público, según lo establecido en el artículo 93 de la Ley N°065, e implementar la Renta Solidaria del Transportista.

La Renta Solidaria del Transportista consiste en el pago mensual de Bs 725.- más aguinaldo, otorgado en forma vitalicia, no heredable, ni transferible. El Beneficiario de la Renta Solidaria del Transportista tendrá acceso a este pago a partir de los sesenta (60) años de edad, sin necesidad de haber realizado aportes.

El Asegurado Transportista menor de 50 años, será incorporado al SIP, en calidad de Asegurado Independiente, con los siguientes beneficios:



- **Cobertura por Riesgos:** Si el transportista sufre un accidente o enfermedad y queda incapacitado, previa calificación de la discapacidad, recibirá una Pensión de Invalidez hasta los 65 años. Si falleciera, sus derechohabientes recibirán una Pensión por Muerte, previo trámite y cumplimiento de requisitos.
- **Acceso a una Pensión de Jubilación:** El transportista, podrá acceder a una Pensión de Vejez o Solidaria de Vejez.
- **Cobertura por Salud:** El asegurado y su familia se beneficiarán con un seguro de salud con el descuento del 3% de la pensión.

Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

La Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo (Gestora Pública) se hizo cargo de la administración y pago de las prestaciones de la Renta Universal de Vejez (Renta Dignidad y Gastos Funerales) desde enero de 2018.

Desde octubre de 2018, la administración de las inversiones de los recursos del Fondo de la Renta Universal de Vejez (FRUV) es realizada por la Gestora Pública, logrando mejorar la tasa rentabilidad durante su administración.

Actualmente vienen realizando ininterrumpidamente estas actividades en beneficio de los adultos mayores de 60 años de edad o más en todo el territorio nacional, con el funcionamiento de 31 oficinas de atención al público y más de 1.200 puntos de pago a través de las entidades financieras.

Se prevé que la Gestora Pública asuma la administración del Régimen Contributivo y Semiccontributivo a partir de la gestión 2021.

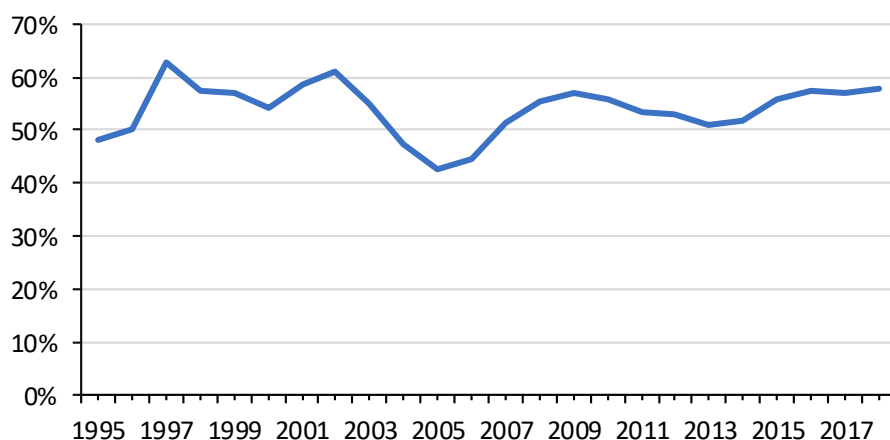
3. Sostenibilidad del Sistema Previsional y Proyecciones

ARGENTINA

Actualmente, los sistemas previsionales a nivel mundial están enfrentando una cantidad de desafíos y el caso argentino no es la excepción. Uno de los problemas del sistema es la relativa baja cantidad de aportantes. Por lo tanto, dado que los ingresos “puros” del sistema no cubren la totalidad de las contribuciones, parte de la recaudación nacional de los impuestos debe destinarse a la ANSES.

Beneficiarios del sistema previsional

Sobre cantidad de aportantes



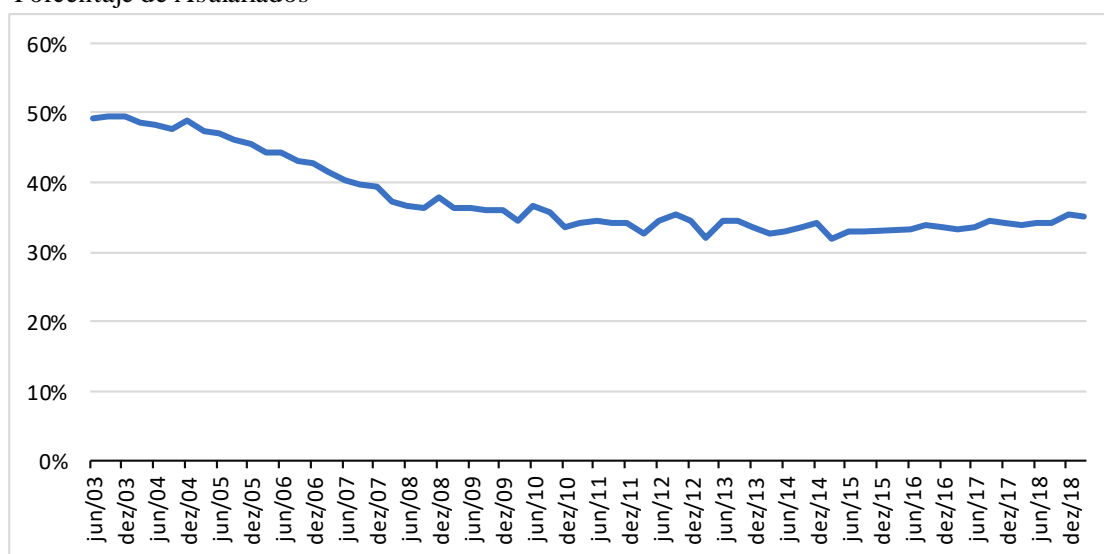


Fuente: GMM en base a Boletín Estadístico de la Seguridad Social

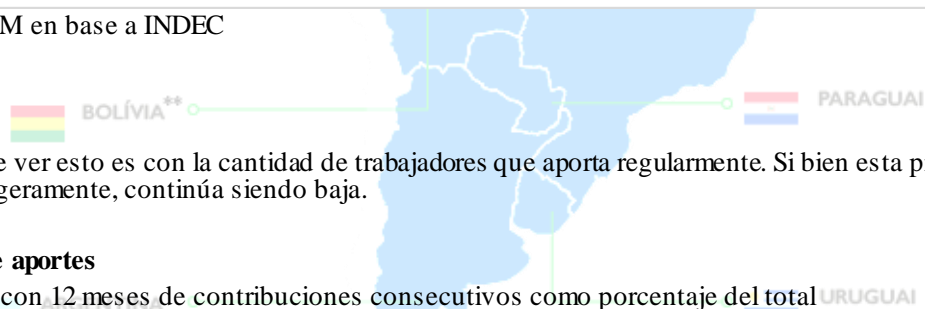
La informalidad laboral reduce los ingresos al sistema dado que los trabajadores no aportan regularmente. Esto hace más difícil que los trabajadores cumplan con el mínimo de años de aportes: si un trabajador pasa la mitad de su vida laboral en la informalidad, entonces requerirá 60 años de trabajo en vez de 30 para llegar a jubilarse.

Tasa de informalidad

Porcentaje de Asalariados



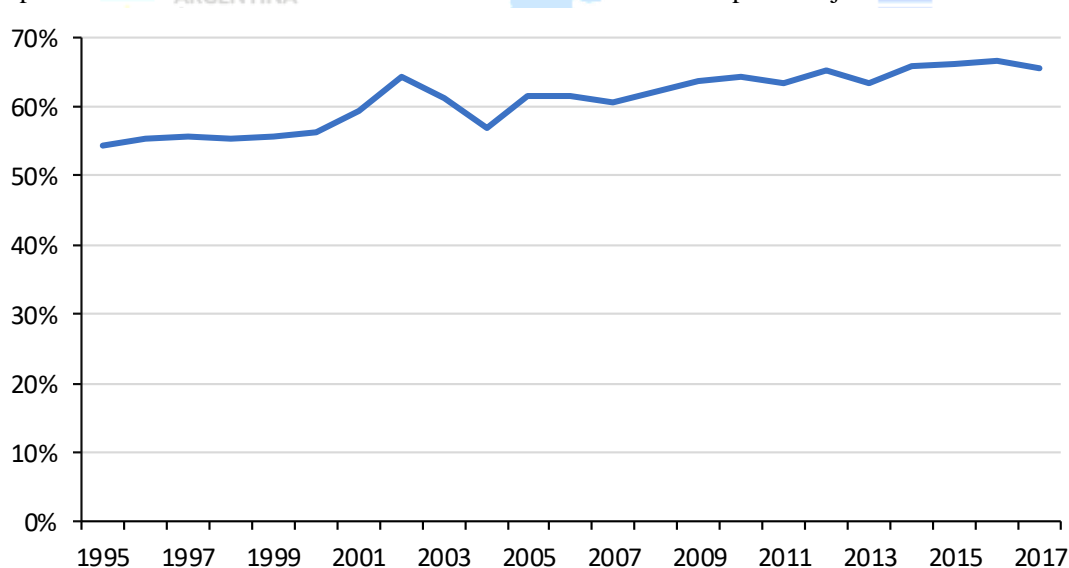
Fuente: GMM en base a INDEC



Otra forma de ver esto es con la cantidad de trabajadores que aporta regularmente. Si bien esta proporción ha aumentado ligeramente, continúa siendo baja.

Densidad de aportes

Aportantes con 12 meses de contribuciones consecutivos como porcentaje del total



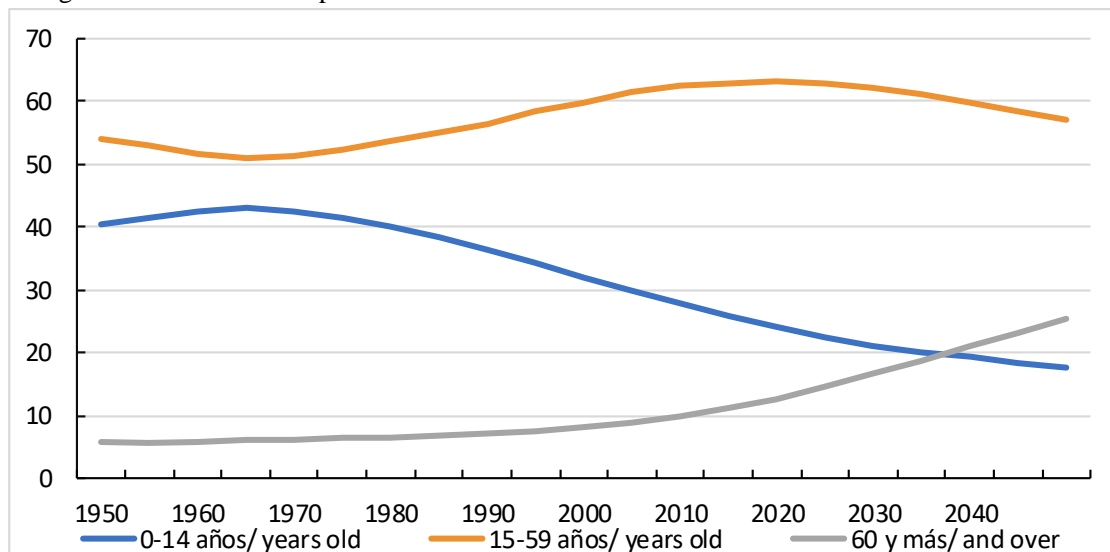


Fuente: GMM en base a Boletín Estadístico de la Seguridad Social

El envejecimiento poblacional será probablemente uno de los mayores desafíos a futuro. En ausencia de reformas, pondrá a prueba la sostenibilidad del sistema al conjugarse mayor cantidad de beneficiarios, mayor tiempo en edad jubilatoria y menor proporción de aportantes activos.

Estructura de la población

Rangos etarios sobre total poblacional

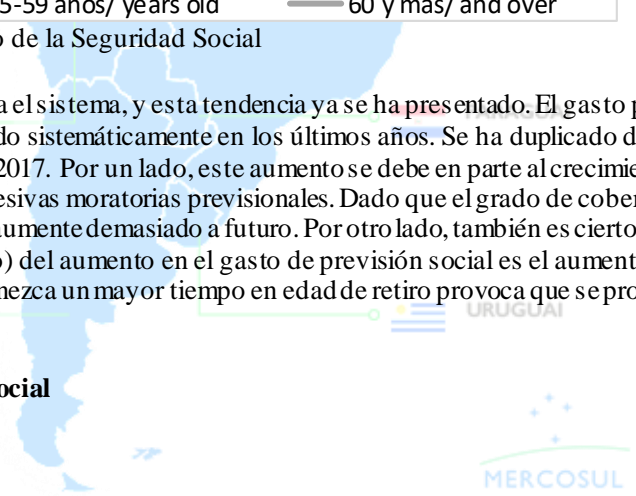


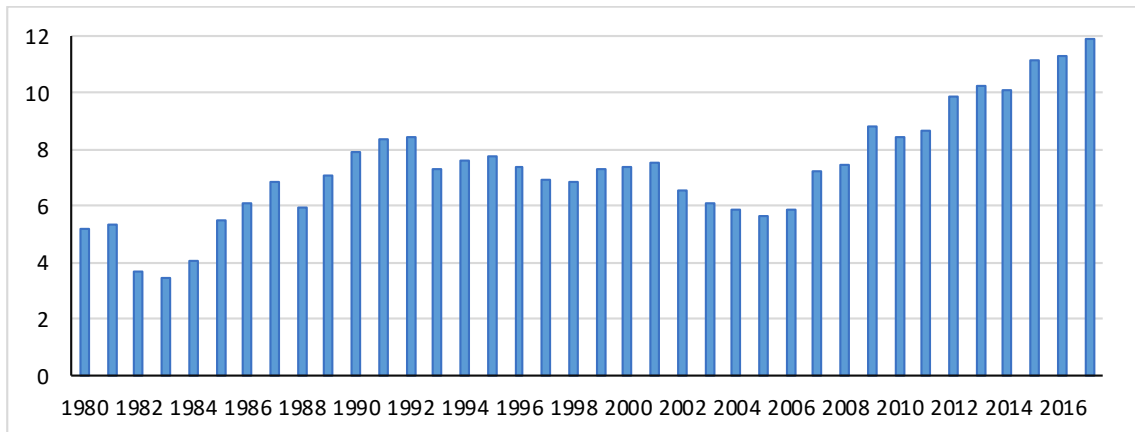
Fuente: GMM en base a Boletín Estadístico de la Seguridad Social

Esto se traducirá en mayores erogaciones hacia el sistema, y esta tendencia ya se ha presentado. El gasto público en jubilaciones y pensiones ha estado creciendo sistemáticamente en los últimos años. Se ha duplicado desde la estatización y alcanzaba el 12% del PIB hacia 2017. Por un lado, este aumento se debe en parte al crecimiento de la cantidad de beneficiarios a partir de las sucesivas moratorias previsionales. Dado que el grado de cobertura es casi completo, no es esperable que este factor aumente demasiado a futuro. Por otro lado, también es cierto que en general el mayor determinante (de largo plazo) del aumento en el gasto de previsión social es el aumento en la expectativa de vida. El hecho de que se permanezca un mayor tiempo en edad de retiro provoca que se prolongue la duración del pago de las prestaciones.

Gasto Público Consolidado en Previsión Social

Porcentaje del PIB



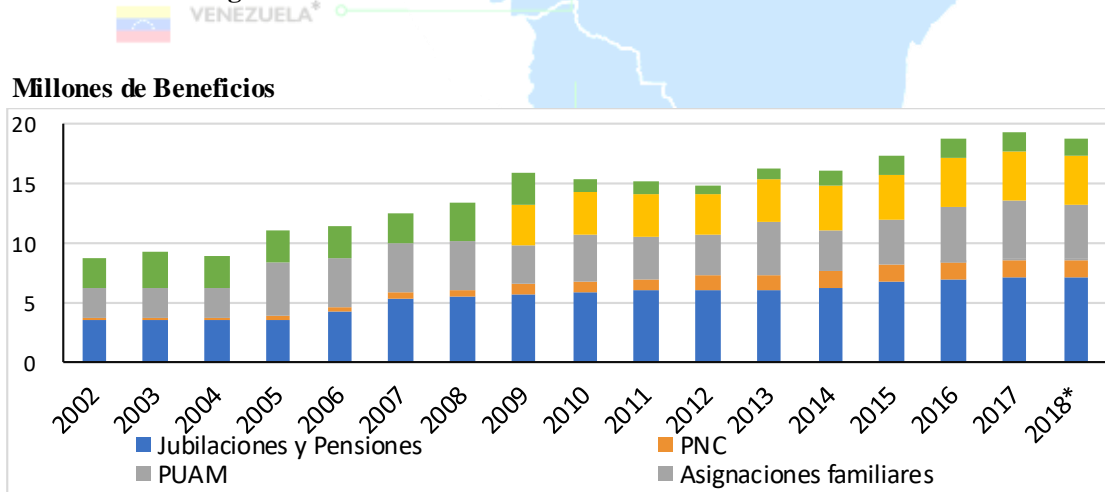


Fuente: GMM en base a Dirección Nacional de Política Fiscal y de Ingresos y ANSES

MERCOSUL EM CONIUNTO

La cantidad de beneficiarios del sistema de seguridad social supera los 18 millones, incluyendo las prestaciones que se encuentran fuera del sistema previsional propiamente dicho. Si bien tienen un efecto redistributivo importante, los beneficios no contributivos también generan incentivos que debilitan la sostenibilidad al generar un costo de oportunidad para los aportes al sistema y al trabajo formal.

Beneficiarios de la seguridad social



Fuente: GMM en base a Dirección Nacional de Política Fiscal y de Ingresos

El sistema previsional (y el de seguridad social) en Argentina es complicado. Tomando sólo el nivel nacional, pero sin tomar fuerzas armadas, los ingresos del sistema son 5,1% del PIB y las prestaciones 7,0% del PIB, con lo cual el déficit sería 1,9% del PIB. No obstante, las contribuciones de los trabajadores y las empresas van a financiar todo el gasto social, no sólo el previsional. Como el dinero es fungible, es imposible separar los destinos.

Por otra parte, por ley el sistema se financia automáticamente con parte de la recaudación de impuestos (sin intervención de decisiones discrecionales), y a la vez ANSES también se hace cargo de algunos gastos previsionales que no dependen estrictamente de ella. Con esto, los recursos serían del 9,5% del PIB, los gastos del 8,3% y habría un superávit del 1,2%. El superávit se debe a que, al igual que con los aportes y contribuciones, los ingresos tributarios de la ANSES también se destinan al resto del gasto social (no previsional) que no estoy contemplando. En suma: i) Resultado "puro": Ingresos 5,1%, gastos 7,0%, resultado -1,9% del PIB y ii) Resultado global: Ingresos 9,5%, gastos 8,3%, resultado +1,2% del PIB.

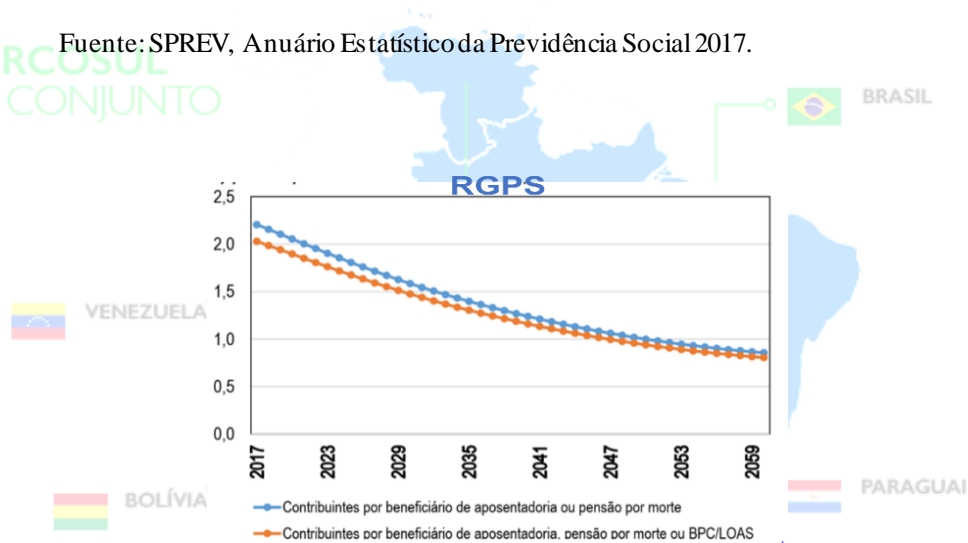


BRASIL

Deterioro de la relación entre contribuyentes y beneficiarios

	Régimen General	Regímenes Propios
Contribuyentes (C)	50.651.726	5.739.799
Beneficiarios (B)	27.727.250	3.800.538
(C) / (B)	1,8	1,5

Fuente: SPREV, Anuário Estatístico da Previdência Social 2017.



Beneficiarios activos del RGPS por grupo de edad

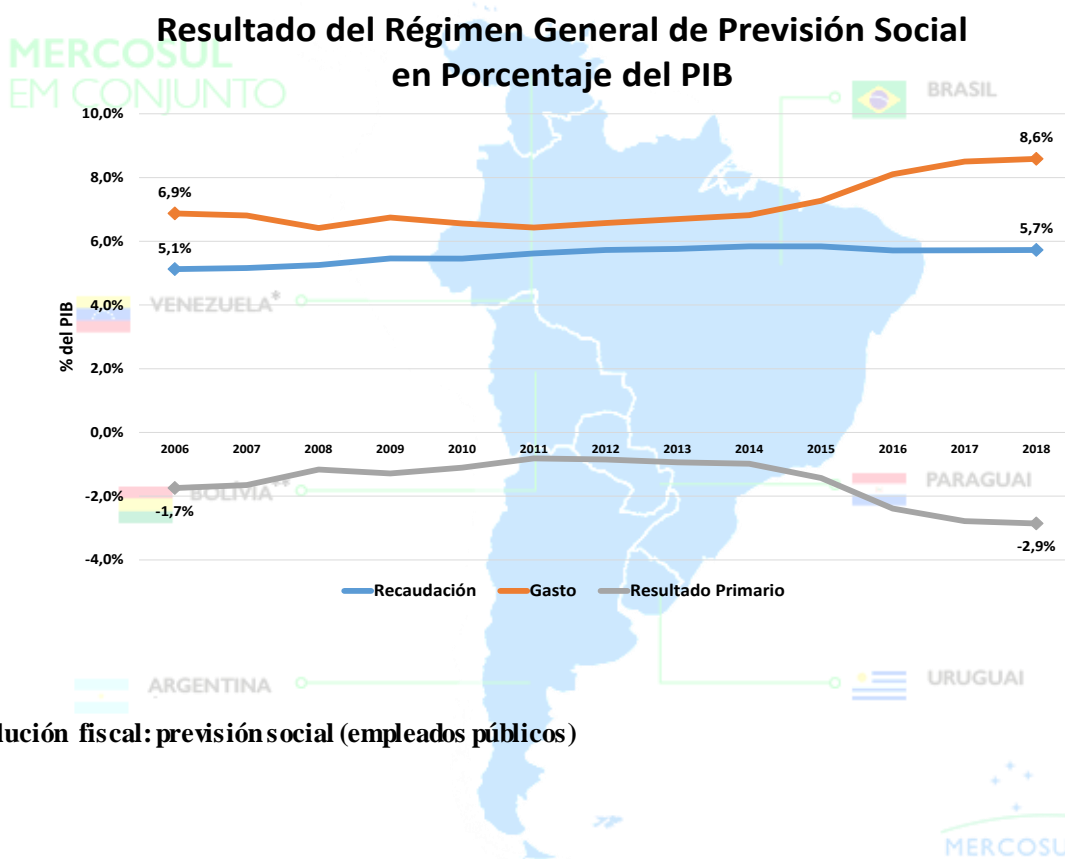
Grupos de Edad	2010	2017	Variación (En %)	Variación (En % a.a.)
Hasta 59 años	7.335.300	7.653.030	4,3	0,6
60 a 69 años	7.243.412	9.884.760	36,5	4,5
70 a 79 años	5.150.619	6.544.756	27,1	3,5
80 a 89 años	2.291.113	3.006.369	31,2	4,0
90 años o más	424.231	632.975	49,2	5,9
Total *	22.454.265	27.727.250	23,5	3,1

Contribuyentes: número promedio mensual



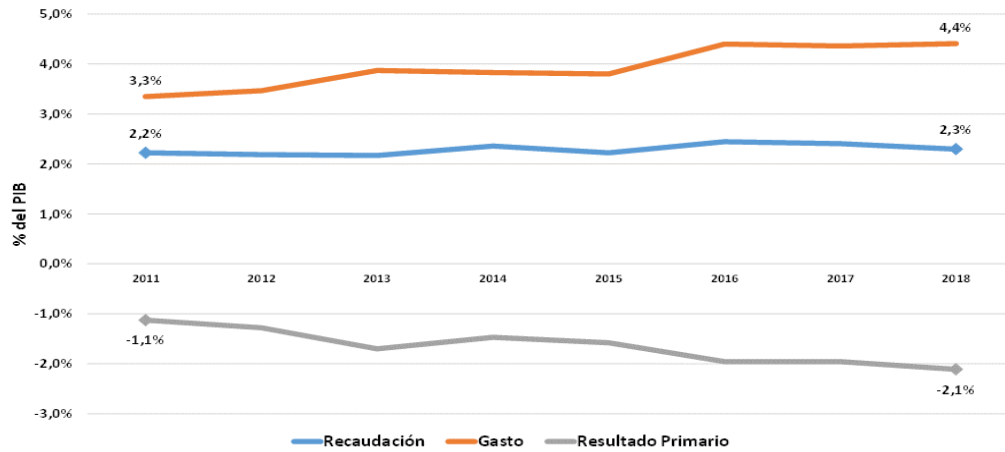
Número promedio mensual de contribuyentes	2010	2017
Contribuyentes	44.406.673	50.651.726
Contribuyentes / Beneficiarios	2,0	1,8

Evolución fiscal: previsión social (régimen general)



Evolución fiscal: previsión social (empleados públicos)

Resultado de los Regímenes Propios de Previsión Social en Porcentaje del PIB



Presión fiscal: gasto actual elevado

Sistema de previsión, beneficios asistenciales (BPC) e inactividad y pensiones militares

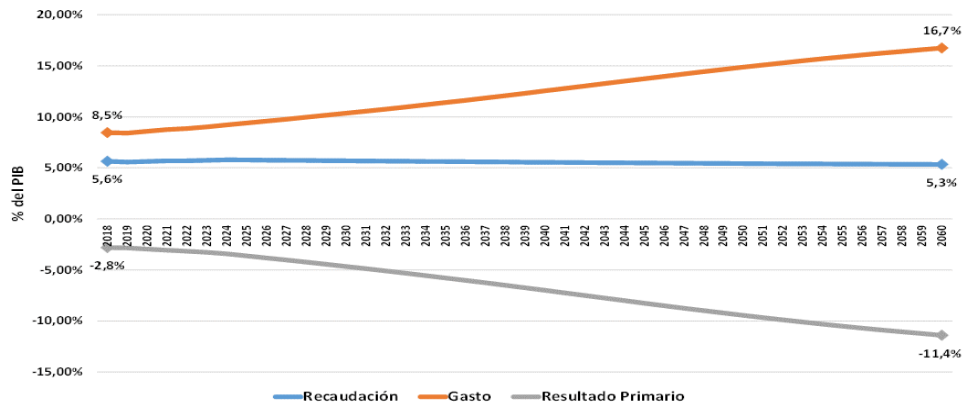
Categorías	Realizado 2018			Proyección 2019		
	Gastos	Ingresos	Deficit	Gastos	Ingresos	Deficit
RGPS	586,4	391,2	195,2	637,9	419,8	218,0
Urbano	462,7	381,3	81,4	502,1	409,2	92,9
Rural	123,7	9,9	113,8	135,7	10,6	125,1
RPPS Unión	79,9	33,4	46,5	89,6	35,7	53,9
FCDF	4,8	0,3	4,5	4,8	0,3	4,5
Militares	21,4	2,4	19,0	21,7	3,3	18,4
Total	692,5	427,3	265,2	754,0	459,1	294,9

- Rural representa el 32% de los beneficios y representa el 58% del déficit de RGPS
- Todos los sistemas tienen déficits crecientes.

Presión fiscal: insostenibilidad fiscal



Proyecciones del Régimen General de Previsión Social en Porcentaje del PIB



MEI
EM CONJUNTO

Paraguay

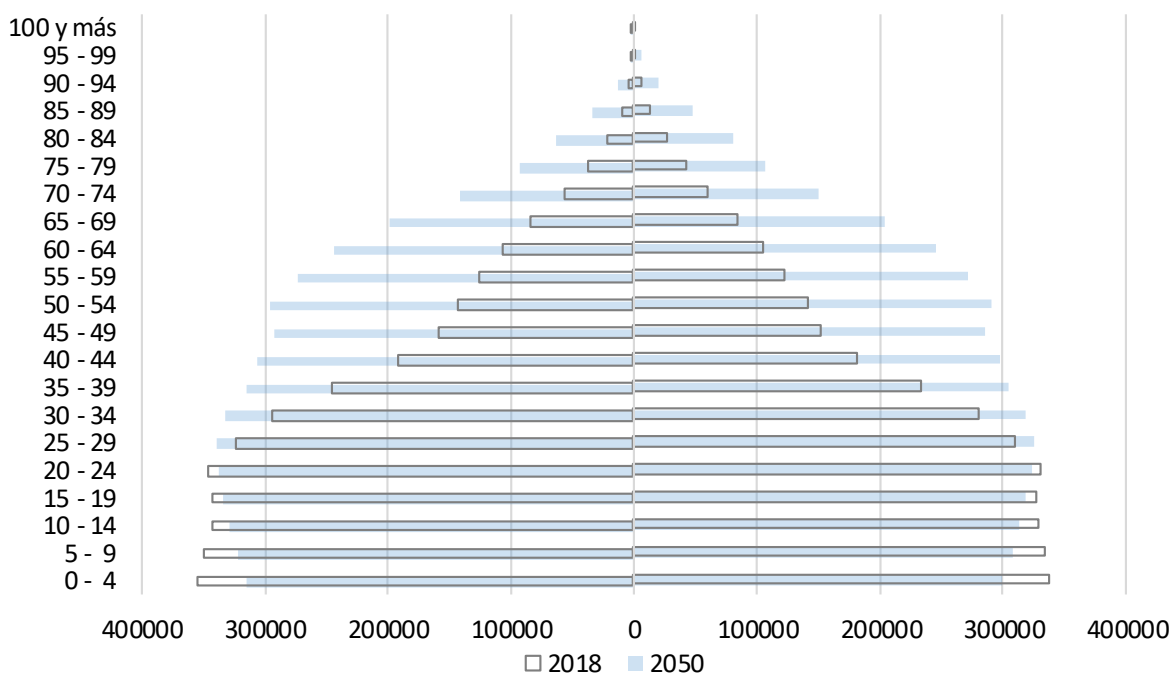
Sostenibilidad del sistema de pensiones y proyecciones.

La sostenibilidad del actual sistema de pensiones y las proyecciones de mediano plazo, se sustentan por un lado en la estructura actual de la población y su proyección y por otro lado en los parámetros y coeficientes del actual sistema de pensiones.

En Paraguay la población de 65 y más años representa actualmente el 6,4% de la población total. Para el 2050 se proyecta que esta cifra llegue al 13% y para el 2100 represente el 26% de la población total (Naciones Unidas 2019).



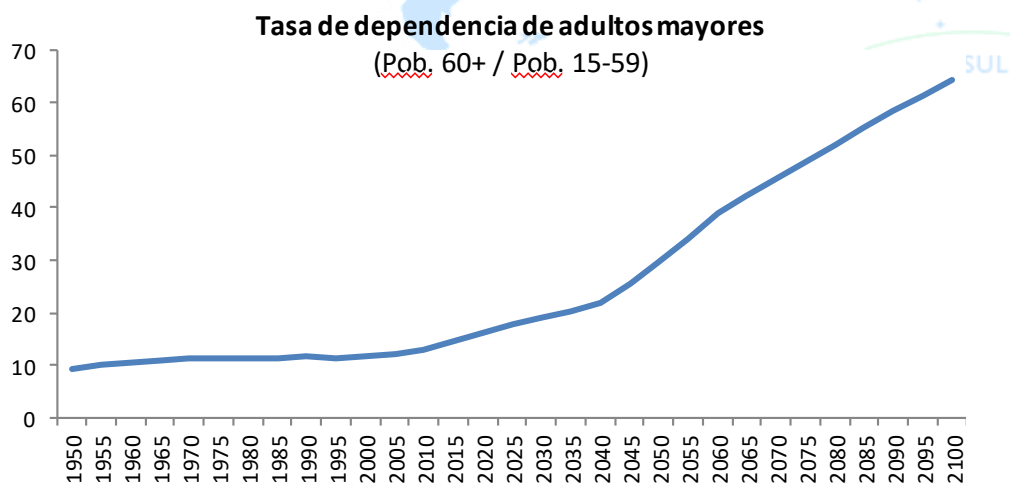
Distribución de la Población del Paraguay por edades 2018 - 2050



Fuente: CELADE - División de Población de la CEPAL. Revisión 2019 y Naciones Unidas.

Paraguay goza de una población joven, donde el 29,6% tiene menos de 15 años de edad, mientras que el 64,1% tiene entre 15 y 64 años de edad. Con una población aún joven pero que va disminuyendo, frente a una población adulta mayor cada vez más numerosa, se proyecta un reto en el contexto demográfico, que podría tener un fuerte impacto en el sistema de jubilaciones y pensiones así como en el sistema de salud.

Otro factor a tener en cuenta en cuanto al envejecimiento de la población es la tasa de dependencia de adultos mayores que se define como la población de 60 años de edad (población en edad de jubilación) como proporción de la población de 15 a 59 años de edad (población económicamente activa). En el caso de Paraguay, se prevé que esta tasa aumente constantemente a lo largo del horizonte del pronóstico, y que se acelere fuertemente aproximadamente en el periodo 2030 en adelante.





Fuente: CELADE - División de Población de la CEPAL. Revisión 2019 y Naciones Unidas.

La proporción de aportantes dentro de la población ocupada es otro factor clave en el funcionamiento del sistema previsional. Según la Encuesta Permanente de Hogares, actualmente 2 de cada 10 paraguayos se encuentra aportando a una caja de jubilación.

La baja cobertura es explicada en parte, por el hecho de que el sistema previsional de Paraguay fue diseñada inicialmente para cubrir a los empleados dependientes, dejando fuera del sistema a los trabajadores independientes.

Proyección del déficit del sistema de pensiones contributivas

En el artículo “Retos y oportunidades del sistema de jubilaciones y pensiones del Paraguay” publicado por el Banco Central del Paraguay con la colaboración del Ministerio de Hacienda busca estimar el comportamiento esperado de la Caja Fiscal y el IPS utilizando la metodología de Keim (2017) para ello, utilizan datos del 2016 aplicando escenarios que reflejen posibles ajustes, mediante el cálculo del valor actual neto del flujo proyectado a 50 años. De este modo se tienen los siguientes escenarios y resultados:

Escenario 1. Escenario sin ajustes

Dentro de este escenario se considera manteniendo el actual sistema de jubilaciones y pensiones sin cambios. En este primer escenario, se proyecta un déficit de 27% del PIB del año base en términos corrientes. En cuanto al IPS, presentaría una situación deficitaria desde el año 2043, representando un déficit de 10% del PIB del año base.

En cuanto a la Caja Fiscal el estudio menciona que debería implementar medidas de ajustes para restaurar el perfil de sostenibilidad del sistema actual, en este sentido recomienda homogeneizar los beneficios y corregir las tasas de sustitución que sean elevadas respecto a las de otros sectores para volver a una situación de sostenibilidad.

Escenario 2.1 Incremento de las inversiones de la Caja Fiscal

En este escenario se supone un incremento de las inversiones en el mercado financiero por parte de la Caja Fiscal. Se supone la duplicación de las inversiones por un periodo de 5 años, con lo cual la proporción de 0,6% pasará al 1,3% del PIB. Con esto se observa un efecto positivo en los ingresos de la Caja Fiscal, debido a que se suman los intereses obtenidos de estas inversiones al ingreso de los aportantes. De igual forma, el valor presente neto del déficit proyectado para el 2066 no tendría grandes cambios, respecto al primer escenario, quedando al 26% del PIB del año base. Por lo cual se demuestra que esta política se debería implementar conjuntamente con otras políticas de ajuste en el caso de la Caja Fiscal.

Escenario 2.2 Homogeneización de la generosidad de las jubilaciones y pensiones (Caja Fiscal)

Para este escenario se realiza una simulación de homogeneización de beneficios para la Caja Fiscal, suponiendo la tasa de generosidad promedio de los países de la OCDE (70%). Este indicador representa los beneficios de pensión por beneficiario como porcentaje del PIB del año base.

Según esta simulación, esta política posterga el déficit de la Caja Fiscal 7 años. El valor presente neto del déficit proyectado al 2066 se reduce en 17 puntos porcentuales en relación al escenario base, quedando en 10% del PIB del año base.

Escenario 3. Jubilación obligatoria a los 65 años

En este escenario se supone un incremento en los años de aporte en 5 años por parte de los funcionarios. Este ejercicio afecta al componente del gasto, debido a la reducción del gasto en jubilados y la reducción de la población en edad de trabajar.



En este escenario la Caja Fiscal presentaría una situación superavitaria hasta el 2028, desde donde se iniciaría el déficit con un valor presente neto del 6% del PIB del año base. En cuanto al IPS, el déficit se postergaría hasta el 2047, además de que el déficit en términos acumulados se reduciría quedando el valor presente neto en 2% del PIB del año base.

Escenario 4. Incremento en la proporción de contribuciones (formalización – IPS)

En este escenario, se considera el comportamiento del sistema ante una política de formalización. Teniendo en cuenta que el IPS posee una proporción de ingreso por contribuciones de 2% respecto al PIB, se proyecta un crecimiento de un 63% en el ingreso por aportes, alcanzando el 3,6% del PIB en el periodo de 50 años.


Mediante la adopción de esta política se observaría superávit en el IPS hasta el 2045 y un déficit menor, así el valor presente del déficit proyectado al 2066 quedaría en 4% del PIB del año base.

Escenario 5. Combinación de las políticas

Como último escenario se realiza este ejercicio aplicando en conjunto las medidas previamente analizadas en los anteriores escenarios, teniendo en cuenta los análisis particulares en el caso de la Caja Fiscal y el IPS.

Mediante la adopción de esta combinación de políticas, la Caja Fiscal presentaría déficit en el año 2051 y el IPS en 2055. En tanto al valor presente del déficit proyectado al 2066 tanto la Caja Fiscal como el IPS, sería del 1% del PIB del año base.

Para cualquier tipo de ajuste se tuvieron en cuenta la heterogeneidad del sistema previsional y las inequidades existentes, así como la relevancia de los incentivos adecuados para la formalización del mercado laboral y para la contribución al sistema.

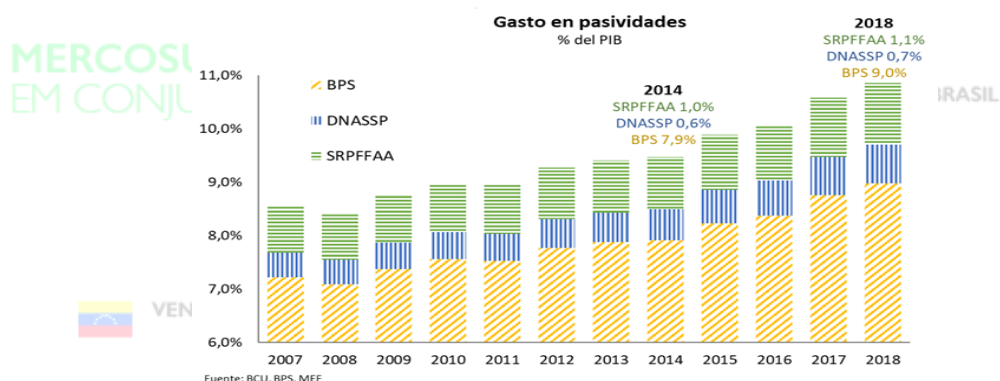


Escenarios	Resultados			
	CAJA FISCAL		IPS	
	Año registro déficit	Valor Presente del Déficit % PIB2016	Año registro déficit	Valor Presente del Déficit % PIB2016
Escenario 1. Escenario sin ajustes	2016	27%	2043	10%
Escenario 2.1 Incremento de las inversiones de la Caja Fiscal	2016	26%	n/a	n/a
Escenario 2.2 Homogeneización de la generosidad de las jubilaciones y pensiones (Caja Fiscal)	2023	10%	n/a	n/a
Escenario 3. Jubilación obligatoria a los 65 años	2028	6%	2047	2%
Escenario 4. Incremento en la proporción de contribuciones (formalización – IPS)	n/a	n/a	2045	4%
Escenario 5. Combinación de las políticas	2051	1%	2055	1%

Uruguay

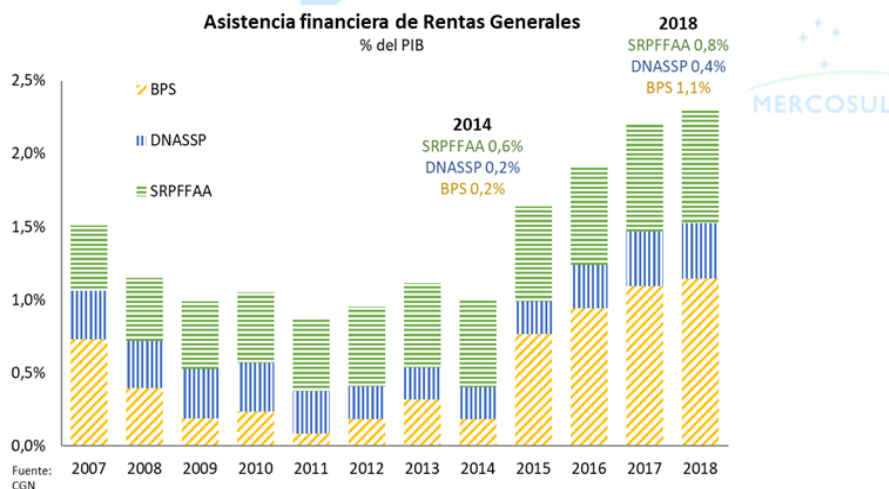
Gasto en pasividades

En 2018, el BPS, el Sistema de Retiros y Pensiones de las Fuerzas Armadas (SRPFFAA) y la Dirección Nacional de Asistencia y Seguridad Social Policial (DNASSP) sirvieron pasividades por 10,9% del PIB, lo que representa un aumento de 1,4% del PIB en lo que va del periodo de gobierno. Este aumento posiciona a la seguridad social, y en particular a la cobertura de los riesgos de IVS, como el área programática donde se registró el mayor aumento de gasto del periodo, por encima incluso de otras definidas como prioritarias: educación, salud, vivienda y seguridad.



La mayor parte del incremento del gasto lo explica el BPS en tanto es el organismo que tiene a su cargo la inmensa mayoría de las prestaciones. Sin embargo, en términos reales el organismo que más aumentó el gasto fue la DNASSP (26,4%), seguido por el SRPFFAA (17,7%) y en último lugar el BPS (14,7%).

El aumento del gasto fue financiado principalmente por una mayor asistencia financiera de Rentas Generales (RR.GG.), la que pasó de 1,0% del PIB en 2014 a 2,3% del PIB en 2018 registrando un incremento similar al del gasto.



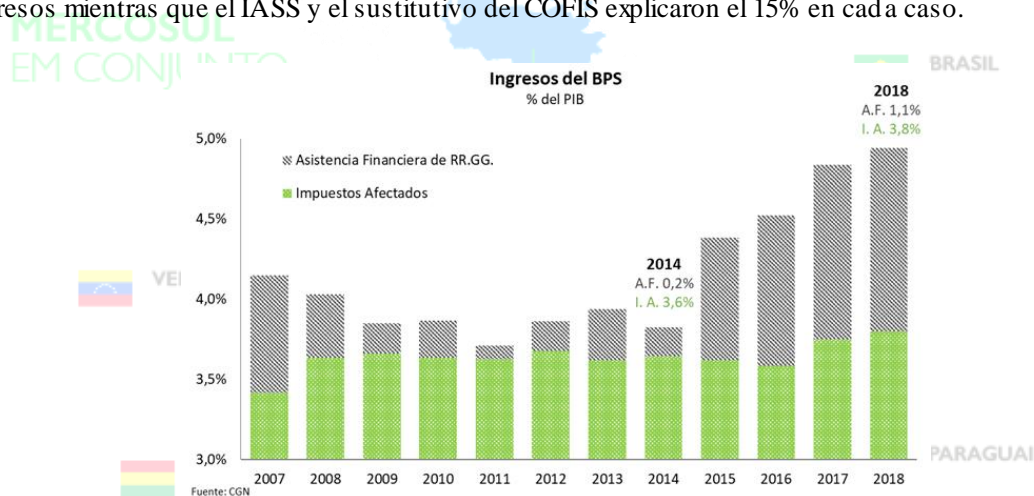


La asistencia financiera que recibe la DNASSP (0,4% del PIB) equivale a la diferencia entre las contribuciones personales y patronales de los activos y el gasto en prestaciones a los pasivos. Sin embargo, corresponde hacer algunas precisiones y realizar algunos supuestos para llegar a un concepto comparable para el BPS y el SRPFFAA.

En el caso del BPS, además de los aportes totales de los activos, el organismo tiene afectado a su financiamiento la recaudación de algunos impuestos¹⁴:

- Recaudación de 7 puntos de la tasa básica de IVA – artículo 9° de la Ley N° 16.697.
- Recaudación del Impuesto de Asistencia a la Seguridad Social (IASS) – artículo 14° de la Ley N° 18.314.
- Asignación desde RR.GG. sustitutiva del derogado impuesto de Contribución al Financiamiento de la Seguridad Social (COFIS) – artículo N° 109 de la Ley N° 18.083.

Estos 3 conceptos totalizaron 3,8% del PIB en 2018, aumentando 0,2% del PIB respecto a 2014 resultado de la mayor recaudación del IASS. En términos de composición, los 7 puntos de IVA representaron el 70% de dichos ingresos mientras que el IASS y el sustitutivo del COFIS explicaron el 15% en cada caso.

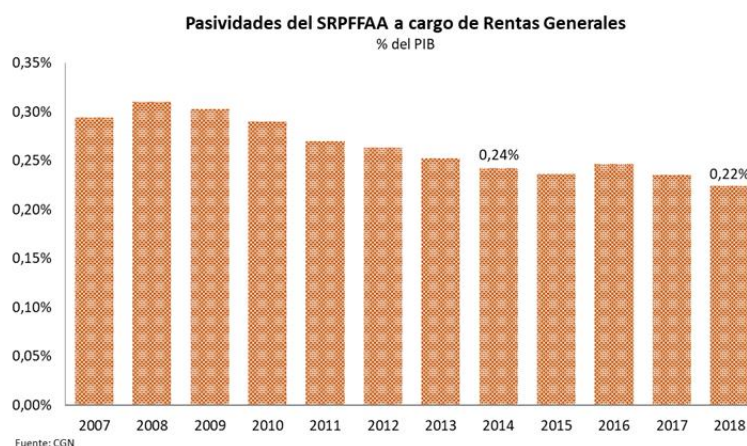


A su vez, en el caso del SRPFFAA existe un conjunto de pasividades previas al 1^{er} de enero de 1986 cuyo financiamiento por normativa está enteramente a cargo de RR.GG.¹⁵, las que se han venido reduciendo en los últimos años producto del fallecimiento de los beneficiarios.



¹⁴ No se considera el Impuesto a los Premios de Loterías producto de que en su creación el mismo se afectó específicamente al financiamiento del seguro de paro, actual seguro de desempleo.

¹⁵ Artículo 184 de la Ley N° 15.809 de 1986.



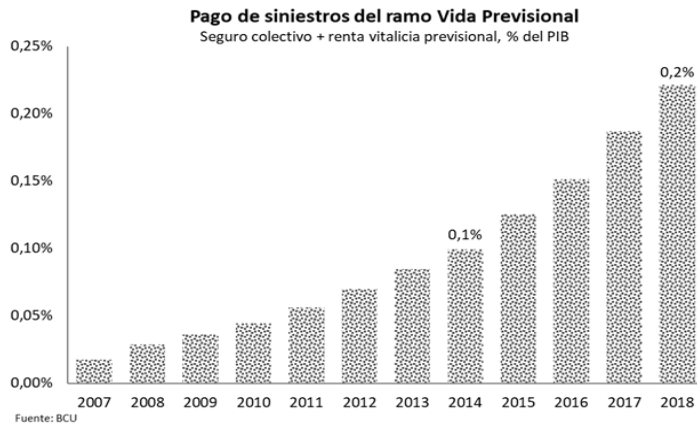
Por tanto, de considerar las pasividades del SRPFFAA a cargo de RR.GG. y la recaudación por impuestos afectados del BPS, surge que la diferencia total que existe entre las contribuciones directas de los activos y el gasto en prestaciones a los pasivos del sistema previsional público uruguayo fue aproximadamente 6,3% del PIB en 2018¹⁶.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
RECURSOS PÚBLICOS DESTINADOS A PRESTACIONES DE INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVENCIA - % del PIB												
Asistencia financiera (1)												
SRPFFAA	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%
SRPP	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%	0,4%
BPS	0,7%	0,4%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,3%	0,2%	0,8%	0,9%	1,1%	1,1%
TOTAL	1,5%	1,1%	1,0%	1,1%	0,9%	1,0%	1,1%	1,0%	1,6%	1,9%	2,2%	2,3%
Otros (2)												
BPS - Imp. Afectados	3,4%	3,6%	3,7%	3,6%	3,6%	3,7%	3,6%	3,6%	3,6%	3,6%	3,7%	3,8%
SRPFFAA - Pasiv. RR.GG.	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
TOTAL	3,7%	3,9%	4,0%	3,9%	3,9%	3,9%	3,9%	3,9%	3,9%	3,8%	4,0%	4,0%
Diferencia entre aportes de activos y pago de prestaciones a pasivos (3 = 1 + 2)												
SRPFFAA	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%	1,0%	1,0%
SRPP	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%	0,4%
BPS	4,1%	4,0%	3,8%	3,9%	3,7%	3,9%	3,9%	3,8%	4,4%	4,5%	4,8%	4,9%
TOTAL	5,2%	5,1%	4,9%	5,0%	4,8%	4,9%	5,0%	4,9%	5,5%	5,7%	6,2%	6,3%

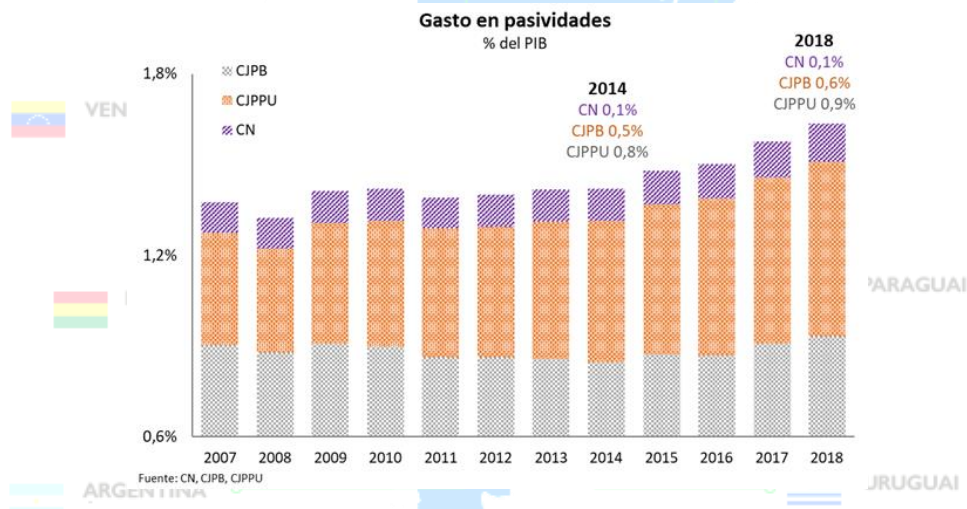
Por otra parte, si bien las cifras son todavía reducidas en comparación con el resto de los organismos públicos, en los últimos años se ha producido un importante aumento del gasto del Banco de Seguros del Estado (BSE) en la rama Vida Previsional (VP), producto de la etapa de maduración en que se encuentra el Régimen Mixto de seguridad social. La rama se compone del seguro colectivo de invalidez y fallecimiento, y de las rentas vitalicias previsionales por jubilación común, edad avanzada y las pensiones que de éstas se derivan.

El aumento ha sido tal que en 2018 se pagaron siniestros por 0,2% del PIB, cifra que más que duplicó los siniestros pagos en el año 2014. El acelerado ritmo de crecimiento se explica fundamentalmente por el aumento de los siniestros de renta vitalicia previsional (jubilaciones comunes y por edad avanzada del RM), sub-rama que en 2018 por primera vez desde 1996 representó más del 50% de las erogaciones totales de la rama vida previsional.

¹⁶ A su vez, para que la suma de la asistencia financiera y de los impuestos afectados pueda asimilarse a la diferencia entre las contribuciones de los activos y las prestaciones por riesgos IVS, se supone que las prestaciones de los activos y los gastos de administración son financiados en su totalidad por los aportes de los mismos. Este supuesto permite comparar mejor las cifras del BPS con el SRPP y el SRPFFAA en la medida que en estos organismos los gastos de administración corren por cuenta del presupuesto del Ministerio del Interior y del Ministerio de Defensa Nacional, respectivamente; y que tampoco cuentan con algunas de las prestaciones para los activos que sirve el primero, como por ejemplo, el seguro de desempleo.



Además de los organismos estatales antes mencionados, el sistema uruguayo está integrado por otros tres organismos de carácter paraestatal: la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios, (CJPPU), la Caja Notarial de Seguridad Social (CNSS) y la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias (CJPB). Estos organismos gastaron en 2018 un total de 1,6% del PIB en pasividades.



En suma, tomando en cuenta todos los organismos de seguridad social el sistema uruguayo pagó pasividades por 12,7% del PIB en 2018 dando cobertura a 715.000 personas aproximadamente. Considerando las proyecciones poblacionales publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), dicha cifra equivale a decir que el año pasado el 88,3% de las personas de 60 o más años se encontraba percibiendo alguna prestación de pasividad.

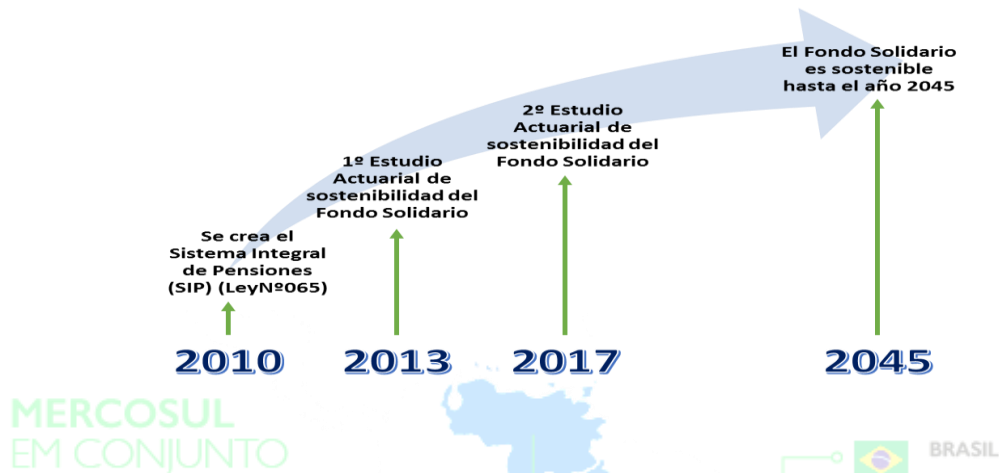
BOLIVIA

En 2013, el Gobierno Nacional a través de la empresa Melinsky, Pellegrinelli y Asociados realizó el Estudio Matemático Actuarial del SIP para determinar la sostenibilidad de los Fondos que integran el sistema.

La empresa realizó los estudios requeridos, entre ellos determinar la Sostenibilidad del Fondo Solidario, el resultado del estudio fue parámetro para realizar mejoras en la escala de los Límites de la Pensión Solidaria de Vejez, la primera mejora realizada en 2013 y la segunda en la gestión 2017, mismo año en que se realizó un nuevo estudio obteniendo la sostenibilidad del Fondo Solidario hasta la gestión 2045.



Sostenibilidad del Fondo Solidario del SIP



4. Posibles Mejoras

ARGENTINA

La sostenibilidad y las eventuales mejoras al sistema previsional deben atacarse desde un enfoque integral. Para ello deben tenerse en cuenta los orígenes de los desafíos, las interacciones con otras problemáticas, evaluar el impacto de las eventuales medidas de mejoras, y considerar las restricciones de implementación de estas políticas.

Por un lado, la baja relación de aportes contra beneficiarios y la consecuente imposibilidad de cubrir las prestaciones únicamente con recursos propios de la seguridad social (aportes y contribuciones) pone en riesgo la sostenibilidad de largo plazo del sistema. Deberán entenderse y atacarse las causas de la informalidad laboral. Sin embargo, muchas veces esto redundará en rebaja de aportes y/o contribuciones al sistema, lo cual no ayuda al problema en el corto plazo si es que se busca financiar el sistema con impuestos al trabajo (lo cual a su vez también podría evaluarse).

La gran cantidad de regímenes especiales y la fragmentación territorial del sistema previsional también presenta desafíos a futuro, si no ya en el presente. Esto es particularmente cierto en la medida en que el Tesoro Nacional financia los déficits de cajas provinciales y profesionales. Continuar con el proceso de unificación del sistema previsional resulta entonces necesario.

Dado que en el largo plazo el estiramiento del período de retiro es la principal causa del aumento del gasto previsional, aumentar la edad de jubilación aparece como una política frecuentemente sugerida. Así como es sugerida, es igualmente discutida fuertemente. Desde quienes afirman que el aumento de la esperanza de vida no ha sido uniforme entre distintos niveles de ingresos, hasta quienes sugieren que la edad de jubilación debería aumentarse tanto como la esperanza de vida.

Usualmente, las políticas para hacer más sostenible al sistema previsional suelen ser antipáticas para el público. Por ello, el *policy maker* típicamente suele tratar de evitar tomarlas en la medida de lo posible. Estas demoras suelen llevar a grandes tensiones en los sistemas y potencialmente a crisis. Altamirano et al (2018) afirman que los períodos de crisis suelen ser indicados para pasar este tipo de reformas, ya que la sociedad está más dispuesta a ser hacer sacrificios. Sin embargo, también notan que dado que se toman en períodos de crisis, eventualmente pueden perder legitimidad.

BRASIL



El 22/10/2019, la Comisión de Constitución y Justicia del Senado Federal (CCJ) presentó el informe sobre las enmiendas al PEC 133/2019, conocido como PEC Paralelo. La propuesta, que trae nuevas reglas a la Reforma de la Seguridad Social, establece la inclusión de los gobiernos estatales y de municipios en la Reforma de la Seguridad Social del Gobierno Federal, y la creación del Beneficio Universal para Niños, así como otros beneficios para la población más pobre. Después de ser leído, el informe deberá volver a la agenda de CCJ dentro de 15 días.

El PEC paralelo también prevé la posibilidad de acumulación de pensión cuando existe una discapacidad intelectual, mental o grave; cálculo más ventajoso en la jubilación por discapacidad en caso de accidente y reapertura del plazo para optar por el régimen complementario de seguridad social de los empleados federales. Además de estos aspectos, hay una garantía de que "ninguna pensión del INSS estará por debajo del salario mínimo legal en ningún caso".

El PEC paralelo prevé la recomposición de parte del impacto fiscal de la reforma de la Seguridad Social a través del fin de las exenciones para sectores de la economía y la creación de contribuciones de micro y pequeñas empresas, lo que generaría R\$ 155 mil millones para el gobierno en los próximos diez años. El texto paralelo también predice la generación de ahorros de R\$ 350 mil millones para las prefecturas y los gobiernos estatales, al incluir a los estados y municipios en la reforma.

PARAGUAY

El actual sistema de seguridad social presenta grandes desafíos ante los cambios demográficos que probablemente ocurrirán en Paraguay en el largo plazo y exigen una planificación inicial para garantizar la sostenibilidad de los fondos previsionales, debido a que a medida que se acentúe el envejecimiento de la población, los principales programas públicos de pensiones empezarán a mostrar déficits.

Teniendo en cuenta los escenarios analizados en el apartado anterior, se puede concluir que la adopción de medidas puede eliminar el problema de financiamiento insuficiente; de esta forma, cuanto más pronto se realicen estas reformas, menor será la magnitud y el impacto perjudicial que podría generar continuar con el actual sistema.

Como primera medida, las autoridades deberían realizar un estudio exhaustivo del Sistema de Seguridad Social para determinar las medidas concretas que permitan asegurar la sostenibilidad en el largo plazo con reformas profundas para elevar la cobertura de los trabajadores.

Se observa la necesidad de regular, fiscalizar y coordinar el sistema de Seguridad Social, para lo cual sería importante la creación de un órgano permanente de supervisión, contraloría y normativización con un conjunto de funciones y potestades que le habiliten a guiar el sistema como un todo.

En un marco regulado como el sugerido, no solo se corregirían los desequilibrios entre las instituciones y programas, sino que también sería posible avanzar en la ampliación de la base de contribuyentes del sistema con la incorporación de grupos excluidos o de difícil cobertura debido a su caracterización socioeconómica.

Las condiciones de acceso a las prestaciones, contribuciones y servicios necesitan ser unificadas y deberían tomarse en cuenta las características de la población activa para establecer condiciones que faciliten el acceso de todos independientemente a su lugar de residencia, su condición social o su actividad principal.

Para ello será crucial trabajar en el diseño en la estructura de un sistema que deberá priorizar la ampliación de su cobertura pero a la vez, garantizar su sostenibilidad en el mediano y largo plazo. La creación de empleos formales y, por lo tanto, el incremento de la población con acceso a una pensión es un desafío en vista al grado de informalidad actual, ya que el consecuente aumento de cotizantes puede incrementar los ingresos del sistema y retrasar los problemas de sostenibilidad.



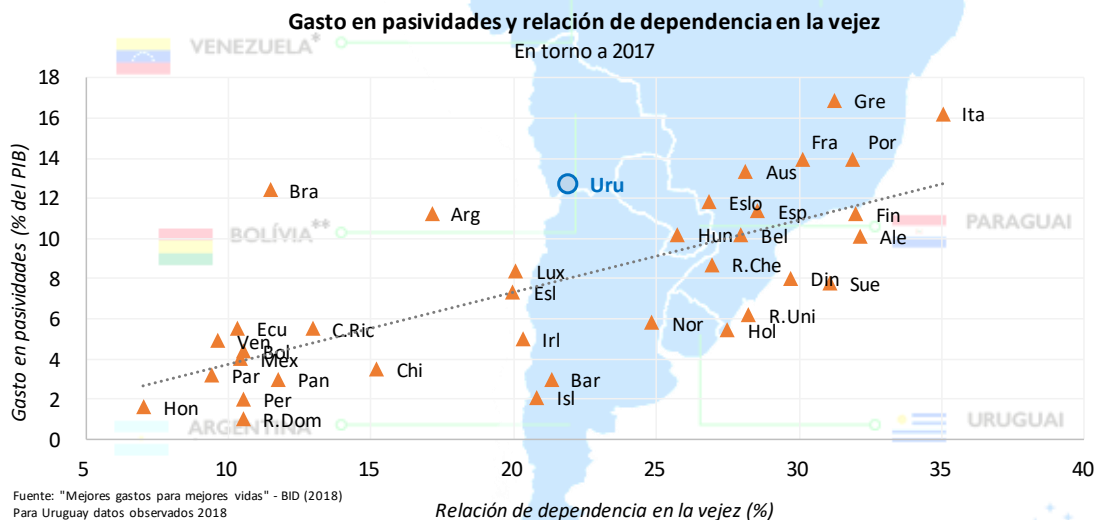
Como ya se evidencio en los puntos anteriores, existen diferencias de cálculo entre las diferentes cajas de jubilación. En este sentido, la unificación de los criterios de cálculos reduciría las inequidades y podría aportar a la sostenibilidad del sistema.

También surge como una necesidad la instalación de un pilar no contributivo que permita sostener financieramente el aumento de la protección en la vejez, que esté integrado con el esquema contributivo, que cuente con mecanismos efectivos de elegibilidad de sus beneficiarios.

Las necesidades identificadas son considerables y requieren de una estrategia coordinada de políticas públicas y de su persistencia en el tiempo. Es necesario fomentar un sistema integral y universal de seguridad social, esto contribuiría no solo al crecimiento económico sino también a mejorar las oportunidades de vida de la población paraguaya.

URUGUAY

Como ya fuera planteado precedentemente, los amplios niveles de cobertura y de suficiencia son positivos y colocan a Uruguay en una posición de privilegio a nivel internacional. Concomitantemente, el país tiene en la actualidad un importante nivel de gasto en pasividades, similar al de los países desarrollados, lo que implica un desafío en términos de sostenibilidad dado que aún el país no registra un envejecimiento población tan avanzado en términos comparados.



De hecho, en todos los escenarios demográficos planteados por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto en "Escenarios Demográficos Uruguay 2050", la población de 65 o más años (asimilados a pasivos) en relación a la de entre 15 y 64 (asimilados a activos) crecerá sostenidamente. Incluso en los escenarios más benevolentes considerados de baja probabilidad por los expertos, la relación de dependencia en la vejez (RDV) se proyecta crecerá más de 50% durante los próximos 30 años.

Uruguay se encuentra ante un punto de inflexión en el ritmo de aumento de esta relación: mientras que en los últimos diez años la RDV se habría mantenido relativamente estable, durante los próximos diez la misma mostrará un incremento de entre 16% y 30% dependiendo del escenario considerado, lo cual no sería compensado en su totalidad por la reducción en la dependencia de menores de edad.

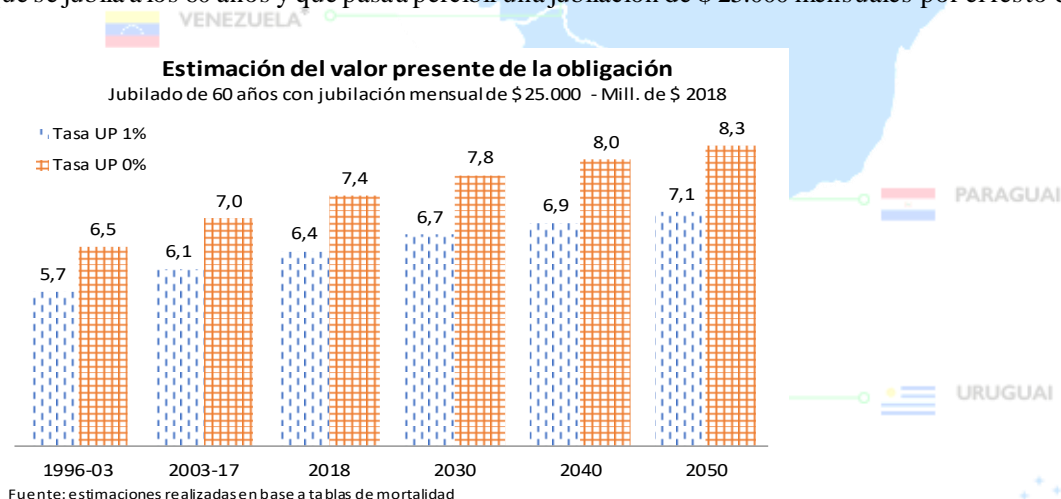
Personas de 65 o más años cada 100 personas de entre 15 a 64 años

Escenarios de proyección	2009	2019	Var. 2019/30	Var. 2030/40	Var. 2040/50	Var. Acum.	2050	Variación 2050/2019
E. Inmigración	21,5	21,7	3,5	3,3	4,5	11,3	33,0	52%
E. Aumento Fecundidad	21,5	21,8	4,1	3,3	4,4	11,7	33,5	54%
E. Tendencial (base)	21,5	21,9	4,1	4,1	5,6	13,9	35,8	63%
E. Caída Fecundidad	21,5	21,8	4,0	4,1	6,1	14,3	36,1	66%
E. Población Máxima	21,5	22,1	6,0	4,7	4,9	15,5	37,6	70%
E. Población Mínima	21,5	21,9	5,2	5,9	9,6	20,7	42,7	94%
E. Emigración	21,5	22,0	5,3	5,8	8,9	20,0	42,0	91%
E. Aumento E. Vida	21,5	22,4	6,6	6,5	7,7	20,8	43,1	93%

Fuente: INE, OPP

Un cambio de esta naturaleza en la relación entre activos y pasivos impone serios desafíos de sostenibilidad a cualquier régimen de seguridad social que no cuente con adecuados mecanismos automáticos de adaptación. Estos cambios implican no solo que cada activo debe dar cobertura a un mayor número de pasivos, sino también que debe hacerlo durante más tiempo. En la medida que las normas que regulan las condiciones de retiro del pilar solidario del régimen se mantengan incambiables, año a año una proporción cada vez menor de la sociedad deberá hacer una contribución cada vez mayor para solventar la prestación de cada pasivo.

Utilizando las tablas de mortalidad disponibles para los periodos 1996-2003, 2003-2017 y 2018¹⁷, se proyecta la evolución del valor presente del compromiso de pago asumido por el régimen general de BPS con una persona que se jubila a los 60 años y que pasa a percibir una jubilación de \$ 25.000 mensuales por el resto de su vida¹⁸.



Los resultados muestran que el compromiso ha venido creciendo y que lo seguirá haciendo como resultado del aumento de la esperanza de vida. En este contexto, se plantea una inequidad entre dos personas de diferentes cohortes con idénticas trayectorias laborales que al jubilarse reciben la misma prestación, ya que la que tiene una esperanza de vida superior, percibirá un volumen total de ingresos mayor que la otra.

Por su parte, si se analiza cuáles es la parte del compromiso asumido que puede asociarse directamente a los aportes actualizados que realizó la persona durante su etapa activa, se observa como a partir del año 2018 en ningún

¹⁷ Tabla de mortalidad estática por sexo vigente entre 1996 y 2003, tabla estática con recargo del 20% vigente entre 2003 y 2017 (Circular BCU N° 75 del 30 de diciembre de 2003) y tablas de mortalidad dinámicas por sexo (Comunicación BCU N° 2018/049 del 16 de marzo de 2018).

¹⁸ El ejercicio se realizó para un jubilado del Régimen Mixto y no considera la probabilidad de que se genere una pensión al momento del fallecimiento, por lo que puede ser considerado como un escenario de mínima. Se presenta el promedio de los resultados por sexo, calculados para tasas en UP del 1% y del 0%.



escenario la persona financiaría la totalidad de la prestación recibida con sus aportes personales y patronales. Es de destacar que esto se da incluso para un monto de prestación que es aproximadamente el doble de la jubilación mínima vigente.

Proporción financiada con contribuciones propias por escenario

Régimen	Trabajador de industria y comercio - densidad de cotización de 100%	1996-03	2003-17	2018	2030	2040	2050
Tasa UP: 0%							
RT o P. Sol RM sin Art. 8	Escenario de máximo aporte	79%	73%	69%	66%	64%	62%
P. Sol RM con Art. 8	Escenario de mínimo aporte	23%	21%	20%	19%	18%	18%
Tasa UP: 1%							
RT o P. Sol RM sin Art. 8	Escenario de máximo aporte	107%	100%	95%	91%	88%	86%
P. Sol RM con Art. 8	Escenario de mínimo aporte	29%	27%	25%	24%	24%	23%

Fuente: estimaciones propias

Nota: RT o P. Sol RM sin Art. 8 = Régimen de Transición Ley N° 16.713 o R. Mixto sin Opc. Art. 8 // P. Sol. RM con Art. 8 = Pilar Solidario del Régimen Mixto Ley N° 16.713 con Opc. Art. 8.

El escenario de máximo aporte al BPS es aquel en el cual el individuo trabajó 35 años en forma ininterrumpida con un salario de afectación de \$50.000. El escenario de mínimo aporte es aquel en el cual el individuo trabajó los mismos años, pero haciendo uso de la opción dada por el artículo 8 de la Ley N° 16.713 afectó al BPS el monto equivalente a un salario mínimo nacional a valores 2018 durante los 25 primeros y un salario de \$ 33.333 durante los últimos 10¹⁹. Para los trabajadores del régimen mixto que hayan hecho la opción del artículo 8, el salario afectado de \$ 33.333 se traduce en un salario básico jubilatorio por el régimen solidario de \$ 50.000 producto de la bonificación de hasta 50% consignada en el artículo 28 de la misma ley.

BOLIVIA

El contexto económico desfavorable que viven nuestros países vecinos, específicamente Brasil y Argentina, hizo que estos dos mercados demanden menores volúmenes de gas a nuestro país, cuyo impacto para Bolivia es una disminución en los ingresos provenientes por hidrocarburos, por lo que constantemente se viene analizando y estudiando otras fuentes de financiamiento para el pago de la Renta Dignidad.

Las políticas expansivas en los países desarrollados, con el objetivo de impulsar el crecimiento económico, redujeron las tasas de mercado a nivel internacional, lo cual disminuye de alguna manera la rentabilidad de las pensiones, en ese sentido se debe evaluar y buscar otros instrumentos de inversión mucho más rentables para mejorar las jubilaciones. Precautelando de manera permanente la sostenibilidad del SIP.

La política boliviana en el marco del objetivo del Modelo Económico Social Comunitario Productivo de redistribuir el ingreso, velará por la mejora en los ingresos de la población, en ese sentido continuarán los incrementos en el Régimen No Contributivo (Renta Dignidad), preservando su poder adquisitivo. Asimismo se continuará implementando políticas dirigidas a mejorar las pensiones de jubilación, para Asegurados Dependientes e Independientes.

Se debe aplicar y diseñar políticas redistributivas para ampliar y profundizar la cobertura actual de Asegurados, tratando de incorporar a otros sectores principalmente trabajadores independientes.

¹⁹ Existen otros escenarios que dependen del sector de aportación (salud privada, educación privada, sectores bonificados, Gobierno central, Gobiernos departamentales) y del sexo en conjunto con la existencia de hijos (mujeres que computan hijos), que por cuestiones de simplificación y de participación dentro del total de trabajadores no fueron considerados. En todos los casos se utilizó la tasa de reemplazo legal que se obtiene con 60 años de edad y 35 años efectivos de trabajo.



5. Análisis Comparativo de los Países de la Región

El panorama de los sistemas previsionales en el Mercosur difiere de país en país. Si bien las pensiones “contributivas” (financiadas con aportes de trabajadores y empleadores) constituyen la columna vertebral de los sistemas previsionales de la región, programas de pensiones “no-contributivas” (financiadas a través de rentas generales) han proliferado en paralelo en los últimos años.

Hay dos tipos básicos de sistemas contributivos: sistemas de reparto con beneficio definido y sistemas de capitalización con contribución definida. En sistemas de reparto, las contribuciones de los trabajadores activos se utilizan para pagar las pensiones de los jubilados actuales, de acuerdo a una gama de parámetros tales como la edad de jubilación, el número de años de servicio, y el salario promedio previo

a la jubilación. En sistemas de capitalización, las contribuciones se canalizan a cuentas individuales de ahorro y son invertidas en instrumentos financieros por administradores de fondos de pensiones. Al momento de la jubilación, los ahorros acumulados en estas cuentas son transformados en un flujo de ingresos mensuales, por ejemplo a través de rentas vitalicias ofrecidas por compañías de seguros de vida.

Conforme afirman DE LA TORRE y JUEVES (2018), los sistemas de reparto constituyen una gran amenaza para la sostenibilidad fiscal debido a su propensión a caer en trampas de inconsistencia temporal. En otras palabras, a veces los gobiernos prometen prestaciones generosas sin aumentar las contribuciones, ampliando así el déficit actuarial del sistema y pasando la “papa caliente” a gobiernos futuros. Este grave problema tiende a ser ignorado en países donde el déficit actuarial aún no se ha materializado en un déficit de caja (esto es, donde las contribuciones de los trabajadores activos son todavía suficientes para pagar las pensiones de los jubilados).

Sin embargo, a medida que pasa el tiempo y la población envejece, dichos sistemas de reparto, inevitablemente se topan con déficits de flujo de efectivo. Esta dinámica perversa es aún más preocupante considerando que la población de América Latina está envejeciendo mucho más rápido de lo que lo hicieron en su momento las poblaciones de países desarrollados. En varios países, el desafío de la sostenibilidad fiscal se ve agravado por profundas inequidades que generalmente surgen por la pluralidad de subsistemas de reparto enfocados en subsidiar a grupos específicos de trabajadores (i.e., militares, funcionarios públicos, etc.). Los esquemas de reparto predominan en los países más grandes del bloque (Argentina y Brasil).

Las pensiones “sociales” no contributivas, cuya proliferación refleja un ímpetu generalizado hacia la mitigación de la pobreza en la vejez y responde a la baja cobertura de las pensiones contributivas (las cuales cubren, en promedio, sólo el 30 por ciento de la fuerza de trabajo de la región, con el agravante de que menos del 60 por ciento de aquellos que están cubiertos, o bien no califican para una pensión bajo el sistema de reparto o bien no pueden financiar con sus ahorros una pensión adecuada bajo el sistema de capitalización. Sin duda, la razón de fondo detrás de la baja cobertura es la prevalencia de informalidad laboral. De hecho, un trabajador informal generalmente se define como aquel que no aporta al sistema contributivo de seguridad social.

El siguiente cuadro es un resumen de las características de los sistemas de seguridad social por país.

ARGENTINA

En la Argentina, el sistema de seguridad social es complejo. Hay una cantidad de regímenes que difieren según la jurisdicción que lo otorga, la entidad que lo administra y las contingencias que cubre. Dentro de este diseño, el caso del Sistema Previsional no es distinto. Existen varios esquemas nacionales (en su mayoría bajo la órbita de la Administración Nacional), esquemas provinciales y otros regímenes especiales).

Actualmente, la mayoría de los beneficiarios, sobre un total de ocho millones, se encuentran bajo regímenes administrados por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES). De ellos, 6,3 millones caen



bajo regímenes contributivos de la ANSES, y a su vez de los cuales 3,5 millones ingresaron por moratorias (en rigor, régimen semicontributivo).

Por otro lado, entre los beneficiarios del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA, 6,5 millones de beneficiarios), algo más de la mitad corresponden a beneficios accedidos por moratoria. Tras sucesivas moratorias previsionales, la cobertura del sistema previsional alcanza a buena parte de la población elegible. De hecho, la población cubierta se duplicó a partir de 2007, pasando de 3,4 millones a 6,9 millones de beneficiarios en 2018.

Para el sistema nacional, la edad de jubilación es de 60 años para las mujeres y de 65 para los hombres, con treinta años de aportes.

Grandes números - Aportantes a regímenes administrados por ANSES, según subsistema (en millones de personas): 1) Subsistema Previsional: 9,7 millones (un mismo sujeto puede pertenecer a más de un régimen); 2) Subsistema Asignaciones Familiares: 6,9 millones; e 3) Subsistema Fondo Nacional de Empleo: 5,2 millones.

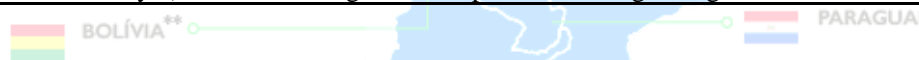
BRASIL

El sistema previsional brasileño tiene dos tipos principales de esquemas que estipulan las reglas para la jubilación:

i) El Régimen General de la Seguridad Social (RGPS), es el sistema por el cual todo trabajador con un contrato formal está sujeto automáticamente a este esquema. En este sentido, el RGPS incluye trabajadores urbanos, trabajadores rurales, trabajadores domésticos, trabajadores independientes y personas aseguradas especiales (pescadores y pequeños productores). Además, cualquiera que desee contribuir al RGPS se convierte en un titular del sistema. El *Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS)* es el administrador del sistema;

ii) El Esquema Propio de la Seguridad Social (RPPS) - es el esquema de seguridad social de los funcionarios públicos mantenido por las entidades de la federación (gobierno federal, estados y distrito federal y municipios).

Grandes números: Población ocupada de 16 a 59 años en 2017: 83,1 millones, de los cuales 58,9 (es decir, 70,9%) están socialmente protegidos y 24,2 millones (29,1%) son socialmente desprotegido. 1) Contribuyentes al Sistema General de Seguridad Social: 48,2 millones; 2) Contribuyentes al régimen propio militar y estatutario: 7,4 millones y 3) Miembros asegurados especiales del régimen general: 2,5 millones.



PARAGUAY

El Sistema Nacional de Seguridad Social cuenta hoy con ocho seguros sociales públicos o estatales que cumplen objetivos básicos de la Seguridad Social. Cada entidad se encuentra regida por sus propias leyes y presta servicios diferenciados, coincidiendo fundamentalmente en el otorgamiento del beneficio de la jubilación.

El Instituto de Previsión Social (IPS) y la Caja Fiscal son las principales entidades del sistema de seguridad social, ambas reúnen al 97% de los asalariados que cotizan en un seguro social público. El resto del sistema está fragmentado en algunas entidades pequeñas y sectoriales. Las entidades públicas concentran un total de 768.953 aportantes, de los cuales 69% corresponde a IPS y el 28,5% a la Caja Fiscal. La Caja Fiscal es la institución encargada de la administración del sistema de jubilaciones y pensiones de los funcionarios públicos y administra dos programas: civil y no civil. El programa civil está compuesto por cuatro sectores: administración pública, magisterio nacional, docentes universitarios y magistrados judiciales. El programa no civil está compuesto por dos sectores: Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales.

La tasa de cobertura en cuanto a las personas que realizan aportes a alguna caja de seguro social es del 24,7% del total de la población (2018). Esta situación ciertamente ha venido preocupando a los principales responsables de la conducción del gobierno central, considerando las consecuencias que ello podría producir en el largo plazo, en primer término, y en segundo, la mayor presión que se ejerce desde diferentes sectores de la sociedad para el logro de una mayor cobertura.

Esta situación muestra una frágil situación financiera que compromete la gestión de las finanzas públicas al afectar negativamente la capacidad de endeudamiento del Estado y se prevé que comenzará a requerir crecientes recursos del Tesoro para el pago de las jubilaciones y pensiones. Es importante mencionar que, a fines de 2018, dicho déficit (sector contributivo civil y no civil) representó el 0,28% del PIB.



Dentro de los programas civiles, los sectores superavitarios pueden financiar a los deficitarios y el rendimiento de los excedentes de la caja se destinará a financiar el déficit de los programas del sector civil, mientras que el sector no civil es financiado con recursos del fisco. No obstante, se han introducido modificaciones en el marco legal que hoy rige para la Caja Fiscal. En cuanto a los programas no civiles, los déficits son financiados con recursos del tesoro. El de Fuerzas Armadas cerró el 2017 con un déficit del 78%, mientras que el correspondiente a las Fuerzas Policiales alcanzó 58%.

Grandes números: Población Ocupada (15 años y más): 3.317.775 de personas, de los cuales 758.585 aportan a un seguro social, con esto la tasa de Aportantes/Población Ocupada asciende a 22,8%. El IPS concentra el 69% de los aportantes mientras 28,5% de los aportantes se encuentra en la Caja Fiscal. Las demás cajas concentran el 2,6% del total de aportantes

URUGUAY

El sistema de seguridad social en Uruguay se encuentra a cargo de un conjunto de instituciones, las cuales tienen a su cargo la administración de las prestaciones a activos y pasivos con el fin de cubrir distintas contingencias, con más de un régimen vigente y fuente de financiamiento.

El órgano administrador principal es el Banco de Previsión Social o BPS (pilar de reparto) complementado con las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional - AFAP's- (capitalización individual), en tanto existen otros sistemas paralelos como el Servicio de Retiros y Pensiones Policiales (SRPP), Servicio de Retiros y Pensiones de las Fuerzas Armadas (SRPFFAA), y las Cajas Paraestatales (Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias - CJPB, Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios - CJPPU- y Caja Notarial de Seguridad Social -CNSS).

Fuentes de financiamiento (BPS): I. Aportes a la seguridad social; (II) Recursos tributarios con afectación específica y (III) Aportes del rentas generales. Hay aportes personales conforme condiciones, y aportes patronales. Jubilación común con el mínimo de 30 años de servicio y 60 años de edad. Jubilación por invalidez y jubilación por edad avanzada. Pensión por fallecimiento abarca fundamentalmente a personas viudas e hijos menores de edad.

Grandes números: Población total: 3,5 millones de personas. Población en edad de trabajar: 2,87 millones. Cotizantes al BPS: total de cotizantes: 1,47 million; total de pasividades BPS: 0,8 million.

BOLIVIA

Sistema Integral de Pensiones comprende los siguientes regímenes, Régimen No Contributivo, Régimen Contributivo y Régimen Semi-Contributivo, financiado por aportes laborales, patronales y otros. La Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo/Administradora de los Fondos de Pensiones (transitoriamente).

Régimen No Contributivo: El 30% con recursos del Impuesto Directo a los Hidrocarburos (IDH); dividendos de las Empresas Públicas capitalizadas y nacionalizadas y Ingresos financieros netos del FRUV.

Régimen Contributivo: Aportes Laborales Mensuales (12,71%) y Aportes Patronales Mensuales (4,71%).

Régimen Semi-Contributivo: Aportes Laborales Mensuales (0,5%) y Aportes Patronales Mensuales (3%).

Pensión por muerte: Las Pensiones por Muerte consisten en pensiones vitalicias y temporales.

Sistema de Reparto: Se paga a las personas que realizaron aportes a partir de la vigencia del Código de Seguridad Social, promulgado en el año 1956, que cumplieron los requisitos de edad (55 años para hombres y 50 años para las mujeres) y cantidad de cotizaciones (180 aportes) hasta el 30 de abril de 1997.

Grandes números: Población ocupada en 2017: 5,4 millones, de los cuales 2,3 millones (es decir, 42,6%) están socialmente protegidos por el SIP. En el Régimen No Contributivo (Renta Dignidad), los beneficiarios al diciembre de 2018 fue de 1.055.996 personas, de los cuales el 83% del total pertenece a los adultos mayores que no perciben una renta o pensión de jubilación y el 16,8% corresponde a los que si perciben una renta o pensión de jubilación. En el Régimen Contributivo, las personas jubiladas en diciembre 2018 alcanzan a





136.379 personas. En el Régimen Semicontributivo las personas beneficiarias a diciembre 2018 son 85.646 personas.

Los sistemas previsionales en el Mercosur ya cuentan con una norma armonizada a través del Acuerdo Multilateral sobre Seguridad Social del Mercado Común, aprobado en 1997 y que entró en vigor el 01/06/2005. Esta disposición ya permite a los trabajadores de un país del bloque trabajar en otro y entonces solicitar la jubilación y preservar sus derechos como contribuyentes de la seguridad social en su país de origen (SAUBIETTE, M. A, 2014).

Por lo tanto, el tema de la seguridad social es importante no solo desde un punto de vista macroeconómico debido al impacto que tiene en la situación fiscal de los países, sino también en la perspectiva social por la contribución significativa que contribuye al bienestar de los ciudadanos de los países miembros del mercado común.

La siguiente tabla proporciona una comparación resumida de las contingencias cubiertas por los diversos sistemas de pensiones y sus balances fiscales en los países del Mercosur más Bolivia.

MERCOSUR EM CONJUNTO  BRASIL 

Itens	Argentina	Brasil	Uruguay	Paraguay	Bolivia
Vejez	Edad: 60 años mujer y 65 hombres aportes: 30 años	Edad: 62 años mujer y 65 hombres aportes: 25 años	Edad: 60 años. Aportes: 25 años	Edad: 60 años. Aportes: 25 años	Edad: 55 años para hombres y 50 años para mujeres y 180 aportes hasta 30/04/1997
Edad Avanzada	70 años + 10 aportes	Encuadra en el anterior	Desde 60 años de edad y 15 de aportes	Desde 60 años de edad y 15 de aportes.	sin mínimo establecido
Invalidez	sí	sí	sí	sí	Sí
Régimen	Reparto	Reparto/Capitalización	Reparto/Capitalización	Reparto	Sistema Integral de Pensiones (SIP) e reparto (residual)
Administrador	ANSES	INSS	BPS	IPS y Caja Fiscal	GPSS
Alcance del Regimen Contributivo	24.3% de la población (9.7 millones de aportantes)	26.8 % de la población, con 23.2% (48,2 millones de aportantes por RGPS) y 3.6% de la población aportantes en em RPPS (7.4 millones de personas)	22,8% de la población	22,8% de la población	2,5% de la población (136.379 pessoas em 2018)
Balance fiscal del sistema previsional	Déficit de -1,9% del PIB (resultado "puro"; resultado global: superávit de +1,2% del PIB.	déficit total - 5% del PIB en 2018 = i) deficit de -2,9% del PIB en el regime general (RGPS) y ii) -2,1% del PIB para el regime propio (RPPS).	deficit de -6,3% del PIB (2018)	déficit de -0,28% del PIB em 2018, pero con escenarios de crecientes déficits futuros L7	El Tesoro Nacional paga a los rentistas del antiguo sistema de reparto: 4,324 millones de bolivianos (0,012% del PIB em 2017)

Fuente: hojas informativas de los países del Mercosur; elaboración: GMM.

6. Conclusión

El análisis del panorama de los sistemas previsionales de los países del Mercosur revela una complejidad de esquemas y una tendencia de crecimiento excesivo en los gastos de pago de beneficios en relación con las fuentes existentes de ingresos tributarios y contribuciones parafiscales.

Este escenario general desfavorable, agravado por la tendencia de envejecimiento de la población, apunta a riesgos de sostenibilidad de los sistemas de pensiones en los próximos años o décadas. Dado el peso creciente de la cobertura de los déficits de pensiones y seguridad social (pensiones no contributivas) en las cuentas públicas, la



situación fiscal de los gobiernos empeora, con impactos adversos en la capacidad presente y futura de los países para invertir en infraestructura física y social.

En países más grandes como Argentina y Brasil, los desafíos han sido aún mayores debido al tamaño de la población y la gran necesidad de extracción de los recursos de la sociedad para financiar los altos déficits con el pago de jubilaciones, pensiones y otros beneficios. Todo esto sin tener en cuenta la seguridad social en su conjunto, donde se insta a los presupuestos públicos a asumir transferencias masivas de recursos a las poblaciones de bajos ingresos que requieren asistencia del gobierno para garantizar su supervivencia en la vejez o en circunstancias de extrema vulnerabilidad social.

Como se señaló anteriormente, todos los países miembros del Mercosur han realizado esfuerzos de reforma en las últimas dos décadas en sus sistemas de pensiones de acuerdo con sus necesidades y limitaciones políticas. La dinámica demográfica, el bajo crecimiento económico y las presiones populares por más transferencias a personas que no pueden contribuir a los sistemas de reparto deberían tensar la política fiscal y aumentar el endeudamiento público. El monitoreo y vigilancia actuariales de los sistemas de pensiones deben ser permanentes para evitar riesgos de futuros desajustes y guiar el momento adecuado para que los gobiernos tomen medidas de reforma para garantizar la sostenibilidad financiera a largo plazo de la previsión social.

Brasil es el país del Mercosur que tenía el mayor riesgo de sostenibilidad de su sistema de jubilaciones y pensiones (con déficits combinados de 5% del PIB en sus sistemas general y propio y aún mayores en los años siguientes si el gobierno no hiciera algo para corregir esta trayectoria). Pero el país acaba de aprobar una reforma amplia de su sistema de pensiones que no solo eliminará la mayor fuente de presión sobre el gasto fiscal, sino que también reducirá la desigualdad de ingresos que ha caracterizado a Brasil, una vez que los que reciben salarios más bajos contribuirán menos, y los que reciban salarios más altos contribuirán más.²⁰

Con la implementación de la Nueva Previsión Social se estima que el Gobierno Federal de Brasil ahorre alrededor de R\$ 800 mil millones (US\$ 200 mil millones) en los próximos 10 años. Equilibrar las cuentas públicas fortalecerá la economía y creará más empleos, y esto puede aumentar los recursos para la salud, la educación y la vivienda. Estas medidas harán que la Nueva Previsión Social sea más sostenible, como lo merecen el país y sus ciudadanos.

En general, en países sujetos a restricciones fiscales, a aprobación de reformas en los sistemas de previsión social significa un cambio necesario para establecer reglas para un país reequilibrar sus cuentas, atraer inversiones, generar empleos y mejorar el crecimiento potencial, asegurando que todos puedan retirarse en el futuro sin riesgos de retraso en el pago de pensiones. Tales reformas deben ser diseñadas para futuras generaciones de ciudadanos y trabajadores que formarán parte de un país con una economía más sólida y fiscalmente sostenible.

En resumen, de acuerdo con la buena teoría económica y la práctica correcta de gestión pública, con la implementación de reformas que conducen a un mayor control sobre el gasto público, cualquier país da un paso importante hacia la sostenibilidad fiscal a largo plazo y la reanudación del crecimiento económico sobre una base más duradera.

En el caso del Mercosur, Brasil ofrece un ejemplo de proactividad en la reforma de su sistema previsional. Con eso el país podrá contribuir positivamente en los próximos años a través de los vínculos más fuertes del comercio y de la inversión y otros efectos indirectos para impulsar la economía de sus vecinos y socios del Mercosur.

Referencias

²⁰ El Congreso Nacional de Brasil promulgó el 12/11/2019, la reforma del Sistema Previsional, casi nueve meses después de que el gobierno federal entregó la propuesta a la Legislatura. Las nuevas reglas de jubilación entrarán en vigencia tan pronto como se publiquen en el "Boletín Oficial", con la excepción de los cambios en las tasas impositivas, que tienen un período de 90 días para entrar en vigencia.



- ALTAMIRANO, A.; BERSTEIN, S.; BOSCH, M.; HUITRÓN, O. M. L. (2018). *Presente y futuro de las pensiones en América Latina y el Caribe*. Monografía del BID, 2018.
- ALVES, L.A.; Stivali, M. *Tendencias de la Seguridad Social en América Latina*. IPEA, disponible en: <capacidadeshumanas.org/oichsitev3/wp-content/uploads/2018/10/7-Tendencias-de-la-seguridad-social-en-América-Latina.pdf>, acceso en 10 Octubre 2019.
- ARGENTINA. Secretaría de Seguridad Social. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Boletín Estadístico de la Seguridad Social, Administración Nacional de la Seguridad Social. Primer Trimestre 2017.
- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. *Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe* (2015). Un producto conjunto del BID, la OCDE y el Banco Mundial, 2015.
- BRASIL. Ministério da Economia. (2019a). Secretaria da Previdência. *Apresentação da PEC*, fevereiro e 2019.
- _____ (2019b). Secretaria da Previdência. *Nova Previdência é para Todos, É melhor para o Brasil*. Apresentação agosto de 2019.
- _____ (2019c). Secretaria da Previdência. *Panorama do Sistema de Seguridade Social Brasileiro: A PEC 06/2019 como instrumento de sustentabilidade da Previdência Social*, Setembro de 2019.
- COLOMBO, L.; GONZALES, M. F. (2018). “Nuevos conceptos en las rentas previsionales uruguayas: tablas de mortalidad dinámicas y tarificación unisex”. *Jornadas de Economía*, Banco Central de Uruguay – BCU, 12 de julio, 2018.
- NAVARRO, B; ORTIZ, E. (2018). *El Sistema de Pensiones de Paraguay debilitadas que exhibe y perspectivas de la reforma*. Asunción: Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya, CADEP, agosto de 2014.
- OECD. *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, December 2017.
- _____. *Pensions Outlook 2018*, December 2018.
- _____. *Pensions Outlook*, 2014. November 2014.
- _____. *Fiscal challenges and inclusive growth in ageing societies*, OECD, 2019.
- ROFMAN, R.; OLIVERI, M.L. (2011). *La cobertura de los sistemas previsionales en América Latina: conceptos e indicadores*. Serie de Documentos de Trabajo sobre Políticas Sociales N° 7, Banco Mundial, 2011.
- SAUBIETTE, M. A. (2014). *Sistemas previsionales en el Mercosur, con especial referencia a Argentina y Brasil. Su dimensión integrativa regional*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, Trabajo final de maestría em Comercio Internacional, 2014.
- DE LA TORRE, A.; JUEVES, H. R. (2018). *La preocupante situación de los sistemas previsionales en América Latina*, disponible en: <<https://www.brookings.edu/es/research/la-preocupante-situacion-de-los-sistemas-previsionales-en-america-latina/>>, acceso en 10 de Noviembre, 2018.
- UTHOFF, A.; SZALACHMAN, R. (1992). *Sistema de Pensiones en América Latina: diagnóstico y alternativas de reforma*. Volumen 2, CEPAL/PNUD, 1992.

