



Munich Personal RePEc Archive

International comparison of social security systems

Calabria, Alejandro A. and Rottenschweiler, Sergio

UADE, UCEMA, UBA

13 March 2012

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/41336/>
MPRA Paper No. 41336, posted 17 Sep 2012 05:26 UTC

COMPARACIÓN INTERNACIONAL DE SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL

*Alejandro A. Calabria (UADE – UCEMA) / Sergio G. Rottenschweiler (UBA) **

Marzo 2012

Resumen

La previsión social es un componente esencial dentro de la seguridad social. Por diversos motivos, entre los que se destacan la actual crisis financiera internacional y el rápido envejecimiento poblacional que está ocurriendo en varios países, en los últimos años se han adoptado diversas reformas -aumentos en las edades jubilatorias, planes de facilidad de pago para adquirir los aportes faltantes, cambios en los tipos de regímenes, etc.-. En este trabajo se realiza una comparación entre los sistemas de previsión social de nueve países seleccionados -siete latinoamericanos y dos europeos- de modo de obtener una visión global acerca de cuál es la situación actual, las fortalezas y oportunidades que deberían tratar de profundizarse y aprovecharse y cuáles son las debilidades a enfrentar actualmente y las amenazas que podrían surgir en el mediano plazo.

Clasificación JEL: H55 - I38 - H0

Palabras claves: sistemas de previsión social – cobertura previsional – comparación internacional

Abstract

The pension system is an essential component within social security. Due to several reasons, among which the current international financial crisis and the rapid aging of the population that is happening in many countries outstand, throughout these last few years several reforms have been implemented; such as increases in the retirement age, payment facilities to purchase the missing contributions, changes in the types of regimes, etc.-. In this paper we made a comparison between the pension systems of nine selected countries -seven in Latin America and two in Europe – so as to obtain a global view about which is the current situation, the strengths and opportunities that should be pursued and which are the weaknesses to now confront and the threats that might arise in the medium term.

JEL Classification: H55 - I38 - H0

Keywords: pension system – pension coverage – international comparison

* Los autores agradecen los comentarios de la Mg. Analía V. Calero y del Lic. Julio C. Gaiada. Todos los errores, omisiones y opiniones vertidas a lo largo del documento son exclusiva responsabilidad de los autores. Comentarios y/o sugerencias serán bien recibidos en aacalabria@hotmail.com y/o sergiorottens@yahoo.com.ar

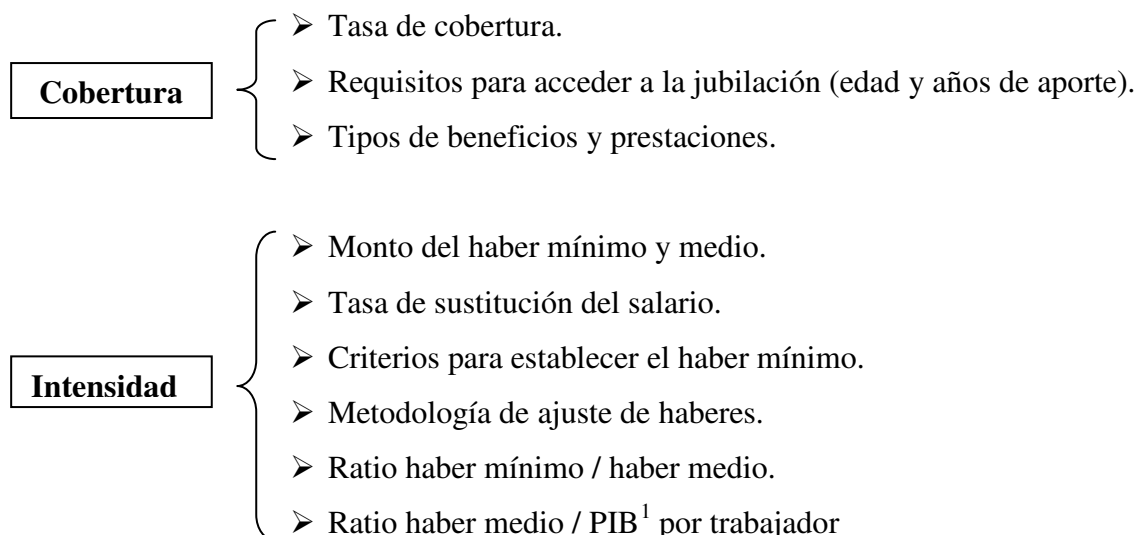
0. Introducción

Uno de los principales objetivos que tiene el Estado es el de alcanzar el mayor nivel posible de bienestar en la sociedad, para lo cual es central garantizar un nivel de protección social que tienda a la universalidad y a la cobertura de necesidades y contingencias socialmente reconocidas como la salud, la educación, la discapacidad y el desempleo, entre otros (ANSES, 2010a). Principalmente, en sectores de mayor vulnerabilidad como son los niños y adolescentes y los adultos mayores.

El objetivo del presente trabajo es realizar una comparación internacional entre los sistemas de previsión social vigentes en diversos países a modo de obtener una visión global acerca de la situación actual, destacando los ítems positivos que deberían mantenerse (y en lo posible profundizarse) y resaltando aquellas debilidades que podrían requerir modificaciones en cada uno de los sistemas analizados.

Los países seleccionados para realizar el análisis han sido elegidos en función de los que trabajarán conjuntamente en el marco de la nueva oficina de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) en Buenos Aires inaugurada en 2010 y/o tienen acuerdos internacionales con la Argentina. Para América Latina son: Brasil, Chile, Colombia, México, Paraguay y Uruguay; y para Europa: España e Italia. La selección de países realizada permitirá analizar distintos tipos de sistemas de previsión social dado que algunos de los países seleccionados disponen de un sistema de reparto (Argentina, España y Paraguay), otros de un sistema de capitalización (Chile y México), otros de un sistema mixto (Brasil, Colombia y Uruguay) e Italia de un sistema de cuentas nacionales.

A continuación se presentan una serie de parámetros e indicadores empleados internacionalmente para analizar la *performance* de los sistemas previsionales de manera comparada y que será utilizada a lo largo de este documento:



¹ Producto Interno Bruto.

Sostenibilidad Financiera

- Financiamiento².
- Ratio beneficiarios / aportantes.
- Ratio población en edad activa / población en edad pasiva.

En primer lugar, se analizarán individual y exhaustivamente cada uno de los sistemas de previsión social, realizando previamente un resumen sobre las principales cuestiones macroeconómicas, laborales y demográficas de cada país. Luego, se realizará una comparación entre los sistemas de previsión social de los países mencionados en función de los parámetros anteriormente descriptos y finalmente se presentarán las conclusiones principales en las que se intentará determinar la situación de cada uno de los sistemas frente a la crisis financiera internacional actual.

1. Argentina

1.1 Características económicas, socio-laborales y demográficas

Luego de la profunda crisis política y económica que tuvo lugar entre los años 2001 y 2002, posiblemente de las peores en su historia, la economía argentina ha transitado por un camino de recuperación notable basado, principalmente, en un modelo exportador que se ha visto beneficiado por la devaluación del tipo de cambio, la suba del precio internacional de las materias primas y una política macroeconómica y fiscal consistente. Además, la sustitución de importaciones (producto del tipo de cambio nominal más alto) ha reactivado paulatinamente el sector industrial y consecuentemente el mercado de trabajo y la inversión (pública y privada). Luego de la profunda caída del producto (-10,9%) en 2002, ha continuado una etapa de recuperación que lleva ocho años seguidos con la economía creciendo a una tasa del 7,6% equivalente anual -e.a.-, con un máximo de 9,2% en 2005. Los pronósticos indican que continuará creciendo a una tasa anual superior al 4%, al menos, por lo próximos seis años³. Actualmente, el PIB de la Argentina es de US\$ 370.269 millones (0,59% del PIB mundial) mientras que el PIB per cápita es de US\$ 9.138 (ocupa el 62º lugar dentro de los 179 países para los que dispone dato el FMI)⁴.

La mencionada recuperación de la economía también se ha reflejado marcadamente en el mercado laboral, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del IV Trimestre de 2010 la tasa de empleo⁵ es del 42,4% (cifra que alcanzó un pico mínimo de 32,8% en mayo de 2002), la desocupación de 7,3% (en mayo 2002 ascendía a

² Se considerarán únicamente los recursos provenientes de aportes del sector activo -empleados y empleadores- para financiar la seguridad social dado que la mayor parte de estos recursos se destina a financiar la previsión social. No se contemplarán aquellos provenientes de impuestos específicos, rentas generales u otras fuentes similares.

³ Según estimaciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) para abril de 2011.

⁴ Todos los valores están medidos a precios corrientes. El dato del PIB es para 2010 según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). El PIB per cápita corresponde a 2010 según estimaciones del FMI. Ajustando por paridad de poder adquisitivo (PPP) el PIB per cápita es de 15.854 dólares internacionales (51º de 180 países).

⁵ Será definida para todos los países como el ratio Ocupados / Población Total.

21,5%) y la informalidad laboral bajo el concepto legalista⁶ es del 36,1% y bajo el concepto productivo⁷ 36,9%.

Respecto a las condiciones demográficas, la Argentina posee una baja cantidad de habitantes en relación con su extensión territorial. De acuerdo a datos del último censo nacional (2010) la población actual es de 40.117.096 personas (34° país más poblado del mundo). Su territorio cuenta con una superficie de 2.780.400 Km² (8° país en extensión). La densidad poblacional es de 14,4 habitantes por Km² y la tasa de crecimiento poblacional es del 0,95% anual. El porcentaje de la población en etapa activa⁸, es decir en edad de trabajar, es del 64,5% y en edad pasiva del 10,5%.

1.2 Características principales del sistema de previsión social

El sistema previsional argentino ha sufrido numerosas modificaciones en los últimos veinte años. Históricamente se había basado en un modelo solidario de reparto hasta 1994 cuando, mediante la Ley 24.241, se creó el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) -que incorporó el sistema de capitalización individual mediante las Administradoras de Fondos de Pensión y Jubilación (AFJP)-. Durante catorce años el sistema fue mixto, conviviendo el sistema de reparto con el de capitalización. Debido a los numerosos problemas y deficiencias que presentaba este último (bajas tasas de cobertura y de sustitución, una gran cantidad de beneficios financiados con transferencias estatales, etc.), en 2008 se sancionó la Ley 26.425 que creó el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), eliminando el Régimen de Capitalización y unificando el sistema bajo la modalidad de un único Régimen de Reparto.

1.2.1 Tipos de prestaciones, requisitos de acceso y cobertura previsional

Actualmente, existen diversos tipos de prestaciones: Jubilación Ordinaria, Pensión por Fallecimiento, Jubilación por Edad Avanzada y Jubilación por Invalidez. Los requisitos exigidos (edad y años de aportes) varían según el tipo de prestación y el género del solicitante.

El requisito de edad para acceder a la Jubilación Ordinaria varía según el género: 65 años para los hombres y 60 para las mujeres. Respecto a los años de aportes, se exigen 30 años en ambos casos⁹.

Respecto a la tasa de cobertura¹⁰, presenta una evolución favorable desde la creación de las moratorias implementadas en 2005¹¹ mediante las cuales pueden regularizarse los

⁶ Será definida para todos los países como el ratio Asalariados no aportantes / Total de asalariados.

⁷ Será definida para todos los países como el ratio (Trabajadores autoempleados no calificados + trabajadores en empresas con menos de 5 empleados + trabajadores no remunerados) / Total de trabajadores.

⁸ De acuerdo al criterio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) para todos los países se considerará individuos en etapa activa a aquellos entre 15 y 64 años y en etapa pasiva a aquellos de 65 años o más.

⁹ Estos requisitos corresponden a la jubilación ordinaria otorgada por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES). Adicionalmente, existen cajas provinciales y profesionales cuyos requisitos exigidos son distintos.

aportes (mencionado anteriormente). Actualmente es del 95,8%¹² mientras que a principios de 2005 se encontraba en el 64,8%.

1.2.2 Monto de los haberes, metodología de ajuste y tasa de sustitución

Respecto al monto que se percibirá como Jubilación Ordinaria el cálculo consta de la suma de tres componentes:

- Prestación Básica Universal (PBU): Es una prestación uniforme, universal y de un mismo monto (es decir, independiente del monto de los aportes ingresados al sistema) que se otorga a todas las personas que hayan cumplido los requisitos de edad y de aportes mencionados anteriormente. A partir de septiembre de 2011 el valor del PBU es de AR\$ 677,83 (US\$ 161).
- Prestación Compensatoria (PC): Para los trabajadores en relación de dependencia: el monto de la PC será equivalente al 1,5% por cada año de servicios con aportes, o fracción mayor de seis meses, hasta un máximo de treinta y cinco años, calculado sobre el promedio de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones, actualizadas¹³ y percibidas durante el período de ciento veinte meses inmediatamente anteriores al cese en el servicio, a la extinción del contrato laboral o a la solicitud de beneficio, lo que ocurra primero. En el caso de los trabajadores autónomos: este componente del haber será equivalente al 1,5% por cada año de servicio con aporte o fracción mayor de seis meses, hasta un máximo de treinta y cinco años, calculado sobre el promedio mensual de los montos actualizados de las categorías en que revistó el afiliado, teniendo en cuenta el tiempo con aportes computado en cada una de ellas. Tanto para los trabajadores en relación de dependencia como para los autónomos para determinar el haber de esta prestación de tomarán en cuenta solo los servicios con aportes efectuados hasta el 30-06-1994¹⁴.
- Prestación Adicional por Permanencia (PAP): Se determinará computando el 1,5% por cada año de servicios con aportes o fracción mayor de seis meses realizados desde el 1-7-1994, en igual forma y metodología que la establecida para la Prestación Compensatoria.

¹⁰ En todos los países será definido como el cociente entre la cantidad de personas en edad de acceder a algún beneficio que perciben un beneficio y la cantidad de personas en edad de acceder a algún beneficio.

¹¹ En rigor fueron dos moratorias implementadas en 2005: la Ley 25.994 y la Ley 24.476. La primera actualmente no está vigente (caducó a principios de 2007) mientras que la segunda aun continúa.

¹² Además de los beneficios otorgados por ANSES se consideran los que otorgan las cajas provinciales no transferidas, otras cajas nacionales y las pensiones no contributivas a la vejez. Fuente: ANSES.

¹³ Los salarios percibidos se actualizan según los aumentos otorgados por ANSES a los haberes previsionales mediante la Ley 26.417 de Movilidad.

¹⁴ Puede ocurrir que se computen sucesiva o simultáneamente servicios con aportes en relación de dependencia y autónomos: en este caso el haber de la prestación se establecerá sumando el que resulte para los servicios en relación de dependencia y el correspondiente a los servicios autónomos. Si el período computado excediera de treinta y cinco años, se considerarán los treinta y cinco años más favorables.

En el año 2008 se sancionó la Ley 26.417 de Movilidad que establece la actualización del haber previsional según una fórmula que considera la evolución de los recursos tributarios, el índice de salarios, los recursos totales de la ANSES y la evolución de la cantidad de prestaciones. Adicionalmente, existe un haber previsional mínimo (actualizado semestralmente por la Ley de Movilidad) por debajo del cual no puede encontrarse ningún haber previsional. De acuerdo a los valores de septiembre de 2011 el haber mínimo se encuentra en AR\$ 1.434,29 (US\$ 342)¹⁵ y el haber medio¹⁶ en AR\$ 1.877,24 (US\$ 447) por lo que el ratio haber mínimo/haber medio es 76,4%. El haber máximo se encuentra en \$10.507,90 (US\$ 2.501). La tasa de sustitución del salario¹⁷ es 51,5%¹⁸ y el ratio haber medio / PIB por trabajador es 26,7%.

1.2.3 Fuentes de financiamiento y sostenibilidad

Los fondos para financiar el sistema previsional provienen principalmente de aportes del sector activo aunque también hay recursos tributarios de afectación específica¹⁹ y transferencias del Tesoro Nacional. En la actualidad, el monto de aporte del empleado en relación de dependencia a la previsión social es del 17%²⁰ de su salario imponible (salario bruto) y un 23% por parte del empleador²¹. En cuanto al ratio beneficiarios / aportantes es 57,1% y la relación en la población es de 6,14 personas en edad activa por cada habitante con edad pasiva.

2. Brasil

2.1 Características económicas, socio-laborales y demográficas

La economía brasilera, al igual que otros países de Latinoamérica, presenta varios años de crecimiento sostenido, la tasa equivalente anual de los últimos siete años ha sido del 4,4%. Asimismo, los pronósticos para los próximos años, de acuerdo a estimaciones del FMI, son bastante alentadores: se espera que el PIB continúe creciendo

¹⁵ El haber previsional mínimo recibe la misma movilidad otorgada a las jubilaciones ordinarias.

¹⁶ Tanto para Argentina como para el resto de los países será definido como el cociente entre el monto total pagado en concepto de jubilaciones ordinarias y la cantidad de casos (beneficios) acumulados a la fecha en que dichos pagos son realizados.

¹⁷ Para todos los países se definirá como el cociente entre el haber medio y la remuneración media.

¹⁸ Dato para el 2^{do} Trimestre de 2011, según ANSES.

¹⁹ Principalmente IVA, Ganancia Bruta, Impuestos Internos, a los combustibles y cigarrillos, etc.

²⁰ De los cuales 11% se destina al SIPA, 3% al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP) y 3% a la obra social.

²¹ De los cuales el 10,17% se destina a los beneficios otorgados por el SIPA. El restante 12,83% se reparte entre el Subsistema de Asignaciones Familiares (4,44%), el Fondo Nacional de Empleo (0,89%), el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP) (1,5%) y la obra social (6%). En el caso de los empleadores cuya actividad principal sea la locación o prestación de servicios con excepción de las asociaciones sindicales, sociedades de garantía recíproca, obras sociales sindicales y demás entidades comprendidas en la Ley 23.660 y en la Ley 23.661, el aporte será del 27%, el que está conformado por un 12,71% destinado al SIPA, un 1,62% al INSSJP, 5,56% al subsistema de Asignaciones Familiares, 6% a la obra social y un 1,11% al Fondo Nacional de Empleo. Para los trabajadores autónomos el aporte es del 27% de sus ingresos (trabajador general) + un 5% destinado al INSSJP y un 3% adicional si se trata de un trabajador que realiza tareas penosas o riesgosas. En el caso de los monotributistas se aporta una suma fija estipulada por Ley (actualmente AR\$ 110) destinada al SIPA y una de AR\$ 70 correspondiente a la obra social.

a tasas anuales superiores al 4%, al menos, por los próximos seis años. El PIB brasilero es de US\$ 2.090.314 millones (3,32% del PIB mundial) mientras que el PIB per cápita es de US\$ 10.816 (53° de 179 países)²².

El extenso período que lleva la economía brasilera creciendo a altas tasas ha tenido sus consecuencias en el mercado laboral dado que la tasa de empleo para diciembre de 2010, según datos del Instituto Brasileiro de Geografía y Estadísticas (IBGE), es del 48,7% y la tasa de desempleo del 5,3% (uno de los valores más bajos de Sudamérica). De todos modos, aún presenta altas tasas de informalidad laboral la cual bajo el concepto legalista es del 33,7% y bajo el concepto productivo del 49,4%. La pronunciada diferencia que hay en la informalidad laboral calculada según las dos metodologías distintas se explica por la gran cantidad de trabajo rural no remunerado el cual no es contemplado bajo el concepto legalista, pero sí en el productivo.

Finalmente, analizando la situación demográfica es importante destacar que Brasil es el quinto país más poblado del mundo dado que, de acuerdo a datos del IBGE, posee 193.253.000 de habitantes. Además, también es el quinto país en extensión con 8.514.877 Km². La densidad poblacional es de 22,7 habitantes por Km² y la tasa de crecimiento poblacional del 0,9% anual. La población en edad activa es el 67,6% y en etapa pasiva solo el 6,9%.

2.2 Características del Sistema de Previsión Social

El Régimen Previsional de Brasil podría definirse como mixto ya que conviven dos diferentes sistemas: reparto y capitalización. De todos modos, el régimen de reparto es público y obligatorio mientras que el de capitalización individual es voluntario (el porcentaje de trabajadores afiliados a este último es notablemente bajo), es decir, todos los trabajadores deben afiliarse y aportar al sistema de reparto y mediante este sistema obtendrán su jubilación; adicionalmente, existe la posibilidad de aportar voluntariamente al sistema de capitalización de manera de obtener un ingreso adicional al momento del retiro. A lo largo de este trabajo utilizaremos los datos referidos únicamente al Sistema de Reparto.

2.2.1 Tipos de prestaciones, requisitos de acceso y cobertura previsional

En la actualidad existen diversos tipos de prestaciones: Jubilación Ordinaria, Pensión por Fallecimiento, Jubilación por Invalidez, Jubilación por Tiempo de Contribución²³ y Jubilación Especial²⁴. Al igual que lo que sucede con el Sistema

²² Todos los valores están medidos a precios corrientes. El dato del PIB y el PIB per cápita corresponden a 2010 según estimaciones del FMI. Ajustando por paridad de poder adquisitivo (PPP) el PIB per cápita es de 11.239 dólares internacionales (71° lugar entre 180 países).

²³ Para acceder a la misma se requieren más años de aportes y menos de edad que los necesarios para obtener la Jubilación Ordinaria. Su equivalente en el Sistema Previsional Argentino sería la Jubilación Anticipada (que exigía 30 años de aportes pero 55 años de edad para las mujeres y 60 para los hombres. No está vigente en la actualidad).

²⁴ Otorgada a aquellas personas que hayan realizado tareas forzosas o insalubres durante su etapa activa. Los requisitos de edad y aportes son menores que los requeridos para acceder a la Jubilación Ordinaria.

Previsional Argentino, los requisitos exigidos varían según el género del solicitante y el tipo de prestación.

Para acceder a la Jubilación Ordinaria se requieren 65 años en los hombres y 60 para las mujeres. De todos modos, en el caso de trabajadores rurales estas edades se reducen a 60 y 55 años, respectivamente. La reducción en los requisitos de edad para los trabajadores rurales se implementó debido a que se considera que el trabajo realizado durante la etapa activa ha sido más insalubre que el de un empleado urbano y además tienen, en promedio, una expectativa de vida menor.

Respecto a la cantidad de aportes se exigen 15 años para todos aquellos que se hayan inscripto a Previdencia Social a partir del 25 de julio de 1991 independientemente del género y del tipo de trabajador (rural o urbano). Para aquellos inscriptos antes de la fecha mencionada anteriormente se requieren entre 5 y 15 años de aporte según el año de afiliación.

La tasa de cobertura presenta una evolución favorable y según el último dato disponible se encontraba en 87,6%.

2.2.2 Monto de los haberes, metodología de ajuste y tasa de sustitución

El monto que se percibirá por el haber mensual es el 70% del “salario de beneficio” más un 1% adicional por cada 12 contribuciones mensuales (hasta un máximo de 100% del salario de beneficio). Para aquellos trabajadores inscriptos en Previdencia Social hasta el 28 de noviembre de 1999 el salario de beneficio será el promedio simple del 80% de los mejores salarios de contribución (actualizados según el Índice de Precios al Consumidor) percibidos a partir de julio de 1994. En caso de que el afiliado no posea remuneraciones posteriores a esa fecha se jubilará con el haber mínimo. Para los trabajadores que se hayan inscripto a partir del 29 de noviembre de 1999 el salario de beneficio será el promedio simple del 80% de los mejores salarios percibidos hasta el momento en que se solicita el beneficio.

Los beneficios se ajustan anualmente de acuerdo a la variación del índice de precios al consumidor. En ningún caso el haber percibido podrá ser inferior al salario mínimo vigente en el período. A mediados de 2011 el haber mínimo es de R\$ 545 (US\$ 340) y el haber medio es de R\$ 765 (US\$ 478) por lo que el ratio entre ambos es 71,2%. La tasa de sustitución del salario es 46,1% y el ratio haber medio / PIB por trabajador es 28%.

2.2.3 Fuentes de financiamiento y sostenibilidad

La mayor parte de los beneficios se financian con recursos provenientes de aportes del sector activo por un porcentaje de entre el 28 y el 31% del salario imponible: el empleador aporta el 20% y el empleado entre el 8 y el 11% (este último porcentaje es

creciente según el nivel de ingresos)²⁵. El ratio beneficiarios / aportantes es 28,7% y la relación en la población es de 9,79 personas en edad activa por cada habitante con edad pasiva.

3. Chile

3.1 Características económicas, socio-laborales y demográficas

Sin dudas, la economía chilena es una de las que mejor desempeño ha mostrado en el último tiempo, no solo dentro de Latinoamérica, sino también en el resto del mundo. En los últimos veinte años ha tenido un crecimiento sostenido: solo en dos tuvo caída del producto (en ningún caso superior al 1,5%) mientras que en los restantes dieciocho el crecimiento del PIB fue positivo (con un máximo en 1992 de 12,3%). La tasa de crecimiento equivalente anual para los últimos diez años fue de 3,8% y, de acuerdo a estimaciones del FMI para abril de 2011, continuará creciendo a tasas superiores al 4,3% anual, al menos, durante los próximos seis años. El PIB chileno es de US\$ 203.323 millones (0,32% del PIB mundial) y el PIB per cápita es de US\$ 11.828 (49° entre 179 países)²⁶.

La evolución favorable que presenta la economía chilena ha tenido un claro impacto en el mercado laboral. De acuerdo a datos provistos por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para diciembre de 2010, la tasa de empleo era del 42,6% y la de desempleo del 7,3% (por debajo del promedio latinoamericano). Respecto a la informalidad laboral, según el concepto legalista es 22,4% y 35,2% bajo el productivo (también ambos valores son inferiores al promedio latinoamericano).

En cuanto a la situación demográfica, según estimaciones del INE para 2010, Chile cuenta con una población aproximada de 17.190.000 personas (59° en el mundo) de las cuales el 68,6% se encuentra en edad laboral y el 9,2% en la etapa pasiva. La tasa de crecimiento poblacional es del 1,21% anual. La superficie territorial es 756.096 Km² (38° en el mundo) por lo cual su densidad poblacional es de 22,8 habitantes por Km² (por encima del promedio de sudamericano).

3.2 Características del Sistema de Previsión Social

Chile ha sido uno de los primeros países en el mundo en instalar un sistema único de capitalización individual como régimen de previsión social cuando, a partir de la Reforma Previsional de 1981, lo adoptó mediante el Decreto Ley 3.500. Ingresan obligatoriamente a este sistema todos los nuevos trabajadores dependientes que ingresaron al mercado laboral por primera vez a partir del 1° de enero de 1983 y

²⁵ Según los valores vigentes para 2010 si el salario imponible es inferior a R\$ 1.024,97 la contribución será del 8%, si se encuentra entre R\$ 1.024,98 y R\$ 1.708,27 será 9%; si supera dicho monto será 11%. Además, independientemente del salario existe la posibilidad de aumentar voluntariamente el monto aportado por el empleado hasta un 20% del mismo.

²⁶ Todos los valores están medidos a precios corrientes. El dato del PIB y el PIB per cápita corresponden a 2010 según estimaciones del FMI. Ajustando por paridad de poder adquisitivo (PPP) el PIB per cápita es de 15.002 dólares internacionales (56° lugar entre 180 países).

voluntariamente los independientes. Además, se dio la opción a los trabajadores adscritos al sistema de reparto de cambiarse al nuevo régimen. Las encargadas de recaudar los aportes y administrarlos financieramente son empresas privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensión (AFP). La afiliación a una AFP es obligatoria para los trabajadores dependientes que se incorporan al mundo laboral a partir del 1° de enero de 1983, mientras que es voluntaria para los trabajadores dependientes que cotizaron con anterioridad a esa fecha, para los trabajadores independientes y para los afiliados voluntarios. Adicionalmente, a partir de julio de 2008 se instauró una Pensión Básica Solidaria (PBS) no contributiva otorgada por el Estado Nacional y financiada principalmente con recursos provenientes del Fondo de Reserva de Pensiones e intereses derivados de los activos del Fisco y administrada por el Instituto de Previsión Social (IPS) a modo de paliar la situación de una gran cantidad de personas en edad jubilatoria que aún no habían podido reunir en su cuenta individual los aportes suficientes para jubilarse por el sistema de capitalización.

3.2.1 Tipos de prestaciones, requisitos de acceso y cobertura previsional

En la actualidad por el sistema de capitalización existen tres tipos de prestaciones: Jubilación Ordinaria, Pensión por Supervivencia y Pensión por Invalidez²⁷. Adicionalmente, como se mencionó en la sección anterior, debido a que existía una gran cantidad de personas que no podían acceder a ninguna de las prestaciones otorgadas por el sistema de capitalización, a partir del 2008 el IPS otorga dos tipos de prestaciones: Pensión Básica Solidaria a la Vejez y Pensión Básica Solidaria a la Invalidez.

Para acceder a la Jubilación Ordinaria otorgada por el Sistema de Capitalización se exigen 65 años de edad en el caso de los hombres y 60 en el de las mujeres. En ambos casos se requieren al menos 240 cotizaciones mensuales, es decir, 20 años de aportes. Respecto a la Pensión Básica Solidaria a la Vejez se solicitan 65 años de edad para ambos géneros, no tener derecho a una prestación por el sistema de capitalización, integrar un grupo familiar cuyo puntaje en la Ficha de Protección Social²⁸ sea inferior al puntaje establecido (actualmente se requiere un puntaje del Índice de Focalización previsional inferior a 1.206 puntos lo cual permitiría abarcar al 60% de los hogares más pobres) y tener residencia en el territorio chileno por un lapso de 20 años, continuos o discontinuos, contados desde los 20 años del peticionario; y además, haber residido en Chile al menos cuatro años de los últimos cinco anteriores a la solicitud.

La tasa de cobertura, considerando tanto las prestaciones otorgadas por el sistema de capitalización como por el IPS, alcanza el 87,5%.

²⁷ De todos modos, en cada tipo de prestación pueden optarse distintas modalidades como ser Retiro Programado, Renta Vitalicia, Renta Temporal, etc. Cada una de ellas difiere en el monto y el período de cobro.

²⁸ La Ficha de Protección Social es un sistema de valuación de la vulnerabilidad de las familias. Se analizan variables como el ingreso familiar, tamaño del grupo, edades y nivel de estudio de los integrantes, hacinamiento, condiciones de salud, etc. Una vez realizado el análisis se otorga un puntaje a la Ficha de la familia. A menor puntaje más pobre y vulnerable es el grupo familiar. Recientemente ha sido reemplazado por el Índice de Focalización Previsional.

3.2.2 Monto de los haberes, metodología de ajuste y tasa de sustitución

Los afiliados que optaron en su momento acogerse al sistema de capitalización, tienen derecho a percibir el Bono de Reconocimiento, un instrumento expresado en dinero y emitido por el Estado, representativo de los períodos de cotizaciones registrados en el antiguo régimen previsional. Para tener derecho a este bono, el afiliado debe haber cotizado por lo menos durante 12 meses entre noviembre de 1975 y octubre de 1980 al antiguo régimen de previsión social. Con la Reforma del año 2008 también se creó el Aporte Previsional Solidario, suplemento otorgado a aquellas personas que habiendo cotizado en algún sistema previsional perciban una pensión inferior a un límite establecido por Ley. Para acceder al mismo, además de haber aportado a algún sistema deben cumplirse los mismos requisitos que para acceder a la PBS (mencionados anteriormente en el texto). Actualmente se garantiza el acceso a un beneficio de CH\$ 255.000 (US\$ 550).

El monto percibido como haber por el sistema de capitalización dependerá del saldo capitalizado en la cuenta individual del solicitante y de la modalidad de pensión escogida (Retiro Programado, Renta Vitalicia Inmediata, Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida o Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado). Básicamente las diferencias entre las distintas modalidades de pensión consisten en el tiempo durante el cual se percibirá el haber, el monto del mismo (puede ser constante, variable o con un componente fijo y otro variable) y si en caso de fallecimiento del beneficiario el saldo en la cuenta se hereda o no.

Actualmente el haber medio es de CH\$ 184.700 (US\$ 395) y la tasa de sustitución del salario 48,5%. Respecto al haber mínimo puede considerarse al monto de la Pensión Básica Solidaria a la Vejez que, de acuerdo a los valores de septiembre de 2011, es de CH\$ 78.449 (US\$ 170). Dicho importe se actualizará anualmente según la evolución del Índice de Precios al Consumidor (IPC). En cuanto al ratio haber mínimo / haber medio este se sitúa en 43% y el ratio haber medio / PIB por trabajador en 18,5%.

3.2.3 Fuentes de financiamiento y sostenibilidad

Los beneficios otorgados por las AFPs (sistema de capitalización) se financian con aportes obligatorios del 10% del salario imponible más una cotización adicional variable destinada a financiar la comisión de la administradora²⁹ (todo a cargo del empleado) y la rentabilidad de la inversión de dichos fondos. Por otro lado, las prestaciones otorgadas por el IPS (mencionadas anteriormente) son de carácter no contributivo y son solventadas con recursos del Estado.

El ratio beneficiarios / aportantes es 31,5% y la relación en la población es de 7,46 personas en edad activa por cada habitante con edad pasiva.

4. Colombia

²⁹ En promedio es un 2,37% adicional: 1,33% destinado a financiar los costos de administración de las AFP y 1,04% utilizado para pagar la prima por el seguro de invalidez y muerte del trabajador.

4.1 Características económicas, socio-laborales y demográficas

La economía colombiana también ha tenido un desempeño destacado en Latinoamérica durante los últimos años. Sin embargo, al ser uno de los países más abiertos comercialmente su crecimiento se ha visto desacelerado en los últimos dos años como consecuencia de la crisis económica internacional. Mientras que en el período 2003-2007 el PIB creció a una tasa equivalente anual del 5,9% (con un máximo de 7,6% en el 2007) para el período 2008-2010 se redujo al 3% e.a. (cifra poco despreciable si se considera la gran recesión por la que atravesaron varios países debido a la crisis internacional). Adicionalmente, los pronósticos de recuperación son alentadores: según estimaciones del FMI para abril de 2011, el crecimiento anual promedio para los próximos seis años será superior al 4,5%. El PIB colombiano es de US\$ 285.511 millones (0,45% del PIB mundial) y el PIB per cápita es de US\$ 6.273 (75° entre 179 países)³⁰.

Respecto al mercado de trabajo, la tasa de empleo es del 43,1% y la de desempleo 10,8% (entre las más altas de Sudamérica). Además, posee un elevado nivel de informalidad laboral: bajo el concepto legalista es de 57,8% y bajo la visión productiva del 51,5%.

Colombia posee la segunda población más grande de América del Sur, según estimaciones del DANE, en 2010 el país reúne 45.508.000 de personas (sólo superado por Brasil) y la 28° a nivel mundial. El 65,7% se encuentra en edad activa y el 5,6% en la pasiva. La tasa de crecimiento poblacional es del 1,19%. Cuenta con una superficie territorial de 1.141.748 Km² (26° en el mundo) lo cual genera una densidad demográfica de 39,9 habitantes por Km² (prácticamente el doble que en Brasil y Chile y casi el triple que en la Argentina).

4.2 Características del Sistema de Previsión Social

A partir de la Ley 100 del año 1993 (modificada por la Ley 797 del 2003) el Sistema General de Pensiones de Colombia está compuesto por dos regímenes que coexisten, pero son excluyentes entre sí. Por un lado, se encuentra el Régimen de Ahorro Individual (RAI) manejado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)³¹; y por el otro, el Régimen Solidario administrado por el Instituto de Seguros Sociales (ISS).

4.2.1 Tipos de prestaciones, requisitos de acceso y cobertura previsional

Tanto el sistema de capitalización como el de reparto brindan el mismo tipo de prestaciones: Jubilación a la Vejez, Pensión por Supervivencia y Jubilación por Invalidez. La diferencia entre ambos sistemas consiste en los requisitos exigidos para

³⁰ Todos los valores están medidos a precios corrientes. El dato del PIB y el PIB per cápita corresponden a 2010 según estimaciones del FMI. Ajustando por paridad de poder adquisitivo (PPP) el PIB per cápita es de 9.566 dólares internacionales (83° lugar entre 180 países).

³¹ Estas a su vez son supervisadas por la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC).

acceder a las mismas, en la manera de administrar los fondos y en los mecanismos de financiamiento: mientras que en el sistema de capitalización cada afiliado aporta a su cuenta individual y con ese dinero se financia su prestación; en el sistema de reparto son los aportes del sector activo (trabajadores en actividad) quienes financian los haberes del sector pasivo.

Como se mencionó en el párrafo anterior los requisitos para acceder a la Jubilación por Vejez son diferentes en los dos sistemas. En el Sistema de Reparto del ISS se exigen, actualmente, 60 años de edad para los hombres y 55 para las mujeres y 1.175 semanas de aportes (poco más de 22 años) para ambos géneros. De todos modos, según una norma vigente a partir de 2013 este requisito se aumentará en dos años para ambos géneros (elevándose la edad para hombres y mujeres a 62 y 57 años, respectivamente) y la cantidad de semanas de aportes requeridas aumentará en 24 semanas anuales hasta llegar a 1.300 semanas (25 años) en 2015.

Por otro lado, en el Sistema de Capitalización Individual no se exige mínimo de edad ni de semanas aportadas sino que cada beneficiario puede obtener la jubilación cuando lo desee siempre que el dinero capitalizado en su cuenta permita financiar un haber mensual superior al haber mínimo.

Todos los trabajadores (dependientes e independientes) tienen la obligación de optar por uno de los dos sistemas y el traslado de sistema sólo se podrá realizar cada cinco años. Por otra parte, el afiliado no podrá trasladarse de régimen cuando le falten diez años o menos para tener derecho a pensión de vejez. El Estado estipula que a las personas que opten por el Régimen de Ahorro Individual les sean reconocidos (mediante la emisión de bonos pensionales) el total de las cotizaciones al régimen público del ISS (Instituto de Seguridad Social) o a otra entidad que administrase pensiones. El valor del Bono Pensional forma parte del capital para financiar la pensión en el nuevo sistema privado y se hace efectivo al momento de la jubilación.

Respecto a la tasa de cobertura, Colombia presenta un grave déficit debido a que entre ambos sistemas sólo el 23,0% de la población en edad de jubilarse recibe algún tipo de beneficio. Esto implica que más de 4.350.000 personas mayores actualmente no perciben prestación alguna viéndose obligados o a continuar trabajando o a depender de la ayuda de sus familiares (generalmente los hijos) para poder vivir.

4.2.2 Monto de los haberes, metodología de ajuste y tasa de sustitución

Aquellas personas que hayan optado por el sistema solidario de reparto y cumplan con los requisitos necesarios (edad y años de aportes) tienen garantizado el acceso al haber mínimo que es equivalente al 110% del salario mensual mínimo vigente. Si se optó por el sistema de capitalización y se ha cumplido la edad y aportes exigidos por el sistema solidario de reparto, pero los fondos acumulados en la cuenta individual no alcanzasen para acceder a la jubilación mínima mencionada anteriormente entonces el Estado completa el importe faltante para compensar el haber y equiparlo con el mínimo vigente (de modo de garantizar que ningún jubilado, independientemente del sistema escogido, perciba un haber inferior al mínimo establecido). Actualmente, el haber mínimo es de C\$ 560.000 (US\$ 315).

Como se ha mencionado anteriormente el haber que percibirá un beneficiario que ha escogido el sistema de capitalización individual dependerá del monto capitalizado en su cuenta a la edad de solicitar el beneficio. En el caso del sistema solidario de reparto el monto de la Jubilación de Vejez será equivalente al Ingreso Base de Liquidación (promedio simple de las cotizaciones de los últimos diez años actualizadas por el índice de inflación) multiplicado por la tasa de reemplazo³² más un extra del 1,5% por cada período de 50 semanas de contribuciones.

Los beneficios se ajustan anualmente de acuerdo a la variación del índice de precios al consumidor. Actualmente, el haber medio (considerando los beneficiarios de ambos sistemas) es de C\$ 1.070.000 (US\$ 598) y la tasa de sustitución del salario es de 49,3%. El ratio haber mínimo / haber medio es 52,7% y la relación haber medio / PIB por trabajador es 53,4%. Este último ratio para Colombia es mucho más alto que el del resto de los países seleccionados para la comparación. Esto principalmente se puede atribuir al elevado haber medio. De todos modos, esta situación se ve opacada si tenemos en cuenta la baja tasa de cobertura que tiene este país.

4.2.3 Fuentes de financiamiento y sostenibilidad

Ambos sistemas (de capitalización y solidario de reparto) se financian principalmente con recursos provenientes de aportes obligatorios del sector activo por el 16,5% del salario imponible de los cuales 12,375% es pagado por el empleador y el 4,125% por el empleado. De todos modos, si el sueldo es superior a cuatro veces el salario mínimo legal mensual vigente (que en 2011 se encuentra en aproximadamente en US\$ 290) se deberá abonar entre un 1% y un 2% adicional.

El ratio beneficiarios / aportantes es 11,6% y la relación en la población es de 11,73 personas en edad activa por cada habitante con edad pasiva.

5. España

5.1 Características económicas, socio-laborales y demográficas

La economía española ha sido una de las que mayores avances ha logrado desde la creación de la Unión Europea (UE) en 1993, especialmente a partir del 2002 cuando entra en circulación el euro como moneda única para la mayoría de los países que integran la Unión. De todos modos, si bien la tasa de crecimiento equivalente anual del producto para el período 1994-2008 fue de 3,5% (superior al promedio del crecimiento de la Unión Europea y al de los países más industrializados) en los últimos años la situación se deterioró bastante y actualmente es una de las economías más golpeadas en todo el mundo. El mayor grado de apertura económica y la pérdida de la política monetaria como instrumento anticíclico (ambas atribuidas a la creación de la UE) han

³² Oscilará entre el 55% y el 65% dependiendo de forma decreciente del nivel de ingresos, es decir, aquellas personas que percibieron salarios más altos obtendrán una tasa de reemplazo más baja (aunque en ningún caso inferior al 55%).

dejado a la economía española muy expuesta a la crisis económica internacional. El PIB creció solo el 0,9% en 2008, tuvo un retroceso de -3,6% en 2009 y de -0,1% en 2010. Tampoco se pronostica una gran recuperación de la economía en el mediano plazo (la tasa equivalente anual para los próximos seis años es inferior a 1,6% de acuerdo a estimaciones del FMI). Actualmente, posee el décimo segundo PIB más grande del mundo (y el quinto de Europa) con US\$ 1.409.950 millones (2,24% del PIB mundial). El PIB per cápita es US\$ 30.639 (26° a nivel mundial)³³.

El sector laboral ha sido uno de los más golpeados por el deterioro de la economía española. La tasa de empleo es del 39,8% y la de desempleo de 20,9% (uno de los índices más elevados del mundo). De todos modos, parecería ser que la informalidad laboral aún no se ha visto afectada y continúa en los valores que históricamente han sido bajos en España: actualmente es del 5,4% bajo el concepto legalista.

Según estimaciones del INE para 2010, España posee la octava población de Europa con 46.018.000 de habitantes (la 27° a nivel mundial) de los cuales el 67,5% está en edad de trabajar y el 17,3% en la etapa pasiva³⁴. Sin embargo, presenta una muy baja tasa de crecimiento poblacional actual de sólo el 0,34%³⁵. La superficie total es 504.645 Km² por lo que la densidad poblacional es de 91,2 habitantes por Km².

5.2 Características del Sistema de Previsión Social

Si bien hubo varios intentos de incorporar un sistema de capitalización individual, la organización previsional española continúa estando basada en un sistema único de reparto. Un organismo estatal dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración es el encargado de llevar a cabo la organización del sistema.

5.2.1 Tipos de prestaciones, requisitos de acceso y cobertura previsional

Actualmente, existen cinco tipos de prestaciones distintas: Jubilación Ordinaria, Pensión por Supervivencia, Jubilación por Invalidez, Jubilación Anticipada³⁶ y Jubilación Flexible / Parcial³⁷.

La edad requerida para acceder a la Jubilación Ordinaria es la misma para ambos géneros: 65 años³⁸. Respecto a los años de aportes, actualmente, se exigen 15 años; de

³³Todos los valores están medidos a precios corrientes. El dato del PIB y el PIB per cápita corresponden a 2010 según estimaciones del FMI. Ajustando por paridad de poder adquisitivo (PPP) el PIB per cápita es de 29.741 dólares internacionales (27° lugar entre 180 países).

³⁴ De todos modos, debido al envejecimiento poblacional causado por la baja tasa de fecundidad y por la mayor expectativa de vida, estas proporciones presentarán cambios significativos para los próximos años. Si no se realizan reformas en la edad requerida para acceder a la jubilación, según las estimaciones del INE, en 2049 solo el 48,97% estará en edad de trabajar y el 31,94% en etapa de jubilarse.

³⁵ Incluso se espera que esta tasa continúe bajando en los próximos años. Según estimaciones del INE para la tasa de crecimiento poblacional anual para el período 2015-2049 es 0,091%.

³⁶ Principalmente otorgada a personas con trabajos insalubres.

³⁷ Permite percibir una fracción del haber total pero continuar trabajando aunque no el horario completo sino una fracción del mismo.

los cuales dos deben estar aportados entre los últimos 15 años anteriores a la solicitud de la jubilación. De todos modos, si bien el mínimo es de 15 años aportados se permite hasta un máximo de 35. El haber recibido como jubilación es creciente con la cantidad de años aportados. La tasa de cobertura se encuentra en 88,9% (por encima del promedio mundial pero levemente por debajo de la media de la Comunidad Europea).

5.2.2 Monto de los haberes, metodología de ajuste y tasa de sustitución

La cuantía de la pensión se determinará aplicando a la “base reguladora (BR)” el porcentaje general que corresponda en función de los años cotizados y, en su caso, el porcentaje adicional cuando se acceda a la jubilación con más de 65 años. La base reguladora es el cociente que resulte de dividir por 210 las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante³⁹. El porcentaje aplicable a la base reguladora es variable en función de los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose una escala que comienza con el 50% a los 15 años de aportes, aumentando un 3% por cada año adicional comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto y un 2% a partir del vigésimo sexto hasta alcanzar el 100% a los 35 años de aportes. Adicionalmente, en algunos casos se aumenta el porcentaje (entre un 2 y 3%) por cada año aportado desde el momento en que cumplió 65 años hasta la fecha en que se solicita la pensión.

Los haberes se ajustan en enero de cada año de acuerdo a la evolución del Índice de Precios al Consumidor. El Gobierno establece y garantiza el acceso a haberes mínimos a todas aquellas personas que cumplan con los requisitos de edad y aportes necesarios⁴⁰. El monto de la jubilación mínima varía según si la persona tiene cónyuge o no (y, en este último caso, también depende de si este se encuentra a cargo suyo o no). Actualmente el haber mínimo para una persona de 65 años con cónyuge a cargo es de € 810 (US\$ 1.165), de € 650 (US\$ 940) para una persona sin cónyuge y de € 635 (US\$ 915) en el caso de que tenga cónyuge, pero este no se encuentre bajo su cargo⁴¹. El haber medio de jubilación es € 925 (US\$ 1.330) y la tasa de sustitución del salario es 45,7%. El ratio haber mínimo⁴² / haber medio es 70,7% y el haber medio / PIB por trabajador es 22,5%.

³⁸ De todos modos, actualmente para fomentar la inserción laboral de los más jóvenes se estableció una Jubilación Especial donde se rebaja la edad jubilatoria a 64 años, siempre y cuando la empresa contrate inmediatamente y por al menos un año a otro trabajador en su reemplazo.

³⁹ Las bases de cotización de los 24 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante se toman por su valor nominal. Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC) desde el mes a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el período mencionado anteriormente. Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la BR aparecieran meses durante los cuales no existiera obligación de cotizar, las lagunas de cotización se integrarán, a los exclusivos efectos de dicho cálculo, con la base mínima de cotización, vigente en cada momento, en el Régimen General para los trabajadores mayores de 18 años.

⁴⁰ Existe un beneficio de carácter no contributivo que garantiza a aquellas personas que cumplan el requisito de edad, pero no de aportes, un ingreso mensual de € 398 (US\$ 486).

⁴¹ De todos modos, los montos de pensiones mínimas por supervivencia suelen ser sensiblemente más bajos (aprox. US\$ 720).

⁴² Considerando haber mínimo al otorgado a las personas mayores sin cónyuge.

5.2.3 Fuentes de financiamiento y sostenibilidad

Los haberes se financian principalmente con recursos provenientes de aportes del sector activo por el 28,3% del salario imponible de los cuales el 4,7% es pagado por el empleado y 23,6% por el empleador. Este último valor, que ha despertado numerosas quejas respecto a su impacto directo en los costos laborales y por ende en la desocupación, se encuentra entre las tasas de aportes del empleador más altas del mundo (Gómez Gómez-Plana, 2008).

El ratio beneficiarios / aportantes es 39,2% y la relación en la población es de 3,90 personas en edad activa por cada habitante con edad pasiva.

6. Italia

6.1 Características económicas, socio-laborales y demográficas

El desempeño económico italiano de los últimos años no fue bueno. Los resultados obtenidos luego de la creación de la Unión Europea y posteriormente de la instauración del euro como moneda única de cambio en la mayoría de los países que la componen estuvieron lejos de ser los esperados. La tasa de crecimiento anual equivalente del PIB para el período 1993-2009 es solo de 1% mientras que para la Zona Euro en el mismo período el crecimiento fue de 2,8%. Adicionalmente, las proyecciones para los próximos años no prevén un rebote de la economía inmediato. Según estimaciones del FMI para abril de 2011, el PIB italiano crecerá a una tasa inferior al 1,3% e.a. durante los próximos seis años (un ritmo notablemente bajo si se considera que el producto registró una caída acumulada de 6,5% en el período 2008-2009). De todos modos, si bien la evolución no ha sido buena en las últimas dos décadas, la economía italiana sigue siendo una de las más grandes a nivel mundial: actualmente el PIB es de US\$ 2.055.110 millones (7° en el mundo, representando el 3,27% del PIB mundial, y 4° de Europa) mientras que el PIB per cápita es de US\$ 34.058 (23° entre los 183 países reportan datos al FMI)⁴³.

Sin embargo, a pesar de que el desempeño de la economía no ha sido favorable en los últimos años, el sector laboral italiano no ha sufrido directamente este impacto. Si bien la tasa de empleo no es muy alta (38,1%), actualmente el desempleo se encuentra en 8,1%, valor que está por debajo de la media europea. La informalidad laboral bajo la visión legalista es del 12,1% que si bien se encuentra por debajo de la informalidad mundial, es un valor alto en comparación con otras economías europeas (por ejemplo, en España es solo el 5,4%).

Italia posee, según estimaciones del ISTAT para 2010, 60.206.000 de habitantes (la 7° población europea y 24° a nivel mundial) de los cuales 65,8% se encuentran en edad laboral y el 20,2% en edad de jubilarse⁴⁴. La tasa de crecimiento poblacional actual es

⁴³ Todos los valores están medidos a precios corrientes. El dato del PIB y el PIB per cápita corresponden a 2010 según estimaciones del FMI. Ajustando por paridad de poder adquisitivo (PPP) el PIB per cápita es de 29.392 dólares internacionales (29° lugar entre 180 países).

⁴⁴ Sin embargo, Italia presenta las mismas dificultades que España (y el resto de Europa y parte de Asia) respecto a este tema. Las proporciones mencionadas en el texto presentarán cambios significativos para

de 0,70%⁴⁵. El territorio italiano es 301.338 Km² por lo que la densidad poblacional es de 199,8 habitantes por Km².

6.2 Características del Sistema de Previsión Social

La previsión social en Italia está organizada mediante un sistema de cuentas nocionales público y obligatorio. De todos modos, existen Administradoras de Fondos de Pensión (AFP) en las cuales puede aportarse voluntariamente de modo de percibir un beneficio adicional en la etapa de retiro. Debido al bajo porcentaje de personas que escogieron aportar a las AFPs, a la falta de información respecto a ese régimen y a modo de continuar con una línea que permita realizar una comparación internacional de los diversos sistemas de previsión social, toda la información brindada en este trabajo será referida al sistema público. Este sistema prevé que las cotizaciones de los activos se empleen para financiar las pensiones de los que están jubilados. El Estado es garante del mantenimiento de la “cadena de solidaridad” entre las generaciones, tomando buen cuidado de que las pensiones de los activos de hoy serán financiadas, en el momento de la jubilación, por los activos de mañana (Gentile, 2004).

6.2.1 Tipos de prestaciones, requisitos de acceso y cobertura previsional

En la actualidad, existen cinco tipos de prestaciones: Pensión a la Vejez, Pensión a la Ancianidad, Pensión por Supervivencia, Pensión por Invalidez y Pensión Social (complemento no contributivo otorgado a aquellas personas mayores a 65 años de edad que cuenten con ingresos mensuales inferiores al mínimo establecido por la Ley). Para acceder a la Pensión por vejez se requieren 66 años de edad en el caso de los hombres y 62 para las mujeres⁴⁶. En ambos casos se requieren 1.040 semanas aportadas (20 años). De todos modos, puede accederse a la Pensión por Ancianidad con 59 años de edad en el caso de los trabajadores en relación de dependencia y de 60 en el de los autónomos si se poseen al menos 40 años aportados⁴⁷. La tasa de cobertura es de 93,4% (bastante superior a la media mundial y a la europea).

6.2.2 Monto de los haberes, metodología de ajuste y tasa de sustitución

El criterio de cálculo del monto de la pensión varía según la antigüedad contributiva que el trabajador posea al 31 de diciembre de 1995. Se distinguen tres casos posibles:

los próximos años. Si no se realizan reformas en la edad requerida para acceder a la jubilación, según las estimaciones del ISTAT para 2050 solo el 48,52% estará en edad de trabajar y el 35,95% en etapa de jubilarse.

⁴⁵ De todos modos, dada la baja tasa de fecundidad que se observa en las últimas décadas, es esperable que el crecimiento poblacional se mantenga en valores mucho más bajos que los actuales e incluso pueda llegar a estancarse. Por ejemplo, la tasa de crecimiento poblacional anual para el período 2015-2050 según estimaciones del ISTAT es de 0,027%.

⁴⁶ Edades vigentes a partir de la reforma implementada el 1° de enero de 2012. La edad de las mujeres se extenderá a 66 años (igual a la de los hombres) a partir de 2018.

⁴⁷ De todos modos, se irá aumentando progresivamente hasta exigirse, a partir de 2013, 61 años de edad para los trabajadores en relación de dependencia y 62 a los autónomos.

- Si el trabajador no posee aportes a diciembre de 1995: Se aplicará un sistema contributivo en el que se tendrán en cuenta la cantidad y el monto de los aportes realizados. Se utilizará la evolución quinquenal del PIB para revaluar los aportes más antiguos. El monto del haber jubilatorio será creciente según la edad del solicitante (es decir, por ejemplo a igual cantidad y monto de aportes realizados percibirá un haber mensual mayor un solicitante de 65 años que uno de 62).
- Si el trabajador posee más de 18 años de aportes a diciembre de 1995: Se utilizará un sistema retributivo mediante el cual el haber mensual constará de tres componentes: uno contributivo (considerará la cantidad de años aportados), uno retributivo (tendrá en cuenta el salario medio percibido en los últimos años actualizado según la inflación publicada por ISTAT) y una alícuota de rendimiento (entre 0,9% y 2% por cada año aportado de acuerdo al nivel de ingresos).
- Si el trabajador posee menos de 18 años aportados a diciembre de 1995: Se aplicará un sistema mixto que combina tanto componentes del sistema contributivos como componentes del sistema retributivo explicados en los párrafos anteriores.

Los beneficios se ajustan por las variaciones en el Índice de Precios Minoristas. Si se reúnen los requisitos necesarios para acceder a la pensión por vejez (mencionados anteriormente) el Gobierno garantiza un haber mínimo igual a 1,2 veces el importe del “*assegno sociale*”, beneficio no contributivo otorgado a aquellos mayores de 65 años que no cumplan los requisitos para obtener la pensión por vejez y se encuentren en una situación económica desfavorable. Actualmente, el *assegno sociale* para un beneficiario que posee una persona a cargo es de € 669 mensuales (US\$ 965) por lo que el haber mínimo garantizado para la pensión por vejez en ese caso es de € 816 (US\$ 1.175)⁴⁸. El haber mensual promedio considerando solo las pensiones por vejez y por ancianidad es de € 1.152 (US\$ 1.660) mientras que si se tienen en cuenta todas las prestaciones (invalidez, supervivencia, etc.) el haber medio mensual es de € 1.115 (US\$ 1.360). La tasa de sustitución del salario es 54,6%. El ratio haber mínimo / haber medio⁴⁹ es 47,3% y el haber medio / PIB por trabajador es 24,1%.

6.2.3 Fuentes de financiamiento y sostenibilidad

Los beneficios se financian principalmente con recursos provenientes de aportes del sector activo (excepto la pensión social que es financiada con fondos del Estado obtenidos mediante el cobro de impuestos) por el 32,7% del salario imponible, de los cuales 8,89% está a cargo del empleado y 23,81% del empleador. Al igual que sucede en España este último valor ha desatado numerosas críticas acerca de su impacto negativo sobre el mercado de trabajo debido al encarecimiento de los costos laborales (Gentile, 2004).

⁴⁸ Si el beneficiario no tiene nadie bajo su cargo tiene garantizado un haber mensual por pensión a la vejez de US\$ 785, si tiene dos personas a cargo de US\$ 1565, si tiene tres US\$ 1955 y US\$ 2350 si tiene cuatro personas a cargo.

⁴⁹ Considerando como haber mínimo el otorgado a un beneficiario sin cónyuge.

El ratio beneficiarios / aportantes es 65,5% y la relación en la población es de 3,26 personas en edad activa por cada habitante con edad pasiva.

7. México

7.1 Características económicas, socio-laborales y demográficas

La economía mexicana ha logrado un crecimiento rápido y sostenido durante los últimos veinte años. La mayor integración con EE.UU. es una de las principales explicaciones de este fenómeno. La tasa equivalente anual de crecimiento económico para el período 1993-2009 fue del 2,3%. En el mismo período solo en dos años sufrió una caída del producto: en 1995 del -6,2% por la Crisis del Tequila y en 2009 del -6,5% por la crisis financiera internacional. Las proyecciones presentadas por el FMI para abril de 2011 estiman un crecimiento promedio del 3,6% equivalente anual para los próximos seis años. Actualmente, el PIB es de US\$ 1.039.120 millones (14° en el mundo, representando un 1,65% del PIB mundial) mientras que el PIB per cápita es de US\$ 9.566 (61° entre los 183 países reportan datos al FMI)⁵⁰.

Respecto al mercado laboral, si bien la tasa de empleo es baja con relación al resto de los países de Latinoamérica seleccionados (40,1%), la tasa de desocupación es una de las menores del continente (5,2%). De todos modos, se observa un alto nivel de informalidad laboral: bajo la visión legalista es del 61,1% y según el criterio productivo del 49,2% (ambos valores se encuentran por encima del promedio latinoamericano).

Actualmente, según estimaciones del FMI, México es el undécimo país más poblado del mundo con 108.627.000 de habitantes de los cuales el 65,5% se encuentra en etapa activa y el 6,6% en la pasiva. La tasa anual de crecimiento poblacional es del 1%. Cuenta con una superficie territorial de 1.972.550 Km² (15° en el mundo) lo cual genera una densidad demográfica de 55,1 habitantes por Km² (superior a la de todos los países latinoamericanos analizados en este trabajo).

7.2 Características del Sistema de Previsión Social

Mediante la entrada en vigencia de la Ley de Seguro Social en 1997 México transformó su sistema de previsión social a un régimen de capitalización individual. Este régimen es obligatorio para todos los trabajadores asalariados que hayan cotizado por primera vez luego del 1/1/1997, mientras que aquellos que solamente registren aportes anteriores a esa fecha obtendrán su jubilación mediante el sistema público de reparto administrado por el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), que es un Régimen de 1973. Los trabajadores que hayan cotizado tanto antes como después del 1/1/1997 podrán optar libremente entre un sistema u otro. Los empleados estatales (hayan cotizado antes y/o después de la fecha mencionada) tienen la opción de elegir entre asociarse al sistema de capitalización individual o permanecer en un sistema

⁵⁰ Todos los valores están medidos a precios corrientes. El dato del PIB y el PIB per cápita corresponden a 2010. Ajustando por paridad de poder adquisitivo (PPP) el PIB per cápita es de 14.429 dólares internacionales (59° lugar entre 180 países).

público de reparto administrado por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Las empresas encargadas de organizar el sistema de capitalización son las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) que se encuentran reguladas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para Retiro (CONSAR).

7.2.1 Tipos de prestaciones, requisitos de acceso y cobertura previsional

Los principales beneficios otorgados tanto mediante el sistema de capitalización como por el de reparto son los siguientes: Pensión o Retiro por Vejez, Pensión por Viudez, Pensión de Incapacidad Permanente, Pensión de Cesantía en Edad Avanzada y Pensión de Invalidez.

Para acceder a la Pensión por Vejez, ya sea mediante el actual régimen de capitalización individual o a través del antiguo régimen de reparto, el requisito de edad es el mismo: 65 años tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. De todos modos, cambian significativamente la cantidad de aportes requeridos entre un sistema y otro: mientras que en el sistema de capitalización se exigen 1.250 semanas de cotización (poco más de 24 años) en el de reparto se requieren solo 500 semanas (menos de 10 años). La tasa de cobertura es de solo el 47,4%.

7.2.2 Monto de los haberes, metodología de ajuste y tasa de sustitución

En el sistema de capitalización cada individuo accederá a un haber cuyo monto dependerá exclusivamente de los fondos acumulados en su cuenta al momento de solicitar el beneficio (lo cual a su vez es función de la cantidad de años aportados, los sueldos percibidos, los aportes voluntarios realizados, la rentabilidad de las inversiones, las comisiones cobradas por la AFORE, etc.). Es posible optar entre la compra de una renta vitalicia en una compañía de seguros o por retiros programados, a través de las AFORES, que consiste en detracciones periódicas calculadas de acuerdo con la esperanza de vida y la rentabilidad esperada. Respecto al antiguo sistema de reparto, si se cumplen con los requisitos de edad y años aportados, el beneficio será igual al salario promedio de los últimos cinco años aportados.

En caso de pertenecer al antiguo sistema de reparto y tener los años aportados exigidos, pero no la edad (65 años) puede accederse a un beneficio (Pensión por Cesantía) cuyo monto a percibir será una fracción del salario promedio de los últimos cinco años cotizados:

Cuadro 1. Porcentaje del salario promedio de los últimos cinco años cotizados.

EDAD	%
60	75
61	80
62	85
63	90
64	95
65	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de CONSAR.

También puede accederse a la Pensión por Cesantía mediante el actual sistema de capitalización y el monto percibido también será inferior al que se hubiese obtenido con los 65 años de edad cumplidos.

Los beneficios del sistema de reparto se ajustan anualmente de acuerdo a los incrementos del Salario Mínimo General Vigente del Distrito Federal (SMGVDF) y los de capitalización se lo hacen de acuerdo a la evolución del Índice de Precios al Consumidor. Aquellos beneficiarios, independientemente del sistema al cual están registrados (el antiguo de reparto o el actual de capitalización), que lleguen a la edad jubilatoria con los años de aportes requeridos tienen garantizado un haber mínimo equivalente al SMGVDF a la entrada en vigor de la Ley del Seguro Social de 1997, que se actualiza anualmente en el mes de febrero conforme a la evolución del Índice Nacional de Precios al Consumidor. En la actualidad, el haber mínimo garantizado es de aproximadamente M\$ 2.000 (US\$ 160). El haber medio actual⁵¹ es de M\$ 2.400 (US\$ 190). Ambos valores son muy bajos considerando los haberes de los países latinoamericanos analizados en este trabajo.

La tasa de sustitución del salario es de 39,7%. El ratio haber mínimo / haber medio es 84,2% mientras que el ratio haber medio / PIB por trabajador es 10,4%.

7.2.3 Fuentes de financiamiento y sostenibilidad

Ambos sistemas se financian principalmente con aportes del sector activo por el 6,5%⁵² del salario imponible (5,15% a cargo del empleador, 1,125% pagado por el empleado y 0,225% financiando por el Estado Nacional)⁵³. Hay un límite para el sueldo sobre el cual se realizan las cotizaciones equivalentes a 25 veces el salario mínimo. De todos modos, tanto el empleado como el empleador pueden realizar aportes y/o contribuciones voluntarias^{54;55}.

⁵¹ Considerando solo los beneficios otorgados por el IMSS y el ISSSTE.

⁵² De este porcentaje total, un 5,30% va destinado a la cuenta de capitalización individual y un 1,20% corresponde a la comisión promedio cobrada por las AFORES (debido a que estas cobran la comisión de distintas maneras, se calcula una comisión única y uniforme para todas las AFORES en términos del flujo de las aportaciones, de acuerdo a la metodología establecida por la CONSAR).

⁵³ Los mencionados aportes y contribuciones corresponden a todos los trabajadores asalariados excepto aquellos que trabajan en el Estado. Para estos últimos la tasa de aporte es del 7% (3,5% por parte del empleador y 3,5% por parte del Gobierno).

⁵⁴ Por lo general, esto es utilizado por aquellos trabajadores con sueldos superiores al máximo establecido. De este modo, evitan una gran diferencia entre sus ingresos en la etapa activa y la pasiva.

⁵⁵ Adicionalmente, el Estado añade a cada cuenta individual como cuota social (aporte de solidaridad) el 5,5% del salario mínimo general vigente del Distrito Federal. El seguro de invalidez y sobrevivencia

El ratio beneficiarios / aportantes es 8,8% y la relación en la población es de 9,92 personas en edad activa por cada habitante con edad pasiva.

8. Paraguay

8.1 Características económicas, socio-laborales y demográficas

La economía paraguaya se ha caracterizado por un desempeño muy irregular en los últimos años. Si bien la tasa de crecimiento anual promedio simple para el período 1996-2009 fue de 1,7%, hubo una gran disparidad entre la evolución del PIB en cada año. Si bien en el último lustro la economía paraguaya se ha encontrado en una etapa de profundo crecimiento y fortalecimiento (tan es así que en el período 2005-2008 el producto presentó un crecimiento acumulado del 21,3%) no pudo escapar a los efectos de la crisis internacional y en 2009 el PIB cayó -4,6%. De todos modos, según proyecciones del FMI, el crecimiento del producto será de 5,3% para 2010 y el promedio simple anual para el período 2011-2015 de 4,8%. Actualmente el PIB paraguayo es de US\$ 18.475 millones (102° en el mundo -representa el 0,03% del PIB mundial-) y el PIB per cápita es US\$ 2.886 (111° entre los 183 países que reportan información al FMI)⁵⁶.

A pesar de la evolución favorable de la economía paraguaya en los últimos cinco años la situación del mercado laboral continúa siendo preocupante. Si bien la tasa de empleo es del 44,9% y la de desempleo del 7,2% (ambos valores acordes al promedio de América Latina) al analizar la formalidad los resultados no son buenos: considerando la visión productiva la informalidad laboral es del 67,2%, cifra que alcanza el 71,7% contemplando la visión legalista.

Paraguay posee una de las poblaciones más chicas de América del Sur con 6.402.000 habitantes (102° en el mundo). Sin embargo, según estimaciones del FMI la tasa de crecimiento poblacional es una de las mayores del continente: 2% anual. El 61,3% de la población se encuentra en edad laboral y el 5,2% en etapa de jubilarse. La superficie de su territorio es de 406.752 Km² por lo que presenta una densidad poblacional de 15,74 habitantes por Km².

8.2 Características del Sistema de Previsión Social

El Sistema de Previsión Social en Paraguay es de reparto. En realidad, conviven entes públicos regulados (Reparto) y entes privados no regulados (la mayoría de Capitalización Individual). De todos modos, como el sistema público regulado abarca aproximadamente el 96% de la población total bajo cobertura de los diversos regímenes de jubilaciones y pensiones solo consideraremos los datos del sistema público de reparto para realizar el análisis de este trabajo. Bajo este sistema hay, principalmente,

(2,5%) es administrado por el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) donde los trabajadores deben destinar el 0,62% de su salario y las empresas el 1,75% de los salarios y el Estado el 0,13%.

⁵⁶ Todos los valores están medidos a precios corrientes. El dato del PIB y el PIB per cápita corresponden a 2010. Ajustando por paridad de poder adquisitivo (PPP) el PIB per cápita es de 5.202 dólares internacionales (111° lugar entre 180 países).

dos componentes: el Instituto de Previsión Social (IPS) que brinda cobertura a todos los trabajadores asalariados del sector privado registrado, personal de entes descentralizados del Estado o empresas mixtas, maestros del sector público o privado y personal del servicio doméstico y la Caja Fiscal (que es una dependencia del Ministerio de Hacienda) que abarca a los empleados del sector público, docentes de universidades nacionales, policía nacional, fuerzas armadas y magistrados judiciales (también existen cajas más pequeñas como la Caja de Personal Municipal, la de Empleados Bancarios, de Empleados y Obreros Ferroviarios, etc.).

8.2.1 Tipos de prestaciones, requisitos de acceso y cobertura previsional

Actualmente el IPS brinda cinco tipos distintos de prestaciones: Jubilación Ordinaria⁵⁷, Pensión por Vejez, Jubilación Extraordinaria (otorgada a aquellas personas que hayan cumplido 60 años de edad y 15 años de aportes antes de febrero de 1999), Jubilación por Invalidez y Pensión por Supervivencia. Para acceder a la Jubilación Ordinaria se requieren, independientemente del género, o bien 60 años de edad y 25 de aportes o bien 55 años de edad y 30 de aportes.

La tasa de cobertura es del 16,6% (una de las más bajas de Latinoamérica) lo cual representa que hay aproximadamente 450.000 personas mayores de 60 años sin ningún tipo de beneficio previsional.

8.2.2 Monto de los haberes, metodología de ajuste y tasa de sustitución

El cálculo del monto que se percibirá mensualmente como Jubilación Ordinaria por el IPS consta de dos etapas: en primer lugar se determina el “salario de cálculo” que es el promedio simple de todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador en los 36 meses anteriores al mes de pago del último aporte (con exclusión de los aguinaldos); y luego se calcula qué porcentaje de ese salario se percibirá como haber en función de la edad y los años aportados de acuerdo al siguiente cuadro:

Cuadro 2. Porcentaje del salario de cálculo que corresponde como haber de acuerdo a la edad y a los años aportados.

EDAD	APORTES	%
55	30	80
56	30	84
57	30	88
58	30	92
59	30	96
60	25	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de IPS.

⁵⁷ Existen dos modalidades de la Jubilación Ordinaria: una correspondiente a aquellas personas que hayan cumplido 60 años de edad y 20 años de aporte antes de febrero de 1999 (Ley 430/74) y otra para aquellos que cumplieron esos requisitos luego de la mencionada fecha (Ley 98/92). En este trabajo trataremos los datos referidos a esta última prestación debido a que es la que se encuentra vigente actualmente y brinda cobertura a un mayor número de beneficiarios.

Los beneficios se ajustan anualmente sobre la base del Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado por el Banco Central de Paraguay. Aquellos individuos que pertenezcan al IPS y hayan alcanzado la edad y la cantidad de aportes exigidos tienen garantizado el acceso a un haber jubilatorio mínimo que actualmente es de G\$ 300.000 (US\$ 80)⁵⁸, valor que se encuentra muy por debajo de los que se otorgan en el resto de los países de América Latina. Existen numerosos proyectos para elevar el mencionado monto al 50% del salario mínimo vital y móvil, pero aun no se han obtenido resultados concretos. Al momento de la elaboración de este trabajo no había información disponible acerca del haber medio jubilatorio por lo que tampoco puede estimarse la tasa de sustitución del salario ni los ratios calculados para los demás países.

8.2.3 Fuentes de financiamiento y sostenibilidad

Los beneficios del IPS se financian principalmente con recursos provenientes de aportes del sector activo por el 23% del salario imponible⁵⁹ (de los cuales 9% son abonados por el empleado y 14% por el empleador)⁶⁰ y la rentabilidad de las inversiones (financieras e inmobiliarias) de los fondos. La Caja Fiscal cuenta como único ingreso los aportes de sus afiliados, cubriendo el Tesoro con recursos fiscales eventuales déficits anuales.

El ratio beneficiarios / aportantes es 12% y la relación en la población es de 11,79 personas en edad activa por cada habitante con edad pasiva.

9. Uruguay

9.1 Características económicas, socio-laborales y demográficas

Debido al tamaño relativamente pequeño de su territorio y de su población la economía uruguaya se encuentra muy ligada al desempeño económico de Brasil y la Argentina. Es por ello que la crisis brasileña (1998-1999) y la argentina (2001-2002) golpearon bastante a su economía que venía presentando varios años de crecimiento sostenido, sufriendo el PIB uruguayo una caída acumulada de casi el 11% en el lustro comprendido entre 1998-2002. De todos modos, el despegue post-crisis que mantuvieron Brasil y la Argentina a partir del 2003 también contagió a la economía uruguaya lo cual llevó a que fuera una de las pocas economías del mundo que pudieron “evadir” la crisis financiera mundial y continuar creciendo prácticamente al mismo ritmo que lo venía haciendo en los años anteriores. La tasa de crecimiento equivalente anual para el período 2003-2009 del PIB uruguayo fue del 5,3% (con un crecimiento acumulado del 43,1%), en 2010 aumentó aproximadamente un 8,5% y el FMI pronostica un crecimiento del 3,9% anual promedio simple para los próximos cinco

⁵⁸ Actualizado anualmente en la Ley de Presupuesto General de la Nación sin un criterio explícito determinado.

⁵⁹ De todos modos, solo el 12,5% se destina al sistema de jubilaciones y pensiones. El resto 10,5% se destina al sistema de salud (principalmente enfermedades y maternidad) y al Fondo de Administración General.

⁶⁰ Tasas correspondientes a empleados del Régimen General. Hay actividades en las cuales la tasa de aporte es menor. Ej.: 8% del salario imponible en el caso de los docentes y empleadas domésticas.

años. Actualmente, posee un PIB de US\$ 40.272 millones (80° entre los 183 países sobre los que dispone datos el FMI representando el 0,06% del PIB mundial) y el PIB per cápita es US\$ 11.998 (49° en el mundo)⁶¹.

La situación del mercado laboral también presenta actualmente datos favorables. La tasa de empleo es del 45,8% y la de desempleo 5,5% (junto con Brasil es una de las tasas más bajas de Sudamérica). La informalidad laboral medida bajo la visión legalista es 26,2% y según el concepto productivo 40,9% (si bien son valores que están bastante lejos de los descriptos para economías como la española o la italiana, se encuentran por debajo de la media para Sudamérica y son, junto con Chile, de los más bajos de la región).

Según estimaciones del FMI para 2010, la población uruguaya es de 3.357.000 personas (128° población en el mundo y una de las más pequeñas de América del Sur - solo superior a la de Surinam y a la de Guyana-). Adicionalmente, también posee una de las tasas de crecimiento poblacional más bajas del continente (0,36% anual). El 63,6% de su población se encuentra en edad de trabajar y el 13,9% en edad jubilable. Uruguay cuenta con una superficie de 176.220 Km² por lo que la densidad poblacional es 19,05 habitantes por Km².

9.2 Características del Sistema de Previsión Social

El actual sistema previsional uruguayo es mixto, compuesto por dos tramos de aporte que van a conformar la jubilación del trabajador. Por un lado, se encuentra el tramo de solidaridad intergeneracional (reparto), que es administrado por el Banco de Previsión Social (BPS) y al cual todos los trabajadores tienen la obligación de aportar; por el otro, el tramo de ahorro individual que complementa al tramo del BPS y por el cual cada trabajador tiene a su nombre una cuenta en una AFAP (Administradora de Fondos de Ahorro Previsional). Como se mencionó anteriormente todos los trabajadores están obligados a aportar al BPS y pueden afiliarse voluntariamente al sistema de capitalización individual. De todos modos, es obligatoria la afiliación a una AFAP para aquellos trabajadores que perciban un salario nominal imponible superior al nivel 1 de aportación (actualmente definido en U\$ 24.709 -US\$ 1.330-) y además: a) sean menores de 40 años al 1° de abril de 1996, o b) sin importar la edad, hayan ingresado al mercado laboral después del 1° de abril de 1996.

9.2.1 Tipos de prestaciones, requisitos de acceso y cobertura previsional

De acuerdo al modo en que está organizado el sistema de previsión social actualmente existen cinco tipos distintos de beneficios: Jubilación Ordinaria, Pensión por Sobrevivencia, Jubilación por Edad Avanzada, Subsidio por Incapacidad y Jubilación Parcial por Ahorro (este beneficio permite jubilarse a los 65 años de edad por el tramo de la AFAP, y no se necesita tener un mínimo de años aportados. Si lo desea, la persona puede jubilarse por el tramo de la AFAP y seguir trabajando hasta completar

⁶¹ Todos los valores están medidos a precios corrientes. El dato del PIB y el PIB per cápita corresponden a 2010. Ajustando por paridad de poder adquisitivo (PPP) el PIB per cápita es de 14.296 dólares internacionales (60° lugar entre 180 países).

los requisitos de la causal común y jubilarse por el tramo del BPS). Para acceder a la Jubilación Ordinaria otorgada se requieren 60 años de edad y 30 años de aportes⁶².

La tasa de cobertura de Uruguay es del 88,9% (contabilizando tanto los beneficios brinda el IPS como los otorgados por el sistema de capitalización). Según el Instituto de Seguridad Social, a fines de enero de 2010 gracias a la Reforma de 2008 que flexibilizaba los requisitos para acceder a la Jubilación Ordinaria había 15.000 mujeres que estaban tramitando su jubilación, 10.000 mujeres que ya se habían jubilado y 10.000 personas más que podrán jubilarse por haber bajado de 35 a 30 los años de aportes necesarios. En conclusión, entre los beneficios ya otorgados y los que se estiman otorgar durante el 2011, la Reforma de 2008 permitirá ampliar la cobertura en más de 5,8 p.p.

9.2.2 Monto de los haberes, metodología de ajuste y tasa de sustitución

Como se mencionó anteriormente al ser un sistema mixto así como se aporta a dos tramos diferentes, también se generan dos partes de una misma jubilación, que se cobra por dos vías:

- **Jubilación por BPS:** se cobra en el Banco de Previsión Social. Para calcular el monto, se comparan los datos que figuren en la historia laboral: los últimos 10 años de trabajo contra el promedio de los 20 mejores. Si el promedio de los 20 mejores es más conveniente para el trabajador, entonces se tomará este valor. En el caso de que los últimos 10 años fuesen más convenientes, se tomará este valor pero con un tope que corresponderá al promedio de los 20 mejores años más un 5%⁶³. Eso determina el Sueldo Básico Jubilatorio (SBJ). Para saber el monto de la futura jubilación, a ese SBJ se le aplica un porcentaje que varía entre un 50% (como mínimo) y un 82,5% (como máximo), dependiendo de su edad de retiro y de los años de trabajo acreditados. Este resultado recibe el nombre de asignación jubilatoria y no podrá ser superior a 7 salarios mínimos (actualmente el salario mínimo es de U\$ 6.000 mensuales -US\$ 320- por lo que el monto percibido como jubilación en el tramo solidario no podrá ser mayor a U\$ 42.000 -US\$ 2.240-). Los beneficios se ajustan de acuerdo al índice salarial de los empleados públicos.
- **Jubilación por AFAP:** las administradoras de Fondos tienen por objetivo administrar las cuentas: reciben los aportes, los invierten y acreditan a las cuentas la rentabilidad generada día a día. Al momento de jubilarse, el trabajador deberá elegir una compañía aseguradora habilitada para que le pague mensualmente la jubilación.

⁶² Hasta 2008 inclusive se requerían 35 años para acceder a la jubilación. Con la Reforma de ese año se redujo a 30 años y, además, se estableció un beneficio al que puede accederse con 58 años de edad y 28 de aporte. Adicionalmente, a las mujeres madres se les exige un año menos de aporte por cada hijo nacido vivo o adoptado (hasta un máximo de cinco hijos por cada madre).

⁶³ En ambos casos los salarios de años anteriores al momento de solicitar el beneficio se actualizan mediante la evolución del Índice de Precios al Consumidor.

El monto a cobrar dependerá del saldo que el trabajador haya acumulado en su cuenta de ahorro individual y de su expectativa de vida. Esta jubilación no tiene topes y el monto que se cobra mes a mes es vitalicio.

Considerando solo los beneficios otorgados por el BPS, el haber mínimo jubilatorio es de aproximadamente U\$ 4.500 (US\$ 240), el haber medio de U\$ 7.280 (US\$ 390) y la tasa de sustitución del salario es de 60,1% (una de las más altas de Latinoamérica). El ratio haber mínimo / haber medio es 61,5% y la relación haber medio / PIB por trabajador es 19,4%.

9.2.3 Fuentes de financiamiento y sostenibilidad

Los beneficios son financiados principalmente con recursos provenientes de aportes del sector activo por el 22,5% del salario imponible (15% pagado por el empleado y 7,5% por el empleador)⁶⁴. La distribución del monto del aporte entre el BPS y la AFAP varía en función del sueldo que gana cada empleado. Adicionalmente cada trabajador tiene la posibilidad de adherirse al Artículo 8 por lo cual la fracción de su aporte que se destina al sistema de capitalización individual será mayor que la que le correspondería por Ley. El siguiente cuadro representa la distribución del monto del aporte según cada caso:

Cuadro 3. Distribución de los aportes del sector activo entre el BPS y las AFAPs.

Niveles	Niveles de Ingresos (vigentes al 1°/02/11)	Adhirió al Artículo 8		No Adhirió al Artículo 8	
		BPS	AFAP	BPS	AFAP
1	Hasta U\$ 24.709 (US\$ 1330)	50% de nivel 1	50% de nivel 1	100%	-
2	De U\$ 24.709 hasta \$ 33.343 (US\$ 1995)	50% de nivel 1 y 100% del resto	50% de nivel 1	100% de nivel 1	100% del resto
3	De U\$ 37.064 hasta \$ 66.686 (US\$ 3985)	100% de nivel 1	100% desde nivel 2 hasta máximo del nivel 3	100% de nivel 1	100% desde nivel 2 hasta máximo del nivel 3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de República Administradora de Fondos de Ahorro Previsional (RAFAP).

El ratio beneficiarios / aportantes es 47,1% y la relación en la población es de 4,58 personas en edad activa por cada habitante con edad pasiva

⁶⁴ Adicionalmente, el empleador puede realizarle "aportes extraordinarios" (es decir, aportar en la cuenta del empleado un monto mayor al que corresponde por Ley) o el empleado realizar "aportes voluntarios" a su cuenta de capitalización.

10. Comparación internacional

En esta sección se realizará una comparación de todos los parámetros e indicadores analizados en este trabajo para todos los países seleccionados de modo de analizar la situación actual de cada uno de los sistemas de previsión social, sus desempeños en los últimos años y sus fortalezas, debilidades y desafíos hacia el futuro.

10.1 Cobertura

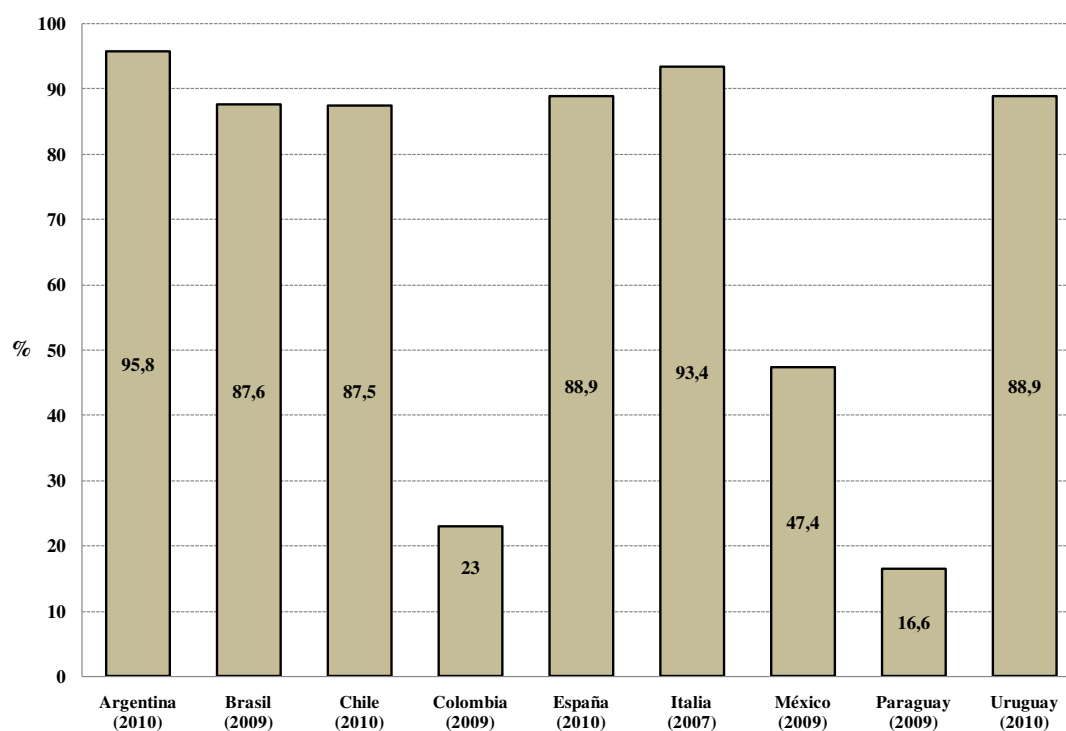
Como se mencionó anteriormente la tasa de cobertura se define para cada país como el ratio entre el total de personas en edad de percibir un beneficio previsional que efectivamente lo perciben sobre el total de personas en edad de percibir un beneficio previsional. De los países seleccionados para realizar la comparación quienes presentan una mayor tasa de cobertura son los países europeos: Italia con 93,4% y España con 88,9% (ver Gráfico 1). En los países de Sudamérica se distinguen claramente dos grupos: por un lado la Argentina (95,8%), Uruguay (88,9%), Brasil (87,6%) y Chile (87,5%) con valores cercanos a los de países europeos y, por el otro, México (47,4%), Colombia (23,0%) y Paraguay (16,6%) que presentan un enorme déficit en materia de cobertura previsional.

Respecto a la Argentina, Chile y Uruguay es destacable la gestión que han tenido estos gobiernos en el último lustro. La tasa de cobertura argentina a principios de 2005 se encontraba en 55,1%, valor que logró elevarse en más de 40 puntos porcentuales (p.p.) debido a la implementación de moratorias previsionales que permiten acceder a la jubilación a aquellas personas que adeuden años de aportes (previa regularización de su situación) y a la creación del SIPA (2008). Por otro lado, en Chile, donde desde la Reforma de 1981 el sistema previsional es puramente de capitalización individual, existía una gran cantidad de personas mayores que no reunían los requisitos para acceder a las prestaciones por lo que, a partir de julio de 2008, se estableció la Pensión Básica Solidaria (PBS) otorgada por el Gobierno Nacional (y financiada con recursos propios y no con contribuciones del sector activo) a través del Instituto de Previsión Social (IPS). El mismo es un beneficio no contributivo que permitió aumentar la tasa de cobertura en más de 20 p.p. Finalmente, como se ha mencionado anteriormente, en Uruguay mediante la Reforma del 2008 se redujeron los requisitos necesarios para acceder a la Jubilación Ordinaria lo que permitió aumentar la tasa de cobertura considerablemente.

En cuanto a Colombia, Paraguay y México la situación es claramente distinta. Si bien el sistema previsional colombiano es mixto, entre ambos sistemas sólo el 23% de la población en edad de jubilarse recibe algún tipo de beneficio. Esto implica que más de 4.350.000 personas mayores actualmente no perciben prestación alguna, viéndose obligados a continuar trabajando o depender de la ayuda de sus familiares (generalmente, los hijos) para poder vivir. En Paraguay, el contexto es similar, allí conviven entes públicos regulados y organismos privados no regulados (de todos modos, del total de población con cobertura los primeros abarcan el 96%). Entre ambos sistemas se brinda cobertura solamente al 16,6% de la población en edad de jubilarse. Esto ocurre, principalmente, debido al gran nivel de informalidad del empleo que presentan ambas economías (en Colombia el 57,8% de los empleados asalariados no

aporta al sistema de previsión social, cifra que asciende al 71,7% en Paraguay) y a que desde el Estado no se ha tomado aún ninguna determinación (similar a la que tomaron países como Chile o la Argentina) para paliar la situación. Muy parecido es el contexto en México donde las elevadas tasas de informalidad laboral excluyen a la mayoría de las personas en edad de jubilarse de acceder a un beneficio previsional. En este último país, actualmente existen más de 3.000.000 personas mayores de 65 años sin jubilación ni pensión.

Gráfico 1. Tasa de cobertura previsional en adultos mayores.



NOTA: En la Argentina se contemplan los beneficios otorgados por el SIPA, cajas provinciales y Pensiones No Contributivas a la Vejez. En Chile están incluidas las Pensiones Básicas a la Vejez y a la Invalidez.

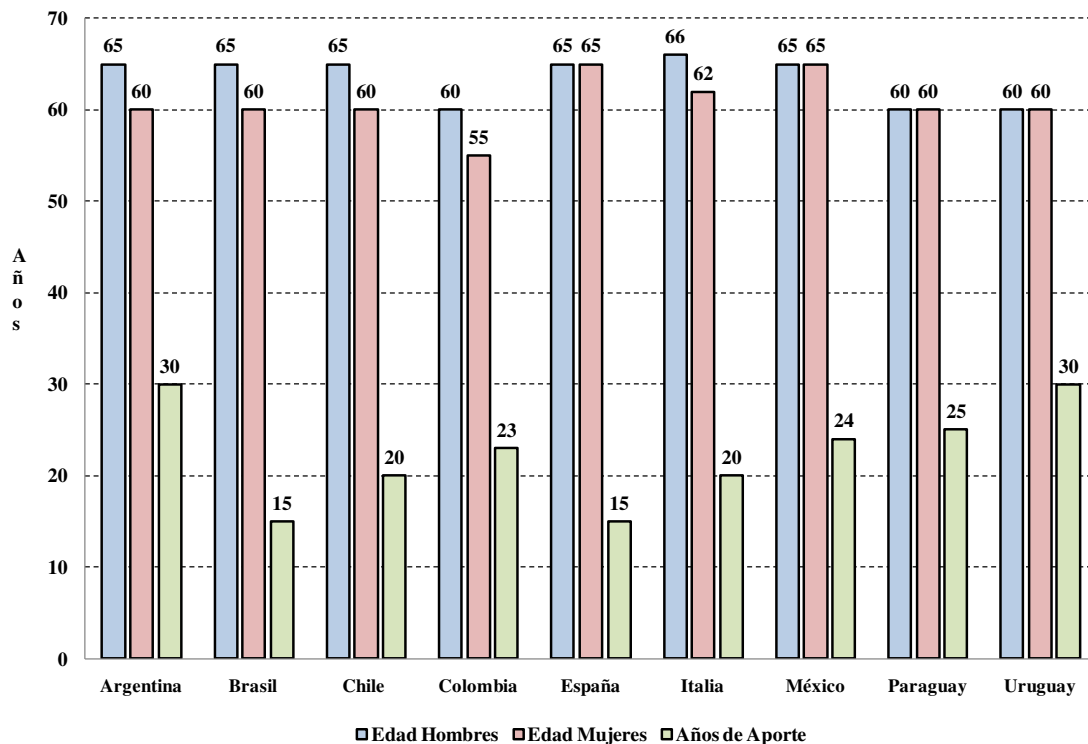
Fuente: Elaboración propia sobre la base de trabajos detallados en bibliografía.

La mayoría de los países seleccionados requieren a los hombres 65 años de edad para acceder a la Jubilación Ordinaria, excepto Colombia, Paraguay y Uruguay donde se exigen 60 años e Italia donde se exigen 66 (ver Gráfico 2). Respecto a los años de aportes los requisitos son más heterogéneos: mientras que Brasil y España exigen 15 años de aporte, en Chile e Italia: 20 años, en Colombia: 23, en México: 24, en Paraguay: 25 y en la Argentina y Uruguay: 30 años.

Analizando la situación de las mujeres, la cantidad de años de aporte no difiere en ninguno de los países seleccionados respecto a los exigidos para los hombres. De todos modos, es oportuno aclarar que en Uruguay a partir de la Reforma de 2008 a las mujeres madres se les exige un año menos de aporte por cada hijo nacido vivo o adoptado (hasta un máximo de cinco por mujer). Respecto a la edad requerida, en cinco de los nueve países empleados para la comparación se exige una menor edad a las mujeres que a los

hombres: en Italia deben tener 62 años (cuatro menos que los hombres⁶⁵), en la Argentina, Brasil y Chile las mujeres deben tener 60 años (cinco menos que los hombres) y 55 años en Colombia (también cinco menos que el sexo masculino). En los restantes cuatro países se exige la misma edad para ambos sexos: en España y México 65 años y 60 en Paraguay y Uruguay.

Gráfico 2. Requisitos para acceder a la jubilación ordinaria.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de trabajos detallados en bibliografía.

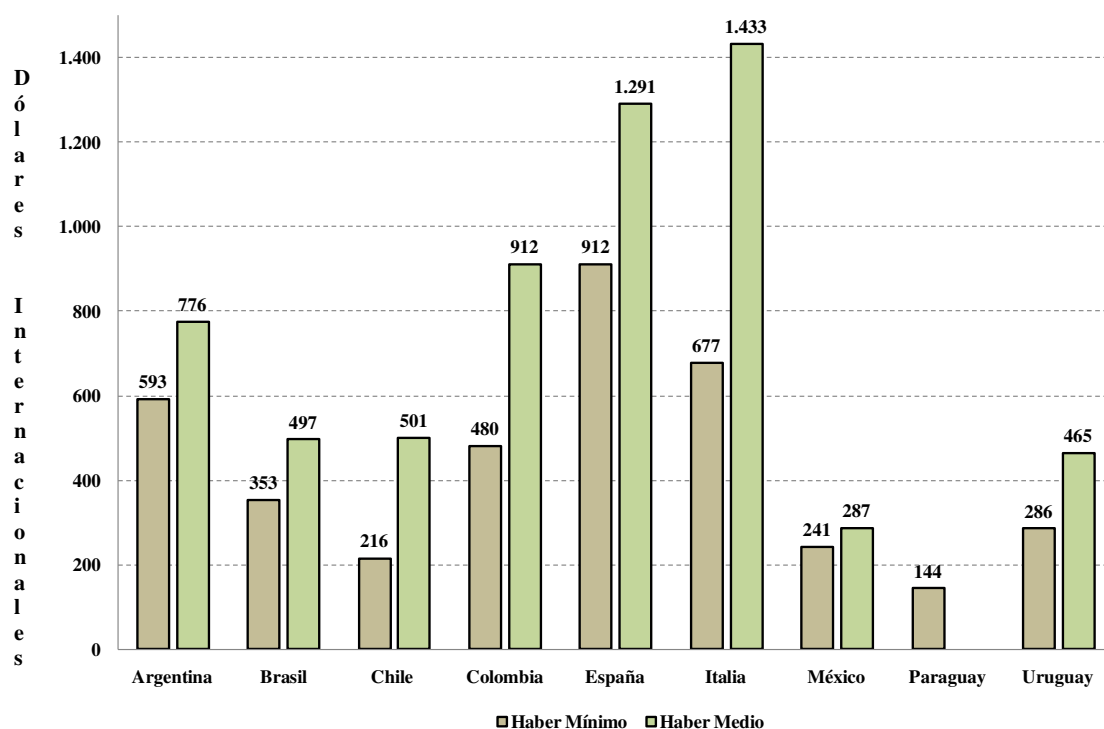
10.2 Intensidad de la Cobertura

Respecto a los haberes se utilizarán seis puntos de comparación: los haberes mínimos y medios, el ratio entre ambos, el criterio por el cual se define el monto del haber mínimo, la metodología de ajuste de los haberes de las jubilaciones ordinarias en cada sistema previsional, la tasa de sustitución del salario definida como el ratio entre haber medio y salario medio y, finalmente, el ratio entre haber medio y PIB por trabajador.

Tanto en el haber medio como en el mínimo se observa que los países europeos presentan una notable ventaja respecto a los países americanos seleccionados (ver Gráfico 3). Dentro de estos últimos se destaca el nivel de los haberes en Colombia (aunque esta situación se opaca si consideramos la muy baja tasa de cobertura), seguidos luego por los de la Argentina y Brasil y finalmente por Uruguay y Chile, respectivamente.

⁶⁵ Aunque se igualarán ambos en 66 años de edad a partir de 2018.

Gráfico 3. Haberes mínimos y medios para 2010 ajustados por paridad de poder adquisitivo (PPP).

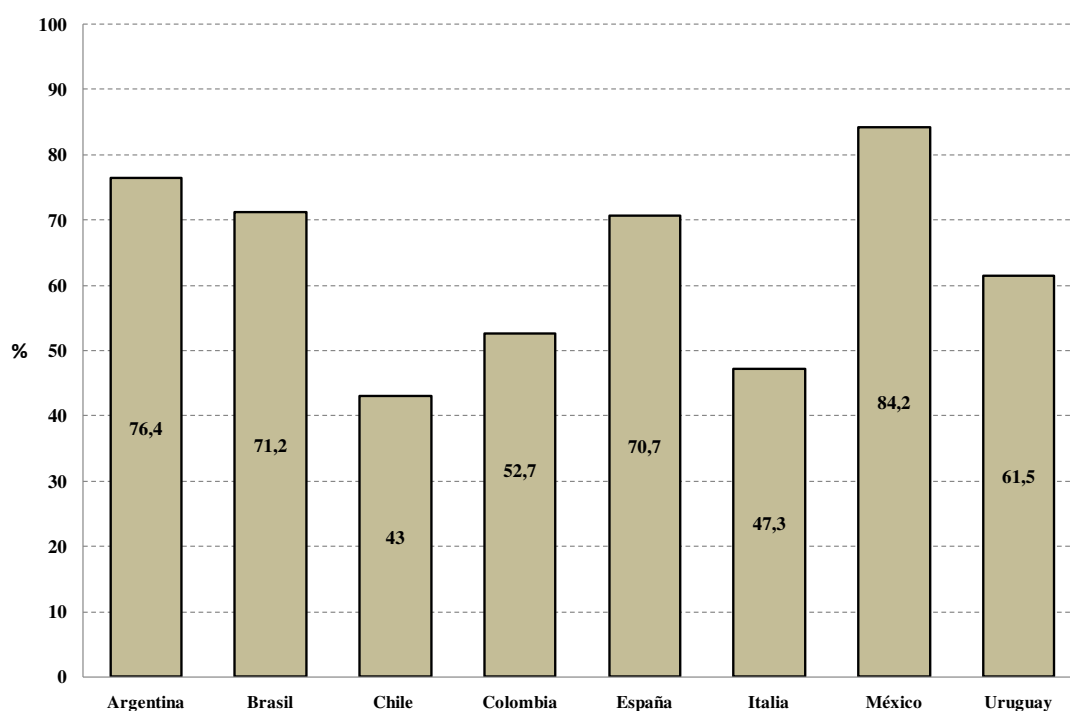


Fuente: Elaboración propia sobre la base de trabajos detallados en bibliografía.

En cuanto al ratio haber mínimo / haber medio puede considerarse como una medida de la distribución en el monto de los haberes. Claramente pueden distinguirse dos grupos: por un lado, los países que o tienen un sistema previsional puramente de capitalización o tienen uno mixto y, por el otro, aquellos que tienen un sistema únicamente de reparto. Mientras que en Chile (capitalización) el ratio es 43%, en Italia (cuentas nocionales) es 47,3%, en Colombia (mixto) 52,7% y en Uruguay (mixto) 61,5%; en países con sistemas previsionales de reparto se obtienen índices marcadamente superiores: en España es 70,7%, en Brasil (mixto aunque el sistema de capitalización está poco desarrollado) 71,2% y en la Argentina 76,4%. Como excepción aparece México con un elevado ratio (84,2%) a pesar de contar con un sistema de capitalización⁶⁶.

⁶⁶ Tal vez una explicación de este fenómeno es que aún hay muchos beneficiarios del antiguo sistema. Además, una gran parte de los jubilados por el sistema de capitalización han cumplidos con los requisitos (de edad y aportes) pero no han acumulado suficientes fondos en sus cuentas individuales para acceder a un beneficio mayor al mínimo garantizado por Ley. Al existir, entonces, una gran cantidad de beneficiarios que perciben el haber mínimo se eleva el ratio analizado anteriormente.

Gráfico 4. Relación haber mínimo / haber medio.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de trabajos detallados en bibliografía.

A continuación se encuentran expresados los criterios utilizados para definir el nivel del haber mínimo y el procedimiento para determinar el ajuste del monto de los haberes en los países seleccionados:

Cuadro 4. Metodología utilizada para establecer el haber mínimo.

Países	Argentina	Brasil	Chile	Colombia
Determinación del Haber Mínimo	Ajustado mediante la Ley de Movilidad (26.417). Establece un mecanismo de ajuste basado en un índice construido a partir de la evolución en la recaudación del sistema y la mayor variación entre el índice RIPTE (remuneración imponible promedio de Los trabajadores estables) y el Índice de Salarios publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).	Por Ley es igual al salario mínimo, vital y movil.	Tanto las Pensiones Básicas Solidarias como los montos mínimos que garantiza el Aporte Previsional Solidario se ajustan anualmente según la evolución del IPC.	Equivalente al 110% del salario mínimo, vital y movil.
	España	Italia	México	Paraguay
Discrecional.	Equivalente al 120% del <i>assegno sociale el cual</i> es un Beneficio no contributivo otorgado a aquellos mayores de 65 años que no cumplan los requisitos para obtener la pensión por vejez y se encuentren en una situación económica desfavorable.	Equivalente a un Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal a la entrada en vigor de la Ley del Seguro Social de 1997, que se actualiza anualmente en el mes de febrero conforme a la evolución del Índice Nacional de Precios al Consumidor.	Discrecional.	Discrecional.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de trabajos detallados en bibliografía.

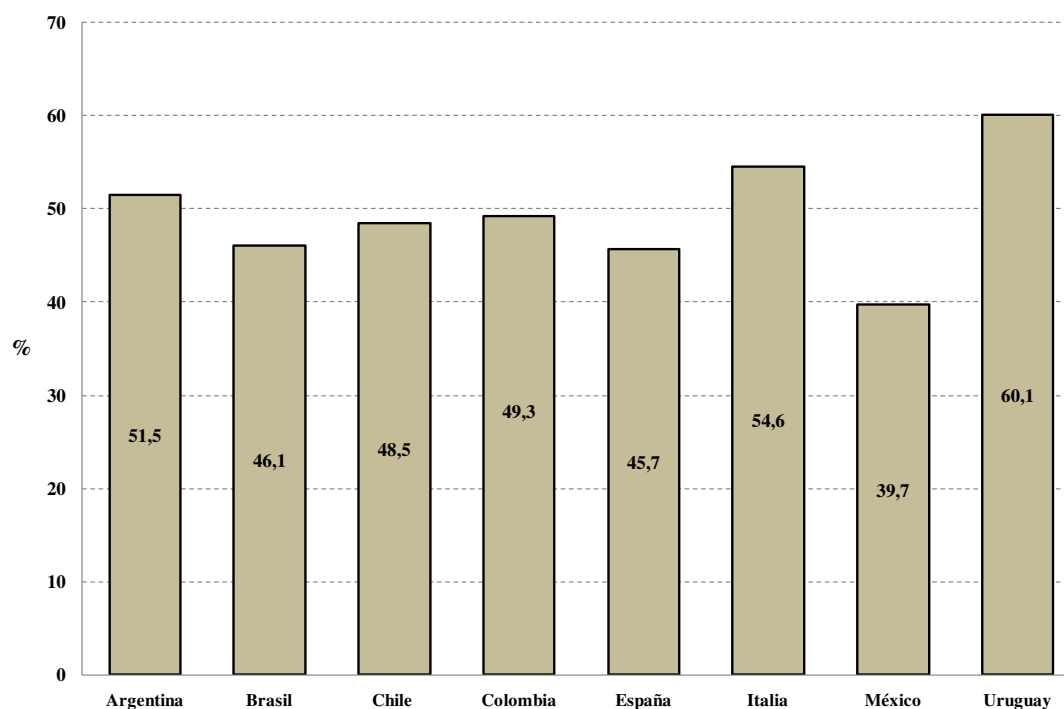
Cuadro 5. Metodología utilizada para actualizar los montos de los haberes de las jubilaciones ordinarias.

Países	Argentina	Brasil	Chile	Colombia
Metodología utilizada para ajustar el monto de los haberes	Ajustado por la Ley de Movilidad (ver cuadro anterior).	Los beneficios se ajustan anualmente de acuerdo a la variación del índice de precios al consumidor.	Los beneficios se ajustan por cambios en el índice de precios minoristas.	Los beneficios se ajustan anualmente de acuerdo a la variación del índice de precios al consumidor.
España	Italia	México	Paraguay	Uruguay
Los haberes se ajustan en enero de cada año de acuerdo a la evolución del índice de precios al consumidor.	Los beneficios se ajustan por cambios en el índice de precios minoristas.	Los beneficios del sistema de reparto se ajustan anualmente de acuerdo a los incrementos al salario mínimo vigente del Distrito Federal y los de capitalización se ajustan según a la evolución del índice de precios al consumidor.	Se ajustan anualmente en base al Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado por el Banco Central de Paraguay.	Los beneficios se ajustan de acuerdo al índice salarial de los empleados públicos.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de trabajos detallados en bibliografía.

La tasa de sustitución del salario (definida como el ratio entre haber medio y salario medio) analizada a continuación permite obtener una medida que relacione los ingresos de una persona en su etapa activa con los que percibe en su etapa pasiva:

Gráfico 5. Relación haber medio / salario medio.

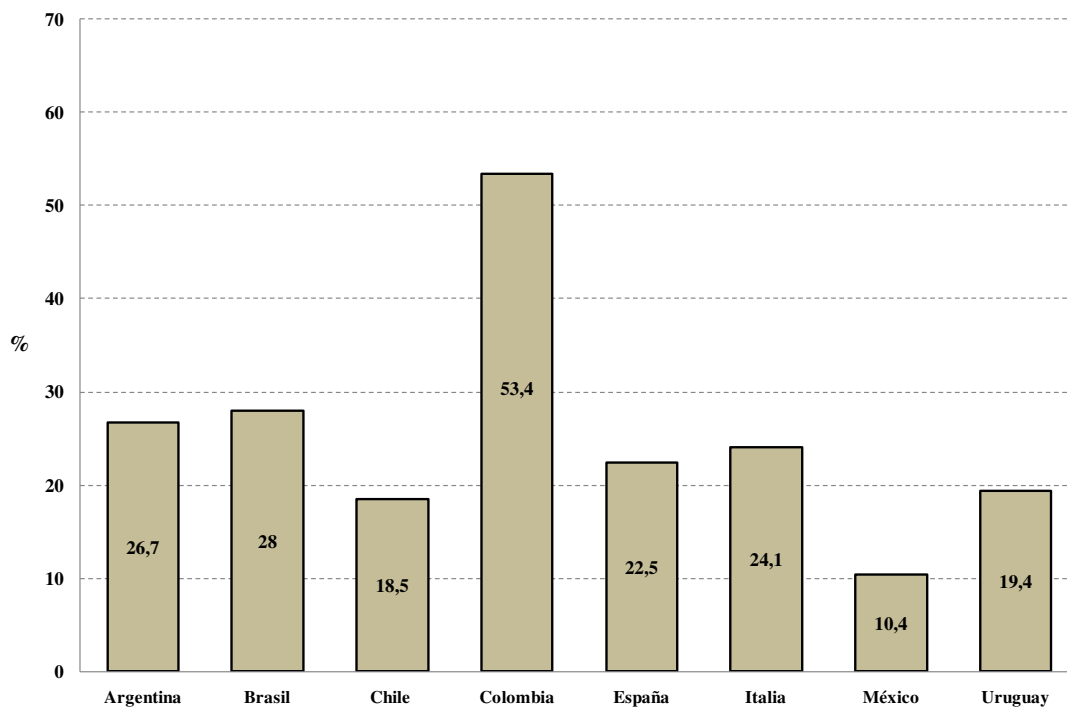


Fuente: Elaboración propia sobre la base de trabajos detallados en bibliografía.

En este último aspecto el desempeño es mucho más homogéneo, destacándose la performance de Uruguay, Italia y la Argentina que se encuentran por encima del 50%. De todos modos, en el resto de los países seleccionados el ratio se encuentra por encima del 45% (excepto México cuyo ratio está apenas por debajo del 40%).

Finalmente, se analiza el ratio entre haber medio y PIB por trabajador. Este indicador es muy utilizado en comparaciones internacionales de previsión social (Jimeno, Rojas y Puente, 2006) dado que relaciona variables que están muy conectadas entre sí: haberes medios, nivel de empleo, productividad laboral y PIB real (esta última es el producto de la segunda y la tercera):

Gráfico 6. Relación haber medio / PBI por trabajador.



NOTA: El ratio para Colombia es mucho más alto que el del resto de los países seleccionados para la comparación. Esto principalmente se puede atribuir al elevado haber medio. De todos modos, esta situación se ve opacada si tenemos en cuenta la baja cobertura que tiene este país.

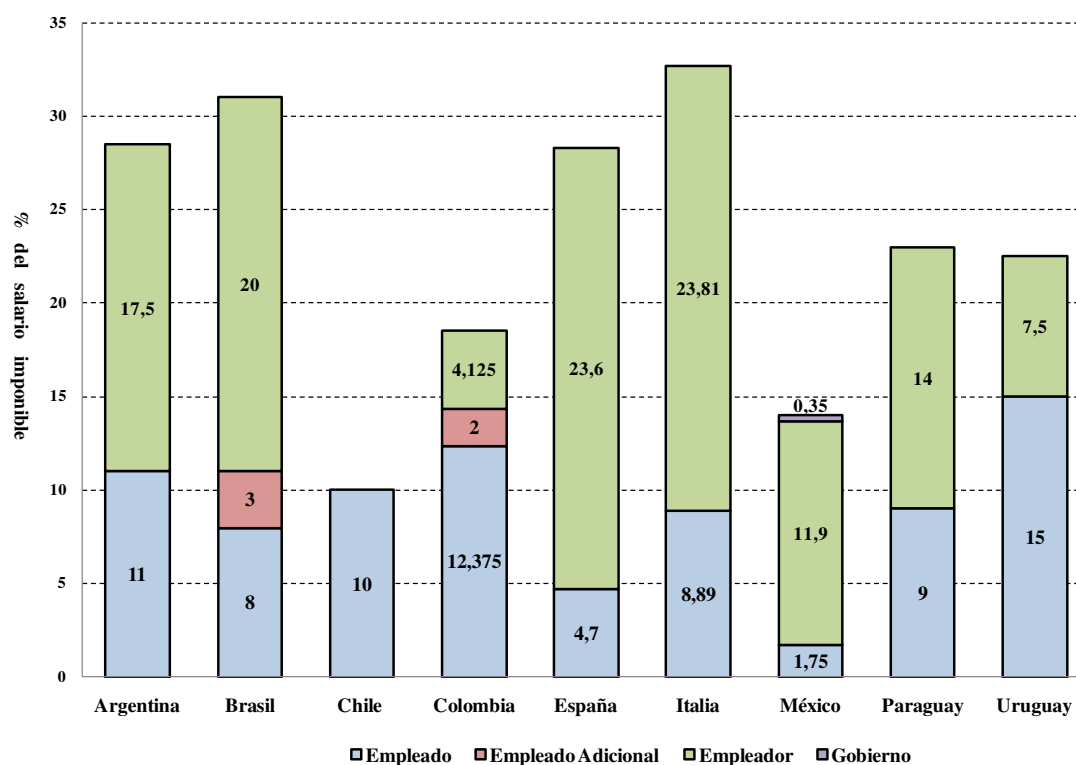
Fuente: Elaboración propia sobre la base de trabajos detallados en bibliografía.

10.3 Sostenibilidad Financiera

En cuanto al financiamiento se analizarán las tasas de aportes y contribuciones sobre los salarios destinadas a financiar la seguridad social⁶⁷. Excepto Chile, México y Colombia cuyas tasas de aportes a la seguridad social son claramente más bajas que las del resto de los países seleccionados (en total, esto es aportes del empleado y del empleador, la tasa en Chile es del 10%, en México, 14% y en Colombia, 16,5% del salario imponible), el resto presenta tasas similares que oscilan entre el 22,5% (Uruguay) y 32,7% (Italia).

⁶⁷ No se analiza solo la parte destinada a la previsión social dado que en la mayoría de los países no se encuentra claramente determinado que parte de estos recursos son utilizados para el financiamiento de la previsión social y cuales se destinan a otros componentes de la seguridad social (Ej. Asignaciones familiares, fondos de desempleo, etc.).

Gráfico 7. Tasas de aportes del sector activo a la seguridad social.



NOTA 1: En Brasil la tasa de aporte pagada por los empleados es creciente con el nivel de ingreso. La tasa correspondiente a los salarios más bajos es 8% y puede llegar hasta el 11% para los salarios más altos.

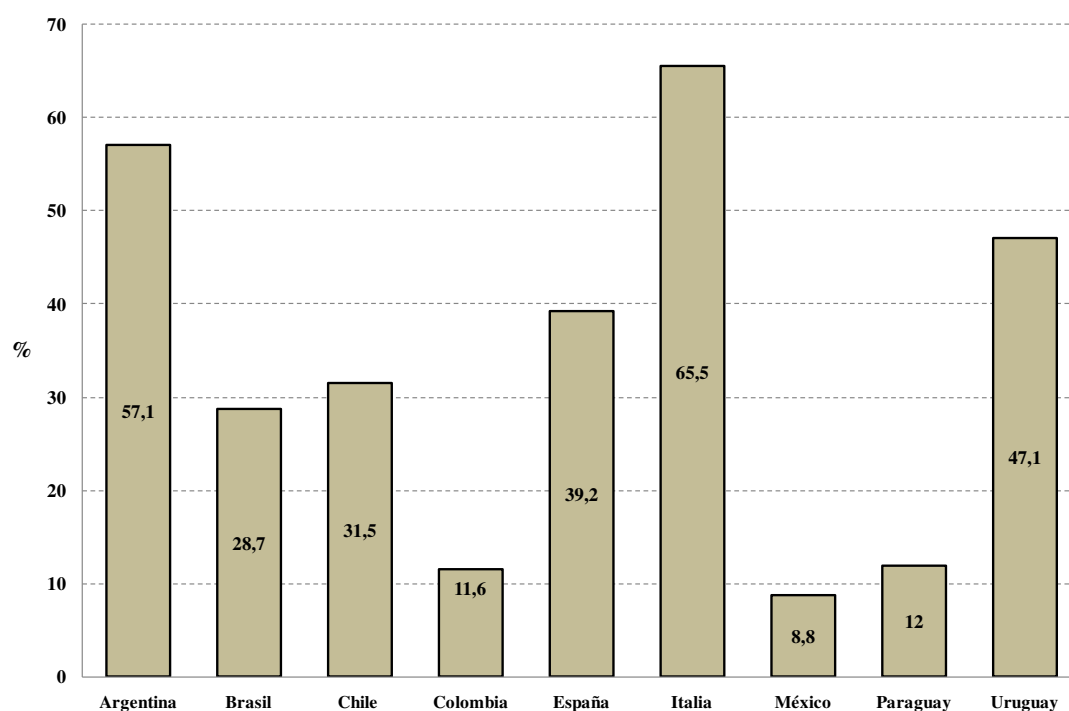
NOTA 2: En Colombia si el sueldo es superior a cuatro salarios mínimos legal mensual vigente se deberá abonar entre un 1% y un 2% adicional.

NOTA 3: En México adicionalmente el Gobierno destina al financiamiento de la seguridad social el 5,5% del salario mínimo vigente en México D.F. por cada trabajador en actividad.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de trabajos detallados en bibliografía.

Respecto al ratio beneficiarios / aportantes se observa una gran heterogeneidad sin un patrón definido. En los tres países que presentan un mayor ratio las causas son diversas: por un lado, Italia con un ratio 65,5% principalmente como consecuencia del envejecimiento de su población lo cual se refleja en una bajísima tasa de empleo y por el otro, la Argentina (57,1%) y Uruguay (47,1%) debido a sus altas tasas de cobertura. En un rango intermedio se encuentran España (39,2%), Chile (31,5%) y Brasil (28,7%). Finalmente, los países con ratios más bajos son Paraguay (12%), Colombia (11,6%) y México (8,8%) debido a que presentan las tasas de cobertura previsional más baja entre los países seleccionados: 17,7%, 20,4% y 18,7%, respectivamente.

Gráfico 8. Ratio beneficiario / aportantes.

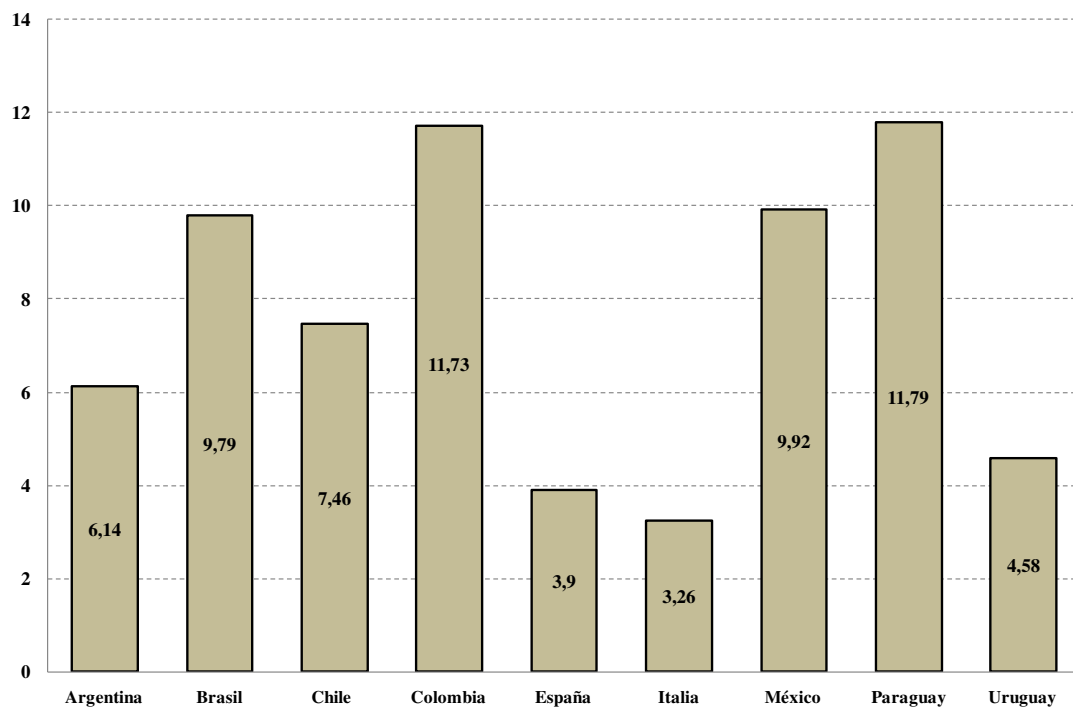


Fuente: Elaboración propia sobre la base de trabajos detallados en bibliografía.

Para finalizar, se calcula el ratio entre la cantidad de personas en edad activa y en edad pasiva⁶⁸ a modo de analizar el grado de envejecimiento de la población, lo cual sería un indicador de potenciales problemas de sustentabilidad de los sistemas previsionales (principalmente, en los de reparto). Italia aparece como el país más complicado frente a esta situación dado que solo posee 3,26 personas en edad activa por cada habitante en edad pasiva. En España este indicador se eleva a 3,90 aunque la situación es prácticamente igual de compleja dado que la tasa de envejecimiento de la población española (de acuerdo a estimaciones del INE) es algo mayor que la italiana. Los tres países latinoamericanos que poseen menor ratio personas en edad activa / personas en edad pasiva son Uruguay (4,58), Argentina (6,14) y Chile (7,46). El resto de las naciones seleccionadas para la comparación poseen aproximadamente entre 9 y 12 personas en edad activa por cada una en etapa pasiva: Brasil (9,79), México (9,92), Colombia (11,73) y Paraguay (11,79).

⁶⁸ Tal como se mencionó anteriormente, acuerdo al criterio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) para todos los países se considerará individuos en etapa activa a aquellos entre 15 y 64 años y en etapa pasiva a aquellos de 65 años o más.

Gráfico 9. Ratio población en edad activa / población en edad pasiva.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de trabajos detallados en bibliografía.

Cuadro Resumen. Comparación sobre características económicas, sociales, demográficas y previsionales en países seleccionados.

Paises	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	España	Italia	México	Paraguay	Uruguay
Tipo de regimen	Reparto	Mixto (13)	Capitalización (20)	Mixto	Reparto	Reparto (39)	Capitalización (45)	Reparto (53)	Mixto
Tipo de prestaciones	Jubilación Ordinaria Pensión por Fallecimiento Jubilación por Edad Avanzada Jubilación por Invalidez	Jubilación Ordinaria Pensión por Fallecimiento Jubilación por Invalidez Jubilación por Tiempo de Contribución (14) Jubilación Especial (15)	Jubilación Ordinaria Pensión por Supervivencia Pensión por Invalidez Pensión Básica Solidaria a la Vejez (21) Pensión Básica Solidaria por Invalidez (22)	Jubilación a la Vejez Pensión por Supervivencia Jubilación por Invalidez	Jubilación Ordinaria Pensión por Supervivencia Jubilación por Invalidez Jubilación Anticipada Jubilación Flexible / Parcial (33)	Pensión a la Vejez Pensión a la Ancianidad Pensión por Supervivencia Pensión por Invalidez Pensión Social	Pensión por Vejez Pensión de Viudez Pensión de Incapacidad Permanente Pensión de Cesantía en Edad Avanzada Pensión de Invalidez	Jubilación Ordinaria Ley 98 (54) Jubilación Ordinaria Ley 430 Pensión por Vejez Jubilación Extraordinaria Jubilación por Invalidez Pensión por Supervivencia	Jubilación Ordinaria Pensión por Supervivencia Jubilación por Edad Avanzada Subsidio por Incapacidad Jubilación parcial por ahorro (57)
Edad de retiro (1)									
Hombres	65	65 (16)	65	60 (27)	65 (34)	66 (40)	65 (46)	55 / 60 (55)	60 (58)
Mujeres	60	60 (16)	60 / 65 (23)	55 (27)	65 (34)	62 (40)	65 (46)	55 / 60 (55)	60 (58)
Años mínimos de aporte (1)	30	15	20 (24)	23 (28)	15 (35)	20 (40)	24 (47)	30 / 25 (55)	30 (58)
Procedencia de los fondos	Provenientes de aportes del sector activo por el 17% del salario (11% pagado por el empleado y 7,5% por el empleador) (9), recursos tributarios de atecación específica (10) y transferencias del Tesoro Nacional. (11)	Recursos provenientes de aportes del sector activo por entre el 28 y el 31% del salario (8-11% pagado por el empleado y 20% por el empleador). (17)	Los beneficios otorgados por AFP se financian con recursos provenientes de aportes obligatorios del 10% del salario imponible más una cotización adicional, variable, destinada a financiar la comisión de la administradora (todo pagado por el empleado) y la rentabilidad de la inversión de dichos fondos. Los otorgados por el Gobierno son de carácter no contributivo y son solventados con recursos propios del Estado Nacional.	Ambos sistemas (de capitalización y solidario de reparto) obtienen sus recursos de aportes obligatorios del sector activo por el 16,5% del salario imponible (12,375% es pagado por el empleador y el 4,125% por el empleado) (29)	Recursos provenientes de aportes del sector activo por el 28,3% del salario (4,7% pagado por el empleado y 23,6% por el empleador)	Recursos provenientes de aportes del sector activo por el 32,7% del salario (8,89% pagado por el empleado y 23,81% por el empleador) (41)	Recursos provenientes de aportes del sector activo por el 6,5% del salario imponible (5,15% a cargo del empleador, 1,125% pagado por el empleado y 0,225% por el Estado). (48) (49)	Recursos provenientes de aportes del sector activo por el 23% del salario (9% pagado por el empleado y 14% por el empleador)	Recursos provenientes de aportes del sector activo por el 22,5% del salario (15% pagado por el empleado y 7,5% por el empleador) (59)
Cobertura (en %) (2)	95,8 (12)	87,6 (18)	87,5 (25)	23,0 (30)	88,9 (36)	93,4 (42)	47,4 (50)	16,6 (56)	88,9 (60)
Haber mínimo (en US\$)	342	340 (19)	170 (26)	315 (31)	940 (37)	785 (43)	160 (51)	80	240 (61)
Haber medio (en US\$)	447	478	395	598 (32)	1.330 (38)	1.660 (44)	190 (52)	s/d	390 (61)
Haber Mínimo / Haber Medio (en %)	76,4	71,2	43	52,7	70,7	47,3	84,2	s/d	61,5
Tasa de sustitución del salario (en %) (3)	51,5	46,1	48,5	49,3	45,7	54,6	39,7	s/d	60,1
Haber Medio / PBI por trabajador (en %)	26,7	28	18,5	53,4	22,5	24,1	10,4	s/d	19,4
PPP (international dollars)	15.854	11.239	15.002	9.566	29.741	29.392	14.429	5.202	14.296
Precios corrientes (US\$)	9.138	10.816	11.828	6.273	30.639	34.058	9.566	2.886	11.998
Población (4)	40.117.096	193.253.000	17.190.000	45.508.000	46.018.000	60.206.000	108.627.000	6.402.000	3.357.000
% en Edad Activa	64,5	67,6	68,6	65,7	67,5	65,8	65,5	61,3	63,6
% en Edad Pasiva	10,5	6,9	9,2	5,6	17,3	20,2	6,6	5,2	13,9
Tasa de empleo (en %) (5)	42,4	48,7	42,6	43,1	39,8	38,1	40,1	44,9	45,8
Tasa de desempleo (en %) (6)	7,3	5,3	7,3	10,8	20,9	8,1	5,2	7,2	5,5
Beneficiarios / Aportantes (en %)	57,1	28,7	31,5	11,6	39,2	65,5	8,8	12	47,1
Asalariados no registrados (en %)									
Visión legalista (7)	36,1	33,7	22,4	57,8	5,4	12,1	61,1	71,7	26,2
Visión productiva (8)	36,9	49,4	35,2	51,5	s/d	s/d	49,2	67,2	40,9
Web	www.anses.gob.ar	www.previdenciasocial.gov.br	www.safp.cl www.ips.gob.cl/	www.iss.gov.co www.asofondos.org.co	www.seq-social.es	www.inps.it	www.imss.gob.mx	www.ips.gov.py	www.bps.gub.uy/

Fuente: Elaboración propia sobre la base de trabajos detallados en bibliografía.

- (1) Se consideran los requisitos para acceder a la jubilación ordinaria.
- (2) Para cada país se especificará como se calculó el ratio, la fuente de la información y el año.
- (3) Relación Haber medio / Remuneración media.
- (4) Datos para 2010 según estimaciones del IMF e institutos de estadísticas nacionales.
- (5) Ocupados / Población Total.
- (6) Desocupados / PEA. (PEA = Ocupados + Desocupados)
- (7) Visión legalista: Asalariados no aportantes / Total de Asalariados.
- (8) Visión productiva: (Trabajadores autoempleados no calificados + trabajadores en empresas con menos de 5 empleados + trabajadores no remunerados) / Total de trabajadores.
- (9) Si bien el aporte del empleador es del 17.5% del salario imponible solo el 10.17% se destina al financiamiento de las jubilaciones y pensiones del SIPA. El resto se destina al Subsistema de Asignaciones Familiares, al Fondo Nacional de Empleo y al INSSJyP.
- (10) Principalmente IVA, Ganancia Bruta, Impuestos Internos, a los combustibles y cigarrillos, etc.
- (11) Se componen principalmente de una afectación específica del 15% de la Masa Coparticipable Bruta.
- (12) Definido como el ratio Hombres de 65 años o más y mujeres de 60 años o más que reciben algún beneficio / Hombres de 65 o más y mujeres de 60 años o más. Dato para diciembre de 2010. Además de los beneficios otorgados por ANSES se consideran los que otorgan las cajas provinciales no transferidas, otras cajas nacionales y las pensiones no contributivas a la vejez. Fuente: ANSES.
- (13) En realidad, conviven dos sistemas: uno de reparto público y obligatorio y otro de capitalización individual voluntario. Los datos utilizados para el cuadro son los pertenecientes al sistema de reparto a menos que se aclare lo contrario.
- (14) Para acceder a la misma se requieren más años de aportes y menos de edad que los necesarios para obtener la Jubilación Ordinaria. Su equivalente en el Sistema Previsional Argentino sería la Jubilación Anticipada.
- (15) Otorgada a aquellos trabajadores que hayan realizado tareas forzosas o insalubres durante su etapa activa. Los requisitos de edad y aportes son menores y el cálculo del haber es diferente.
- (16) En caso de trabajadores rurales, las edades se reducen a 60 años en el caso de los hombres y 55 en el de las mujeres.
- (17) La tasa de aporte pagada por los empleados es creciente con el nivel de ingreso. Por ejemplo, según los valores vigentes para 2010 si el salario imponible se encuentra entre R\$1024.98 y R\$1708.27 la contribución será 9%; si supera dicho monto será 11%. Además, independientemente del salario existe la posibilidad de aumentar voluntariamente el monto aportado por el empleado hasta un 20% del mismo.
- (18) Definido como el ratio Personas de 65 años o más que perciben algún tipo de beneficio / Personas de 65 años o más. Fuente: estimaciones propias sobre la base de IBGE, Previdencia Social y Rofman y Luchetti (2006) basado en PNAD.
- (19) El haber mínimo es por Ley igual al salario mínimo, vital y móvil y se actualizan conjuntamente.
- (20) Si bien desde la Reforma de 1981 el sistema es puramente de capitalización, a partir de 2008 se estableció la Pensión Básica Solidaria (PBS) otorgado por el Gobierno.
- (21) Beneficio de carácter no contributivo otorgado a aquellas personas mayores de 65 años que no perciben ningún tipo de jubilación, pertenecen al 60% más pobre de la población y han vivido más de 20 años en territorio chileno. Aquellos que cumplan los requisitos mencionados anteriormente pero perciban una jubilación por capitalización inferior al monto de la JBS se les otorgarán el complemento necesario hasta alcanzar dicho monto.
- (22) Ídem anterior pero el requisito de edad es entre 18 y 65 años y haber sido calificado como inválido por la Comisión Médica Regional.
- (23) El requisito de edad para acceder a la jubilación por el sistema de capitalización para las mujeres es de 60 años mientras que para acceder a la jubilación básica solidaria (otorgada por el Estado) es de 65 años.
- (24) El sistema de capitalización exige al menos 240 cotizaciones mensuales (20 años) para poder acceder a la jubilación.
- (25) Definido como el ratio Personas de 65 años o más que reciben algún beneficio / Personas de 65 años o más. Dato para 2010. Elaboración propia sobre la base de IPS, SAFP e INE.
- (26) Se considera como haber mínimo la Pensión Básica Solidaria otorgada por el IPS.
- (27) Para el sistema solidario de reparto: Norma vigente hasta el 31 de Diciembre de 2013. A partir de dicha fecha se exigirán 62 años, en el caso de los hombres y 57 en el de las mujeres.

Para el sistema de capitalización individual no se exige mínimo de edad. Cada beneficiario puede obtener la jubilación cuando lo desee siempre que el dinero capitalizado en su cuenta permite financiar una mesada pensional superior al 110% del salario mínimo mensual legal vigente.

(28) Para el sistema solidario de reparto: Actualmente se exigen 1175 semanas de cotización (22.60 años). Dicho monto irá aumentando anualmente en 25 semanas hasta llegar a exigirse 1300 (25 años) en 2015.

Para el sistema de capitalización individual no se exige mínimo de aportes. Cada beneficiario puede obtener la jubilación cuando lo desee siempre que el dinero capitalizado en su cuenta permite financiar una mesada pensional superior al 110% del salario mínimo mensual legal vigente.

(29) De todos modos, si el sueldo es superior a cuatro salarios mínimos legal mensual vigente se deberá abonar entre un 1% y un 2% adicional.

(30) Definido como el ratio Hombres de 60 años o más y Mujeres de 55 años o más que perciben algún beneficio / Hombres de 60 años o más y Mujeres de 55 años o más. Dato para 2009. Elaboración propia sobre la base de DANE, ISS, AFPs y Social Security Coverage in Latin America de Rafael Rofman (2005).

(31) Aquellas personas que hayan optado por el sistema solidario de reparto y cumplan con los requisitos necesarios (edad y años de aportes) tienen garantizado el acceso al haber mínimo (equivalente al 110% del salario mensual mínimo vigente). Si se optó por el sistema de capitalización y se ha cumplido la edad y aportes exigidos por el sistema solidario de reparto pero los fondos acumulados en la cuenta individual no alcanzasen para acceder a la jubilación mínima mencionada anteriormente entonces el estado completa el importe faltante para compensar el haber y equiparlo con el mínimo vigente (110% del salario mínimo).

(32) Considerando los beneficios otorgados por ambos sistemas (capitalización y reparto).

(33) Permite percibir una fracción del haber total pero continuar trabajando aunque no el horario completo sino una fracción del mismo.

(34) De todos modos, actualmente para fomentar la inserción laboral de los más jóvenes se estableció una Jubilación Especial donde se rebaja la edad jubilatoria a 64 años.

(35) De los cuáles dos deben estar aportados entre los últimos 15 años anteriores a la solicitud de la jubilación. Si bien el mínimo es de 15 años aportados se permite hasta un máximo de 35 años. El importe recibido como jubilación es creciente con la cantidad de años aportados.

(36) Definido como el ratio Personas mayores a 65 años que reciben algún beneficio / Personas mayores a 65 años. Dato para 2010. Elaboración propia sobre la base de INE y SEG-SOCIAL.

(37) El monto de la jubilación mínima varía según si la persona tiene cónyuge o no (y en caso que lo tenga también varía en si este se encuentra a cargo suyo o no). Para el valor del cuadro se consideró la jubilación mínima de una persona de 65 años sin cónyuge.

(38) Para el promedio se consideraron solo las jubilaciones ordinarias. Si en el cálculo se incluyen las pensiones por sobrevivencia el haber medio baja considerablemente.

(39) Es un sistema de cuentas nocionales público y obligatorio. De todos modos, existen administradoras de fondos de pensión en las cuáles puede aportarse voluntariamente de modo de percibir un ingreso adicional en la edad de retiro (si bien este servicio también es brindado por algunas empresas de seguros y bancos no cuenta con una gran cantidad de cotizantes).

(40) Se consideraron los requisitos para acceder a la pensión por vejez. Para acceder a la pensión por ancianidad se exigen 40 años de aportes.

(41) Excepto la pensión social que es financiada con fondos del Estado obtenidos mediante el cobro de impuestos y no con los aportes del sector activo.

(42) Definido como el ratio Personas de 60 años o más que perciben algún tipo de beneficio / Personas de 60 años o más. Dato para 2007. Elaboración propia sobre la base de ISTAT e INPS.

(43) Se consideró el haber mínimo de la pensión por vejez (1,2 veces el monto de la asignación social) otorgado a un beneficiario sin cónyuge.

(44) Se consideró para el promedio solo las pensiones por vejez y ancianidad. Si se incluyen otras prestaciones (supervivencia, invalidez, etc.) la prestación media desciende a U\$S 1605.

(45) El régimen de capitalización individual es obligatorio para aquellos trabajadores asalariados que hayan cotizado por primera vez luego del 1/1/1997. Aquellos que solo registren aportes anteriores a esa fecha obtendrán su jubilación mediante el sistema público de reparto administrado por el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) (Régimen de 1973). Los trabajadores que hayan cotizado antes y después del 1/1/1997 podrán optar libremente entre un sistema u otro. Los empleados estatales (hayan cotizado antes y/o después de la fecha mencionada) tienen la opción de elegir entre asociarse al sistema de capitalización individual o permanecer en un sistema público de reparto administrado por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Trabajadores del Estado (ISSSTE).

(46) Requisitos para acceder a la Pensión por Vejez. De todos modos, con 60 años de edad y los requisitos de aportes cumplidos puede accederse a una Pensión por Cesantía.

(47) En rigor se exigen 1250 semanas (poco más de 24 años) de cotización. Este requisito es exigible a aquellos trabajadores registrados bajo el sistema de capitalización individual. Para los trabajadores

amparados bajo el antiguo régimen público de reparto (Régimen de 1973) se requieren 500 semanas de cotización (poco menos de 10 años).

(48) Los mencionados aportes y contribuciones corresponden a todos los trabajadores asalariados excepto aquellos que trabajan en el Estado. Para estos últimos la tasa de aporte es del 7% (3.5% por parte del empleador y 3.5% por parte del Gobierno)

(49) Hay un límite para el sueldo sobre el cual se realizan las cotizaciones equivalentes a 25 veces el salario mínimo. Adicionalmente, tanto el empleado como el empleador pueden realizar aportes y/o contribuciones voluntarias.

(50) Definido como el ratio Personas de 65 años o más que perciben algún tipo de beneficio / Personas de 65 años o más. Dato para 2009. Fuente: estimaciones propias sobre la base de INEGI, IMSS y Rofman y Luchetti (2006) basado en PNAD.

(51) Por Ley es equivalente a un Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal a la entrada en vigor de la Ley del Seguro Social de 1997, que se actualiza anualmente en el mes de febrero conforme a la evolución del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

(52) Se consideran solo los beneficios otorgados por el IMSS y el ISSSTE.

(53) En realidad, conviven entes públicos regulados (reparto) y entes privados no regulados (la mayoría de capitalización individual). De todos modos, el sistema público regulado abarca aproximadamente el 96% de la población total bajo cobertura de los diversos regímenes de jubilaciones y pensiones.

(54) Todos los datos del cuadro se completarán en base a este tipo de prestación debido a que es la de mayor cobertura.

(55) Para acceder a la prestación son requeridos, independientemente del sexo, 60 años de edad y 25 de aportes o 55 años de edad y 30 de aportes.

(56) Definido como el ratio Personas de 60 años o más que perciben algún tipo de beneficio / Personas de 60 años o más. Dato para 2009. Elaboración propia sobre la base de DGEEC, IPS, Cajas Propias y Social Security Coverage in Latin America de Rafael Rofman (2005).

(57) Este beneficio permite jubilarse a los 65 años de edad por el tramo de la AFAP, y no se necesita tener un mínimo de años aportados. Si lo desea, la persona puede jubilarse por el tramo de la AFAP y seguir trabajando hasta completar los requisitos de la causal común y jubilarse por el tramo del BPS.

(58) Hasta 2008 inclusive se requerían 35 años para acceder a la jubilación. Con la Reforma de ese año se redujo a 30 años y, además, se estableció un beneficio al que puede accederse con 58 años de edad y 28 de aporte. Adicionalmente, a las mujeres madres se les exige un año menos de aporte por cada hijo (hasta un máximo de cinco hijos).

(59) Adicionalmente, el empleador puede realizarle "aportes extraordinarios" (es decir, aportar en la cuenta del empleado un monto mayor al que corresponde por Ley) o el empleado realizar "aportes voluntarios" a su cuenta de capitalización.

(60) Definido como el ratio Personas de 60 años o más que perciben algún tipo de beneficio / Personas de 60 años o más. Dato para 2010. Elaboración propia sobre la base de BPS, INE y RAFAP.

(61) Se consideran los montos de los beneficios otorgados por el Banco de Previsión Social.

11. Conclusiones Finales

El desempeño de cada uno de los sistemas previsionales de los países seleccionados presenta marcadas diferencias. Analizando la situación actual se destacan claramente los sistemas europeos que presentan las mayores tasas de cobertura y los mejores haberes medios y mínimos. Respecto al análisis en América Latina es destacable el desempeño de los sistemas de la Argentina, Uruguay y Chile y, en menor medida, Brasil.

Debido a las medidas adoptadas por sus respectivos gobiernos en el último lustro, la Argentina, Chile y Uruguay han logrado aumentar considerablemente sus tasas de cobertura alcanzando prácticamente los niveles europeos. En ese aspecto, es crítica la situación del sistema en Colombia y Paraguay cuyas tasas de cobertura rondan apenas el 20% de la población en edad de jubilarse y en menor medida, México, que está por debajo del 50%. El principal problema para la cobertura previsional que encuentran estos países como denominador común es el alto nivel de informalidad laboral que poseen. A fin de enfrentar este problema, se podrían estudiar medidas que permitan el acceso a beneficios a personas que en el presente poseen la edad, pero no los años de aportes requeridos deberían ser adoptadas inmediatamente (similares a las que implementó primeramente la Argentina y recientemente Chile y Uruguay) a modo de paliar la compleja situación actual.

En cuanto al monto de los haberes, luego de los países europeos se destaca el desempeño colombiano (situación que se ve opacada si se analiza el bajo nivel de cobertura de la población mayor). Al resto de los países sudamericanos analizados aun les queda un largo camino por recorrer en materia de haberes previsionales aunque son notorios y destacables los avances que tuvieron la Argentina⁶⁹ y Brasil en los últimos años. La situación más compleja la presenta Paraguay cuyo haber mínimo se encuentra muy lejos del resto de los de América Latina y, aun ajustado por PPP, es aproximadamente seis veces más bajo que los haberes mínimos de España o Italia.

Si utilizamos el ratio haber mínimo / haber medio como una medida de la distribución en el monto de los haberes claramente pueden distinguirse dos grupos: por un lado los países que tienen un sistema previsional puramente de capitalización o mixto cuyo ratios son cercanos al 45-55% (incluido Italia con su sistema de cuentas nocionales) y, por el otro, aquellos que tienen un sistema únicamente de reparto donde el ratio promedio ronda el 75%. Respecto a la tasa de sustitución del salario, el desempeño de los sistemas analizados (con excepción de Paraguay por la falta de disponibilidad de datos) es mucho más parejo: todos poseen tasas que oscilan entre el 45% y el 60% (excepto México cuyo ratio se encuentra apenas por debajo del 40%).

Finalmente, analizando los requisitos necesarios para acceder a una prestación no se observan marcadas diferencias en cuanto a la edad requerida: todos exigen entre 60 y 66 años⁷⁰ (en algunos sistemas se requieren menor edad a las mujeres que a los hombres,

⁶⁹ En el período enero 2003 – septiembre 2011 el haber mínimo y medio aumentaron nominalmente un 856,2% y 445,9%, respectivamente, transformándose así en la jubilación mínima más alta de América Latina y en el haber medio más elevado del Mercosur (ambos valores estimados en función de su poder adquisitivo -PPP-).

⁷⁰ Con excepción de Colombia que actualmente exige 55 años de edad para las mujeres. De todos modos, este requisito de edad se aumentará en los próximos años.

en otros los requisitos son iguales independientemente del género del solicitante) pero difieren bastante los años requeridos de aportes. Mientras que en algunos países se exigen 30 años (por ejemplo: la Argentina y Uruguay) en otros solo 15 o 20 (Brasil, España, Chile e Italia). En este último punto, el análisis no es igual para todos los países. Mientras que los sistemas de Brasil y Chile no aparentan presentar problemas de viabilidad a futuro, la situación no parece muy alentadora para el régimen español e italiano que, al igual que la mayoría de los países europeos, presentan grandes complicaciones ocasionadas por el marcado envejecimiento poblacional provocado por el aumento de la expectativa de vida y la baja en la tasa de fecundidad. Como se ha mencionado anteriormente, las proyecciones de población para esos países indican que el porcentaje de personas en edad de trabajar caerá considerablemente en los próximos años mientras que aumentará marcadamente la proporción de la población en edad de jubilarse. Sin lugar a dudas, medidas que contribuyan a solucionar los problemas venideros deberían ser adoptadas en el mediano plazo.

Principalmente, hay dos variables de ajustes que pueden modificarse conjuntamente: por un lado, aumentar las tasas de aportes con las que el sistema activo financia al pasivo y, por el otro, ajustar los requisitos para acceder a los beneficios (exigir mayor cantidad de años de aportes y de edad). La primera de las medidas propuestas no es de fácil implementación en un contexto de crisis económico-financiera de la magnitud que está atravesando Europa actualmente. Respecto a la segunda, si bien son medidas que por el gran costo político que implican ningún gobierno quiere adoptar ya se han manifestado algunos indicios, como por ejemplo en Francia, uno de los países pioneros históricamente en Europa en materia de reformas y modificaciones, que ha propuesto recientemente el aumento de la edad jubilatoria. Italia, por su parte, ha aumentado de 60 a 62 años la edad de las mujeres⁷¹ y de 65 a 66 la de los hombres. También Gran Bretaña ha aumentado la edad de jubilación para las mujeres de 60 a 65 años a partir de 2020 y planea aumentar a 68 años para 2046 la de ambos géneros. Medidas similares están siendo analizadas (en Bélgica, Dinamarca, España, Holanda, Noruega, Portugal y Suecia, para citar algunos ejemplos) y, tarde o temprano, terminarán serán adoptadas en la mayoría de los países europeos.

⁷¹ Y la aumentará a 66 años a partir del 2018.

Referencias Bibliográficas

- ANSES (2010a), “*Fuentes de financiamiento de los sistemas de los sistemas de seguridad social en países de América del Sur*”, Series de Estudios Especiales, Gerencia Estudios de la Seguridad Social (GESS), Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES).
- ANSES (2010), “*Marco Conceptual del Sistema de Estadísticas e Indicadores del Sistema Integrado Previsional Argentino*”, Series de Estudios Especiales, Gerencia Estudios de la Seguridad Social (GESS), Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES).
- Bertranou, F. y F. Grafe (2007), “*La Reforma del Sistema de Pensiones en Brasil: aspectos fiscales e institucionales*”, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Bour, J. L., M. Panadeiros y N. Susmel (2007), “*Políticas para mitigar riesgos sociales*”, Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL).
- BPS (2007), “*Principales Indicadores 2007*”, Banco de Previsión Social (BPS).
- CEPAL (2002), “*Los adultos mayores en América Latina y el Caribe, datos e indicadores*”, Comisión Económica para Latinoamérica y el Caribe.
- CEPAL (2010), “*Anuario estadístico de América Latina y el Caribe 2010*”, Comisión Económica para Latinoamérica y el Caribe.
- DANE (2010), “*Medición del Empleo Informal: Trimestre móvil diciembre 2009 – febrero 2010*”, Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas de Colombia.
- DGEEC (2004), “*Indicadores del Mercado Laboral en Paraguay*”, Encuesta Permanente de Hogares 2004, Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos.
- García Huidobro, G. (2005), “*Funcionamiento del mercado de trabajo paraguayo*”, Documento de Trabajo N° 9 Proyecto Conjunto CIS/CADEP.
- García Saisó, A. (2003), “*Las transformaciones del sistema de pensiones de jubilación en México*”, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Gentile, A. (2004), “*El Plan de Reforma del Sistema de Pensiones Italiano: las características de una transición estructural*”, Documento de Trabajo 04-01 de Unidad de Políticas Comparadas (CSIC).
- Gómez Gómez-Plana, A. (2008), “*Incidencia de las cotizaciones sociales en el mercado de trabajo español*”, publicado en Revista ICE -Política Económica en España-.

- Hernández Licona, G. (2001), *“Políticas para promover una ampliación de la cobertura de los sistemas de pensiones: el caso de México”*, Unidad de Estudios Especiales, CEPAL.
- INDEC (2005), *“Proyecciones provinciales de población por sexo y grupos de edad 2001-2015”*, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- INE (2006), *“Empleo Informal en el Uruguay”*, Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006, Instituto Nacional de Estadísticas de Uruguay.
- INE (2009), *“Remuneraciones y Costos Medios: Informe Anual 2008”*, Instituto Nacional de Estadísticas de Chile.
- IPS (2008), *Manual del asegurado del IPS*, Instituto de Previsión Social.
- Jimeno, J.F., J.A. Rojas y S. Puente (2006), *“Modelling the impact of aging on social security expenditure”*, Documento Ocasional N° 0601, Banco de España.
- Lujan, C. (2002), *“La Reforma de la Seguridad Social en Uruguay: Actores y Procesos de Negociación”*.
- Notaro, J. (2009), *“El trabajo remunerado en Uruguay en el período 2004 a 2009”*, Universidad de la República (Montevideo, Uruguay).
- OECD (2008), *“Perspectivas Económicas de América Latina 2009”*, Organización Económica para la Cooperación y el Desarrollo.
- OISS (2000), *“Banco de Información de los Sistemas de Seguridad Social Iberoamericanos”*, Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
- OISS (2007), *“Banco de Información de los sistemas de seguridad social iberoamericanos”*, Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
- OIT Notas (2006), *“Pensiones no contributivas: su relevancia en la reforma provisional”*, Organización Internacional del Trabajo.
- Paredes, M. (2007), *“Demografía y Seguridad Social en Uruguay: balance y perspectivas”* en Diálogo Nacional sobre Seguridad Social.
- Perry, G. et al (2007), *“Informalidad: escape y exclusión”*, Banco Mundial.
- Previdencia Social (2010), *“Boletín Estadísticos da Previdencia Social: Volumen 15 n° 3”*.
- Rodríguez Cabrero, G. (2002), *“La reforma del sistema público de pensiones en España”*, Documento de Trabajo 02-13 de Unidad de Políticas Comparadas (CSIC).

- Rodriguez Silvero, R. (2003), “*Seguridad Social: Descripción del Sistema Vigente de Jubilaciones y Pensiones en Paraguay*”, Rodríguez Silvero & Asociados.
- Rofman, R. (2005), “*Social Security Coverage in Latin America*”, Social Protection Discussion Paper Series, Banco Mundial.
- Rofman, R. y L. Lucchetti (2006), “*Pension Systems in Latin America: Concepts and Measurements of Coverage*”, Banco Mundial.
- Rueda Pérez, R (2007), “*Estudio sobre pensiones en América Latina y México*”, publicado en Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 74.
- Social Security Administration (2006), “*Social Security Programs Throughout the World: Europe 2006*”.
- Social Security Administration (2007), “*Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific 2006*”.
- Social Security Administration (2008), “*Social Security Programs Throughout the World: The Americas 2007*”.
- Tovar, M. (2003), “*Sistema de pensiones privado y público –su tratamiento en el contexto de Cuentas Nacionales-*”, presentado en Seminario Latinoamericano de Cuentas Nacionales 2003, CEPAL.

Sitios webs

Institutos nacionales de estadísticas:

Argentina: www.indec.gov.ar

Brasil: www.ibge.gov.br/espanhol

Chile: www.ine.cl

Colombia: www.dane.gov.co

España: www.ine.es

Italia: www.istat.it

México: www.inegi.org.mx

Paraguay: www.dgeec.gov.py

Uruguay: www.ine.gub.uy

Institutos de previsión social:

Argentina: www.anses.gob.ar

Brasil: www.previdenciasocial.gov.br

Chile: www.safp.cl www.ips.gob.cl

Colombia: www.iss.gov.co www.asofondos.org.co

España: www.seg-social.es

Italia: www.inps.it

México: www.imss.gob.mx

Paraguay: www.ips.gov.py

Uruguay: www.bps.gub.uy