



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

Carrera de LICENCIATURA EN GESTIÓN Y

ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA

Tesina

***“LA SUSTENTABILIDAD DEL INSTITUTO DE
COMPLEMENTACIÓN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL
PERSONAL DE LA UNCUYO (IC-UNC) DESDE 2002 A 2011 Y SU
RELACIÓN CON EL RESPALDO INTERGENERACIONAL”***

Alumnos: Alejandro ROLDÁN y Noemí J. SÁNCHEZ

Director: Lic. Carmelo CORTESE

Co-Director: Ing. Agr. Enrique A. PEREYRA

Mendoza, marzo de 2015

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	- 5 -
CAPITULO 1	- 7 -
EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.....	- 7 -
Introducción.....	- 7 -
Contexto político en Argentina.....	- 9 -
Sistema de Seguridad Social en Argentina.....	- 16 -
Período Neoliberal	- 22 -
El Contraproceso.....	- 25 -
Comparación con países de América Latina	- 31 -
Comparación con países de Europa.....	- 43 -
Sistema jubilatorio en la Universidad Nacional de Cuyo	- 46 -
CAPITULO 2	- 49 -
CAJAS COMPLEMENTARIAS	- 49 -
En el mundo	- 50 -
En Argentina.....	- 54 -
En las Universidades Nacionales.....	- 56 -
CAPITULO 3	- 60 -
INSTITUTO DE COMPLEMENTACIÓN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO (IC-UNC)	- 60 -
Creación	- 61 -
Organismo desconcentrado.....	- 62 -
Misión	- 62 -
Sede.....	- 62 -
Gobierno	- 63 -

Régimen económico financiero	- 64 -
Personal	- 64 -
Consejo de Administración: Consideraciones.....	- 66 -
Complementos Jubilatorios y/o Pensionarios	- 69 -
Préstamos personales.....	- 74 -
Integrante del COCPUN.....	- 75 -
Estudios Actuariales.....	- 75 -
Afiliación al Instituto	- 76 -
Envejecimiento de la población activa.....	- 78 -
Principios rectores	- 79 -
CAPÍTULO 4	- 82 -
ANÁLISIS DEL PERÍODO 2002/2011.....	- 82 -
Situación contextual.....	- 82 -
Situación particular del IC-UNC.....	- 82 -
Esperanza de vida	- 83 -
Situación que recrudece	- 84 -
Relación Activo/Pasivo.....	- 87 -
La relación ha disminuido	- 88 -
Verdadera relación.....	- 90 -
FUENTES DE FINANCIAMIENTO	- 91 -
Ingresos por Aporte	- 91 -
Cómo se explica el incremento de los ingresos	- 94 -
Préstamos	- 96 -
Cantidad de préstamos	- 96 -

Preferencia de los préstamos a los plazos fijos	- 99 -
Gastos	- 102 -
Sobre las asambleas.....	- 104 -
Situación de sustentabilidad en la década 2002-2011	- 105 -
Evolución del Patrimonio	- 105 -
Cambio de rumbo: principal impulso al incremento del Patrimonio Neto.....	- 106 -
Celo del Consejo por mantener el equilibrio	- 108 -
Período de capitalización	- 109 -
Relación de la evolución del patrimonio con los beneficiarios.....	- 112 -
Relación ingresos por aporte y pago de complementos	- 113 -
Evolución del punto y el complemento mínimo	- 115 -
Continuar con los servicios	- 121 -
Diferencias entre ANSES e IC-UNC.....	- 122 -
Semejanza	- 123 -
CONCLUSIONES.....	- 124 -
BIBLIOGRAFÍA.....	- 131 -

INTRODUCCIÓN

Desde que el hombre, hace alrededor de 10.000 años, dejó de ser un cazador nómada para dedicarse a la agricultura y, de este modo, proveer para sí y su clan un sustento que no se agotara en un breve lapso de tiempo, se demostró a sí mismo la ventaja de guardar para cuando las fuerzas menguaran. Así también, ha sido propia del ser humano la inclinación a asistir al desvalido, tanto en oriente como en occidente, tanto en la antigüedad como en la actualidad.

Si bien se habla de jubilación desde la época romana, en la cual los militares que conformaban las legiones recibían, al cabo de veinte años de participación, una porción de tierra y un pequeño capital, la jubilación moderna, como la conocemos actualmente, no es tan lejana a nuestros días.

Uno de los medios por los cuales las sociedades modernas garantizan la vida de su población es a través de la seguridad social, cuidando especialmente a los sectores más desprotegidos. Entre estos se encuentra el sector pasivo que, con sus ingresos, no puede sostener el mismo nivel de vida que poseía cuando estaba en actividad.

El objetivo del presente trabajo es analizar en profundidad la situación de sustentabilidad del Instituto de Complementación de Jubilaciones y Pensiones del personal de la Universidad Nacional de Cuyo a lo largo de la década 2002-2011 y su relación directa con los beneficiarios, para lo cual resulta imprescindible tomar en cuenta, no sólo las acciones desarrolladas por su Consejo de Administración, sino también el contexto que influyó sobre éste. Se plantean, además, las condiciones para generar la posibilidad de que las futuras generaciones de beneficiarios puedan satisfacer las mismas necesidades cubiertas en el mencionado período.

Para ello dividimos el trabajo en 4 capítulos.

En el primer capítulo tratamos el análisis de la seguridad social, la historia del sistema previsional en algunos países del mundo, en la Argentina y particularmente en la UNCuyo, con sus distintos regímenes referidos a los diferentes estamentos de su personal: docente de nivel inicial, primario, medio, secundario, superior no universitario, universitario e investigador, como así también los integrantes del sector de apoyo académico.

En el segundo capítulo investigamos las Cajas Complementarias, que fueron creadas para incrementar los ingresos de los jubilados, atento a que la brecha entre los ingresos como activos y lo que pasan a percibir al cesar en sus trabajos puede ser significativa. Comenzamos por su análisis en distintos países de Latinoamérica, EEUU y Europa para luego tratar con mayor profundidad la realidad de las cajas complementarias en la Argentina. En este mismo capítulo se da un breve bosquejo de la caja complementaria de la UNCuyo.

En el tercer capítulo se analiza en profundidad el Instituto de Complementación de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la UNCuyo (IC-UNC). Su Estatuto, su forma de gobierno, sus fuentes de ingreso, el cálculo del Complemento que abona y otros servicios que presta.

El cuarto capítulo examina al Instituto de Complementación de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la UNCuyo (IC-UNC) específicamente en la década 2002/2011: su contexto, sus fuentes de financiamiento, la evolución de su patrimonio, la relación que hubo entre ésta y los beneficiarios del Instituto y el planteo de una serie de condiciones necesarias para que la futura clase pasiva tenga acceso a las mismas prestaciones que la actual.

En el último capítulo se presentan las conclusiones referidas al presente trabajo, a las que agregamos nuestra modesta opinión sobre lo que entendemos correspondería el deber ser del Instituto.

Finalmente, quisiéramos manifestar nuestro profundo agradecimiento al Lic. Carmelo Cortese y al Ing. Agr. Enrique Pereyra, quienes nos han brindado invaluable información y bibliografía, por su apoyo, comentarios y correcciones, dejando aclarado que los errores que puedan hallarse en este trabajo son total y absolutamente de nuestra responsabilidad.

CAPITULO 1

EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Introducción

La protección o seguridad social tiene por misión garantizar la vida. Por ello se han dictado leyes que tienden a proteger a los más pobres, enfermos, inválidos, ancianos y a los supérstites de una muerte. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, desde 1945, en su artículo 22° establece que “*toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social...*”¹

Nace de la mano del canciller Otto von Bismarck, en 1883, en Alemania con la Ley del Seguro de Enfermedad. Sus motivaciones fueron la de promover el bienestar de los trabajadores a fin de que la economía de su país siguiera funcionando con la máxima eficiencia y eludir la demanda de opciones sociales más radicales. Por esta iniciativa, a pesar de ser conservador, se lo tildó de “socialista”. Después de la Primera Guerra Mundial, los sistemas de seguros sociales se desarrollaron en varias regiones y la protección social se incluyó en los programas de organizaciones internacionales tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creada en 1919 y la Conferencia Internacional de Uniones Nacionales de Mutualidades y Cajas de Seguro de Enfermedad (1927, Bruselas) que posteriormente se convirtió en la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS)².

¹Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas. http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml 15-11-14

²Cfr. http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_122242/lang--es/index.htm

El nombre de Seguridad Social se usó por primera vez en 1935 en Estados Unidos cuando su presidente Franklin D. Roosevelt, firmó la Ley referida a *Social Security Act*³.

En la Carta del Atlántico (1941) Roosevelt y el Primer Ministro del Reino Unido, Winston Churchill, se comprometieron a concretar una seguridad social para todos. Luego, en 1942, el Reino Unido publicó el Plan del Lord Beveridge que dio lugar a la creación del primer sistema unificado de seguridad social. En Francia, Pierre Laroque extendió la protección social a toda la población constituyendo un sistema nacional de seguridad social (1946)⁴.

La OIT, en “Administración de la Seguridad Social” (1991) definió a ésta como: *“la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”*⁵.

Asimismo, la mencionada organización establece que los principios fundamentales en seguridad social son los de solidaridad, universalidad, participación o administración democrática, igualdad de trato y responsabilidad del Estado. Agrega, también, los de suficiencia o integridad, obligatoriedad, unidad y equidad⁶. En el año 2001, la OIT puso en marcha una Campaña Mundial para la Seguridad Social y Cobertura para Todos⁷.

³ Cfr. <http://www.u-s-history.com/pages/h1609.html> 15-11-2014

⁴ Cfr. http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_122242/lang--es/index.htm

⁵ <http://clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/SeguridadSocial/21627.html>;
http://archivos.diputados.gob.mx/Centro_Estudio/Cesop/Eje_tematico/d_ssosocial.html 15-11-14

⁶ OIT, Introducción a la Seguridad Social, Ginebra, 1984. Citado por Horacio R. González en “Derecho Previsional”. Programa de Capacitación Docente gratuito y en servicio para docentes de las Universidades Nacionales (Procadoc). Octubre 2011

⁷ Cfr. http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_122242/lang--es/index.htm

“... Sin solidaridad no se comprende la seguridad social...” y sin este principio *“... se transforma en caridad o mero asistencialismo”⁸*. Sólo con este principio podemos decir que los activos pueden sostener los beneficios de los pasivos. Es la solidaridad la que está presente en la redistribución de la riqueza que caracteriza la seguridad social. Se identifica por dos sentidos redistributivos: el intrageneracional donde, en un mismo período, los empleados colaboran con los desempleados y el intergeneracional donde los empleados aportan para los jubilados, en un sistema, preferencialmente, de reparto. Sólo el Estado puede lograr unir a ambos sectores para lograr el interés público porque el sector privado buscaría, solamente, el lucro. *“Los derechos a la seguridad social son derechos humanos y como tales gozan de una preferencia que implica el deber de los gobiernos de asignarles el máximo de recursos disponibles para su realización”⁹*.

El Dr. Horacio González nos recuerda que *“el origen de la seguridad social, como todos los derechos humanos, fue el resultado de largos años de luchas y demandas sociales que se fueron ampliando para mejorar las condiciones de vida de las personas”¹⁰*.

En el presente capítulo realizaremos un acercamiento a los logros obtenidos por compatriotas y otros pueblos que lucharon para que las personas que dejan de trabajar por incapacidad o porque ya cumplieron su ciclo laboral puedan continuar con una vida digna y que el fruto de su trabajo por treinta o más años les permita disfrutar de una vejez sin sobresaltos económicos.

Contexto político en Argentina

Conforme lo expresan Javier Curcio y Alejandra Beccaria, el Sistema de Seguridad Social se estructuró en función del lugar que las personas ocupan en el mercado de trabajo. La Encuesta Permanente de Hogares¹¹ (EPH) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), en el año 2009, determinó que la Población Económica Activa (PEA) representa el 45,10% de la población total y el 54,90% está representado por los inactivos. La PEA está integrada por los ocupados asalariados

⁸ Cfr. Horacio R. González en op.cit.

⁹ Ibid

¹⁰ Ibid

¹¹ Permite conocer las características socioeconómicas y demográficas de la población de los centros urbanos del país, por lo que queda excluida la población rural.

(registrados y no registrados), los desocupados y los trabajadores independientes (profesionales y no profesionales). En estos últimos se incluyen a los patrones y los familiares que trabajan sin remuneración. Mientras que los inactivos son aquellas personas que no quieren trabajar ni buscan trabajo, como los jubilados o pensionados, rentistas, estudiantes, amas de casa, discapacitados y otros. Para 2009, y referida al total de conglomerados urbanos del país, la Encuesta Permanente de Hogares arrojó los siguientes porcentajes¹²:

- PEA (45,10%)
 - o Ocupados (91,40%)
 - Asalariados (76,10%)
 - Registrados (64,00%)
 - No Registrados (36,00%)
 - Independientes (23,90%)
 - Profesionales (40,10%)
 - No Profesionales (59,90%)
 - o Desocupados (8,60%)
- PNEA (54,90%)
 - o Jubilados y Pensionados (28,20%)
 - o Rentistas (0,40%)
 - o Estudiantes (43,00%)
 - o Amas de casa (22,00%)
 - o Discapacitados (1,00%)
 - o Otros (5,00%)

De acuerdo con lo expresado por los mencionados autores, se pueden apreciar dos etapas con tendencias contrapuestas, conforme a las diferentes coyunturas político-económicas que vivió nuestro país. La primera de ellas abarca desde 1991 hasta 2002 y se caracteriza por el aumento de la desocupación, y la segunda de 2003 a 2010, que presenta un crecimiento del empleo con excepción del año 2009, como consecuencia de la crisis internacional que afectó al mercado de trabajo nacional e internacional.

¹² Cfr. Javier Curcio y Alejandra Beccaria (pág. 63) en Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010 / Alejandra Beccaria... [et.al.]; coordinado por Claudia Danani y Susana Hintze. - 1a ed. - Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento, 2011.

En efecto, el *neoliberalismo*, como se dio en llamar la etapa de fines del siglo XX tuvo como característica más sobresaliente el achicamiento del Estado, desprendiéndose de todo aquello de lo cual pudiera hacerse cargo el ámbito privado, como sucedió con los ferrocarriles, la aerolínea de bandera, la exploración, explotación y comercialización del petróleo y sus derivados, la minería, las empresas de servicios tales como telefonía, energía eléctrica, agua, gas, etc. En línea con el Consenso de Washington (recetario destinado a todos los países de la región), la clase política dominante a fines de los '80 advertía que *“el Estado es deficitario”* y que había que deshacerse del tremendo peso que éste significaba para todo el pueblo argentino. Vanos intentos del segundo gobierno del radical Raúl Alfonsín, quien —principalmente por cuestiones económicas— tuvo que dejar el mando anticipadamente. Quien sí pudo, *“apoyado por un bloque social sumamente original, compuesto en su base por el grueso de los trabajadores asalariados y en su cúspide por el establishment empresario”*¹³, imponer el Estado neoliberal en forma plena fue Carlos S. Menem. En este sentido, se produjeron cambios paradigmáticos. Por ejemplo la educación, que era considerada hasta ese momento como un derecho social, con el Estado como garante de ese derecho, pasó a ser un servicio público que se compra y se vende, y la función del Estado se limitó a controlar y evaluar. Otro tanto sucedió con los servicios de salud. Prueba de ello es que surgieron en esos años los servicios privados de emergencia médica. Argumentando la ineficiencia y desidia del Estado se imponía la presencia de estas organizaciones privadas *“que permitirían ofrecer respuesta médica inmediata, de manera segura y eficiente, basada en fuertes principios éticos y alta vocación de servicio”*¹⁴.

Otra característica del período fue el régimen de convertibilidad, que llevó a una paridad fija entre el peso y el dólar. *“La liberalización de mercado de capitales, la eliminación de las retenciones, los cambios en el sistema financiero y una profunda reforma del sector público, que tuvo su manifestación más notoria en la privatización de las tradicionales empresas públicas de servicios, completaron las reformas”*¹⁵. En absoluta contraposición al régimen de *Estado benefactor* que había promovido el ex

¹³ Horacio Chitarroni - Elsa Cimillo: ¿Resurge el sujeto histórico? : cambios en el colectivo del trabajo asalariado: 1974-2006 (reelaboración resumida de la ponencia presentada por los autores al VIII Congreso de ASET, en agosto de 2007) Lavboratorio, Año 9 N° 21 (<http://www.iade.org.ar/uploads/c87bbfe5-6cc1-f3bd.pdf>).

¹⁴ Cfr. institucional de ECI (<http://eciemergencias.com/institucional/historia/>)

¹⁵ Horacio Chitarroni - Elsa Cimillo (op. cit).

presidente Perón, este gobierno llamado “*justicialista*” instauró la flexibilidad laboral: redujo las contribuciones patronales a la seguridad social y los costos asociados al despido y a los accidentes de trabajo.

En el mismo sentido se obró con las jubilaciones. Si bien los trabajadores tuvieron la opción de quedarse en el régimen de reparto (imperante hasta el momento), cuadrillas de promotores muy bien preparados por las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) “asesoraban” a los asalariados asegurando una renta mucho más favorable al futuro jubilado si optaban por ser incluidos en el régimen de capitalización individual. Básicamente:

“Las AFJP son entidades autorizadas y controladas por la Superintendencia de AFJP, que tienen como objeto único y exclusivo administrar el Fondo de Jubilaciones y Pensiones y otorgar las prestaciones establecidas por la ley. Cada administradora debe llevar su propia contabilidad, separada de la contabilidad del Fondo de Jubilaciones y Pensiones que administra, ya que el patrimonio de la AFJP es propiedad de sus accionistas, mientras que el patrimonio del Fondo es propiedad de los afiliados.

Las AFJP perciben una retribución por la actividad que desempeñan mediante el cobro de comisiones. Una parte de las comisiones se destina al pago del Seguro Colectivo de Invalidez y Fallecimiento, que las administradoras deben contratar para asegurar el financiamiento de los retiros por invalidez y pensiones por fallecimiento. El importe de las comisiones es fijado libremente por cada AFJP, ya que así lo establece la Ley 24.241.

La Superintendencia de AFJP es una entidad autárquica, con autonomía funcional y financiera, en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (artículo 117 de la Ley 24.241) ¹⁶”.

Si bien las AFJP parecían una solución para las deprimidas jubilaciones que se percibían hasta ese momento, de parte del Estado, “*la degradación de los asalariados, asociada al aumento del desempleo, la precarización del empleo, la caída de los salarios reales y el aumento de la desprotección social, llevaron a que una parte sustancial de la fuerza laboral engrosara una capa social denominada los «nuevos pobres»¹⁷”.* En

¹⁶ http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onig/carta_compromiso/paginas/organismos/safjp.html

¹⁷ Horacio Chitarroni - Elsa Cimillo (op. cit).

consecuencia, las futuras jubilaciones tampoco evitarían que los adultos mayores escaparan de la pobreza que ya empezaban a sufrir los sectores activos.

En resumen, el período neoliberal conducido por el presidente Menem, pero diseñado en el Norte por la no tan invisible mano del mercado nos acercan a la certidumbre de que *“la política de los recientes años ‘90 podría denominarse la 2ª Década Infame. En el marco de una política de entrega nacional y devastación social, la provincialización del petróleo y la privatización de YPF aparecen como la “segunda mayor estafa” luego del fabuloso negociado de la deuda externa¹⁸”*.

A partir de 1998 se inició la prolongada recesión que puso al desnudo las fragilidades del régimen de convertibilidad y prefiguró su crisis, que sobrevendría al finalizar 2001. La devaluación, que seguiría al *default* de la deuda externa, marcaría el punto final del modelo económico de acumulación basado en la apertura externa y la valorización financiera¹⁹.

Después de la debacle de 2001, después de haber “tocado fondo”, sólo quedaba subir. *“Mientras el PBI aumentó el 31% entre 2001 y 2007, la masa salarial (equivalente al salario real por la ocupación) lo hizo sólo en un 16%. [...] debido a la recuperación que registró el salario real y la ocupación durante los últimos años, las condiciones de vida de la clase trabajadora para el año 2007 son mejores que durante la crisis e incluso que antes de ella (2001), pero su participación en el valor agregado (en la distribución del ingreso) es menor porque el PBI creció más que la masa salarial. Visto del otro lado, se puede decir entonces que el capital está en mejores condiciones que antes debido a que se apropió, a través de sus ganancias, de una porción mayor del valor agregado generado anualmente, registrándose una participación creciente del mismo en el ingreso²⁰”*.

¹⁸ En referencia a la Ley Nº 24.145 (setiembre de 1992) de Federalización de Hidrocarburos. Transformación Empresaria y Privatización del Capital de YPF Sociedad Anónima. Privatización de Activos y Acciones de YPF S.A. Informe final de Investigación: Propiedad y explotación de los recursos hidrocarbúricos: la apropiación de la renta petrolera. Alternativas y debates hoy. Directores Cortese y Llano (Secyt, UNCu, Mendoza, 30/05/09).

¹⁹ Horacio Chitarroni - Elsa Cimillo (op. cit).

²⁰ Eduardo M. Basualdo: “La distribución del ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales”, Originalmente publicado en la *Memoria Anual 2008*, del Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), Argentina.

En contraposición a la última década del siglo XX —en la que “*Latinoamérica se convirtió en el alumno más aventajado del Consenso de Washington, siendo Argentina y Chile los primeros de la clase*”²¹— en la primera del s. XXI hubo un giro ideológico en los países de América Latina, que tomaron distancia del esquema aplicado en el pasado, por el que la región cumplía un rol subalterno a los objetivos de la Casa Blanca. Argentina, al igual que Brasil, Ecuador, Uruguay y Venezuela resuelve cancelar su deuda con el FMI para evitar la presión de un organismo influido por Washington²².

A partir de 2002, la devaluación²³ “*fijó una paridad cambiaria que, sostenida luego mediante políticas específicas, se convertiría en una pieza angular del nuevo modelo económico al modificar drásticamente los precios relativos. Redujo muy fuertemente los costos laborales y aumentó la competitividad de la producción local, al tiempo que encarecía las compras externas. La sustitución de importaciones encontró, otra vez, un campo propicio para desarrollarse con rapidez, respondiendo a ese estímulo*”²⁴. “*El empleo mostró, a partir de 2003, una rápida recuperación que se manifestó en todas las ramas de la economía. De resultas de ello la tasa de desempleo se redujo a la mitad —en un contexto de expansión de la tasa de actividad— y la tasa de empleo alcanzó una cifra sin precedentes históricos. Por otra parte, el ritmo de crecimiento del empleo en el sector privado formal superó al promedio general, por lo que tuvo lugar una mejoría en la calidad de los puestos de trabajo*”²⁵”

Asimismo, señala Palomino²⁶: «*Aunque el trabajo no registrado supera actualmente el 40% del total de asalariados ocupados, la novedad reciente es la disminución de su dimensión relativa. [...] Una mayoría significativa de los nuevos empleos generados a partir de 2004 corresponden a asalariados registrados*».

Después de haberse observado en Argentina más de 5 años de crecimiento ininterrumpido, con mejoras en diferentes indicadores sociales, el ciclo económico inició su retracción. A partir de 2006 se incrementó el índice de inflación (aunque los

²¹ Joseph E. Stiglitz, “Los felices 90. La semilla de la destrucción”. Taurus, Buenos Aires, 2003, pág. 276. Citado por Horacio González en “Derecho Previsional”. Programa de Capacitación Docente gratuito y en servicio para docentes de las Universidades Nacionales (Procadoc). Octubre 2011

²² Cfr Alberto Barlocci: La integración y sus laberintos. Revista CN N° 555. Junio 2014.

²³ recordemos que al salir de la convertibilidad el dólar pasó de \$ 1 a \$ 4 abruptamente, para luego estabilizarse alrededor de los \$ 3 durante casi toda una década.

²⁴ Beccaria, Esquivel y Maurizio, 2007, citado por Horacio Chitarroni - Elsa Cimillo (op. cit).

²⁵ Novick, 2006, citado por Horacio Chitarroni - Elsa Cimillo (op. cit).

²⁶ Palomino, 2007, citado por Horacio Chitarroni - Elsa Cimillo (op. cit).

indicadores oficiales no lo registraron) y se estancó el crecimiento del empleo. En 2008 se registraron dos problemas que afectaron la realidad económica, política y social de nuestro país: el conflicto con el sector agropecuario (recordemos el “no positivo” del entonces vicepresidente Cobos) y la crisis financiera y económica internacional del segundo semestre del año. El problema doméstico incidió en forma más significativa sobre la realidad política y social argentina, desgastando tanto a productores como al sector político. El impacto de la crisis financiera internacional fue aparentemente más benigno que para otros países de la región, pero la ausencia de estadísticas oficiales confiables no permite monitorear las políticas públicas y eleva la incertidumbre sobre los distintos indicadores.

De acuerdo al informe “La situación Social en la coyuntura 2008/2009” realizado por la Universidad Católica Argentina, sobre consumos, gastos o pagos resignados al menos una vez durante el último año por problemas económicos entre 2008 y 2009 los valores porcentuales se incrementaron de la siguiente manera:

CUADRO 1: PORCENTAJE DE GASTOS RESIGNADOS POR FAMILIA (EN RELACIÓN AL CONSUMO)		
	2008	2009
Comprar menos comida o comida de menor calidad	36%	55%
Dejar de ir al médico o al dentista	18%	39%
No comprar medicamentos	14%	31%
No comprar ropa aunque le haga falta	37%	49%
Dejar de realizar actividades recreativas	39%	67%
No pagar o retrasar el pago de impuestos	15%	28%
No pagar o retrasar el pago de servicios públicos	9%	26%

fuelle: Elaboración propia en base a datos extraídos de EDSA. Observ. de la Deuda Social Argentina. UCA

Durante los años 2010 y 2011 no se modificó demasiado la situación, más bien podríamos aseverar que se acentuó la problemática de inflación, lo que conllevó el aumento de la pobreza estructural, el descrédito del Instituto Nacional de Estadística y Censos, y como corolario económico, en noviembre de 2011 se instituyó el cepo cambiario, mediante el cual el Gobierno intentó poner fin a la compra masiva de divisas y de ese modo evitar la creciente fuga de capitales.

En cuanto a las mejoras en la calidad de empleo señaladas más arriba, cabe acotar que también fueron encontrando un techo:

“A pesar del impulso que toman las políticas de regulación del empleo a partir del 2004, es importante resaltar que el índice de empleo no registrado se mantiene en niveles similares desde el año 2007, dato que no es mencionado. Esto último, nos lleva a preguntarnos si este valor no implica el piso en el que el propio “modelo” encontró su límite, ya que el mismo no disminuye por debajo del 32% desde la década de los noventa²⁷.”

En la década del noventa la proporción de asalariados no registrados se incrementó fuertemente: pasó de representar el 32,20% del total de asalariados en 1995 a un 49,10% en el año 2003. A partir del 2003 hasta el 2012 se produce una caída de alrededor de 14 puntos porcentuales en los asalariados que no perciben descuento jubilatorio. Sin embargo, y a pesar de la caída que se produce en el empleo no registrado durante la posconvertibilidad, el 34,5% en el 2012, los valores observados continúan siendo superiores al 30% registrado a inicios de la convertibilidad”.

Es dentro de este contexto que desarrollamos nuestro estudio sobre la situación del sistema previsional en Argentina y particularmente del Instituto Complementario de la Universidad Nacional de Cuyo.

Sistema de Seguridad Social en Argentina

En Argentina, el sistema de seguridad social, entendido como *“el conjunto de regímenes y normas adoptadas por el Estado, que tienen como objetivo mantener el nivel de vida de la población y asistir a los necesitados, mediante prestaciones en dinero y servicios, cuando son afectados por contingencias consideradas socialmente protegibles²⁸,”* asienta sus bases en el Art. 14bis de la Constitución Nacional, el cual expresa que *“...el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrán carácter de integrales e irrenunciables. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles;*

²⁷ Texto tomado de María Florencia Bertolotti y Laura Gabriela Espeche, La Precariedad Laboral y las Políticas de Empleo en la Provincia de Mendoza durante la Posconvertibilidad; tesis de Licenciatura en Sociología, Director Carmelo Cortese (inédito), FCPyS, UNCuyo, octubre 2014.

²⁸ <http://www.ANSES.gov.ar>.

*la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna*²⁹”.

Para determinar el alcance del artículo 14 bis de nuestra Constitución, Germán Bidart Campos decía que *“no debemos olvidar que también la Corte había acuñado la pauta de que por la naturaleza alimentaria de las jubilaciones y pensiones, su monto debía reemplazar al del salario que el beneficiario percibiría si hubiera proseguido en su actividad laboral”*³⁰.

Por diversas razones económicas y, tal vez por falta de conciencia, los diferentes conductores del destino de nuestro país, sin importar su color político, no han logrado proteger de la mejor manera a ese grupo de personas que aportaron económicamente a la sociedad, y que hoy la contemplan como ‘clase pasiva’. Algunos sectores políticos embanderan la posibilidad de otorgar el 82% móvil a los jubilados, pero da la impresión de ser más una promesa electoral que una posibilidad de realización concreta.

Durante décadas hemos observado que los ingresos por aportes de los activos destinados al pago de las jubilaciones han sido utilizados con otros fines. Es así como la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) ha constituido, según su propia página web, un recurso para asignaciones como la Asignación Familiar por Hijo³¹ *“a los niños cuyos padres sean trabajadores informales o del servicio doméstico y desempleados”*³², ayuda para inundados, *netbooks* para alumnos y docentes en el Plan Conectar Igualdad, créditos hipotecarios o construcción de proyectos habitacionales con el Programa de Crédito Argentino (plan Pro.Cre.Ar.), o programas de créditos para jubilados y pensionados nacionales, como por ejemplo a través del Plan Argenta. En realidad, cabe la pregunta: ¿por qué el Estado debería preocuparse por los adultos mayores en forma diferencial a la pobreza en general? ¿Acaso la prioridad no debería estar para atender los grupos más vulnerables³³? La respuesta está dada en el destino

²⁹ Citado por CURCIO, Javier en “Descripción del Sistema de Seguridad Social: componentes al cabo de la década del ‘90 y de la primera década del s. XXI”, (pag. 33) en: Protecciones y desprotecciones (op. cit)

³⁰ Citado por Horacio González en op. cit.

³¹ Decretos Nacionales 1602/09 y 446/11.

³² <http://www.ANSES.gob.ar/asignacion-universal-68>

³³ Cfr. Rafael Rofman, Ignacio Apella y Evelyn Vezza: Más allá de las pensiones contributivas, Catorce experiencias en América Latina. Primera edición - Buenos Aires: Banco Mundial, 2013. Introducción, pág. 14.

para el cual fue establecido el descuento que se le realiza a cada trabajador pleno de derechos³⁴, es decir, aporte jubilatorio, no “*aporte ANSES*” o “*colaboración con las actividades que desarrolla la Administración Nacional de Seguridad Social*”.

Esta política, si bien no es incorrecta en tanto sea destinada a atender necesidades de la población más necesitada, va en detrimento de las presentes y futuras jubilaciones y pensiones, que se ven reducidas constantemente y se verán en una situación crítica al crecer la población que cesa en su actividad laboral. Lo grave es el desvío de fondos para otros destinos que no son considerados de primera necesidad, como, por citar algunos ejemplos, el préstamo a la General Motors Argentina en 2009 para la fabricación del modelo Viva³⁵ (que finalmente fue utilizado en el Chevrolet Agile) o el *Fútbol para Todos* desde 2009.

Una realidad que conspira contra la seguridad social en nuestro país es el elevado porcentaje de inactivos en el total de la población, y el alto índice de trabajo informal y desempleo sobre la población económicamente activa. En efecto, el trabajo informal, o “*en negro*”, si bien no constituye una actividad ilícita, no está declarado ante las agencias de Seguridad Social, con lo que se sustrae de la obligación del tributo. Estos *trabajadores informales con empleo precario* son aquellas personas que declaran que no se les realizan descuentos jubilatorios, o cuentapropistas, profesionales o no, o sus patrones o empleadores que no realizan aportes al Sistema de Seguridad Social³⁶.

El desempleo, en sus diversas modalidades (desempleo abierto, subocupación inestable, desocupados en período ampliado) por otra parte, representa un gasto extra para estas agencias, ya que quien queda desempleado tiene la posibilidad de cobrar un seguro; y otro flagelo para la seguridad social está constituido por los llamados “*ni-ni*” (ni estudian ni trabajan), quienes, sin embargo, tienen necesidades de alimentación, de servicios de salud, de transporte y demás, y que constituyen el núcleo duro en los jóvenes de 18/25 años.

³⁴ Empleo pleno de derechos: personas ocupadas en relación de dependencia que declaran que se les realizan descuentos jubilatorios; cuentapropistas profesionales y no profesionales con continuidad laboral que realizan aportes al Sistema de Seguridad Social; y patrones o empleadores con continuidad laboral que también realizan aportes a dicho sistema. Cfr.

http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo68/files/Capitulo_3.pdf

³⁵ Ambito financiero, jueves 4 de junio de 2009. (<http://www.ambito.com/noticia.asp?id=463795>)

³⁶ Cfr. http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo68/files/Capitulo_3.pdf

Por lo expuesto, queda de manifiesto que el aporte que realizan los trabajadores plenos de derechos debe sostener a los jubilados, a los desempleados, a parte de los trabajadores informales, a los niños cuyos padres no perciben salario familiar, y además todas aquellas actividades promovidas por ANSES mencionadas más arriba.

Dentro del sistema de seguridad social, el sistema previsional se puede basar en dos modalidades de financiación, conforme cómo se realizan los aportes y contribuciones. Una de ellas es la de capitalización, que puede ser colectiva o individual y la restante, el sistema de reparto. Esta última se basa en que todo lo que ingresa se reparte. Estos sistemas se aplicaron en Argentina en distintos momentos de la historia y los desarrollaremos más adelante.

Las protecciones de seguridad social se basan en los modelos de financiamiento contributivos, donde trabajadores y empleadores aportan un porcentaje determinado del salario destinado al financiamiento de los gastos resultantes de las posibles eventualidades.

Siguiendo a Curcio³⁷, el régimen de seguridad social argentino está conformado por dos sistemas: el Único de la Seguridad Social –SUSS– (Dto. 2284/91) y el Nacional del Seguro de Salud (Ley 23.661). El primero de ellos está integrado por cuatro subsistemas:

El Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) Ley 26.425, *“financiado a través de un sistema solidario de reparto, garantizando a los afiliados y beneficiarios del régimen de capitalización vigente hasta la fecha idéntica cobertura y tratamiento que la brindada por el régimen previsional público, en cumplimiento del mandato previsto por el artículo 14º bis de la Constitución Nacional³⁸”*. Bajo las condiciones de esta Ley, promulgada en diciembre de 2008, se eliminó el régimen de capitalización, el cual fue absorbido y sustituido por el régimen de reparto.

El régimen previsional basado en la capitalización individual había sido puesto en marcha con la Ley 24.241, promulgada en 1993 durante el gobierno neoliberal del Presidente Carlos Menem. Es el llamado Régimen General dado que incluye a “todas

³⁷ Cfr. Javier Curcio (pág. 34) en op. cit.

³⁸ Art. 1 de la Ley 26.425

las personas que hasta la vigencia de la presente ley estuvieran obligatoriamente comprendidas en el régimen nacional de jubilaciones y pensiones³⁹, como por ejemplo a los funcionarios, empleados y agentes en cualquiera de los poderes del Estado nacional. Esta Ley continúa vigente, con actualizaciones y, como anticipáramos, con la modificación sustancial de la derogación del régimen de capitalización.

Un segundo subsistema lo componen las ex Cajas Provinciales transferidas, sobre las cuales nos explayaremos más adelante. El tercer subsistema está conformado por las Leyes anteriores: la 18.037, del 30-12-68 (texto actualizado en 1976) para trabajadores en relación de dependencia. Esta Ley continúa aplicándose en forma supletoria⁴⁰ en los supuestos no previstos en la Ley 24.241. Y la Ley 18.038, publicada en el Boletín Oficial el 10 de enero de 1969, “nuevo régimen de jubilaciones y pensiones para trabajadores autónomos”, complementaria de la 18.037. Sin embargo, por artículo 168 de la Ley 24.241, se derogan estas 2 leyes, sus complementarias y modificatorias con excepción de algunos artículos.

El cuarto subsistema está constituido por los Regímenes Especiales:

- Personal Jerárquico del Poder Judicial de la Nación (Ley 24.018)
- Servicio Exterior de la Nación (Ley 22.731)
- Personal Docente (Ley 24.016)
- Personal Docente Universitario (Ley 26.508)
- Investigadores Científicos y Tecnológicos (Ley 22.929)
- Asignaciones Familiares (Ley 24.714)
- Desempleo (Ley 24.013) y
- Riesgo del Trabajo (Ley 24.557).

Por otra parte, el Sistema Nacional del Seguro de Salud está comprendido por el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP) (Ley 19.032) y las Obras Sociales Nacionales (Ley 23.660). Para una visualización más clara se expone el siguiente cuadro:

³⁹ Art. 1 inc. 7 de la Ley 24.241

⁴⁰ Cfr. Art. 56 de la Ley 24.241.

CUADRO 2: RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL ARGENTINO				
Régimen de seguridad social argentino		Previsional SIPA (Ley 26.425)	(Incluye Régimen General, Ley 24.241)	
		Ex Cajas Provinciales transferidas		
		Leyes anteriores (18.037, 18.038 y otras)		
	Sistema único de Seguridad social (SUSS) Dto. 2284/91	Regímenes especiales		De personal jerárquico del Poder Judicial de la Nación (Ley 24.018)
				Servicio Exterior de la Nación (Ley 22.731)
				Personal Docente (Ley 24.016)
				Personal Docente Universitario (Ley 26.508)
				Investigadores Científicos y Tecnológicos (Ley 22.929)
				Asignaciones familiares (Ley 24.714)
				Desempleo (Ley 24.013)
	Riesgo del Trabajo (Ley 24.557)			
Sistema nacional de Seguro de Salud Ley 23.661		Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP) Ley 19.032		
		Obras Sociales Nacionales (Ley 23.660)		

Fuente: Adaptación del cuadro en base a datos extraídos de Javier Curcio (pág. 35) en op. Cit.

Como sostiene Javier Curcio, el Sistema Único de Seguridad Social depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y tiene a su cargo la administración nacional de jubilaciones y pensiones. En 1991, por el Dto. PEN 2741/91, se creó la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) como organismo descentralizado del MTEySS. Y, en 1993, mediante el Dto. PEN 507/93 se dispuso que la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) aplique, recaude, fiscalice y ejecute judicialmente los recursos de la Seguridad Social del régimen nacional de jubilaciones y pensiones, entre otras funciones⁴¹.

Cabe mencionar que en nuestro país contamos con regímenes diferenciales para actividades riesgosas o determinantes de vejez prematura como, por ejemplo, las realizadas por los conductores de ómnibus, policías, asistenciales (el caso de las personas expuestas a rayos X), docentes, etc. En efecto, hay trabajadores cuyas tareas implican riesgos o porque sus exigencias son causas de agotamiento y vejez prematu-

⁴¹ Cfr. Javier Curcio (pág. 36) en op. cit.

ra o por prestar servicios en lugares o ambientes en condiciones desfavorables. Es por ello que el sistema previsional adopta el mecanismo de reducción en las exigencias de tiempos de servicios y edad requerida para acreditar el derecho o las prestaciones de sobrevivencia.

El decreto de creación de la ANSES tenía por finalidad “... *establecer la unificación de las condiciones laborales del personal de los distintos organismos que se incorporen al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS), el que deberá regirse por una única normativa legal*”⁴².

“*La evolución del régimen nacional de previsión social muestra que, luego de un proceso de integración sucesivo de regímenes previsionales parciales, y la posterior unificación —en 1969— en el Sistema Nacional de Previsión Social (SNPS), durante los '80 y principios de los '90 se comenzó a mostrar problemas de sustentabilidad financiera*”. Esto se debía a la caída de los salarios reales y posterior incremento de desempleo e informalidad, al agotamiento del excedente previsional propio de las primeras etapas de su desarrollo, a la rápida expansión de la cobertura y al proceso de envejecimiento poblacional. Esto haría imposible cumplir con el compromiso asumido por el gobierno de abonar un beneficio equivalente al 82% del salario del trabajador en actividad en un puesto similar⁴³.

Período Neoliberal

Siguiendo a Curcio, en 1994, con la Ley 24.241, entró en vigencia el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) compuesto por dos sistemas: uno público, con régimen financiero de reparto y administrado por ANSES y otro de capitalización individual, administrado por empresas privadas, las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP). En ese mismo año se modificaron algunos parámetros del sistema, aumentando la edad de retiro de 55 a 60 años para las mujeres, y de 60 a 65 años para los hombres y se incrementó el tiempo de aportes de 20 a 30 años. El financiamiento se diseñó con el 11% de los ingresos de los trabajadores y el 16% del sector patronal⁴⁴.

⁴² Considerando del Dto. 2741/91. <http://infoleg.mecon.gov.ar>

⁴³ Cfr. Javier Curcio (pág. 37) en op. cit.

⁴⁴ Cfr. Javier Curcio (pág. 38) en op. cit.

La determinación del haber jubilatorio tenía como primer componente la Prestación Básica Universal (PBU) administrada por el Estado con el régimen de reparto y otorgaba prestaciones definidas similares a todos los beneficiarios que cumplían las condiciones de edad y años de aportes. Como segundo componente, la Prestación Adicional por Permanencia (PAP), si se encontraba en el régimen de reparto, que era equivalente a 1,5 veces el salario promedio de los últimos 10 años por cada año aportado a este régimen después del '94 o la Jubilación Ordinaria (JO) que otorgaba el régimen de capitalización. Y como tercer factor, la Prestación Compensatoria (PC) que era igual a 1,5 veces el salario promedio de los últimos 10 años por cada año aportado al régimen de reparto antes de la reforma⁴⁵.

Prestación Básica Universal (PBU)

La ley establece que el importe de la PBU es equivalente a dos veces y media (2,5) el Módulo Previsional (MOPRE). El cálculo del MOPRE se efectúa una vez al año según Decreto 833/97. Actualmente su valor es de ochenta pesos (80). Para los afiliados que acrediten más de 30 años de servicio con aportes, el haber se incrementará en un 1% por cada año que exceda los 30 y hasta el límite de 45 años con aportes.

Prestación Compensatoria (PC)

Para los trabajadores en relación de dependencia: el haber 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, actualizadas 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.

Para los trabajadores autónomos: el 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 revistió el afiliado, teniendo en cuenta el tiempo con aportes computado en cada una de ellas.

También 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

⁴⁵ Cfr. Javier Curcio (pág. 38-39) en op. cit.

excediera de treinta y cinco años, se considerarán los treinta y cinco años más favorables.

Para determinar el haber de esta prestación se tomarán en cuenta solo los servicios con aportes efectuados hasta el 30-06-94.

Cabe aclarar que existe un tope o haber máximo de la prestación compensatoria, que según la Ley vigente será equivalente a una vez el MOPRE por cada año de servicio con aportes computados.

Prestación Adicional por Permanencia (PAP)

Se determinará computando el 1,5 % (de acuerdo al Art. 2° de Ley 26.222 modificatorio del Art. 30 de Ley 24.241) por cada año de servicios con aportes o fracción mayor de seis (6) meses realizados al SIJP desde el 1-7-94, en igual forma y metodología que la establecida para la Prestación Compensatoria.⁴⁶

También se cambió el modo de computar el ingreso base. Antes se tomaba entre el 70 al 82% del promedio de haberes de los tres mejores años dentro de los últimos diez de aportes. Luego, con la Ley 24.241 se considera el promedio de los últimos diez años. Estas medidas erosionaron fuertemente la capacidad protectora del sistema⁴⁷.

La cobertura horizontal, que se mide por la cantidad de beneficiarios efectivos del sistema previsional y la población en edad de recibirlos cayó un 10% entre 1996 y 2002. En tanto en la cobertura vertical se relaciona el haber mínimo previsional y la canasta básica total. En el período 1995-2003, los beneficios previsionales fueron progresivamente perdiendo su capacidad para satisfacer las necesidades, incluidas las convencionalmente consideradas “básicas”. El 55% de los hogares compuestos por dos personas en edad de jubilarse, recibía solamente un beneficio previsional⁴⁸.

La sanción de la Ley 25.668, a fines del año 2002, deroga varios regímenes jubilatorios con la finalidad de evitar el descontrol del gasto que se originaría de prosperar los fallos favorables para la restitución de la movilidad en los regímenes especiales. Las leyes derogadas son las del servicio exterior, magistrados y miembros del Poder

⁴⁶ <http://www.ANSES.gob.ar/futuros-jubilados/prestacion-edad-avanzada-invalidez/como-se-determina-haber-239> (03-09-14)

⁴⁷ Cfr. Claudia Danani y Alejandra Beccaria en op. cit. (pág. 114).

⁴⁸ Ibid (pág. 117).

Judicial, miembros del Poder Legislativo e Investigadores Científicos y Tecnológicos; Régimen Docente. Un mes después, con el Dto. 2322/02 la citada ley fue vetada por el gobierno provisional de Eduardo Duhalde⁴⁹.

El Contraproceso

Durante el período 2003 a 2009 se contó con el nuevo régimen previsional gracias a la creación del SIPA, que reemplazó al SIJyP. Este cambio de época está marcado por la clausura del sistema de capitalización individual que es reemplazado por un único sistema de reparto, transfiriendo los aportes de los empleados a una administración centralizada. Claudia Danani y Alejandra Beccaria denominan a este período '*contraproceso*' porque esto está inserto en un conjunto de políticas que buscan diferenciarse de las de la década del '90⁵⁰.

Danani y Beccaria sostienen que las primeras medidas de los años 2003–2004 fueron de aumentos de los haberes, que continuaron con otras intervenciones que expandieron la cobertura del sistema previsional, tales como moratoria y jubilación anticipada. Esto provocó el quiebre en la dirección y el efecto de la política previsional⁵¹ que se registraba hasta esos años⁵². El proceso de reforma del período 2003-2008 modificó al SIJyP en los siguientes aspectos:

- Aumento de los haberes previsionales (2002-2009): La evolución de los haberes mínimos entre 2001 y 2010 se incrementó en términos reales un 62%.
- Moratoria y jubilación anticipada (2005): El "Plan de Inclusión Previsional" para ampliar la cobertura a personas que tenían la edad pero no los años de servicios. Se les dio el alta a más de 2.000.000 de beneficios. En cuanto a la jubilación anticipada, para aquellas personas desocupadas que tenían los años de aportes pero no la edad, se les permitió jubilarse a los 60 años a los hombres y a los 55 a las mujeres. Entre los años 2005 y 2009 se die-

⁴⁹ Observatorio de Políticas Públicas. "Los Regímenes Jubilatorios Especiales". AG Daniel Sánchez, AG Valentín Díaz, AG Roberto Celia y AG Diana Bello. Noviembre 2007

⁵⁰ Cfr. Javier Curcio y Alejandra Beccaria (pág. 105) en op. cit.

⁵¹ Ibid (pág. 110)

⁵² Mientras esto ocurría en Argentina, algunos países estudiaban la posibilidad de incrementar la edad para jubilarse con la finalidad de disminuir las erogaciones o postergar los déficits que se producían por la atención a los beneficios previsionales. Ejemplo de ellos son Francia, Inglaterra, Grecia, España y Hungría. (Horacio González en op. cit.)

ron 44.000 altas. Si bien se carece de información oficial, se estima que se otorgaron 374.000 beneficios a personas que ya tenían pensión⁵³. ANSES informó que el 73% de los nuevos beneficiarios fueron mujeres y el 27% hombres.

- Desde otra perspectiva, la diputada Graciela Iturraspe sostenía que *“este gobierno mantiene una política de Estado que apunta al reconocimiento de los derechos sociales como derechos precarios, mínimos y condicionales, una política de “jubilados pobres”, evidenciada en el achatamiento de la pirámide de las prestaciones, donde, en 1992 sólo el 25% de los trabajadores jubilados cobraban la mínima, mientras hoy el 75% de los jubilados se encuentra en esa posición.”*⁵⁴
- Una encuesta realizada para ANSES indicaba que en el año 2007 *“el 48% de los hogares eran pobres, el 34% apenas superaba el límite de la pobreza, el 16% eran hogares medios plenos y el 2% correspondía a hogares medios altos”*.[...] *“Es decir que esta medida favoreció la salida de la pobreza y sólo el 16% continúa siendo pobre”*⁵⁵, aunque debe recordarse que a partir de 2007 se produce la intervención al INDEC y caen bajo sospechas las mediciones del IPC y la consecuente sobre Canastas, pobreza e indigencia.
- Ley de libre opción (2007).
- Ley de movilidad (2008): sancionada en setiembre 2008. Actualización periódica de los montos de los haberes en marzo y setiembre. La actualización toma en cuenta el salario real de los últimos 10 años y no el nominal (como ocurría hasta entonces).
- Creación del SIPA (2008): El SIPA fue creado por la Ley 26.425 como sistema único por el cual todos los afiliados al régimen de capitalización y nuevos jubilados y pensionados pasan a forma parte del mismo. Los fondos

⁵³ “Situación actual y perspectivas del sistema previsional argentino” Walter Arrighí (ex Secretario de Seguridad Social 2007-2010). Presentación en el Banco Mundial. Julio 2007, mencionado por Claudia Danani y Alejandra Beccaria en op. cit. (Capítulo 3, pág. 121) “La (contra) reforma previsional argentina 2004-2008: aspectos institucionales y político-culturales del proceso de transformación de la protección”.

⁵⁴ Entrevista realizada por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) el 9 de noviembre de 2012 a la diputada nacional por Unidad Popular Graciela Iturraspe.

⁵⁵ “Situación actual y perspectivas del sistema previsional argentino” Walter Arrighí. Presentación en el Banco Mundial. Julio 2007, mencionado por Claudia Danani y Alejandra Beccaria en op. cit. (Capítulo 3, pág. 124)

del SIPA fueron declarados de íntegra administración estatal a través de ANSES, quedando eliminadas las AFJP. ANSES tendría autonomía pero bajo la supervisión de la Comisión Bicameral de Control de los Fondos de Seguridad Social del Congreso Nacional⁵⁶.

Ampliando lo expresado anteriormente, el régimen jubilatorio sufrió marcadas modificaciones, como las que se mencionan en adelante:

De la “*moratoria previsional*” que con el Dto. PEN 1454/05, que modificó la Ley 24.476, sancionada en el 2005, (y posteriormente complementada por la 26.970 de 2014), que es llamada “Ley de Inclusión Previsional”, “Moratoria permanente de autónomos” o “Jubilación para amas de casa” y que permitió el acceso al beneficio previsional a las personas que, teniendo edad para jubilarse, no reunían los 30 años de servicios⁵⁷. El citado decreto determina que los trabajadores autónomos, a fin de cumplir con los requisitos exigidos para acceder a los beneficios, tienen derecho a inscribirse en el régimen de regularización voluntaria de su deuda. Del mismo modo, los derechohabientes previsionales de un trabajador autónomo fallecido pueden hacer lo propio con el objeto de lograr la pensión por fallecimiento⁵⁸.

Los requisitos de edad para la jubilación son de más de 60 años para las mujeres y más de 65 para los hombres. Con esta norma se permite regularizar deudas por aportes como autónomos inscriptos o no en el SIPA y Monotributistas. Acceden al beneficio con el pago de la primera cuota de la moratoria; es decir que empiezan a cobrar la jubilación, si tienen la edad, mientras pagan las cuotas. Permite a las amas de casa inscribirse declarando algún oficio —como costurera, por ejemplo—. También se pueden inscribir en esta moratoria las personas que no tienen la edad mínima y comenzar a pagar hasta que cumplan los requisitos de edad para solicitar el beneficio.

Asimismo, en el año 2007, la Ley 26.222 permitió la libertad de opción al régimen de Reparto o de Capitalización cada cinco años. Si los nuevos ingresantes no realizaban su opción se les asignaba el Régimen de Reparto, en contraposición con lo obrado hasta ese momento, en que se los incluía en el Régimen de Capitalización⁵⁹.

⁵⁶ Cfr. *Ibid* (pág. 117-129)

⁵⁷ Cfr. Javier Curcio (pág. 39) en op. cit.

⁵⁸ Cfr. Artículo 3º del Dto. 1454/2005. <http://www.infoleg.gov.ar>

⁵⁹ Cfr. Javier Curcio (pág. 39) en op. cit.

La mencionada ley, en su artículo 2º, modifica al artículo 30º de la Ley 24.241 permitiendo la opción dentro de los noventa días desde el ingreso al trabajo, si está en relación de dependencia, o desde su inscripción como autónomo.

Posteriormente, con la Ley 26.417, se reglamentó la movilidad de los haberes previsionales, basada en el índice construido por la evolución de la recaudación del sistema por parte de ANSES y la mayor variación entre el índice de *Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables* (RIPTE) y el índice de salarios publicados por el INDEC⁶⁰.

En el año 2008, con la Ley 26.425 se derogó el Régimen de Capitalización y se unificó el de Reparto en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Los aportes de los afiliados al Sistema de Capitalización pasaron a este nuevo sistema y los recursos de las cuentas de capitalización individual de los afiliados pasaron al Fondo de Garantía de Sustentabilidad (FGS) creado por Dto. 897/07. Todas las personas físicas mayores de 18 años que trabajen en relación de dependencia pública o privada o tengan una actividad autónoma integran el SIPA. Quedan excluidos de este Sistema el personal militar de las Fuerzas Armadas y de Seguridad, personal policial, menores de 18 años y los que están incluidos en sistemas provinciales, locales y/o profesionales⁶¹.

Trece provincias mantienen sus Cajas Previsionales en forma independiente al SIPA. La Caja de Jubilaciones y Pensiones de la Provincia de Mendoza transfirió su régimen a este Sistema en enero de 1996, mediante Decreto del entonces gobernador Arturo Lafalla. A este respecto, y, de acuerdo a un análisis desarrollado por el periodista Gabriel Bustos Herrera para el diario Los Andes⁶², Lafalla justificó la medida diciendo que "...no podíamos financiar la Caja de la provincia. Sólo se sostenía a costa del presupuesto provincial y la relación de aportes-ingresos-jubilados estaba absolutamente desquiciada. Y en el mismo artículo destaca Bustos Herrera: "La ecuación era calamitosa desde hacía décadas: el viejo ideal de 4 aportantes activos por 1 pasivo que cobra, se había derrumbado casi a 1,7 x 1. No cerraba, había que sostenerla. La Caja,

⁶⁰ Ibid

⁶¹ Cfr. Javier Curcio (pág. 40) en op. cit.

⁶² <http://archivo.losandes.com.ar/notas/2010/7/18/opinion-503063.asp>

solventada por la Provincia, pagaba no obstante el 82%, incluidos policías y docentes (y numerosas "de privilegio")".

Dentro del SIPA se encuentra, también, el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (Monotributo) que posee dos subregímenes especiales: el Monotributo Eventual y el Monotributo Social. Asimismo, coexisten 130 regímenes independientes: una Caja de las Fuerzas Armadas, cuatro de las Fuerzas de Seguridad (Policía Federal, Gendarmería Nacional, Prefectura Naval y Servicio Penitenciario), seis regímenes especiales, setenta y cinco profesionales provinciales, veintidós de empleados municipales y veinticuatro complementarias, más las trece cajas de empleados provinciales no transferidas⁶³.

Continuando el análisis de Curcio y Beccaria, el sistema de seguridad social posee distintos niveles de protección teniendo en cuenta el vínculo laboral de las personas, sean éstas asalariadas o independientes⁶⁴. La cobertura sobre la población económicamente activa está determinada por los seguros de vejez, invalidez y fallecimiento que está compuesta por el SIPA. Este sistema comprende a las personas mayores de 18 años que trabajan en relación de dependencia y que realizan aportes al sistema, sea dentro de la órbita privada o estatal. Los empleados públicos provinciales fueron transferidos a la órbita nacional, aunque, como se expresó más arriba, recordemos que 13 se mantienen en el ámbito provincial. Los trabajadores autónomos, sean monotributistas o de otra condición ante AFIP también están en el SIPA⁶⁵.

Teniendo en cuenta exclusivamente a los trabajadores incorporados al SIPA, la mitad de la población activa se encuentra fuera del sistema. Los aportantes al SIPA en relación de dependencia, entre 1994 y 2002 crecen de 75 a 87% y, luego, entre el 2008 y 2009 descienden a 82%. En estos últimos años se incrementan los monotributistas y el servicio doméstico. Esto se explica porque se efectuó un traspaso de autónomos al régimen de monotributo a partir de 1998. Así también desde 2006 se llevó a cabo un programa de fomento para la registración y formalización del servicio doméstico⁶⁶.

⁶³ Cfr. Javier Curcio (pág. 40-41) en op. Cit.

⁶⁴ Cfr. Javier Curcio y Alejandra Beccaria (pág. 67) en op cit.

⁶⁵ Ibid (pág. 70).

⁶⁶ Ibid (pág. 72-73).

Según un estudio realizado, la mayor concentración de aportantes, a diciembre de 2009, es de sexo masculino y etariamente se registra la franja comprendida entre los 30 a 34 años⁶⁷.

Por su parte, el Seguro por desempleo tiene por finalidad ofrecer una prestación económica a las personas desocupadas. Esta protección comprende a los trabajadores cuyo contrato se rige por la Ley de Contrato de Trabajo, quedando excluidos entre otros los trabajadores de la administración pública tanto nacional como provincial y municipal⁶⁸.

En referencia a la cobertura de los adultos mayores, se la define como la proporción de población mayor de cierta edad que percibe beneficios previsionales⁶⁹. Las mediciones se pueden considerar “familiares”, es decir tomar en cuenta que, por lo menos, un miembro de la pareja perciba algún beneficio. También se tiene en cuenta si continúa trabajando por no poder obtener el beneficio previsional. Así se puede observar que, en 2009, entre un 90 a 96% de la población de adultos mayores estaba cubierta. Su explicación está en que, entre 2005 a 2007, se toman medidas que incrementaron la cobertura, por ejemplo la ya mencionada “moratoria previsional” que benefició especialmente a las mujeres⁷⁰. Así *“la cantidad de nuevas prestaciones de estos años representan alrededor de 30 y 40 veces más que la incorporación de beneficiarios en relación con el año anterior, respectivamente”*⁷¹.

Siguiendo a Curcio y Beccaria diremos que, también se vieron incrementadas las previsiones no contributivas que comprende a 7 tipos de beneficios: a) por vejez, b) por invalidez, c) a madres de 7 o más hijos, d) graciabiles otorgadas por el Congreso Nacional, e) a ex combatientes de la guerra de Malvinas, f) a familiares de desaparecidos durante el gobierno militar y g) otros por leyes especiales. La mayoría de ellos se acercan a la jubilación mínima⁷². En efecto, en diciembre 2008 cerca del 80% de los jubilados y pensionados del SIPA cobraban el haber mínimo⁷³.

⁶⁷ Ibid (pág 74).

⁶⁸ Ibid

⁶⁹ Ibid (pág. 86).

⁷⁰ Ibid (pág. 87)

⁷¹ Walter Arrighí (2010) y MTEySS (2010). Boletín estadístico de la Seguridad Social Tercer y Cuarto Trimestre 2009, citado por Javier Curcio y Alejandra Beccaria (pág. 89) en op.cit.

⁷² Cfr. Javier Curcio y Alejandra Beccaria (pág. 90) en op. cit.

⁷³ Ibid (pág. 95).

Ambos autores muestran que la evolución de las jubilaciones tuvo un impacto significativo en la reducción de la pobreza de nuestros adultos mayores por la protección brindada por el sistema de seguridad social⁷⁴.

De los dos últimos párrafos se desprende que el sistema de protección social en Argentina se extendió en amplitud (alta proporción de la población es alcanzada) pero disminuyó en profundidad ya que los ingresos promedio son realmente bajos comparados con necesidades actuales (solo virtuosos por contraste con lo peor de la década neoliberal).

Las autoras, en la conclusión de su capítulo, aseveran que en definitiva, el sistema previsional tiene una capacidad de protección superior a la del sistema de la década anterior tanto en extensión como al alcance de la cobertura (se protege más y a más personas). Los beneficios son anunciados como materialización de derechos sociales y no como derivación o premio de algún mérito o decisión individual. La matriz de intervención sostiene como fundamento de esos derechos, en primer lugar, el trabajo, pero acto seguido reclama el reconocimiento de la universalidad. Se deposita en la seguridad social una serie de atributos: la protección, redistribución, solidaridad e inclusión social⁷⁵.

No obstante, *“no existe en funcionamiento un sistema de seguridad social de real solidaridad intergeneracional entre activos y pasivos, ni de los que más tienen respecto de los que menos tienen, que abarque a todos los trabajadores, garantizando a todos los jubilados una prestación proporcional al salario, sino distintos regímenes, nacionales, provinciales y especiales, fraccionados que dividen a los beneficiarios y condena a la enorme mayoría a mínimos asistenciales”*⁷⁶

Comparación con países de América Latina

De acuerdo a una ponencia del Dr. Ariel Nicoliello⁷⁷, especialista uruguayo en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en el XV Congreso Nacional de Dere-

⁷⁴ Ibid (pág. 96).

⁷⁵ Cfr. Claudia Danani y Alejandra Beccaria en op. cit. (Capítulo 3, pág. 147)

⁷⁶ Horacio González en “Derecho Previsional”. Programa de Capacitación Docente gratuito y en servicio para docentes de las Universidades Nacionales (Procadoc). Octubre 2011

⁷⁷ <http://www.asociacion.org.ar/eventos/celebrados/listado/ArielNicoliello.pdf> (25/11/14)

cho del Trabajo y de la Seguridad Social, XIII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (26 al 28 de agosto de 2004, Paraná, Entre Ríos):

“A partir de los años ochenta, los organismos financieros internacionales, buscando el equilibrio fiscal, focalizaron al gasto social como una causa del déficit y comenzaron a presionar por un ajuste estructural, que resultó en un incremento de la pobreza, el desempleo, y la precarización laboral. Sólo quienes tienen un trabajo formal y estable gozan de adecuada protección de la seguridad social y tienen asegurado el acceso a las jubilaciones y pensiones y al seguro de desempleo. Los trabajadores informales y las personas sin empleo dependen de programas asistenciales, de cobertura limitada e insuficiente. Se señala, además, que los ocupados soportan una creciente precariedad que se manifiesta en mayores tasas de desempleo, informalidad y carencia de protección social. Las tasas de desempleo son crecientes, y entre los ocupados, un número cada vez mayor realiza trabajos en el sector informal”.

“[] Las doce reformas estructurales de pensiones existentes en América Latina han conformado tres modelos diversos:

- *Sustitutivo: Chile, Bolivia, México, El Salvador, República Dominicana y Nicaragua. Se cierra el sistema público y se le sustituye por un sistema privado, de capitalización plena individual.*
- *Paralelo: Perú y Colombia. El sistema público no se cierra sino que se le reforma, se crea un nuevo sistema privado, y el afiliado tiene la opción por uno o por otro.*
- *Mixto: Argentina, Uruguay, Costa Rica y Ecuador, con sus tres pilares: uno primero que otorga una pensión básica por el sistema de reparto (o de "solidaridad intergeneracional", un segundo pilar de capitalización plena individual (de "ahorro individual obligatorio") y un tercero de aportación voluntaria, también de capitalización individual”.*

En el caso **chileno**⁷⁸, en el año 1980 se cambió un esquema de reparto por uno de capitalización individual, administrado por entidades privadas, llamadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). *“Aun cuando este tipo de sistemas tiene una serie de fortalezas comparados con los tradicionales esquemas de reparto, por sí solos no resuelven el financiamiento de la vejez o invalidez en poblaciones donde hay una mala distribución del ingreso. En el caso de Chile,*

⁷⁸ Cfr http://www.safp.cl/portal/informes/581/articles-7206_libroVIIedicion.pdf (prólogo)

el diagnóstico que se hizo el año 2006 mostró que existía una parte importante de la población que no tendría ahorros suficientes para el financiamiento de su vejez. Esto se debía principalmente a la baja densidad de cotizaciones que se explica, en el caso de los hombres, por el trabajo independiente y la informalidad en el mercado laboral. En el caso de las mujeres, la participación en el mercado laboral en Chile es especialmente baja, por lo que existían en promedio largos períodos en que ellas no registraban cotizaciones”.

Según Solange Berstein Jáuregui, Superintendente de Pensiones de Chile, “en el año 2008, la Presidenta Michelle Bachelet promulgó la principal reforma al sistema de pensiones desde el año 1980. Esta nueva Reforma mantiene al sistema de AFP como eje del sistema previsional, pero introduce una serie de medidas tendientes a mejorar la cobertura del pilar de prevención de la pobreza, aumentar la densidad de cotizaciones, mejorar la igualdad de género en el sistema de pensiones, incrementar la intensidad competitiva de la industria de AFP y flexibilizar el régimen de inversión que las regula⁷⁹”.

La Superintendencia de Pensiones del vecino país describe al “sistema como una estructura de tres pilares⁸⁰: solidario, contributivo obligatorio de capitalización individual y contributivo voluntario. El pilar solidario [o público], no sólo financia a aquellos en el 60% con menos ingresos que no han realizado contribuciones al segundo pilar obligatorio, sino que también complementa las pensiones de quienes han participado del mercado laboral formal pero en forma intermitente y/o por salarios relativamente bajos. Este sistema integrado responde mejor a las necesidades de una población como la de Chile, entregando beneficios más adecuados y previniendo una situación de pobreza en la vejez⁸¹”.

Tal como fue en algún tiempo en Argentina, “la afiliación al Sistema de Pensiones de Capitalización Individual es obligatoria para todos los trabajadores dependien-

⁷⁹ Ibid

⁸⁰ En su informe *Averting the Old Age Crisis (Envejecimiento sin crisis)*, de 1994, el Banco Mundial propuso la aplicación de un sistema "multipilar".

⁸¹ Cfr http://www.safp.cl/portal/informes/581/articles-7206_libroVIIedicion.pdf (prólogo)

tes que inician su vida laboral y optativa para los trabajadores que se encontraban en el sistema de reparto al momento de implementarse el cambio al sistema de AFP⁸²”.

De acuerdo a lo establecido mediante Decreto Ley 3500 de 1980, los beneficios que se otorgan a los chilenos afiliados al sistema son tres tipos de pensiones: por vejez (art. 3°), de invalidez (art. 4°) y de sobrevivencia (art. 5°, 6° y 8°) en distintas modalidades, como son: Retiro programado, Renta vitalicia inmediata, Renta temporal con renta vitalicia diferida y Renta vitalicia inmediata con retiro programado, que son elegidos por el trabajador al retirarse⁸³.

Están excluidas de este régimen de capitalización las FFAA y de Orden, que tienen un régimen de reparto administrado por la Dirección Previsional de Carabineros de Chile y la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, los que son supervisados por la Contraloría General de la República.

Dada la creciente movilidad laboral, “Chile ha suscrito una serie de convenios bilaterales de pensiones con otros Estados (entre ellos Argentina) que, en términos generales, permiten a los afiliados al Sistema de AFP, que registren cotizaciones tanto en Chile como en el otro Estado contratante, obtener pensiones paralelas en ambos países. Esto se logra utilizando la totalización de períodos de seguro cuando ello sea necesario para completar un mínimo de años cotizados o, en el caso de Chile, para acceder a la garantía estatal de pensión mínima. Sin embargo, a excepción del convenio con Perú, estos convenios no han contemplado la posibilidad de traspasar los recursos acumulados para pensión desde una nación a otra, principalmente porque en su mayoría se han suscrito con países que tienen sistemas de pensiones de reparto⁸⁴”.

La fiscalización del régimen chileno está a cargo de la Superintendencia de Pensiones, la cual consta de comités asesores⁸⁵: Consejo Consultivo Profesional, Comisión de Usuarios y Consejo Técnico de Inversiones.

Hasta aquí la versión oficial. Sin embargo, conforme se expresa en Rompiendo Mitos: La reforma del sistema de pensiones en Chile⁸⁶:

⁸² Ibid (pág. 37)

⁸³ Cfr. Ibid (pág. 50 y 51)

⁸⁴ Ibid (pág. 95)

⁸⁵ Ibid (pág. 21)

“Después de un cuarto de siglo, la realidad chilena resulta ser muy distinta a las metas autoimpuestas que justificaron la reforma del sistema de pensiones. El nuevo sistema no resultó más barato y el Estado chileno sigue financiándolo como antaño, con alrededor del 5,7% del PIB. Estos recursos se destinan, o bien a las AFP por las pensiones aún generadas por el sistema antiguo, o bien a un número creciente de pensiones asistenciales o aportes para alcanzar una pensión mínima, cuando el fondo previsional ahorrado no es suficiente”. Alrededor del 59% de la fuerza laboral (2006) cotiza en el sistema actual. Un 3,5% está cubierto por el antiguo sistema estatal. Así, un 37,5% de la fuerza laboral actual queda excluida de previsión social. En este grupo se encuentran, sobre todo, los trabajadores independientes. Sin embargo, alrededor de la mitad de los afiliados sólo cotiza de manera esporádica, con las consecuentes lagunas previsionales. No es sorprendente que la rentabilidad de los fondos no resulte suficiente para compensar la estructural falta de la regularidad de cotización. Las pensiones estatales, que aún cubre el antiguo Instituto de Normalización Previsional (INP), resultan, en promedio, un 15% mayores que las del sistema privado. La promesa de pensiones privadas que rondarían el 80% del último sueldo tampoco se cumplió: el promedio estadístico ronda el 44% del último sueldo. Adicionalmente, las pensiones actuales disminuirán debido a la creciente expectativa de vida de la población. Se estima que más de la mitad de los pensionados de las AFP y casi tres cuartos de las mujeres jubiladas no alcanzarán una pensión mínima a través de sus fondos. Estos hechos contrastan de sobremanera con las ganancias de las AFP, que siempre superan ampliamente la rentabilidad de los fondos individuales de los cotizantes”.

En Uruguay, basado en la Constitución de la República⁸⁷:

- *Las jubilaciones generales y seguros sociales se organizarán en forma de garantizar a todos los trabajadores, patronos, empleados y obreros, retiros adecuados y subsidios para los casos de accidentes, enfermedad, invalidez, desocupación forzosa, etc; y a sus familias, en caso de muerte, la pensión correspondiente. La pensión a la vejez constituye un derecho para el que llegue al límite de la edad productiva, después de larga permanencia en el país y carezca de recursos para subsistir a sus necesidades vitales.*
- *Los ajustes de las asignaciones de jubilación y pensión no podrán ser inferiores a la variación del Índice Medio de Salarios, y se efectuarán en las mismas oportunidades en que se establezcan ajustes o aumentos en las remuneraciones de los funcionarios de la Administración Central.*

⁸⁶ Alexis Guardia B. / Regina Clark M. / Gonzalo D. Martner ROMPIENDO MITOS: la reforma del sistema de pensiones en Chile <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/05461.pdf> (25/11/14)

⁸⁷ <http://www.bps.gub.uy/innovaportal/file/3563/1/tmix-preliminar.htm> (25/11/14)

- Créase el Banco de Previsión Social, con carácter de Ente Autónomo, con el cometido de coordinar los servicios estatales de previsión social y organizar la seguridad social.

Siguiendo a Ariel Nicolielo⁸⁸, “los estudios realizados en Uruguay demuestran que el grado de cobertura de la seguridad social varía según la informalidad, la edad, el nivel educativo, y el sector de actividad. La contribución es menor en las unidades pequeñas, entre los menores de 25 años (con una cobertura del 50 %), entre quienes sólo cuenta con educación primaria completa o incompleta (cobertura del 45 %), y entre los trabajadores de la construcción (40%) y agrícolas (34 %)”

El mismo autor advierte:

“Además del riesgo propiamente financiero, existen riesgos asociados a la administración privada de los fondos. El control de las AFAPs está a cargo del Banco Central, y la confiabilidad de este mecanismo de control es muy importante. Las carencias constatadas en el control del sistema financiero en Uruguay, durante el año 2002, durante la crisis bancaria, y la demora en adoptar las medidas adecuadas, han puesto en cuestión la aptitud de este organismo para controlar la administración privada de los activos financieros. En el sistema público, el Estado se hace responsable del cumplimiento de las jubilaciones y pensiones, no así, en principio, en el sistema de capitalización. Ello implica un riesgo adicional para los trabajadores cuyas jubilaciones dependen de la suerte de los fondos previsionales. A este riesgo se suma el de la empresa aseguradora: las prestaciones de pasividad, en la franja de capitalización individual, dependen del contrato que suscriba el afiliado con una empresa aseguradora. “A partir de la celebración de dicho contrato, la empresa aseguradora será la única responsable y obligada al pago de la prestación correspondiente al beneficiario hasta su fallecimiento y a partir de éste, al pago de las eventuales pensiones de sobrevivencia”, reza el literal B del artículo 56 de la ley uruguaya 16.713. Si la aseguradora quiebra, el Estado no se hace responsable”.

Ariel Nicolielo, en su trabajo “Régimen Jubilatorio en Uruguay, Actualidad y Perspectivas⁸⁹” señala que

“Entre junio de 2007 y abril de 2008, tuvo lugar en Uruguay el Diálogo Nacional sobre Seguridad Social, convocado por el Poder Ejecutivo, con la finalidad de analizar el actual sistema de seguridad social con la participación de múltiples actores, y de generar propuestas para posibles reformas. Surgieron propuestas de re-

⁸⁸ Ariel Nicolielo, op. cit.

⁸⁹ <http://www.asociacion.org.ar/editorial/abril09/Nicolielo.pdf> (25/11/14)

forma en el corto plazo, y una agenda de discusión para el mediano y largo plazo. Entre las propuestas concretas que se acordaron para el corto plazo figuran: el acceso a la jubilación con 30 años de servicios (abatiendo el requisito de 35 años); posibilitar un sistema de cómputo ficto de servicios, para los trabajadores próximos a la edad de jubilación, mediante acuerdo con la empresa y pago de las contribuciones; contemplar las discontinuidades en la historia laboral de las mujeres, por razón de sus cargas familiares, promoviendo la equidad de género; promover mecanismos para abatir las comisiones de las AFAPs. Todos estos aspectos se tradujeron en reformas y medidas adoptadas a partir de la finalización del Diálogo”.

En resumen, los numerosos títulos de las medidas de reforma adoptadas son los siguientes:

- Causal jubilatoria común: reducción de 35 a 30 años de servicios;
- Causal por edad avanzada desde los 65 años;
- Causal incapacidad total: eliminación de requisitos;
- Pensión no contributiva por vejez desde los 65 años;
- Cómputo ficto de servicios por convenio colectivo.
- Flexibilización de la prueba de los servicios: prueba por presunción.
- Reconocimiento de derechos pensionarios a los concubinos.
- Cómputo ficto por cargas familiares para las mujeres;
- Cobertura de salud para los jubilados;
- Incremento del haber mínimo jubilatorio y valorización real de las pasividades;
- Aumento de la tasa neta de reemplazo;
- Opción de retorno al sistema público de reparto.
- Cambio de la normativa sobre comisiones de las AFAPs y reducción de las comisiones de la AFAP estatal.

Y concluye Nicolliello:

“Aunque no se haya llegado a acuerdos en el Diálogo Nacional sobre Seguridad Social, es muy probable que en mediano o largo plazo se inicie una discusión sobre las posibles reformas al pilar de capitalización (nivel de ahorro individual obligatorio), tal como está diseñado en la Ley 16.713. La evolución de los fondos previsionales indica una importante rentabilidad negativa que pone de manifiesto la inconveniencia de hacer depender las prestaciones jubilatorias de los riesgos financieros, especialmente teniendo en cuenta la inexistencia de opciones alternativas para los afiliados, ya sea para cambiar su portafolio de inversiones o para salir de la

capitalización. La crisis financiera mundial genera un horizonte de incertidumbre para los activos financieros, y no parece razonable obligar a los afiliados a sufrir tales riesgos e incertidumbres, cuando está en juego la supervivencia en la vejez”.

El sistema de seguridad social de **Colombia** se reglamentó en 1993 por la Ley 100 que está dividida en cuatro secciones o componentes del sistema: Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud, Sistema General de Riesgos Profesionales y Servicios Sociales Complementarios⁹⁰.

El primer componente, Sistema General de Pensiones, cubre los riesgos derivados de la vejez, invalidez y muerte por medio del reconocimiento de pensiones. Este sistema está compuesto, a su vez, por el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, administrado por Colpensiones (Administradora Colombiana de Pensiones), entidad pública, y por las Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantía de Colombia (AFP), de carácter privado. Además se autorizó la creación de Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones⁹¹.

El último componente, Servicios Sociales Complementarios, contempla la atención de los ancianos indigentes que reúnen las condiciones de ser colombianos, tener más de 65 años, residir por más de diez años en Colombia, carecer de recursos y residir en una institución especializada⁹².

En **Ecuador** el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad pública descentralizada con autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio. Este Instituto tiene como objetivo la prestación del Seguro General Obligatorio⁹³.

Para el IESS son pensionistas: los jubilados por vejez, invalidez o discapacidad; los cónyuges o convivientes con derecho; los hijos menores de 18 años o incapacitados para el trabajo; y los padres de los asegurados con derecho. Salvo los jubilados, el resto recibe *montepío*, que es el nombre que los ecuatorianos le dan a las pensiones. Los padres tienen derecho a recibir montepío siempre y cuando la persona

⁹⁰ <http://alcadiabogota.gov.co/sisjuri/normas/Norma1.jsp?i=5248> (25-11-14)

⁹¹ Ibid

⁹² Ibid

⁹³ <http://www.iess.gob.ec/es/web/guest/institucion> (25-11-14)

afiliada o jubilada no hubiera estado casada ni hubiera tenido hijos y siempre que hubieran estado a cargo del causante. Todos ellos están protegidos con prestaciones asistenciales y económicas de los Seguros de Salud, de Pensiones y de Riesgos de Trabajo.⁹⁴

Para el 2010-2015 la CEPAL ha estimado que la esperanza de vida al nacer en el Ecuador llega a los 75.6 años de edad promedio. “*Esta esperanza de vida, que es de casi un año mayor a la de Latinoamérica, en su conjunto denota una mejora extraordinaria, ya que a mediados del siglo anterior, los ecuatorianos esperaban vivir tan sólo 48.3 años*”. No obstante, el censo del 2010 estableció que las condiciones socio-económicas que viven los adultos mayores son, en su mayoría, deficitarias. Se estima que el 57.4% se encuentra en condiciones de pobreza y extrema pobreza⁹⁵.

“*Ecuador reconoce el derecho a la seguridad social de las personas en carácter irrenunciable siendo responsabilidad primordial del Estado*”. La seguridad social incluye todo tipo de trabajo remunerado o no, autónomo y quienes se encuentren en situación de desempleo⁹⁶.

En **Brasil** “*la seguridad social ocupa un lugar destacado en la constitución de 1988, con las reformas de 1999*”, destaca el Dr. Horacio González. En el Artículo 7º establece el derecho de los trabajadores urbanos y rurales, entre otros, el seguro de desempleo, salario familiar, jubilación. Tienen derecho al haber previsional, los hombres con 65 años de edad y 35 de servicios y las mujeres con 60 años y 30 de aportes. Los años de servicios se reducen para los trabajadores rurales o que realicen tareas insalubres o de riesgos. También se encuentran comprendidos en un régimen especial, los docentes. La previsión privada es complementaria y voluntaria⁹⁷. Referido a la financiación del sistema previsional brasileiro, en la edición 2012 del Banco de Información de los Sistemas de Seguridad Social Iberoamericanos⁹⁸ se lee:

⁹⁴ <http://www.iess.gob.ec/es/web/pensionados/montepío> (25-11-14)

⁹⁵ http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/download/2012/09/Agendas_ADULTOS.pdf (30/11/2014)

⁹⁶ Horacio González, op. cit.

⁹⁷ Ibid

⁹⁸ <http://observatorio.anses.gob.ar/archivos/documentos/OBS-00216%20Banco%20de%20informaci%C3%B3n%20de%20los%20sistemas%20de%20Seguridad%20Social%20Iberoamericanos.pdf> (30/11/2014)

“El conjunto de las acciones incluidas en la Seguridad Social –previsión social, salud y asistencia social– posee un presupuesto específico, diferente del presupuesto fiscal, financiado, en régimen de reparto, básicamente con recursos procedentes de las contribuciones de los trabajadores, que giran sobre la remuneración hasta un determinado límite o tope, y de los empleadores que giran sobre la nómina o «planilla» de pagos, la facturación y las ganancias, sin perjuicio de las aportaciones de recursos por parte de las diversas instancias de gobierno de la Federación”.

Luiz Inácio Lula Da Silva, quien presidió el Brasil entre 2003 y 2010, *“propiciaba la creación de un sistema previsional unificado para todos los trabajadores en el largo plazo, definido como un pilar básico, con una garantía de beneficio mínimo y de tope, iguales para todos los trabajadores, sean del sector público o privado, y un pilar voluntario, complementario a través del fondo de pensiones⁹⁹”.*

La constitución de **Paraguay**, de 1992, establece como principio general que toda persona de tercera edad tiene derecho a una protección integral. Los servicios del sistema de seguridad social pueden ser públicos, privados o mixtos supervisados por el Estado. Posee un seguro social para empleados en relación de dependencia y un régimen especial para ferroviarios, bancarios y empleados públicos. Los independientes y rurales no se encuentran incluidos en el sistema. Los trabajadores, los empleadores y el Estado aportan el 9, 12 y 1,5%, respectivamente. La edad jubilatoria es de 60 años con 25 de aportes¹⁰⁰.

La constitución de **Bolivia** establece que el Estado proveerá una renta vitalicia de vejez. El plan previsional cuenta con un Sistema Mixto de Pensiones que comprende regímenes contributivos, semicontributivos y no contributivos. El primero otorga prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia; el segundo la pensión mínima y el último, la pensión universal (Renta Dignidad). Los tres otorgan, además, gastos funerarios¹⁰¹.

En 1996 siguió en parte el modelo chileno, pero a diferencia de éste, derogó el sistema de reparto de prestaciones definidas, asumiendo el Estado la responsabilidad de las pensiones en curso de pago. El mayor número de asegurados de los previstos en los estudios matemáticos con derecho a acceder a las prestaciones provocó un alto

⁹⁹ Horacio González, op. cit.

¹⁰⁰ Ibid

¹⁰¹ Ibid

déficit fiscal. Con el gobierno de Evo Morales se produjo un reclamo generalizado de derogación de la reforma estructural de 1996 y el regreso a un sistema de reparto. La nueva constitución de 2009 estableció que todos los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social, bajo los principios de universalidad, integralidad, equidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad, interculturalidad y eficacia¹⁰².

En lo que se refiere a acción protectora, a partir del mes de abril de 1997 operan dos modelos básicos de prestaciones¹⁰³:

1) *Código de Seguridad Social, para las prestaciones del seguro de enfermedad, maternidad, asignaciones familiares, riesgos profesionales a largo plazo e invalidez, vejez y muerte, estas últimas para asegurados que habiendo cumplido las condiciones mínimas de edad (50 ó 55 años mujer u hombre respectivamente) y 15 años de cotizaciones hasta el mes de abril de 1997, opten por la prestación, hasta el 31 de diciembre del año 2001 (prestaciones en extinción) y*

2) *Prestaciones establecidas por la Ley de Pensiones para el nuevo régimen de prestaciones por jubilación, prestaciones por invalidez común y prestaciones por riesgos profesionales.*

Por otra parte, "el seguro de jubilación sufrió importantes reformas como consecuencia de la Ley 65 de 2010, y por tanto, la acción protectora se resume en dos grandes beneficios:

• *Pensión por vejez: Pensión vitalicia de acuerdo con el Saldo Acumulado y la Compensación de Cotizaciones cuando corresponda.*

• *Pensión solidaria de vejez: Pensión vitalicia de acuerdo con el saldo Acumulado, Compensación de Cotizaciones cuando corresponda y la fracción solidaria¹⁰⁴.*

La seguridad social en **Venezuela** es definida como un derecho humano y social fundamental e irrenunciable garantizado por el Estado para los venezolanos y extranjeros residenciados legalmente¹⁰⁵.

¹⁰² Ibid

¹⁰³ <http://observatorio.anses.gob.ar/archivos/documentos/OBS-00216%20Banco%20de%20informaci%C3%B3n%20de%20los%20sistemas%20de%20Seguridad%20Social%20Iberoamericanos.pdf> (pág. 27 y subsig.)

¹⁰⁴ Ibid (pág. 31)

¹⁰⁵ Horacio González, op. cit.

Las jubilaciones y pensiones no podrán ser inferiores al salario mínimo urbano. “Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otro fines”. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial¹⁰⁶.

“El régimen comprende las siguientes prestaciones: pensiones de vejez o jubilación, discapacidad parcial permanente, discapacidad total permanente, gran discapacidad, viudedad y orfandad; indemnizaciones por ausencia laboral debido a enfermedades o accidentes de origen común, maternidad y paternidad; asignaciones por cargas derivadas de la vida familiar; y los subsidios que establezca la ley que regule éste régimen.

La cobertura de las pensiones de vejez o jubilación serán de financiamiento solidario y de cotizaciones obligatoria, para las personas con o sin relación laboral de dependencia, compuesto por una pensión de beneficios definidos, de aseguramiento colectivo bajo el régimen de prima media general y sobre una base contributiva de uno a diez salarios mínimos urbanos.

Las personas pueden afiliarse en forma voluntaria a planes complementarios de pensiones de vejez administrados por el sector privado, público o mixto regulado por el Estado.

Existe, en principio, incompatibilidad de disfrute de más de una pensión o jubilación.

El régimen estará bajo la rectoría del ministerio con competencia en materia de previsión social, y su gestión se realizará a través del Instituto Venezolano de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas¹⁰⁷.”

En resumen, con respecto a la comparación con países de América Latina, el Dr. González asevera que “en todos los países de la región se produjo un descenso o caída de la seguridad social en el último cuarto del siglo XX que, desde un enfoque constitucional, podríamos caracterizar como de degradación de los derechos”¹⁰⁸. A partir del nuevo siglo se comenzó a revertir esa tendencia.

¹⁰⁶ Ibid

¹⁰⁷ <http://observatorio.anses.gob.ar/archivos/documentos/OBS-00216%20Banco%20de%20informaci%C3%B3n%20de%20los%20sistemas%20de%20Seguridad%20Social%20Iberoamericanos.pdf> (pág. 166 y 167)

¹⁰⁸ Horacio González, op. cit.

Comparación con países de Europa

En **Francia** la protección social incluye regímenes legales entre los que se encuentran el régimen general y varios regímenes de pensiones complementarias. El régimen general se funda en una organización jerarquizada de entidades locales, regionales y nacionales estructurados en función del tipo de riesgo y bajo la tutela de ministerios encargados de la seguridad social. Se financia mediante cotizaciones y aportaciones basadas sobre las remuneraciones y corren a cargo de los empresarios y de los asalariados¹⁰⁹.

El régimen general protege a los trabajadores por cuenta ajena de la industria y del comercio, con excepción de los que se encuentran comprendidos en un régimen especial. Varios regímenes obligatorios de jubilaciones complementarias completan la pensión básica del régimen general y el trabajador se afiliará a la Caja a la que pertenece su empresa. El citado régimen general se organiza en cinco ramas entre las que cuales se encuentra la “*rama de la vejez*” que es administrada por la Caja Nacional del Seguro de Vejez (CNAV)¹¹⁰.

Las prestaciones por incapacidad permanente (pensiones) se calculan según el grado de incapacidad de la persona y el importe del sueldo anterior. En caso de fallecimiento del titular, tienen derecho a la pensión los siguientes derechohabientes: cónyuge, pareja de hecho, persona ligada por un Pacto Civil de Solidaridad, hijos o descendientes menores de 20 años y ascendientes¹¹¹ que estuvieren a cargo del fallecido¹¹¹.

Las leyes de reforma de la jubilación del 2010 y de financiación de la seguridad social del 2012 establecieron un incremento de la edad para obtener la jubilación de 60 a 62 años. No obstante, el trabajador no está obligado a solicitar su haber jubilatorio al cumplir la edad legal. Si sigue trabajando puede obtener una mejora por sobre-cuota del importe de la pensión¹¹².

La seguridad social de **Italia** contempla los siguientes beneficios para los trabajadores dependientes o independientes: 1) La jubilación por vejez para los trabaja-

¹⁰⁹ Cfr. http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_3.html

¹¹⁰ Ibid

¹¹¹ Ibid

¹¹² Ibid

dores hombres de 65 años y mujeres de 60 con 20 años de aportes; 2) Jubilación por ancianidad con 40 años de aportes o 57 años de edad y 35 de aportes; 3) Beneficio ordinario de invalidez para personas con capacidad inferior a un tercio de manera permanente, 5 años de aportes y 3 de aportes dentro de los últimos 5 anteriores a la solicitud de pensión. Este beneficio se otorga por 3 años y se puede renovar. A la tercera renovación se otorga en forma definitiva. No se deriva a familiares supervivientes; 4) Pensión ordinaria de invalidez para las personas que presenten una incapacidad total para desempeñar sus tareas habituales. El resto de los requisitos son iguales a los del beneficio ordinario de invalidez; 5) Pensiones derivadas, para familiares del trabajador fallecido: cónyuge, hijos menores, estudiantes o inhábiles; padres mayores de 65 años que no posean pensión y estuvieran a cargo del fallecido; hermanos solteros inhábiles que no sean titulares de beneficios previsionales y estén a cargo del causante; 6) Pensión social, para mayores de 65 años residentes en Italia, que no posean ningún beneficio previsional y con ingresos (incluidos los del cónyuge) menores al mínimo establecido por ley¹¹³.

En la Unión Europea la protección social se realiza mediante la aplicación de las Reglamentaciones Comunitarias. Éstas son aplicables a los veinticinco países de la Unión, los tres países del Espacio Económico Europeo (Islandia, Noruega y Liechtenstein) y, en el 2002, se agregó Suiza. Estas reglamentaciones no reemplazan la legislación nacional de los Estados miembros, sino que amparan a los que trabajan en el extranjero. Se basan en los siguientes principios: los aportes pagados en cada país se suman; los beneficios se pagan en el país de residencia; tienen paridad de tratamiento respecto a los trabajadores nacionales; se aplica a todo trabajador dependiente o autónomo ciudadano comunitario residente en cualquier Estado de la Unión Europea; familiares convivientes o supervivientes y empleados públicos¹¹⁴.

La solicitud de jubilación o pensión se presenta en el país de residencia y se debe presentar documentación que acredite los períodos de trabajo en Italia, las tareas desempeñadas y donde fueron realizados los aportes, entre otros requisitos¹¹⁵.

¹¹³ Cfr. http://www.documentositalianos.com.ar/la_seguridad_social.htm

¹¹⁴ Ibid

¹¹⁵ Ibid

Fuera de la Unión Europea, la seguridad social se rige por Tratados Internacionales Bilaterales, que fueron firmados por Italia estableciendo una red de protección social con países que no pertenecen a la Unión. Entre ellos se encuentra nuestro país¹¹⁶.

La Seguridad Social de **España** posee una modalidad contributiva, según la cotización de los afiliados y una no contributiva de ámbito universal y financiado por los “*Presupuestos Generales del Estado*” (Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 1/1994, Art. 86º)¹¹⁷.

En los '90 se realizaron modificaciones en el Sistema de Seguridad Social tales como cambios en el mercado de trabajo, mayor movilidad de los mismos, incorporación de la mujer en el mundo laboral, y demás, que han obligado a realizar adaptaciones a las nuevas necesidades¹¹⁸.

En 1995 se firmó el “*Pacto de Toledo*” que introdujo importantes cambios y un camino para asegurar la estabilidad financiera y las prestaciones futuras de la Seguridad Social. Los cambios más importantes son los referidos a la creación de prestaciones no contributivas, racionalización de la legislación de la Seguridad Social, mayor adecuación entre las prestaciones recibidas y la exención de cotización previamente realizada, creación del fondo de reserva de la Seguridad Social, introducción de los mecanismos de jubilación flexible y de incentivación de la prolongación de la vida laboral o las medidas de mejora de la protección, en los supuestos de mayor cuantía de pensiones¹¹⁹.

De Acuerdo al citado Pacto de Toledo, *“la edad de jubilación debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad. De igual modo, el acceso a la pensión de jubilación no debe impedir una presencia social activa del pensionista. En tal sentido, y sin perjuicio de mantener la edad ordinaria de jubilación en los sesenta y*

¹¹⁶ Ibid

¹¹⁷ http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093

¹¹⁸ http://www.seg-social.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/HistoriadelaSegurid47711/index.htm (25-11-14)

¹¹⁹ <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/110963.pdf> (25-11-14)

*cinco años, resultaría muy aconsejable, en términos financieros y sociales, facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen*¹²⁰”.

El modelo social europeo está cuestionado¹²¹, en el centro del debate político, en camino de sucesivas reformas regresivas de los derechos del trabajo y los de seguridad social, como sucedió con los modelos sociales de América Latina con anterioridad. El corazón de ese modelo, conocido como Estado de Bienestar, estuvo conformado históricamente por la seguridad social, en la cual se aceptaba como algo normal la progresividad y la prohibición de regresividad. Si bien surgieron voces en Europa que anunciaban la imposibilidad de mantener el nivel de las políticas sociales o su inviabilidad, la resistencia de los sectores del trabajo hizo que las reformas avanzaran lentamente.

En el contexto de una nueva crisis mundial, igual o mayor a la de 1929, la ofensiva desatada por el capital financiero está más cerca de lograr sus objetivos. En toda Europa se implementan medidas que apuntan a reducir el Estado de Bienestar construido después de la II Guerra Mundial, para transformarlo en uno de mínimos asistenciales. El informe del FMI en el caso de la economía española es una declaración de guerra. Se le impone un fuerte retroceso a 25 años de progreso. Reducción de salarios, congelamiento y reforma de las pensiones, disminución de los beneficios sociales, precarización de los derechos laborales. La misma política implementada para Grecia y Portugal, y que, paulatinamente, con distinta intensidad se extiende a toda Europa. En Francia, Alemania y Gran Bretaña se anuncia aumento de la edad jubilatoria y, en algunos casos, la reducción paulatina de la tasa de sustitución¹²².

Sistema jubilatorio en la Universidad Nacional de Cuyo

La Universidad Nacional de Cuyo tiene a su personal dividido en los siguientes estamentos: docentes de nivel inicial, primario, técnico y superior no universitario; secundarios; universitarios; investigadores y personal de apoyo académico. Éstos, a su vez, tienen diferente relación laboral con el empleador: efectivos, interinos, auxiliares de gestión y contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios. Ésto es consecuencia de los cambios en el mercado de trabajo, como por ejemplo la flexibilización

¹²⁰ *ibid*

¹²¹ Cfr. Horacio González en op. cit.

¹²² *ibid*

laboral que se registra en el universo de los trabajadores. Nuestra Universidad presenta cierta cantidad de personal que se relaciona laboralmente mediante, por ejemplo, contratos en calidad de monotributista. Esta modalidad repercute en la vida del empleado, quien no cuenta con beneficios como estabilidad, aporte jubilatorio, sindicato u obra social como el resto de los universitarios. A nivel institucional, tanto el DAMSU como el IC-UNC y los sindicatos se ven privados de los aportes de quienes prestan sus servicios en la UNCuyo pero no figuran en su planilla mensual de haberes, lo que también afecta negativamente en la solidaridad intra e intergeneracional.

Asimismo, en nuestra Universidad, rigen distintos regímenes jubilatorios: diferenciales como la ley 24.016, que incluye a todos los pre-universitarios (es decir primario, secundario y terciario o superior no universitario); la 26.508 para docentes universitarios; la ley 22.929 de los docentes universitarios con dedicación exclusiva e investigadores; y la ley común 24.241 para el personal de apoyo académico. A su vez, las dos primeras de ellas permiten acceder al 82% del sueldo; la tercera al 85%, mientras que la última, que no es un régimen diferencial, obtiene como resultado del haber jubilatorio, un valor aproximado al 50% del último sueldo.

La mencionada ley 26.508 fue un logro de la lucha que llevó a cabo el gremio docente para el personal que no se encontraba comprendido ni en la ley 24.016 ni en la 22.929.

Por su parte, el personal de apoyo académico se considera discriminado ante esta desigualdad y así lo ha manifestado invocando al artículo 1° del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo que define como discriminación a *“cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de trato en el empleo o la ocupación”*, en las presentaciones realizadas en el ámbito universitario. Producto de esto es la Resolución 184/08 del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, que propició y auspició el pedido del 82% para este sector ante el Consejo Superior. Luego, mediante la Resolución 310/13 éste (el Consejo Superior) otorgó el auspicio ante el Consejo Interuniversitario Nacional y el Ministerio de Educación de la Nación.

La ley 24.016 permite que el sector comprendido en ella se jubile a menor edad (que la del régimen común): las mujeres a los 57 años y los hombres a los 60 con *“...veinticinco (25) años de servicios de los cuales diez (10) como mínimo, continuos o*

*discontinuos, deben ser al frente de alumnos*¹²³. Corresponde aclarar que, lejos de ser un privilegio, se trata de reconocer el desgaste psicofísico de trabajar con niños, lo que hace inconveniente tener un maestro de más de 57 años frente al grado. En tanto, por la ley 26.508, los docentes pueden jubilarse si han cumplido los 60 años las mujeres o 65 los hombres, al igual que los investigadores comprendidos en la ley 22.929. La ley 24.016 había sido suspendida por vigencia de la ley 24.241 de Menem-Cavallo. Kirchner no deroga el decreto y repone directamente la vigencia de la ley, sino que dicta el decreto 137/2005, disponiendo agregar una alícuota diferencial del 2% y crear el suplemento "Régimen Especial para Docentes". Lo mismo ocurre con la 22.929 de docentes investigadores aplicada por decreto 160/2005.

Los artículos 22° y 23° de la ley 22.140, correspondientes al régimen jurídico básico de la función pública, establecen que el personal podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna los requisitos exigidos para obtener el porcentaje máximo del haber de la jubilación ordinaria. En la UNCuyo, el artículo 69° del Estatuto Universitario dispone que el personal docente universitario cesará en sus cargos un año después de la fecha que cumpla 65 años de edad. Esto se complementa con lo dispuesto por el artículo 1° Inc. a) ap. 2° de la ley 26.508 que permite al personal docente, de ambos sexos, continuar hasta los 70 años de edad. Esta opción puede realizarse al momento en que la unidad académica efectúe la intimación a jubilarse, la que se hará en el mes que cumpla 65 años de edad (Ordenanza n° 82/09-CS). Para el personal de apoyo académico, en cambio, rige el artículo 2° de la Ordenanza N° 48/04-CS que determina que *"... el personal de apoyo académico de la UNCuyo cesará en sus cargos un año después de la fecha en que cumpla 65 años de edad"*.

¹²³ Ley 24.016, Artículo 3°.

CAPITULO 2

CAJAS COMPLEMENTARIAS

Las Cajas Complementarias, también llamadas cajas compensadoras, organismos complementarios, planes de pensiones complementarias, han sido creadas con el objetivo fundamental de mejorar el haber jubilatorio de sus afiliados. Los bajos beneficios previsionales obligan a paliar la situación mediante, por ejemplo, el apoyo de estas asociaciones, que procuran que los pasivos no vean tan deteriorados los ingresos que percibían mientras trabajaban. Constituyen un sistema solidario, en el cual los trabajadores del sector hacen un aporte extra de sus salarios a un fondo común, del cual sale el dinero para liquidar los haberes a quienes se vayan jubilando.

Estas funcionan bajo diversas modalidades, para el sistema de contribuciones (voluntario u obligatorio), porcentaje de aportes, liquidación de los complementos, manejo de los fondos, composición de autoridades, jurisdicción, atribuciones, relación con el fisco y demás.

La brecha entre los ingresos percibidos en la etapa activa y la jubilación presenta una gran dispersión, tanto entre países como entre grupos sociales en un mismo país.

En el mundo

En **Estados Unidos**, de acuerdo a un informe contenido en “*Sistemas Complementarios de Pensiones*”¹²⁴, se cuenta con un régimen de pensiones de reparto llamado “Social Security” que otorga un promedio de U\$D 12.000 anuales a sus jubilados. Las personas con mayores recursos recurren a planes privados de pensiones. Por su parte, las empresas financian planes de previsión según los salarios y los años de trabajo y, por último, cuentan con planes de ahorro para jubilados en los cuales el riesgo recae en el empleado. Se lo denomina “401 (k)” que es la cláusula del Código de Impuestos creado en 1978 como suplemento de la pensión con contribución definida e impuestos diferidos. También están los planes “403 (b)” para los empleados de escuelas públicas, organizaciones religiosas y sin fines de lucro y los planes “457” para empleados gubernamentales. Estos planes cubren, también, la incapacidad y la muerte. Las grandes empresas, además, están optando por el “401” por las crisis que están atravesando. Así los empleados son responsables de su participación voluntaria y las empresas no tienen el compromiso de responder con planes de pensión para jubilados.

En **Brasil** la jubilación complementaria es un beneficio opcional que otorga protección ante la muerte, accidentes, enfermedades e invalidez, entre otros. La previsión complementaria puede ser abierta o cerrada. Lo acumulado por el empleado puede ser cobrado en su totalidad o recibido mensualmente como renta vitalicia. En la previsión abierta o privada los planes son ofrecidos por Bancos, Compañías de Seguro u otras instituciones financieras y pueden ser contratados por empleados aunque no posean vínculo laboral o sindical. En la previsión cerrada (fondos de previsión) instituciones sin fines de lucro brindan planes de previsión colectivos a los cuales pueden acceder determinadas empresas o asociaciones. Son ventajosos tanto para trabajadores como empleadores porque pueden ser deducidos del impuesto a las ganancias. A esta previsión asociativa accedieron trabajadores agrupados en sindicatos, cooperativas, asociaciones o entidades de carácter profesional o sectorial¹²⁵.

¹²⁴ Cfr. “Sistemas Complementarios de Pensiones” Observatorio de Políticas Públicas del Cuerpo de Administradores Gubernamentales de la Jefatura de Gabinete de Ministros en el año 2011. AG Georgina Román (coordinadora), Diana Bello, Roberto Celia, Orlando Corno, Alicia Cuñarro, Valentín Díaz, Noemí Fernández Cotonat, Gabriela Monasterio y Daniel Sánchez. Noviembre 2011

¹²⁵ Ibid

En **Francia**, por su parte, las pensiones complementarias son obligatorias y su modalidad es distributiva. La edad para jubilarse se ha ido modificando hasta fijarse en 67 años. También existen los jubilados anticipados en casos de incapacidad, carrera larga o carácter penoso de la actividad. Por otra parte, los franceses permiten que los empleados sigan trabajando después de cumplir la edad legal y los benefician con un aumento de la pensión¹²⁶.

En el sector privado francés existen dos regímenes: uno para los trabajadores asalariados y otro para los directivos. El cálculo se hace por puntos en función del salario o renta de referencia. En consecuencia el importe de la pensión es proporcional a los ingresos laborales¹²⁷.

A partir de los 55 años, se puede solicitar una liquidación anticipada por la cual se aplica un coeficiente de antelación, es decir un porcentaje de disminución que va desde el 7% al 4%, según la edad del solicitante. En este país también se pueden deducir del Impuesto a las Ganancias los aportes. Esta última medida es altamente ventajosa desde el punto de vista fiscal para los trabajadores que ven disminuidos sus salarios con este impuesto¹²⁸.

En **Gran Bretaña** se cuenta con una pensión complementaria que puede corresponder al régimen público o privado. En el primero de ellos el adicional está relacionado con los ingresos y solamente acceden al régimen los trabajadores asalariados que hubieran percibido el salario mínimo anual durante todo el año fiscal, o una indemnización por incapacidad permanente o hubieran estado prestando cuidados a un niño enfermo o persona discapacitada. A las pensiones correspondientes al régimen privado también tienen acceso las personas que no deseen pertenecer al régimen complementario público. Su adhesión es voluntaria y pueden ser pensiones personales o privadas, que son administradas por constructoras, Bancos o compañías de seguros; sus aportes son mensuales y fijos y se pueden percibir desde los 55 años. Las *stakeholder pensions* están destinadas a los trabajadores con ingresos modestos, a los que sus empleadores no les ofrecen pensión complementaria o a los que cambian de trabajo corrientemente. Al momento del retiro pueden contratar una renta vitalicia o

¹²⁶ Ibid

¹²⁷ Ibid

¹²⁸ Ibid

retirar todo el fondo. También hay pensiones ofrecidas por los empleadores que se basan en el salario del trabajo y los años de aportes al momento del retiro, con lo cual se compra una renta vitalicia. El aporte es un porcentaje del salario y tiene beneficios impositivos¹²⁹.

En el año 2012 entra en vigencia el NEST (*Nacional Employment Savings Trust*) que posee un esquema de pensiones de bajo costo llamado *ocupacional*. La afiliación es automática en el esquema elegido por el empleador. Muchos trabajadores no adhieren a esos esquemas y quedan fuera del sistema. Para estimular esta modalidad se les ofrece que permanezcan en el NEST aunque cambien de trabajo. Los trabajadores autónomos también pueden aportar al NEST¹³⁰.

En **España** existen sistemas de ahorro individual o colectivo no obligatorios que complementan las pensiones estatales. También existen mutuales de previsión social que cubren el retiro por fallecimiento con una suma fija o renta vitalicia. Además los planes y fondos de previsión son voluntarios, por lo cual las personas que aportan reciben una renta vitalicia o un capital al momento del cese. Asimismo, los empleadores pueden contratar pólizas individuales o colectivas con una compañía de seguros para que sus empleados puedan acceder a una previsión complementaria¹³¹.

La Unión Europea cuenta con un Libro Verde sobre pensiones complementarias en el Mercado Único, que tiene la finalidad de crear un régimen seguro de vejez a través de un sistema de capitalización paralelo al de reparto. Una evaluación a la situación previsional europea realizada en 2010 arrojó que la tendencia de envejecimiento demográfico, sumado a otros problemas, como la regresión del crecimiento económico y el empleo que atravesaban, hacía más urgente el ajuste relacionado al sistema jubilatorio. Con este panorama consideraban darle mayor importancia a los planes privados complementarios precapitalizados, incrementando así la responsabilidad de los aportantes, educándolos financieramente. Esto implica que los sistemas de capitalización deberían ser más eficaces y seguros, lo que conlleva a determinar los

¹²⁹ Ibid

¹³⁰ Ibid

¹³¹ Ibid

límites entre los planes de seguridad social y los privados, entre los planes de empleo y los individuales o entre los voluntarios y los obligatorios¹³².

El Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos en 2010 emitió un documento que establecía que la reducción de las pensiones en el futuro no es inevitable y considera imprescindible garantizar la calidad del empleo y de los salarios, y asegurar y mejorar la financiación de los sistemas de protección social¹³³.

En “*Sistemas Complementarios de Pensiones*” se menciona que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)¹³⁴ y el Fondo Monetario Internacional (FMI) han elaborado estudios que arrojan recomendaciones con respecto a la reforma de los sistemas de pensiones, tales como aumentar la edad de retiro hasta los 67 años y ampliar el período de años de trabajo¹³⁵. A nuestro entender, estas recomendaciones son de neto corte neoliberal, descargando en los trabajadores tanto costos de reproducción de la fuerza de trabajo, como los salarios diferidos: deben pagarse la jubilación con más años de trabajo.

La OCDE expresa en su estudio que la relación entre las personas en actividad y los pasivos se redujo de 7 a 4, en los países que integran la citada Organización en los últimos 60 años y que esperaban que para mediados del siglo XXI llegue a sólo 2¹³⁶. Lo que no dicen es que esta proporción se explica por los incrementos de productividad del trabajo, absorbidos por el capital que en vez de disminuir las horas de la jornada laboral, reduce el número de obreros empleados.

Por otra parte, la brecha entre lo que pasa a percibir el empleado que comienza a cobrar su jubilación con lo que recibía en actividad es bastante dispar en otros países. Por ejemplo en Grecia es de un 96% y en el Reino Unido de 31%, según lo arroja el estudio de la OCDE¹³⁷.

¹³² Ibid

¹³³ Ibid

¹³⁴ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico es un organismo internacional compuesto por 34 estados cuya misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas. Fue fundada en 1961 en París, Francia. <http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde>

¹³⁵ Ibid

¹³⁶ Ibid

¹³⁷ Ibid

En países como Australia, Canadá, Alemania, Irlanda, Reino Unido y EEUU se cuenta con cobertura de planes privados sobre todo cuando los planes son organizados por empresas y no los tomados en forma personal por empleados¹³⁸. Asimismo se observa, al igual que en nuestro país, que los jóvenes no se ven interesados en ahorrar con estos fines porque ven muy lejana su jubilación.

Los gobiernos de la OCDE intentan incentivar el ahorro privado con políticas como obligatoriedad de aportes o cuasi obligatorios como, así también, incentivos fiscales para incrementar el rendimiento del ahorro de pensiones¹³⁹.

En Argentina

Conforme lo investigado por el equipo del Observatorio de Políticas Públicas en el documento *“Sistemas Complementarios de Pensiones”*, los sistemas nacionales se enfrentan a cuatro problemas: 1) el envejecimiento demográfico, 2) los cambios de mercado de trabajo, 3) el proceso de globalización económica, que sitúa el problema de los costos de la seguridad social en un primer plano y 4) la ofensiva por reducir el gasto público destinado a sostener el sistema de seguridad social¹⁴⁰.

Entre los Organismos de Complementación creados por Leyes Nacionales se encuentran la destinada a Pilotos Aviadores de Líneas Aéreas Comerciales y Regulares; entre las que tuvieron su origen en Convenciones Colectivas de Trabajo, a la Caja Complementaria de Previsión para el Personal de la Jurisdicción Comunicaciones y entre las generadas a través de Convenios de Corresponsabilidad Gremial está la Caja Complementaria de Jubilaciones y Pensiones para el Personal de Obras Sanitarias¹⁴¹.

La jurisprudencia considera al régimen complementario de jubilaciones y pensiones un subsistema del Registro Nacional de Previsión Social. El Dr. Walter Arrighí (mencionado en *“Sistemas Complementarios de Pensiones”*) afirma que fueron creados en las décadas del '60, '70 y '80 y son paralelos a los administrados por el Estado Nacional, Provincial o Municipal¹⁴².

¹³⁸ Ibid

¹³⁹ Ibid

¹⁴⁰ Ibid

¹⁴¹ Ibid

¹⁴² Ibid

El incremento de la edad promedio de vida, que trae aparejado el aumento del tiempo de erogación del haber jubilatorio y la disminución de la relación activos/pasivos, ha deteriorado el monto de las jubilaciones, lo que obligaría a incrementar los complementos jubilatorios. Pero debemos recordar que las Cajas Complementarias dependen sólo del aporte de los afiliados, ya que no reciben ayuda del Estado, y no pueden hacer frente a la creciente brecha entre ambos guarismos (ingreso como activo y luego como pasivo).

Otro ejemplo de Cajas Complementarias lo constituye la Caja Complementaria de Jubilaciones y Pensiones del Personal Docente creada en 1975 modificada mediante Ley 22.804 promulgada en 1983. Esta Ley tiende a alcanzar el 100% de los haberes docentes en actividad para los jubilados y el 75% para los pensionados. Esta Caja, que no tiene fines de lucro, posee personería jurídica propia y capacidad administrativa y financiera y, asimismo, permite la afiliación voluntaria¹⁴³. El cálculo de los Complementos que otorga la Caja Complementaria de Jubilaciones y Pensiones del Personal Docente se realiza en base a los 36 meses más favorables dentro de los últimos 60 calendarios inmediatos anteriores al cese. En esta Caja se aplica el sistema de reparto y el pago se ajusta a los ingresos disponibles¹⁴⁴.

En cuanto al aporte que reciben las diversas Cajas Complementarias, por ejemplo la de Obras Sanitarias, varía entre 1,5% al 5,5% según la edad de los aportantes. En la Caja Complementaria de Previsión para los Trabajadores de la Administración Nacional de Aduanas la variación, según la edad, es de 2% a 4%, en tanto que el Fondo Compensador Telefónico trabaja con una escala determinada por los años de servicios de 1 a 2%, y para el personal jerarquizado del 2 al 3%. Inclusive a los jubilados se les retiene el 10% de lo que se les abona como Complementos, mientras que la Empresa aporta el 4%. El Fondo Compensador de Jubilados de Luz y Fuerza opera porcentajes de 0,5 a 2%, según la edad, y la empresa realiza un aporte del 3% que se podría incrementar para lograr pagar el 82% a los jubilados y el 75% a los pensionados. La Caja Complementaria de Jubilados y Pensionados del Centro de Capitanes de Ultramar y Oficiales de la Marina Mercante tiene el aporte del 2 al 8% según la edad de los afiliados, más el 2% de contribución empresaria¹⁴⁵.

¹⁴³ Ibid

¹⁴⁴ Ibid

¹⁴⁵ Ibid

Ante la existencia de numerosos organismos complementarios de jubilaciones y pensiones nacionales, la Secretaría de Seguridad Social resuelve crear un Registro de Cajas Complementarias de Jubilaciones y Pensiones. Es así que, en 1998, reconoce a la Caja Complementaria de Previsión para Pilotos Aviadores, la Caja Complementaria de Jubilaciones y Pensiones para el Personal de Obras Sanitarias y a la Caja Complementaria de Previsión para los trabajadores de la Administración de Aduanas. Asimismo, las emplaza a inscribirse en el citado Registro donde constarán los nombres de los miembros que están a cargo de la dirección y administración de cada organismo; llevará un registro de firmas y sellos de los síndicos; registro de sanciones y archivará actas e informes periódicos emitidos por los síndicos donde conste el resultado de la gestión conjuntamente con documentación de aspectos legales, financieros patrimoniales, contables y administrativos de las mismas¹⁴⁶.

Estas comparaciones de las Cajas Complementarias de otros sectores nos permiten inferir que existe un gran abanico de organismos que consideran necesaria la participación de un complemento que contribuya a mejorar los ingresos del sector pasivo. No obstante, la opinión del Dr. Walter Arrighi no es muy alentadora cuando sostiene que “... las Cajas Complementarias no pueden cumplir el objetivo por el cual fueron creadas: cubrir la diferencia entre el sueldo y la jubilación, con el único aporte de los afiliados”¹⁴⁷

En las Universidades Nacionales

Las Universidades están autorizadas a mejorar la situación previsional de sus agentes mediante regímenes previsionales complementarios...” (PTN¹⁴⁸, Tomo 137 Página 102)¹⁴⁹

Observamos que en las distintas Universidades Nacionales existen diferentes organismos complementarios tales como la Caja Complementaria de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Universidad Nacional de Córdoba, el Instituto Compen-

¹⁴⁶ Ibid

¹⁴⁷ Arrighi, Walter “Los Regímenes Complementarios de Previsión”, citado en “Sistemas Complementarios de Pensiones” (op.cit.)

¹⁴⁸ Procuración del Tesoro de la Nación

¹⁴⁹ Mencionado por el Abog. Alejandro F. Jofré, en su Dictamen N° 206/2013 de la Dirección de Asuntos Jurídicos de la UNCuyo - Nota N° 29758-Rec/13 s/solicitud de asesoramiento sobre la petición formulada por la Secretaría de Extensión sobre incorporación de egresados al IC-UNC.

sador de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Universidad Nacional de Entre Ríos (ICUNER), la Caja Complementaria de Seguridad Social de la Universidad Nacional de La Pampa, el Servicio de Complemento de Jubilados y Pensionados de la Universidad Nacional del Litoral, el Ente de Complementación Previsional de la Universidad Nacional de Río Cuarto (EDECOP), la Caja de Complementación para Jubilados y Pensionados de la Universidad Nacional de Rosario, el Departamento de Complementación del Personal Activo y Pasivo de la Universidad Nacional de San Luis (DECOM), el Departamento de Complementación Previsional de la Universidad del Sur y la Caja de Complementación de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Universidad Nacional de Tucumán, además de la de Cuyo.

La afiliación a los organismos posee distintas características, desde ser optativa, pasando por automática pero no obligatoria hasta compulsiva. El aporte varía desde un 2% hasta un 4,50% y de ser igual para todo el personal hasta variar por grupo etario o de años de antigüedad en la Universidad.

La cantidad de afiliados también tiene un rango muy amplio, desde 1.300, en la Caja Complementaria de Seguridad Social de la Universidad Nacional de La Pampa hasta 11.300 en la Caja Complementaria de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Universidad Nacional de Córdoba. Mientras que el número de los beneficiarios que poseen varía entre 112 que registra el ICUNER hasta 3.800 de la citada Caja de Córdoba.

En cuanto al personal que emplean, varias poseen 2 administrativos y el máximo lo registra la UNCuyo con 7 administrativos y 3 profesionales (más adelante ampliaremos el tema) y los sueldos son abonados por el mismo Organismo o por la Universidad a la cual pertenecen.

Las inversiones que realizan varían desde plazos fijos en pesos o dólares hasta cédulas hipotecarias, bonos, terrenos (para la posterior venta de lotes), títulos nacionales y provinciales, privados o públicos.

Como requisito para acceder al beneficio, la mayoría exige como mínimo 10 años de aportes, algunos sólo requieren 5 y otros 15.

La mayoría de estos organismos complementarios tiene como única función el pago de Complementos jubilatorios. Algunos cuentan con el servicio de préstamos con fines determinados, como pueden ser para atención de la salud o para construcción de viviendas. Varios brindan servicios de anticipos de Complementos, subsidios por fallecimiento, financian viajes y excursiones y abonan la obra social de los beneficiarios.

<u>CUADRO N° 3: ORGANISMOS COMPLEMENTARIOS DE UNIVERSIDADES NACIONALES - JUNIO 2010</u>				
ORGANISMO COMPLEMENTARIO	AFILIACIÓN	APORTE	Nº AFI- LIADOS	Nº BENEFICIA- RIOS
CAJA COMPLEMENTARIA DE JUB. Y PENS. DEL PERS.UNCORDOBA	OBLIGATORIA	4,50%	11.300	3.800
INSTITUTO DE COMPLEMEN- TACIÓN DE JUB. Y PENS. DEL PESONAL DE LA UNCUYO (IC- UNC)	AUTOMÁTICA NO OBLIGA- TORIA	2%	4.572	2.128
INSTITUTO COMPENSADOR DE JUB. Y PENS. DEL PERSONAL DE LA UN ENTRE RIOS (ICUNER)	AUTOMÁTICA	DE 2 A 3,5%	2.002	112
CAJA COMPLEMENTARIA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA UN LA PAMPA	OBLIGATORIA		1.311	176
SERVICIO DE COMPLEMENTO DE JUB. Y PENS. DE LA UN DEL LITORAL	OBLIGATORIA	DE 1,5 A 3%	4.100	1.165
ENTE DE COMPLEMENTACIÓN PREVISIONAL DE LA UN DE RIO CUARTO (EDECOP)	OPTATIVA	DE 1 A 4%	1.400	130
CAJA DE COMPLEMENTACIÓN PARA JUB. Y PENS. DE LA UN DE ROSARIO	COMPULSIVO		11.000	2.500
DEPARTAMENTO DE COMPLE- MENTACIÓN DEL PERSONAL ACTIVO Y PASIVO DE LA UN DE SAN LUIS (DECOM)		2%	2.698	548
DEPARTAMENTO DE COMPLE- MENTACIÓN PREVISIONAL DE LA U DEL SUR	OPTATIVA	DE 2 A 3,5%	2.700	
CAJA DE COMPLEMENTACIÓN PARA JUB. Y PENS. DEL PERSO- NAL DE LA UN DE TUCUMÁN	NO OBLIGA- TORIO	2%	9.000	2.000

Fuente: elaboración propia en base a datos proporcionados por los distintos organismos

En relación al gobierno, observamos que en el ICUNER no participan los jubilados en su Consejo; en el organismo del Litoral, el Presidente es el Secretario Económico Financiero de la Universidad y no cobran honorarios; el EDECOP es una Mutual creada por la Obra Social que posee personería jurídica propia y está exenta de pagar impuestos; la Caja de Rosario depende de la Secretaría de Acción Social y Gremial; el DECOM tiene el mismo Director que la Obra Social, el Presidente es el Secretario de la Universidad quien es nombrado y pagado por el Rector y el resto trabaja ad honorem; el Departamento de la Universidad del Sur posee un sistema de capitalización individual, depende del Consejo Superior, los jubilados no tienen representación, el único que cobra es el Presidente y el resto son cargos ad honorem y, por último la Caja de Tucumán es un ente desconcentrado cuyo Consejo de Administración trabaja ad honorem.

Cabe aclarar que la información precedente se pudo obtener en ocasión de convocar a los distintos organismos para reiniciar las actividad del que, posteriormente, sería el COCPUN (Consejo de Organismos Complementarios Previsionales de Universidades Nacionales).

CAPITULO 3

INSTITUTO DE COMPLEMENTACIÓN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO (IC-UNC)

En la Universidad Nacional de Cuyo se cuenta con el Instituto de Complementación de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la UNCuyo (IC-UNC) que se creó en la década del setenta con la intención de complementar la jubilación que percibía el personal de la Universidad hasta lograr el 82%. Pero este sueño nunca se pudo concretar porque los ingresos del Instituto no pudieron cubrir tamaña diferencia, teniendo en cuenta que los haberes jubilatorios rondaban el 50% del último sueldo que percibía el beneficiario. Esto varió cuando estaban (y ahora están) en vigencia las leyes previsionales que permiten acceder al 82%, en el caso de los docentes, y al 85%, de los investigadores universitarios.

El IC-UNC cobra importancia en el momento de la vida del trabajador de la UNCuyo al pasar a pasivo. Las limitaciones propias de la edad hacen, muchas veces, que los jubilados tengan que depender de otras personas. Además las enfermedades que traen aparejado gastos de medicamentos pueden llegar a ocupar, en algunos casos, gran parte de sus ingresos. Estos y los múltiples estudios médicos no son cubiertos a menudo, en su totalidad, por la Obra Social a la cual pertenecen (PAMI, DAMSU u otra).

Creación

El Instituto de Complementación de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Universidad Nacional de Cuyo (IC-UNC) fue creado por la Ordenanza N° 14/72 del Rectorado, con la finalidad de que el empleado, al momento de pasar a situación de pasivo, perciba un complemento que, sumado al haber jubilatorio alcance el monto que cobraba cuando trabajaba.

Por Ordenanza N° 30/73 de la Intervención se suspendió la vigencia del Artículo 2° de la Ordenanza de creación relativo a los aportes obligatorios que debía realizar todo el personal de la UNCuyo.

Posteriormente, en marzo de 1974 se convocó a las Asociaciones de Docentes y del Personal No Docente para la realización de estudios referentes a la estructura y organización definitiva del IC-UNC. Ambas asociaciones elaboraron el proyecto de una nueva organización. Esto da origen a la Ordenanza N° 110/74-R, que aprueba el Estatuto y el Reglamento de Beneficios y ordena que se reanuden los descuentos del 2% de los haberes sujetos a aportes jubilatorios, al personal de la Universidad que continuaba incorporado al Instituto. Esta última Ordenanza, en su Artículo 17°, permitía que las personas que no deseaban estar afiliadas al Instituto podían solicitar su desafiliación dentro de los treinta días de la publicación de la misma. Es así como, según consta en el Acta N° 2 del 17-12-74, se presentaron 190 renunciaciones que en su mayor parte pertenecían al personal no docente proveniente, principalmente, de la Facultad de Ciencias Agrarias y de Maestría. El plazo de treinta días, en la práctica, se extendió a los agentes que ingresaban después del año 1974, contando desde la fecha de su designación.

Con el paso del tiempo la Ordenanza N° 110/74 quedó desactualizada, con normas obsoletas y disposiciones innecesarias, que no respondían a la realidad social y económica que se vivía, por lo que se aprobó el nuevo Estatuto, manteniendo y respetando la letra y el espíritu que fundamentó la creación del Instituto, *“que constituyó en su momento una legislación avanzada, con un objetivo de clara intencionalidad*

*solidaria y de justicia social*¹⁵⁰, mediante la Ordenanza N° 89, del 22-12-09 del Consejo Superior.

Organismo desconcentrado

El IC-UNC es un organismo desconcentrado, que depende institucional y jerárquicamente de la máxima autoridad universitaria. En consecuencia, no tiene personería expedida por la Dirección de Personas Jurídicas, ni inscripción en Ingresos Brutos. En cuanto a situación tributaria a nivel nacional no registra impuestos activos, según la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Realiza sus asambleas en tiempo y forma, en donde se presenta Memoria y Balance debidamente visados por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas, aunque no lo hace ante Inspección de Sociedades (la citada Dirección de Personas Jurídicas) de la provincia, obligación que deben cumplir, por ejemplo, todas las asociaciones cooperadoras de las distintas unidades académicas de la Universidad. Esta realidad de obrar como “*un ente desconcentrado de la Casa de Altos Estudios, que depende institucional y jerárquicamente del Rectorado*” según se indica en su página web, le implica ventajas impositivas, tales como no pagar impuestos nacionales (IVA, Ganancias y demás) ni Ingresos Brutos por las ganancias obtenidas por sus actividades. Sin embargo, no se ajusta a las normas que rigen a la administración pública nacional, sino, más bien, actúa como un organismo privado en lo que respecta a compras y suministros para su funcionamiento.

Misión

Su misión fundamental es la de “*promover el bienestar social y económico de sus afiliados y resguardar y administrar un fondo de Complementación de Jubilaciones y Pensiones para todos los beneficiarios*”, conforme lo establece el Artículo 1º de su Estatuto.

Sede

La sede del Instituto se encuentra, en estos momentos, en la Facultad de Ciencias Económicas, espacio que fue cedido por esta dependencia a cambio de una con-

¹⁵⁰ Considerando de la Ordenanza N° 89/09 CS.

tribución para becas por el valor de trescientos pesos, cifra que se mantiene desde el año 2005. Hasta ese momento, la cesión era gratuita.

Gobierno

Ejerce su gobierno un Consejo de Administración compuesto por un presidente, un secretario, un tesorero, un vicepresidente, un prosecretario y un protesorero. Los tres últimos reemplazan a los tres primeros, en ese orden. Este Consejo está integrado por tres representantes de la Universidad (dos titulares y un suplente), dos representantes del personal docente (un titular y un suplente), dos representantes del personal de apoyo académico (un titular y un suplente), dos representantes del personal docente pasivo (un titular y un suplente) y dos representantes del personal de apoyo académico pasivo (un titular y un suplente). Además cuenta con tres Revisores de Cuentas titulares y tres suplentes, que representan al personal docente, al de apoyo académico y al pasivo. Todos los Consejeros y Revisores de Cuentas son designados por el Rector, en representación de la Universidad, sus representantes directamente, los docentes a propuesta de FADIUNC¹⁵¹, los de apoyo académico a propuesta del SPUNC¹⁵² y los jubilados del CEJUPEN¹⁵³. El Artículo 5° del Estatuto prevé que los miembros titulares del Consejo de Administración elijan, en su seno, los cargos que ocupará cada uno y esta constitución se eleva al Rector para su aprobación.

Inicialmente las funciones de los Consejeros se cumplían ad honorem y como extensión de sus tareas habituales en la Universidad, pero debido a que no se obtenía quórum para llevar a cabo las reuniones mensuales (pasaban meses sin poder reunirse) se implementó el cobro de 'gastos de representación' para los integrantes que asistan a las reuniones, a partir de 1992. Esto se autorizó mediante Ordenanza N° 18/92-CS, que modificó el Artículo 13° de la Ordenanza N° 110/74-R. Estos gastos de representación comenzaron con una módica suma que tenía la intención de cubrir los gastos de transporte, especialmente de los integrantes que debían trasladarse desde Chacras de Coria (Facultad de Ciencias Agrarias), o vivían lejos del Centro Universitario (en el caso de los Consejeros pasivos), donde se realizan las reuniones. Este monto, posteriormente, se equiparó a un porcentaje de las categorías más altas contem-

¹⁵¹ FADIUNC: Asociación de Docentes e Investigadores de la UNCuyo.

¹⁵² SPUNC: Sindicato del Personal de Apoyo Académico de la UNCuyo.

¹⁵³ CEJUPEN: Centro de Jubilados y Pensionados de la UNCuyo "Dr. Edmundo Correas".

pladas por el Dto. 366/06 (Convenio colectivo de trabajo del personal de apoyo académico).

El mandato de los integrantes del Consejo dura cuatro años, plazo que puede renovarse conforme el Rector o las distintas Asociaciones lo dispongan. Entre las atribuciones del Consejo se encuentra la convocatoria a la Asamblea General de Afiliados para consideración de Memoria y Balance de los ejercicios que finalizan cada 31 de diciembre. Integra el Consejo de Administración, además, un Coordinador Administrativo con voz pero sin voto, que es rentado por la Universidad y designado por el Rector, según lo reglado por el Artículo 7º del Estatuto.

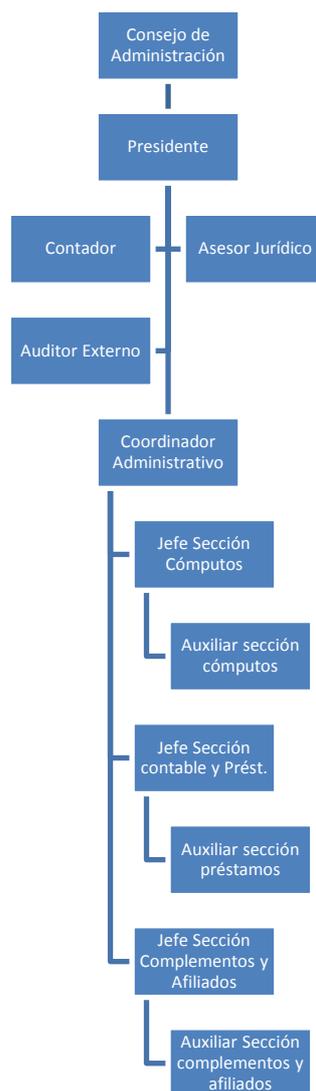
Régimen económico financiero

En cuanto al régimen económico financiero del Instituto, el Artículo 12º del Estatuto determina que el capital del mismo está constituido, principalmente, por el aporte del 2% del personal afiliado al mismo y los intereses provenientes de las imposiciones de los plazos fijos y de los préstamos personales que se otorgan tanto a los activos como a los pasivos.

La Universidad, por su parte, se compromete en el Artículo 15º del Estatuto a contribuir con el Instituto proveyéndole de un local, el mobiliario, máquinas y útiles de oficina. Además, según lo que establece el Inc. b) del mismo artículo *“tendrá a su cargo el personal administrativo necesario por medio de adscripciones o con cargo al presupuesto universitario”*. Este artículo no se cumple acabadamente: por el local se abona un canon (bajo la figura de ‘beca’) y sólo parte del mobiliario es de la Universidad. El resto, como así también las computadoras y los útiles de oficina son comprados con los recursos propios del Instituto.

Personal

La grilla de personal cuenta con siete administrativos y tres profesionales, según el siguiente esquema:



El Instituto no está registrado como empleador y del personal administrativo sólo dos cuentan con cargos de la Universidad, y a pesar de ocupar funciones jerárquicas dentro del Instituto, sus categorías son bajas (5 y 6 del Escalafón Administrativo, Dec. 366/06). Una de ellas es la Coordinadora Administrativa quien, además, forma parte del Consejo de Administración, con voz pero sin voto¹⁵⁴. El resto del personal está ligado al Instituto mediante contratos de Locación de Servicios que abona éste de sus propios recursos. A nuestro entender, esta estructura jurídica no es suficientemente sólida. Según el ordenamiento jurídico, podría llegar a considerarse “empleo encubierto” y, como tal, penalizada por la ley. Eventualmente, algún empleado bajo este régimen puede considerar que se lesionan sus derechos laborales tales como benefi-

¹⁵⁴ Art. 7 del Estatuto de IC-UNC

cios previsionales, cobertura de salud, licencias, seguro de desempleo, y, de denunciar esto ante la Justicia, tendría todas las de ganar. Además, una institución que se jacta de procurar la solidaridad intergeneracional no debería eludir esta obligación, y ser irreprochable desde el punto de vista de la responsabilidad social.

Como se mencionara precedentemente, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto, es obligación de la Universidad la provisión de personal administrativo. Sin embargo, conforme el Instituto ha ido creciendo, a fin de cumplir con sus obligaciones inmediatas, se ha visto obligado a contratar bajo el régimen antes mencionado. Desde la Coordinación del IC-UNC se ha solicitado reiteradamente, tanto a la Universidad como al gremio no docente, que se haga lugar al nombramiento del personal que lleva buena cantidad de años trabajando, sin respuesta satisfactoria. A este respecto nuestra sugerencia sería que la Universidad contratara al personal de IC-UNC con cargo a los recursos propios generados por dicha institución, es decir, sin afectar otros presupuestos. De esta manera se daría cumplimiento a lo establecido en el Estatuto y se haría justicia con el personal, parte del cual lleva más de 20 años al servicio del Instituto.

Consejo de Administración: Consideraciones

El manejo de los todos los recursos (humanos, económicos y demás) del Instituto implica una responsabilidad extremadamente delicada, y está, en primera instancia, en manos del Consejo de Administración. A este respecto quisiéramos hacer algunas consideraciones, no referidas al accionar individual de sus integrantes sino al organismo como cuerpo, que es como ha sido tratado a lo largo de este trabajo.

Como se dio a conocer precedentemente, su órgano rector está conformado por un Consejo de Administración, con representantes de cada estamento relacionado con el Instituto. En total 18 miembros, entre titulares y suplentes, que perciben honorarios en concepto de gastos de representación. Al finalizar la década a la que hemos hecho referencia, estos gastos de representación significaban más de una cuarta parte de los gastos generales de funcionamiento (26% en 2011). A nuestro entender, la decisión de remunerar la participación —prevista en el artículo sexto del Estatuto del IC-UNC— no implica una práctica incorrecta, puesto que vino a solucionar la recurrente falta de quórum para realizar las reuniones. Sin embargo, acotaremos dos observaciones en relación a esto: en primer lugar, la cantidad de miembros es excesiva. Once

miembros del Consejo, más seis revisores de cuentas (entre titulares y suplentes) son demasiados. Y en segundo lugar, excepto en lo que compete a la designación de los representantes del Rector, el resto de los delegados por cada estamento debería surgir de una elección directa de todos los afiliados, es decir, en forma independiente a su afiliación gremial, tal como lo hace, por ejemplo, el Departamento de Asistencia Médico Social Universitario (DAMSU). De esta manera se ampliaría el rango de individuos a elegir para ocupar esos importantes cargos, y estos actuarían, potencialmente —y por el simple hecho de querer involucrarse— en forma más idónea y liberada de cualquier otro interés fuera del Instituto, sin subordinar su obrar a eventuales decisiones foráneas. Debe quedar claro que no estamos haciendo una acusación a los actuales miembros del Consejo de Administración, sino, simplemente sugerimos lo que consideramos sería ideal. Debemos recordar, en este sentido, el accionar de los miembros del Consejo Superior y de los Consejos Directivos de las distintas unidades académicas, cuyo desempeño electivo es honorífico.

"...nada es tan peligroso como dejar permanecer largo tiempo en un mismo ciudadano el poder. El pueblo se acostumbra a obedecerle y él se acostumbra a mandarlo; de donde se origina la usurpación y la tiranía..."
Simón Bolívar - Discurso de La Angostura¹⁵⁵ – 1819

"A los políticos y a los pañales hay que cambiarlos seguido...y por las mismas razones"¹⁵⁶.

La presidencia del Instituto de Complementación de Jubilaciones y Pensiones de la Universidad Nacional de Cuyo ha sido ocupada durante más de 25 años por la misma persona. Todos los otros cargos del Consejo de Administración han sido relevados y las diferentes conducciones de la Universidad han pasado una tras otra, a lo sumo con una reelección, pero, una vez concluido su mandato, a su cátedra, a jubilarse, a otro destino. El cambio de mando es una práctica saludable para toda institución. Hasta la presidencia de Estados Unidos permite una reelección, y después de la segunda ya no existen posibilidades de que el mandatario vuelva a ocupar el cargo, aún si su actuación ha sido impecable y beneficiosa al país. En el contexto argentino la situación es distinta: se trata de acomodar la legislación al gobernante de turno, y si es posible una "re-reelección" se hace sin el menor tapujo. Sin ir más lejos, el gobernador actual de Mendoza intentó impulsar el cambio de la Constitución Provincial ni bien comenzó su mandato, con el objetivo de acceder a un nuevo período. Aún antes de

¹⁵⁵ <http://www.ensayistas.org/antologia/XIXA/bolivar/bolivar2.htm>

¹⁵⁶ Cita atribuida al escritor irlandés George Bernard Shaw.

presentar su proyecto de gobierno para los siguientes cuatro años, ya estaba promoviendo la viabilidad de la reelección. En general, en el mundo de la política se observa un deseo desmesurado de mantenerse en el poder a cualquier costo.

Volviendo al tema que nos incumbe, el Estatuto del IC-UNC dispone que los miembros del Consejo de Administración “*duran 4 años en su mandato y pueden ser reelectos*¹⁵⁷”, y que “*en la primera sesión de los miembros titulares [...] se destinará a elegir, de su seno, presidente, secretario, tesorero, vicepresidente, secretario suplente y tesorero suplente*¹⁵⁸”. De modo que el propio Estatuto da marco legal a esta práctica que consideramos perjudicial si se llega al extremo abusivo de perpetuarse en la conducción. A lo largo de los diez años que hemos observado en detalle, de los 18 miembros del Consejo de Administración nueve nombres se repiten y dos mantienen la misma función: el presidente y el tesorero suplente. Esta carencia que implica el no recambio de individuos impide que surjan nuevas ideas y propuestas. La conducción se aletarga y, de acuerdo a lo que hemos podido verificar, las propuestas del más proactivo del grupo son rechazadas por el más conservador y aprobadas por la mayoría conformada por meros “levantadores de mano” en las mociones. Insistimos que el Consejo de Administración tiene una responsabilidad extremadamente delicada y, como tal, no puede dejar guiarse por impulsos espasmódicos de alguien a quien se le ocurrió, por poner ejemplos concretos, suspender una línea de créditos para implementar otra, o aumentar el complemento mínimo sin un estudio concienzudo de la situación económica o quitarle la concesión de algún prestador porque le cayó mal una respuesta airada.

En la celebración de los 40 años de vida del IC-UNC, el ex rector Arturo Somoza se refirió al Lic. Milia, presidente de la Institución, como alguien “*que tiene tatuado en su pecho al IC-UNC*”. A nuestro entender esta simbiosis no es provechosa. La prolongada continuidad en la presidencia le ha generado la presunción de que tiene el poder para resolver como si fuera el propietario de la institución, tesitura que es compartida por varios miembros del Consejo.

A fin de evitar estos detrimentos nuestra sugerencia es el recambio frecuente de, no solo las personas que conforman el Consejo de Administración, sino también de

¹⁵⁷ Art. 6 del Estatuto

¹⁵⁸ Art. 5 del Estatuto

los cargos ocupados, teniendo en cuenta que cada uno de ellos implica un servicio a todos los afiliados, más que un ingreso extra al salario o la jubilación percibida, ni un modo de desarrollar el deseo de dominio o la autoridad. A nuestro juicio el recambio debería hacerse por mitades, con el objeto de preservar la continuidad de los proyectos planteados por la gestión anterior. Además, es necesario que todos los miembros del Consejo participen de una manera más dinámica y pro-activa. El último mundial de fútbol nos ha dejado como enseñanza que los dos equipos que llegaron a la final —aun contando con importantísimas individualidades— pusieron de manifiesto no tanto las genialidades personales sino la construcción colectiva de un equipo.

Complementos Jubilatorios y/o Pensionarios

La función del IC-UNC es otorgar Complementos Jubilatorios al personal de la UNCuyo que obtenga su beneficio previsional en ANSES u organismo similar. Otras de las condiciones que debe reunir la persona, para obtener este beneficio, es la de haber aportado, como mínimo, diez años y estar afiliado al momento del cese en la UNCuyo. El requisito del tiempo mínimo de aportes no se exige en caso de incapacidad.

También se abonan Complementos de pensión para los derechohabientes (pensionada/o, hijos menores de 18 años o incapacitados) de los beneficiarios (jubilados que perciben el Complemento) o de los afiliados que fallecen en actividad.

El Reglamento de Beneficios establece en su Artículo 2º el procedimiento del cálculo del Complemento Jubilatorio:

- Se confecciona una planilla con los aportes mensuales del solicitante desde la fecha de ingreso a la Universidad o desde enero de 1973 (fecha en que se comenzaron a retener los aportes en concepto de cuota de afiliación al Instituto) si fuera anterior.
- Con la sumatoria de estos aportes (2% del sueldo) se calcula el sueldo anual que le abonó la Universidad al agente. Este haber se divide por la suma total de los sueldos abonados por la UNCuyo, en el mismo año, a los afiliados del Instituto. Este cálculo determina el número de puntos que se le adjudica al beneficiario por ese año.

- Los puntos obtenidos anualmente se suman y se multiplican por el valor del punto que establece el Consejo de Administración conforme los recursos que destina para este fin. Este último cálculo determina el Complemento que percibirá el beneficiario. Para las personas que ingresaron antes del año 1973 se les adiciona, mediante extrapolación sobre la base de puntos obtenidos, los que le hubiera correspondido antes de esa fecha con un máximo de diez años.

A las personas que obtuvieron su beneficio previsional con anterioridad al año 1973 se les realiza el cálculo de los puntos que les hubieran correspondido por sus servicios en la UNCuyo durante los diez años inmediatos anteriores al cese. Cabe aclarar que el Instituto, desde su creación, tuvo en cuenta la situación de estas personas y así lo testimonia el Acta N° 4, del 03-03-75: “...*el Presidente informa que a los efectos de tener una estimación sobre el número posible de ex-agentes de la Universidad, actualmente jubilados o pensionados, se ha solicitado al DAMSU, nos informe respecto al personal pasivo afiliado a esa mutual, comunicando que según sus registros, éstos ascienden a la cantidad de ciento sesenta*” y en el Acta N° 8, del 21-04-75, el Coordinador informa que se habían empadronado 208 beneficiarios (ex-agentes de la UNCuyo). Esto nos lleva a reflexionar que el espíritu solidario del Instituto, en su creación, lo llevó a hacerse cargo de Complementos jubilatorios y pensionarios de personas que nunca realizaron aportes al IC-UNC.

Pero, ¿es indiscutiblemente valioso el complemento al haber jubilatorio que perciben los beneficiarios del IC-UNC? ¿Se justifica, es razonable, el recorte del 2% sobre el total de los haberes que, voluntariamente, cada aportante resigna con la esperanza de obtener unos pesos más por encima de su jubilación ordinaria? O, visto desde otro punto de vista, ¿lo que el beneficiario percibe en concepto de complemento jubilatorio justifica el aporte del 2% del sueldo durante 15, 20, 30, 40 o más (nunca menos de diez¹⁵⁹) años? Sobre las razones, justificaciones, motivos que cada individuo tiene para afiliarse al Instituto no nos aventuramos más allá de inferir que, para algunos, la afiliación es atractiva por la posibilidad de obtener préstamos personales y para otros será la previsión para su futuro. En el presente capítulo abordaremos exclusivamente el aspecto económico.

¹⁵⁹ Art. 3° Inc. a) del Reglamento de Beneficios.

En primer lugar debemos subrayar que cada caso es especialísimo, que es muy difícil encontrar un individuo que perciba un complemento jubilatorio igual al de otro beneficiario. Esto se debe a que el cálculo del punto responde a la historia que cada agente desarrolla a lo largo de todos los años de aporte al Instituto. A diferencia de la jubilación ordinaria, en la que se toman los 10 últimos años de aporte, para el IC-UNC se considera el desempeño desde que el afiliado comienza a aportar, es decir, a lo largo de toda su carrera, lo que hace un cálculo más minucioso, más preciso, más individual y particular. Por lo tanto, por un lado es muy difícil sacar conclusiones generales de premisas particulares tan distintas, y por el otro, el hecho de tomar en consideración todos los años de aporte, si bien hace justicia por lo escrupuloso, va en detrimento del beneficiario, puesto que prácticamente todos los empleados de la Universidad, sean docentes o no docentes, comienzan cumpliendo sus labores con una categoría baja, y con el transcurrir de los años aumentan su jerarquía. Estos primeros años de aporte, por lo tanto, son de escasa monta, pero influyen en el valor del punto. En cambio, de acuerdo a la Ley 24.241 de Jubilaciones y Pensiones, para el cómputo del haber jubilatorio se toman los últimos 10 años¹⁶⁰ de aporte que son, comúnmente, los que agregan mayor valor al cálculo. Más aún, la Ley 24.016, que instituye un régimen especial de jubilaciones y pensiones para el personal docente al que se refiere la Ley N° 14.473 (Estatuto del Docente) y su reglamentación de nivel inicial, primario, medio, técnico y superior no universitario, de establecimientos públicos o privados, establece en su Art. 4° que *“el haber mensual de las jubilaciones ordinarias y por invalidez del personal docente será equivalente al ochenta y dos por ciento (82 %) móvil de la remuneración mensual del cargo u horas que tuviera asignado al momento del cese o bien a la remuneración actualizada del cargo de la mayor jerarquía que hubiera desempeñado por su carrera docente por un lapso no inferior a veinticuatro (24) meses, ya sea como titular, interino o suplente. Si este período fuera menor, se promediarán las remuneraciones actualizadas percibidas durante los tres (3) años calendario más favorables continuos o discontinuos”*.

Los Complementos de pensión no son inferiores a los de jubilación. Es decir que la o el pensionada/o, al acceder el Complemento, pasa a percibir el 100% del que le correspondía o le hubiera correspondido al causante (sea pasivo o activo).

¹⁶⁰ Art. 24° Inc. a) de la Ley 24241.

Los Complementos son móviles y se actualizan conforme lo disponga el Consejo de Administración, según las posibilidades financieras del Instituto. De acuerdo a lo establecido en el Estatuto, *“el valor del punto para cada período se obtendrá dividiendo los recursos que a tal fin destine el Consejo de Administración por la totalidad de puntos que arroje el padrón de beneficiarios para ese período”*¹⁶¹. Sin embargo, el Consejo de Administración resuelve, generalmente, aumentar el valor del punto conforme se otorgan aumentos al personal activo, un par de veces al año. Este modo de actuar se ampara en el artículo 4° del Reglamento de Beneficios, que postula *“todos los complementos acordados por el IC-UNC tienen carácter de móviles y serán incrementados en la medida que así lo disponga el Consejo de Administración, de acuerdo con las posibilidades financieras del Instituto. Los ajustes tomarán como base las modificaciones salariales que se otorguen al personal en actividad”*. Esta manera de resolver el valor del punto –o, lo que es lo mismo– otorgar incrementos al haber complementario, provoca que en algunos meses se haya debido recurrir a otras fuentes de financiamiento para cumplir con las liquidaciones, y en otras oportunidades los aportes del personal en actividad sean superiores al pago de complementos. Como ejemplo transcribimos un párrafo del Acta N° 322 de reunión del Consejo de Administración, referido a la situación financiera de mayo de 2007, que tiene que ver con lo expresado:

“[...] Asimismo, advierte que la relación de reservas /complementos se ve disminuida en casi 10 puntos, como consecuencia del incremento otorgado a los jubilados y pensionados, desde el mes de Mayo 2.007. No obstante, observa, que la relación entre Ingresos y Egresos es de 0,85. Vale decir que se destinan al pago de Complementos, sólo 85% de lo percibido en concepto de cuotas. Esta relación implica que hemos retornado a la situación anterior, previa al otorgamiento del aumento”.

En esa oportunidad el incremento otorgado fue del 19,5%. Hacia el mes de agosto del mismo año se vuelve a tratar en el seno del Consejo de Administración un nuevo aumento, a solicitud de la Rectora de la Universidad¹⁶².

Atento a lo expresado, podemos concluir en que el Estatuto le otorga al Consejo de Administración amplias facultades para obrar en lo que se refiere a

¹⁶¹ Punto e) del Artículo 2° del Reglamento de Beneficios.

¹⁶² Acta N° 324.

recursos procedentes del aporte de los afiliados. Bajo escasas limitaciones, el Consejo define el valor del punto, coeficiente por el cual se calculan todos los haberes complementarios; determina el complemento mínimo y puntualiza de qué fuente de financiamiento se obtendrán los recursos para el pago de complementos. Pero no se debe dejar de lado que antes de tomar una decisión, todos los argumentos se someten a intensa discusión. En este sentido, en el acta N° 326, del 20 de julio de 2007 se lee:

“El Lic. Milia informa sobre el análisis de referencia. En el mismo se han determinado distintos escenarios que contemplan incrementos del valor del punto desde un 4,89% a 18,88% y aumentos del Complemento Mínimo de \$ 60 a 75, vale decir desde un 20% a un 50% en relación con el valor actual del mismo. Dichos escenarios se relacionaron con los ingresos del Instituto en concepto de cuota de afiliación, de los cuales se dedujo el importe por gastos determinado por el Auditor. El Ing. Maffei opina que, por un principio de equidad, se debería dar igual incremento tanto al valor del punto como al Complemento Mínimo. Se realiza un nuevo cálculo con incremento para ambos parámetros del orden del 12%. Esto determinaría una afectación del 85% de los ingresos. Se resuelve, en definitiva, otorgar un incremento del 12% al valor del punto, lo que eleva el Complemento Mínimo a \$ 56, a partir de Noviembre 2007. Dicha decisión es aprobada por unanimidad”.

El Artículo 5º del Reglamento de Beneficios, habilita al Consejo para que establezca Complementos Mínimos. Éstos se otorgan a las personas cuyos aportes son muy bajos, por haber desempeñado cargos con dedicación simple o pocas horas de clase secundarias, por ejemplo.

Cabe mencionar, también, que analizando la intención, por parte del Estado, de incrementar la edad para acceder a la jubilación, con el objetivo de disminuir los egresos y postergar el déficit, si se aplicara, el IC-UNC podría beneficiarse momentáneamente, pero repercutiría en una mayor erogación al momento de otorgarle el complemento jubilatorio (mayores aportes conllevan un mayor valor del mismo). No obstante se compensaría con el tiempo en que se debe abonar el Complemento con la esperanza de vida. Esto nos invita a reflexionar que los actuales beneficiarios se encuentran en mejores condiciones de recibir los Complementos del Instituto de lo que podremos gozar los actuales aportantes y futuros jubilados porque, estos últimos, habremos aportado por un mayor tiempo y percibiremos el beneficio durante menos años.

Préstamos personales

Como segunda actividad, el Instituto otorga préstamos personales tanto a los afiliados (activos) como a los beneficiarios (pasivos). Esto está supeditado a las posibilidades económicas y financieras del IC-UNC.

Hay diferentes tipos de préstamos que se han otorgado a lo largo de la vida del Instituto: normales (a largo plazo), exprés (con una amortización de un plazo de un año) y para fines determinados: adquisición de equipo de gas para auto, para la compra de elementos informáticos, para emprendimientos inmobiliarios realizados a través del Sindicato del Personal de Apoyo Académico (SPUNC) o de la Mutual del Personal de la UNCuyo (AMPUNC), y demás.

Conforme lo establece el Artículo 3º del Reglamento de Préstamos el interés que se les aplica debe ser tal que permita, por lo menos, recuperar el capital prestado. A continuación se transcribe un fragmento de la respuesta¹⁶³ dada por el Magister Alejandro R. Bartolomeo, Profesor Adjunto de Cálculo Financiero de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNCuyo, ante la inquietud de cómo establecer una tasa o sistema de financiación que permita recuperar el capital prestado actualizado a la fecha de cancelación:

“Respecto a esta cuestión, y haciendo hincapié en primer lugar en la TASA de interés cobrada, es evidente que la preocupación fundamental es el contexto inflacionario. Por ello deberá incluirse en la tasa de los préstamos la inflación esperada para el plazo de recuperación del préstamo. El problema que emerge inmediatamente es cómo estimar la inflación. [...] En la misma pregunta da como posibilidad para la cobertura inflacionaria el sistema de amortización utilizado. Respecto a este aspecto cabe mencionar que, en principio, cualquier sistema de amortización es financieramente equivalente si la tasa de reinversión de los fondos es la misma que la utilizada en el préstamo. Con esta consideración, la utilización de un sistema u otro¹⁶⁴ no produciría, “per se”, la cobertura inflacionaria deseada.”

Las cuotas se descuentan de los haberes de los activos, por lo que el porcentaje de incobrables es insignificante, atento a que los créditos cuentan con el aval de un codeudor que debe ser una persona que trabaje en la Universidad con un sueldo igual o mayor al del solicitante.

¹⁶³ Respuesta a la nota N° 47/13. CUDAP NOTA-REC6643/2013.

¹⁶⁴ La pregunta se refería a la aplicación de tasa fija o variable.

Al momento del otorgamiento del préstamo, se retiene un 2% del capital prestado para un Fondo de Seguro que tiene por finalidad cubrir saldos deudores por eventuales insolvencias o fallecimiento del solicitante.

También los beneficiarios (jubilados y pensionados) pueden acceder a los préstamos personales, cuyas cuotas serán descontadas de los Complementos que les abona el Instituto. Estos créditos se otorgan a sola firma (Artículo 17º del Reglamento de Préstamos).

Integrante del COCPUN

El IC-UNC integra el Consejo de Organismos Complementarios Previsionales de las Universidades Nacionales (COCPUN), que se reúne, desde el año 2010, dos veces por año en la sede de alguna de las Cajas Complementarias de las distintas provincias, a fin de tratar temas de interés en común.

En reiteradas reuniones del mismo se contempló la posibilidad de que IC-UNC se inscribiese en el Registro de Cajas Complementarias de Jubilaciones y Pensiones. El Consejo de Administración del IC-UNC se opuso a esta posibilidad y se resolvió, en el seno del COCPUN, que fuera optativa para cada organismo complementario. El argumento que se esgrime en el IC-UNC es que la inscripción posibilitaría que el Estado interviniera en esta Caja Complementaria e hiciera uso de los fondos que pertenecen a los afiliados y beneficiarios de la misma.

Estudios Actuariales

A continuación realizaremos un breve resumen de los estudios actuariales que se llevaron a cabo para este Instituto.

En el primero de ellos, que realizara el Prof. Eliseo C. Tulián en 1999/2000, se destacó que el Instituto responde a un sistema de capitalización colectiva. Este sistema se sostiene en la relación activo/pasivo. Dicha relación tiende a disminuir. Esto puede deberse a tres causas, conforme lo expresara el mismo estudio:

- a que los activos pueden renunciar a la afiliación.

- pueden pasar a ser pasivos, en cuyo caso dejan de aportar y comienzan a percibir el Complemento, pasando a engrosar la fila de los beneficiarios.
- pueden fallecer, pero existe la posibilidad de dejar derechohabientes, quienes percibirán Complemento de Pensión, que es igual, en valor monetario, al Complemento de Jubilación.

Cabe aclarar que en el segundo de los casos expuestos (cuando el activo deja de aportar y comienza a percibir el Complemento), la Jubilación puede ser ordinaria, si reúne los requisitos de edad y años de servicio, o por incapacidad. En ambos casos el Complemento que otorga el Instituto guarda relación a los puntos obtenidos por los aportes realizados durante sus años de servicios prestados en la UNCuyo.

En el segundo y tercer caso mencionados precedentemente (que pase a ser pasivo o fallezca el activo) deja de aportar el afiliado, lo que produce una disminución de los ingresos al Instituto. No obstante ello, puede incorporarse un nuevo agente para cubrir el cargo vacante, pero por lo general el aporte disminuye porque el cargo es de inferior categoría o la antigüedad es menor.

En el segundo estudio actuarial solicitado por el Instituto se determinó que, para que el sistema de capitalización colectiva sea operativo se requiere que *“los excedentes de los primeros años sean reinvertidos, constituyendo la reserva. Esta permite neutralizar el déficit operativo de los últimos años”* como lo afirmaran las Profesoras María Juana Frare y Elizabeth Loubet autoras del mismo, y que data del año 2010. El déficit operativo a que hace mención está directamente correspondido con la relación activo/pasivo.

El sistema de capitalización colectiva tiene dos objetivos: el equilibrio financiero a largo plazo y la estabilidad en la relación aporte/beneficio que se da cuando, una vez estabilizado el déficit operativo, éste es neutralizado por el rendimiento de la reserva.

Afiliación al Instituto

En el IC-UNC opera la afiliación automática desde la aplicación de la Ordenanza N° 96, del Consejo Superior, del 07-12-10, que establece que toda persona que ingresa en la Universidad queda automáticamente afiliada, aunque tiene la libertad de desafiliarse si así lo desea. Esto ha permitido que desde la puesta en vigencia de la

citada Ordenanza, los afiliados se incrementaron de 4.487 en febrero 2011, a 4.640 en marzo y a 4825 en diciembre del mismo año, lo que equivale a decir que los afiliados en 2011 se incrementaron en un 7,5%.

De acuerdo a lo observado, podríamos considerar que el sistema del Instituto también es solidario porque los aportes (...“2% de las remuneraciones sujetas a aportes que constituyen la cuota de los afiliados”)¹⁶⁵ pasan a un fondo común, el que es repartido hasta un 100% entre los beneficiarios. Hay períodos que, incluso, superan el 100% de los ingresos. Cuando ello ocurre, es decir que los egresos por pago de Complementos superan a lo ingresado por cuota de afiliación, el déficit es cubierto por los intereses generados por la segunda actividad más importante del Instituto que son los préstamos personales otorgados a los activos y a los pasivos.

Algunos integrantes del Consejo de Administración, encabezados por su presidente, sostienen que la afiliación al Instituto debe ser obligatoria. Su argumento ha sido tratar de evitar que las personas menos previsoras caigan en la pobreza al cesar como empleados. Claro que esto también determina que los ingresos como activos se ven disminuidos porque deben realizar los aportes jubilatorios entre el 11% (régimen general) y un 13%. Este último porcentaje si están comprendidos en un régimen especial como el docente y de investigadores. Si le agregamos el 2% que aportan al IC-UNC, tendríamos que los docentes contribuyen con un 15% de sus sueldos para el conjunto del sistema previsional. A esto se suma lo que deben pagar en calidad de Impuesto a las Ganancias cuando los ingresos superan un mínimo determinado por el Estado.

El sector que sostiene que el aporte debe ser obligatorio se basa en el Artículo 14º bis de nuestra Constitución Nacional y en fallos judiciales: “... *la exigencia del aporte se justifica no sólo por elementales principios de solidaridad que requieren la necesaria contribución para el mantenimiento de la estabilidad económico-financiera de las respectivas instituciones sociales (Fallos t.6, p.67) sino también por la existencia de una relación jurídica justificante entre los beneficiarios del régimen y los obligados a*

¹⁶⁵ Artículo 12º del Estatuto del IC-UNC (Ord. 89/09 CS).

*contribuir (Fallos, t 250 p.510; t258, p.315)*¹⁶⁶. A nuestro juicio, la obligatoriedad es para el aporte jubilatorio. Para el complemento, y máxime si ya se tiene el 82% jubilatorio, dicha exigencia es un exceso.

Hasta la fecha, el Instituto ha mostrado una preocupación relativa en relación a los futuros beneficiarios. Sí ha sido motivo de aprensión constante, como ya hemos acotado en repetidas oportunidades, la disminución de la relación beneficiario/aportante. Ante ello las únicas y acostumbradas propuestas han sido las de aumentar la cantidad de afiliados o incrementar el porcentaje de cuota de afiliación, la primera con éxito relativo y la segunda sin respuesta favorable. En lo que se refiere a extender el número de asociados al Instituto se han presentado distintos escenarios, desde la libre afiliación hasta la afiliación automática con derecho a renuncia, y hubo, además, una propuesta de afiliación obligatoria, relacionando el complemento jubilatorio a lo establecido en el ya mencionado Art. 14bis de la Constitución Nacional, con dictamen negativo de la Asesoría Letrada de la Universidad¹⁶⁷. Leemos en la Memoria del ejercicio económico N° 37, cerrado el 31 de diciembre de 2011: *“ante el ingreso reducido de nuevos empleados y la falta de apoyo de las oficinas de recepción de aquellos, que a pesar de la Ordenanza que establece la afiliación automática no le dicen nada o aconsejan desistir de la afiliación, queda como único camino un aumento racional de la cuota societaria. [...] Este incremento, que está en fase de estudio, podría constituir un pequeño aumento masivo de ½ o de 1 punto o aplicarlo por franjas etarias, vale decir, a mayor edad mayor cuota, porque son más elevados los sueldos y se hallan a poco de jubilarse”*.

Envejecimiento de la población activa

Otro factor a tener en cuenta, y que resulta una preocupación constante para el Consejo, es el envejecimiento de la población activa. En el año 2009, el promedio de edad de los hombres alcanzaba los 49,5 años mientras que el de las mujeres se encontraba alrededor de los 48,4¹⁶⁸. Asimismo, la esperanza de vida en Argentina se

¹⁶⁶ Spota, Alberto A., CS, jul, 25 de 1978, Fallos 300: 836,1978 citado por Horacio González en “Derecho Previsional” Procadoc (Programa de capacitación docente gratuito y en servicio para docentes de las Universidades Nacionales) Octubre 2011.

¹⁶⁷ Dictamen N° 206/2013-Asesoría Letrada

¹⁶⁸ “Instituto de Complementación de Jubilaciones y Pensiones de la Universidad Nacional de Cuyo – Informe final – Proyección demográfica y Financiera a Largo Plazo”. María Juana Frare y Beatriz Loubet. 2009.

ubica en los 72 años para el sector masculino y 79 para el femenino, es decir que en promedio se ubica en los 76 años¹⁶⁹.

También se ha estudiado la cantidad de personas que van a alcanzar la edad jubilatoria en los próximos años. En efecto, según un estudio del IC-UNC realizado a fines del año 2010, en los siguientes cinco años, se jubilarían 742 mujeres y 448 hombres.

En consecuencia, a corto plazo tendríamos un menor número de aportantes y una población pasiva que se incrementa, lo que determina que continúe disminuyendo la relación activo/pasivo y, con ello el desequilibrio de ingresos y egresos, cuyo análisis se ampliará en el próximo capítulo.

Por lo expuesto precedentemente y con el fin de lograr un mejoramiento en la relación intergeneracional, consideramos oportuno brindar una buena educación financiera a los empleados de la Universidad que, al igual que el resto de la población, no posee una cultura de ahorro previsional. Si bien los sueldos, al comenzar la relación de dependencia, son bajos y no se desea que se vea aún más disminuidos, también es importante hacerles tomar conciencia que los aportes a una Caja Complementaria, como es el IC-UNC, le van a reportar un incremento en sus ingresos al pasar a la clase pasiva y, además, contribuye solidariamente a los beneficiarios actuales que reciben sus Complementos mensualmente.

Principios rectores

Como lo mencionáramos en el primer capítulo, los principios rectores de los regímenes previsionales contemplan la universalidad, integridad, equidad, solidaridad y participación. Si esto lo aplicamos al IC-UNC, observamos que el carácter de universal involucra a todos los integrantes de la comunidad universitaria. De hecho los activos, solidariamente, aportan para que las personas que accedan a su condición de pasivo puedan contar con su Complemento jubilatorio. La participación de la mayor cantidad de empleados en su condición de afiliados permite un mayor involucramiento con las generaciones que les han precedido.

¹⁶⁹ www.datosmacro.com/demografía/esperanza-vida/argentina (22-08-13)

Esto constituye una prioridad en la agenda del Consejo de Administración del IC-UNC y se ve reflejada constantemente en las reuniones que realiza mensualmente, donde se estudia cómo motivar al sector trabajador para que tome conciencia de la importancia de aportar para los presentes jubilados, lo que les significará una ayuda al momento de cesar en la Universidad.

En el Instituto, desde 2005, la relación activo/pasivo (afiliados vs. beneficiarios) sobrepasa discretamente los 2 (2,23 en diciembre 2011). Por esta causa sería conveniente que, además de intentar incrementar la cantidad de afiliados, que representa, aproximadamente, el 80% de la población activa total universitaria, se trabaje con una disminución de los beneficios de los pasivos. Por ejemplo reducir en 25% los Complementos de pensión al igual que lo que se abona por el sistema previsional nacional (ANSES). Hoy el IC-UNC paga el 100% del Complemento de los pensionados (esposos/as, convivientes y/o hijos menores o discapacitados). Esto significaría un recurso para sanear financieramente el Instituto, aunque no resulte una medida demagógica. Al 31 de diciembre del 2011 la cantidad de pensionados ascendía a 520, de los cuales 453 son viudas y 67 viudos, convivientes o hijos menores o discapacitados.

También va en detrimento de la economía del Instituto el hecho de pagar Complementos a las personas que, en cierto momento, la legislación nacional les permitió que se jubilaran a menor edad. Ejemplo de esto era la Ley 18.037, que regía los retiros de los docentes y mediante la cual las mujeres se jubilaban a los 55 años y los hombres a los 60. Estas personas permanecen durante muchos años como beneficiarios en el Instituto.

Otro tanto ocurre con las personas que, sin aportar al IC-UNC, perciben su Complemento desde que nació el Instituto, como se mencionara al inicio del presente capítulo. En efecto, en diciembre 2011 aún se contaba con 18 jubilados y 24 pensionados que percibían el Complemento porque así lo disponía el Estatuto del Instituto al sostener que aquellas personas que tuvieran 10 años de servicios en la UNCuyo podían percibir el beneficio (Art. 1º, del Reglamento de Beneficios de la Ord.110/74, que rigió al IC-UNC hasta el año 2009).

También se puede realizar otra lectura. La posibilidad de que los docentes permanezcan hasta los 70 años (Ley 26.508) permite que estas personas enriquezcan a sus alumnos con sus conocimientos y experiencias adquiridos en su larga vida labo-

ral. Si bien la mayoría de los docentes están encuadrados en el 82% móvil, no siempre este porcentaje se condice con la realidad del sueldo actualizado (Leyes 26.508 y 24.016 para docentes). Dado que el aporte que realizan al Instituto les otorga una mayor cantidad de puntos, su complemento será más alto, pero inevitablemente lo percibirán durante menos tiempo.

El IC-UNC, como todas las Cajas Complementarias actuales, depende sólo del aporte de sus afiliados y no recibe ayuda alguna del Estado para hacer frente al pago de los Complementos y lo hace en función de las disponibilidades económicas.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DEL PERÍODO 2002/2011

Situación contextual

La década que hemos elegido como objeto de investigación inicia bajo la influencia de un contexto nacional extremadamente adverso para nuestra Institución. En efecto, a grandes rasgos, 2002 fue un año caótico social y económicamente. Posteriormente, entre 2003 y 2007 se produjeron mejoras sustanciales, se recuperó el salario y disminuyeron las tasas de desempleo, y entre 2008 y 2011 se volvió a caer, poco a poco, en un proceso inflacionario que comenzaba a consumir el crecimiento producido anteriormente. Las reservas de divisas mermaron paulatinamente y el gobierno – negando sistemáticamente la evidente realidad– mantuvo ficticiamente el valor del dólar y distorsionó las estadísticas referidas a índices de precios, situación laboral y social.

Situación particular del IC-UNC

En este macro contexto, el Instituto Complementario de Jubilaciones y Pensiones de la Universidad Nacional de Cuyo ha debido encarar sus propias particularidades. En primer lugar la relación del personal activo con respecto a la cantidad de beneficiarios. Al plantearnos este trabajo, y sin contar con más recursos que la lógica deducción, se nos trazaba el interrogante sobre qué sucedería con la creciente población de pasivos frente a un estable y limitado número de aportantes. Efectivamente existían dos condicionantes: una, la limitante en el número total de trabajadores de la Universi-

dad y la segunda es que todos los que en su momento fueron activos pasan a pasivos, y éstos tienen una esperanza de vida que ha ido en crecimiento.

Con respecto al cuadro activo de la Universidad, existe una brecha de alrededor de un quinto del personal que no es afiliado al IC-UNC. Aún con ingentes esfuerzos, el Consejo de Administración no ha logrado que ese grupo de individuos se afilien. Y si lo hicieran, en el mejor de los casos el ingreso económico se ampliaría hasta un 20% máximo. Aunque cada trabajador tiene derecho a afiliarse, no todos los aportes son siempre beneficiosos para el Instituto. Si bien suman al momento del aporte, en el caso de las deducciones simples, es una realidad que estas contribuciones ínfimas irán, a la corta o a la larga, a engrosar la extensa lista de beneficiarios que perciben el complemento mínimo.

Por otra parte, en el año 2009 se produjo una buena noticia para el Instituto: mediante la Ley 26.508 se estableció que el personal docente tenía la posibilidad de permanecer en actividad hasta los 70 años, con lo cual, quienes estaban a punto de jubilarse, y así lo quisieran, pudieron extender su fase activa a lo largo de cinco años más, lo que representó un pequeño alivio para el IC-UNC.

Esperanza de vida

En contraposición a ello, a lo largo de la década que se inicia en 2002 y culmina en 2011, se incrementó en 1,89 años la esperanza de vida promedio en Argentina¹⁷⁰, pasando de 74,16 años en 2002 a 75,84 en 2011. Teniendo en cuenta que este promedio es para toda la población argentina, con seguridad el segmento representado por los jubilados de la UNCuyo, pleno de derechos y con una atención médica de mayor calidad que el medio, debe ostentar una esperanza de vida un poco mayor. Siempre en el plano de lo teórico, una profesora que se jubiló a los 57 años de edad permanecería percibiendo su complemento jubilatorio a lo largo de más de 22 años (la esperanza de vida para la mujer era de 79,61 años en 2011). En el otro extremo, un docente varón que se jubiló a los 70 años percibirá complemento sólo durante algo más de 2 años, dado que su esperanza de vida era de 72,24 años en 2011. Sin embargo, si este mismo docente está casado, su cónyuge supérstite continuará perci-

¹⁷⁰ <http://www.datosmacro.com/demografia/esperanza-vida/argentina>

biendo el 100% del complemento que cobraba, ahora en forma de pensión. En lo que atañe al IC-UNC, el gasto en complemento se continuará pagando durante más de 9 años.

Situación que recrudece

Saliendo del plano teórico, y específicamente en lo referido al período 2005-2011, pudimos observar que, mientras la pendiente ascendente que representa el número de beneficiarios creció un 20%, la de los activos fue sólo de un 1,45%. Dada la composición de la planta activa, a corto plazo la situación de agravará. En efecto, de acuerdo a un análisis realizado en febrero de 2012, los aportantes mayores a 61 años conformaban el 15%, y los que estaban en la brecha 51-60 años el 32%. Para más datos que recrudecen la situación, los aportantes menores de 30 años representaban sólo un 5% del total. Si hablamos en términos absolutos, durante esta década y la siguiente (corto y mediano plazo), el IC-UNC recibirá algo más de 2200 nuevos beneficiarios, guarismo mayor al que tenía en diciembre de 2011. La modificación de las plantas docente y no docente de la UNCuyo no es resorte del Instituto, por lo que, para sostener la avalancha de jubilados que aportaron durante 10 años o más –y que merecen su haber complementario al igual que los actuales– se deberá aguzar el ingenio y echar mano a nuevos recursos, además de la cuota de los afiliados activos.

Es necesario aclarar que hemos utilizado el recurso de reducir a valor dólar todos los montos de la serie, a fin de brindar un panorama objetivo y de fácil interpretación, además de mitigar el efecto inflacionario ocasionado en la década. A este respecto, debemos hacer las siguientes consideraciones:

- Para dar cuenta de la acuciante situación, producto de la crisis que hizo eclosión en diciembre de 2001, transcribimos parte de un Acta del Consejo de Administración en enero de 2002:

“El Lic. Milia¹⁷¹ informa que, además del recorte del 13% de los sueldos, los ingresos del Instituto se ven afectados por los atrasos en los pagos de sueldos que se están produciendo en la UNC. Esto se ve agravado con pronósticos poco halagüeños en cuanto a la movilización de fondos [...] Atento a la situación económica que es-

¹⁷¹ Presidente del IC-UNC desde 1988.

*tá viviendo el país, se resuelve suspender el otorgamiento de los préstamos personales hasta la próxima reunión salvo los pedidos de créditos de emergencia.”.*¹⁷²

En la siguiente acta, de febrero de 2002 se vuelve a hacer hincapié en la situación económica, incluso hasta considerar acciones extraordinarias:

*“El Lic. Milia manifiesta su preocupación frente a la situación que se está atravesando con el recorte del 13%, el atraso en el pago de los salarios al personal de la Universidad, la inmovilización de fondos dispuesto por el Gobierno, la devaluación y la pesificación de los plazos fijos [...] A continuación la Consejera Caprera sugiere que se preste el capital de los plazos fijos que se encuentran en el Banco Galicia a la Universidad para que abone los sueldos. Se resuelve solicitarle una audiencia al Cont. Sícoli, Presidente de la Comisión de Finanzas y Presupuesto del Consejo Superior, y plantearle la citada posibilidad.”*¹⁷³

- El índice de precios al consumidor¹⁷⁴ creció 3% desde diciembre de 2002 a diciembre de 2003, 5% el año siguiente y 11% a lo largo de 2005. De acuerdo con un informe de Eduardo M. Basualdo¹⁷⁵ *“la caída del salario real (definido como el cociente entre el salario nominal y el índice de costo de vida) [...] alcanzó a casi el 30% en el 2002 y se deterioró aún más al año siguiente. Se trató de una hecatombe social que provocó una sucesión de presidentes y obligó a poner en marcha medidas de emergencia inéditas, como el Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, para asegurar la gobernabilidad”*. Sin embargo, en ese mismo informe, Basualdo afirma que el salario real entre 2003 y 2007 se caracteriza por *“un marcado proceso de crecimiento”*, situación de la que no fueron ajenas las Universidades Nacionales. A pesar de ello,

¹⁷² Acta N° 262 del Consejo de Administración del IC-UNC (04/01/2002).

¹⁷³ Acta N° 263 del Consejo de Administración del IC-UNC (12/02/2002).

¹⁷⁴ Optamos por tomar como referencia los datos que ofrece la Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas de Mendoza hasta el año 2005, año en que el Gobierno de Mendoza acató lo dispuesto por la Nación acerca de discontinuar la publicación de datos relacionados con los índices de precios. Dado que el Gobierno de la provincia de San Luis hizo caso omiso a tal recomendación, y continuó publicando sus propias estadísticas, que coincidieron con Mendoza en la base 100 para el año 2003, proseguimos la serie con la información que ofrece esa provincia.

¹⁷⁵ *“La distribución del Ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales”*, Basualdo, Eduardo M. Observatorio Latinoamericano de Geopolítica. (www.geopolitica.ws/author/eduardo-m-basualdo/)

remitiéndonos a dicho informe –y sólo como dato ilustrativo– en 2007 apenas si se logra alcanzar el valor del salario real que se había perdido en 2001.

- En relación a este tópico, debemos aclarar que optamos por tomar como referencia los datos que ofrece la Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas de Mendoza hasta el año 2005, año en que el Gobierno de Mendoza acató lo dispuesto por la Nación acerca de discontinuar la publicación de datos relacionados con los índices de precios. Dado que el Gobierno de la provincia de San Luis hizo caso omiso a tal recomendación, y continuó publicando sus propias estadísticas, que coincidieron con Mendoza en la base 100 para el año 2003, proseguimos la serie con la información que ofrece esa provincia.
- A lo largo de esos años el dólar se mantuvo estable, e incluso disminuyó su valor, pasando de \$ 3,39 en 2002 a \$ 2,96 en 2003, \$ 2,99 en 2004 y \$ 3,05 en 2005. Recién a principios de diciembre de 2008 el valor del dólar supera los \$ 3,39 que valía en diciembre de 2002¹⁷⁶. La serie completa se observa en la siguiente tabla:

Tabla N° 1: Valor dólar tipo vendedor (al cierre de cada ejercicio)

2002	3,39
2003	2,96
2004	2,99
2005	3,05
2006	3,09
2007	3,17
2008	3,47
2009	3,83
2010	4,01
2011	4,31

Fuente: http://www.dolarsi.com/cotizaciones_anteriores

¹⁷⁶ http://www.dolarsi.com/cotizaciones_anteriores

Relación Activo/Pasivo

Una preocupación recurrente en el período estudiado ha sido, para el Consejo de Administración del Instituto, la relación activo/pasivo, es decir, la cantidad de aportantes sobre la cantidad de beneficiarios, dado que del aporte de los primeros surge la asignación de los últimos. Prácticamente en todas las memorias presentadas anualmente, uno de los primeros títulos es el de esta relación. Así, por ejemplo, en la Memoria del Ejercicio Económico N° 37, cerrado el 31 de diciembre de 2011, se destaca:

“Cantidad de Afiliados en relación con los pasivos:

Este dato es de la mayor importancia. De allí el lugar de privilegio que ocupa en la Memoria. De una relación equilibrada entre ambos depende la sustentabilidad de cualquier organismo previsional.

La relación actual ha bajado a niveles preocupantes; por cada jubilado o pensionado tenemos sólo 2,15 personas en actividad, que aportan un módico 2% sobre su sueldo sujeto a aportes jubilatorios.

Es cierto que hubo épocas en que se debía extraer hasta un 40% de las reservas para poder pagar los complementos, pero la diferencia radica en que dicho fenómeno tenía carácter coyuntural o pasajero. En cambio, ahora, estamos enfrentados a una situación estructural, que va a ir progresando a medida que aumenten los jubilados y pensionados, y los activos no lo hagan en cantidad suficiente, o sus aportes se adecuen a las nuevas circunstancias.

Ante el ingreso reducido de nuevos empleados y la falta de apoyo de las oficinas de recepción de aquéllos, que, a pesar de la ordenanza que establece la afiliación automática, no le dicen nada o le aconsejan desistir de la afiliación, queda como único camino un aumento racional de la cuota societaria. Con ello, el IC-UNC podría aumentar los complementos y agregar otros beneficios¹⁷⁷.

Por otra parte, si se divide el personal por franjas etarias, se advierte que la mayoría se concentra en las franjas de 36 a 50 y de más de 50 años, lo que permite esperar un aluvión de nuevos beneficiarios para los próximos años”.

¹⁷⁷ Sin embargo, es posible que un aumento de la cuota haría desistir a varios de la afiliación.

Se observa esta aprensión en cada uno de los cierres de ejercicio, y año tras año se repite que, cuando se dio creación al Instituto, la relación era de 17,67 activos por cada pasivo, la cual es comparada con la relación que da resultado en cada Memoria observada en la década de referencia.

Es esperable y lógico que la proporción disminuya, puesto que, al momento de su creación, el IC-UNC prácticamente no tenía beneficiarios, por lo que los primeros años podrían ser considerados como período de capitalización. En relación con estos años iniciales de vida del Instituto, debemos destacar que fue efectiva y real la solidaridad intergeneracional.

En efecto, de acuerdo con el artículo 3° del Estatuto, los primeros beneficiarios¹⁷⁸, algunos de los cuales todavía perciben el beneficio del complemento jubilatorio a la fecha, nunca efectuaron aportes, o, en otras palabras, recibieron o reciben aún su complemento jubilatorio o pensionario gratuitamente.

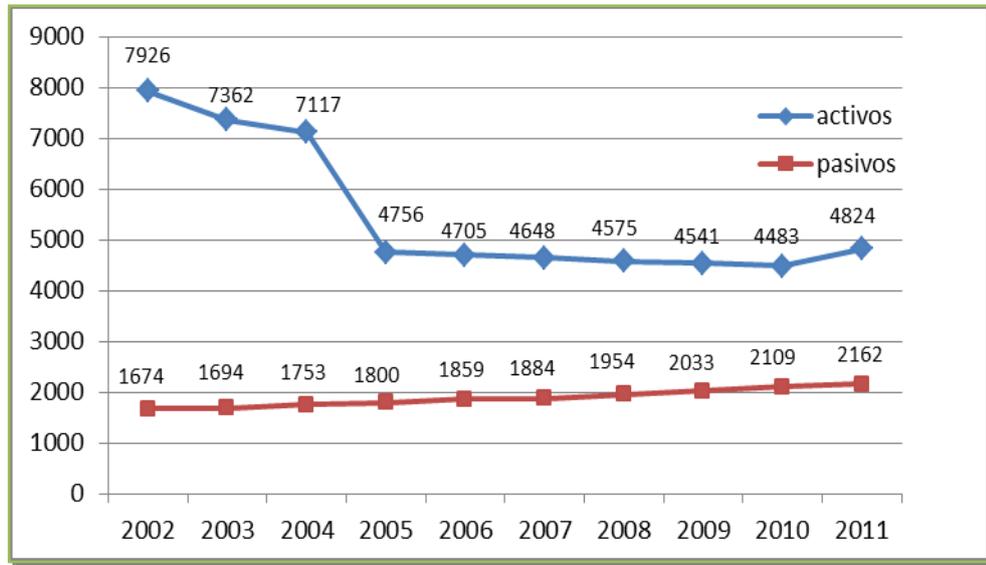
La relación ha disminuido

De acuerdo a lo que observamos en el gráfico N° 1, estaríamos en condiciones de afirmar que la solidaridad intergeneracional –entendida como cantidad de activos sobre cantidad de pasivos– ha ido disminuyendo a medida que transcurren los años, lo que provocaría un perjuicio a quienes pasan a engrosar el número de beneficiarios.

Efectivamente, la curva de los pasivos representa una pendiente constante, levemente ascendente, que parte en el año 2002 con 1674 individuos y cierra la serie con 2162 en 2011, lo que representa un incremento del 29% a lo largo de la década. Por otro lado, siempre observando el gráfico N° 1, la curva de los activos muestra, con algunos altibajos, una clara tendencia al descenso. Al principio de la serie que hemos tomado de referencia, los activos, es decir, quienes aportan su 2% del sueldo bruto para formar el monto a distribuir entre los beneficiarios, sumaban casi 8000 cargos.

¹⁷⁸ Ver Capítulo 3 del presente trabajo

Gráfico N° 1: Relación Activos y Pasivos, IC-UNC 2002/2011



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en IC-UNC

No obstante lo expresado en el párrafo anterior, el descenso abrupto que se observa en el año 2005 no es motivo de alarma. Simplemente refleja el cambio de sistema que aplicó la Universidad en la liquidación de haberes. Hasta ese momento se liquidaba cada cargo ocupado con un bono distinto de sueldo, aun cuando correspondiera a una misma persona. Es decir, un mismo agente podía tener más de un bono de sueldo, como en el caso de los docentes del nivel medio, que en algunas ocasiones acumulaban cuatro o cinco bonos, cada uno por sus diferentes prestaciones en la Universidad. A partir de 2005 se comenzó a liquidar por legajo personal, discriminando en un mismo bono de sueldo la totalidad de cargos que ostenta un mismo agente. Entonces deberá considerarse la serie de *activos* como cantidad de bonos a los cuales se les efectúa el descuento en concepto de aporte IC-UNC. Bajo riesgo de ser redundante, se enfatiza que, a partir de 2005, *cantidad de bonos* es exactamente igual a *activos*. Esto nos lleva a concluir que la relación de casi 18 activos por cada pasivo en el año 1975, a la que se hace referencia en todas las memorias del período observado, es incorrecta. En realidad en 1975 eran 4487 cargos a los cuales se les practicaba el 2% de descuento, pero no necesariamente un cargo equivalía a un activo aportante. Y,

por citar un ejemplo, en noviembre de 2009 en la Universidad, 10.844 cargos correspondían a 5.965 legajos¹⁷⁹.

Verdadera relación

Por lo tanto, si no tomamos en cuenta los 3 primeros años de la serie, en los cuales desconocemos el número real de activos, y partimos desde 2005, encontramos que el descenso no ha sido tan abrupto, sino –por el contrario– ha tenido un levísimo repunte del 1,45% en 7 años, o, lo que es lo mismo, pasó de contar con 4.756 individuos a 4.825. De acuerdo a datos extraídos de “*Escenarios de aportes con nuevos porcentajes propuestos*”¹⁸⁰, la distribución porcentual de los activos se dividía en 2009 entre 74% de docentes y 26% de personal de apoyo académico, guarismos que se han ido modificando, y en 2011 la proporción era 83 a 17 entre docentes y no docentes, aunque debe aclararse que estas cifras reflejan la relación entre las plantas y no el aporte, que no es directamente proporcional a la cantidad de afiliados. En la siguiente tabla se refleja lo expresado:

Tabla N° 2: Escenario de aportes discriminados por cargos a IC-UNC febrero de 2012				
	Cargos*	%	aportes	%
docentes	5.903	82,9%	492.750,01	68,2%
no docentes	1.219	17,1%	230.016,07	31,8%
TOTALES	7.122		722.766,08	

(*) Debe tenerse en cuenta que son cargos, no individuos

Fuente: elaboración propia en base a datos extraídos de IC-UNC

De todos modos, la preocupación que expresa el Consejo de Administración del IC-UNC es entendible, puesto que sólo se sumaron 69 personas al número de afiliados aportantes a lo largo de los 7 años que van desde 2005 a 2011, mientras que los beneficiarios que se agregaron en el mismo lapso fueron 362, es decir que los be-

¹⁷⁹ Información extraída de IC-UNC (Resumen de Aportes al Instituto, 18-12-2009)

¹⁸⁰ Borrador de uso interno de IC-UNC, en el cual la información está suministrada por cargos y no individuos.

beneficiarios se incrementaron en un 20.11% en el mismo lapso en que la curva de los activos creció sólo un 1,45%.

Entonces, relacionando las dos curvas –activos y pasivos– tal como puede observarse en la Tabla 3, la proporción disminuyó desde 2,64 activos por cada pasivo en 2005 a 2,23 aportantes por cada beneficiario en 2011. Una vez más, es necesario recordar que hasta el año 2004 el número indica cantidad de bonos de sueldo liquidados y no cantidad de agentes; a partir del año 2005 se unificaron los bonos por agentes y de allí en adelante la lectura es un bono por cada agente activo, por lo que nos vemos obligados a aclarar que la relación que se presenta en la mencionada tabla es válida sólo a partir de ese año.

Tabla N° 3: Relación activos/pasivos IC-UNC período 2005/2011			
Año	activos	pasivos	act/pas
2005	4756	1800	2,64
2006	4705	1859	2,53
2007	4648	1884	2,47
2008	4575	1954	2,34
2009	4541	2033	2,23
2010	4483	2109	2,13
2011	4825	2162	2,23

Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de los Ejercicios Financieros N° 32, 34 y 35 y de los Informes de Situación Financiera (Anexos a las Actas N° 329, 359 y 370).

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Ingresos por Aporte

Es dable esperar que, si las únicas variables fueran, por un lado, el número de aportantes –que, como vimos, ha disminuido– y por el otro el de los beneficiarios, que

aumentaron, pero sin modificación de sueldos a lo largo del tiempo, la masa salarial a distribuir sería cada vez menor. En otras palabras, si tomamos en cuenta que el origen de los fondos a distribuir entre el número creciente de beneficiarios es el aporte de los activos, evidentemente el monto que perciben estos últimos se resiente.

Pero existe una segunda variable, que sí se ha ido modificando. Los salarios han sufrido significativas modificaciones durante la década de referencia. El porcentaje de aporte que realizaron los afiliados a lo largo de la serie se refleja en cada balance bajo el título INGRESOS POR APORTE. Éste muestra una variación porcentual, desde 2002 hasta 2011, de algo más de 663% a valores nominales. Es decir, la suma del 2% que aporta mensualmente cada afiliado se incrementó de \$ 1.136.506,86 en 2002 a \$ 8.676.066,09 en 2011¹⁸¹.

Aún convirtiendo a dólares¹⁸² estos guarismos, el incremento es sumamente significativo: 500%. Debemos tener en cuenta que durante esta década no hubo un dólar “blue” o paralelo al oficial, cuyo valor estuvo sujeto a las regulaciones del Banco Central de la República Argentina. Las primeras medidas de peso con respecto a la comercialización de divisas extranjeras fueron tomadas recién a partir de octubre de 2011¹⁸³, por lo que no influyen significativamente en la década estudiada. A fin de reafirmar lo expresado, se transcribe un párrafo extraído de la Memoria correspondiente al ejercicio 2009, que dice lo siguiente:

“También se consideró conveniente convertir el plazo fijo que el IC-UNC tenía en dólares en el Banco Galicia y destinar dicho importe a préstamos. Motivó esta determinación que la moneda extranjera está ‘planchada’ y los intereses que se pagan por su imposición en plazo fijo son muy bajos. Por ello la tendencia actual es pesificar. Además, se requiere dicho valor para hacer frente a la demanda de créditos¹⁸⁴”.

En el siguiente gráfico se observa el acrecentamiento al que hacemos referencia:

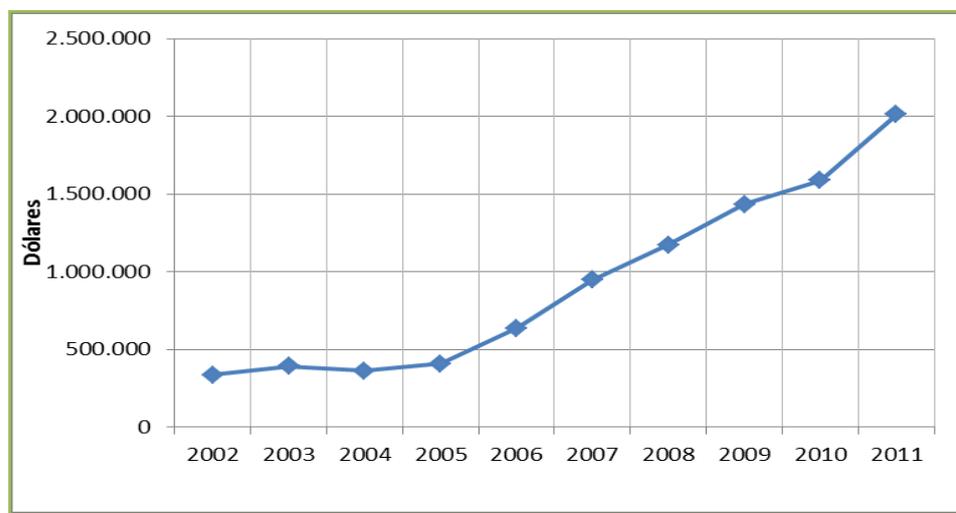
¹⁸¹ Datos extraídos de los balances respectivos.

¹⁸² Se ha tomado el valor del dólar oficial al cierre de cada ejercicio financiero, de acuerdo con lo recabado en http://www.dolarsi.com/cotizaciones_anteriores

¹⁸³ Resolución General AFIP N° 3210/2011

¹⁸⁴ Memoria y Balance del Ejercicio Económico N° 35.

Grafico N° 2: Ingresos por aporte de afiliados a IC-UNC 2002/2011 (en dólares corrientes)



Fuente: elaboración propia en base a datos extraídos de IC-UNC

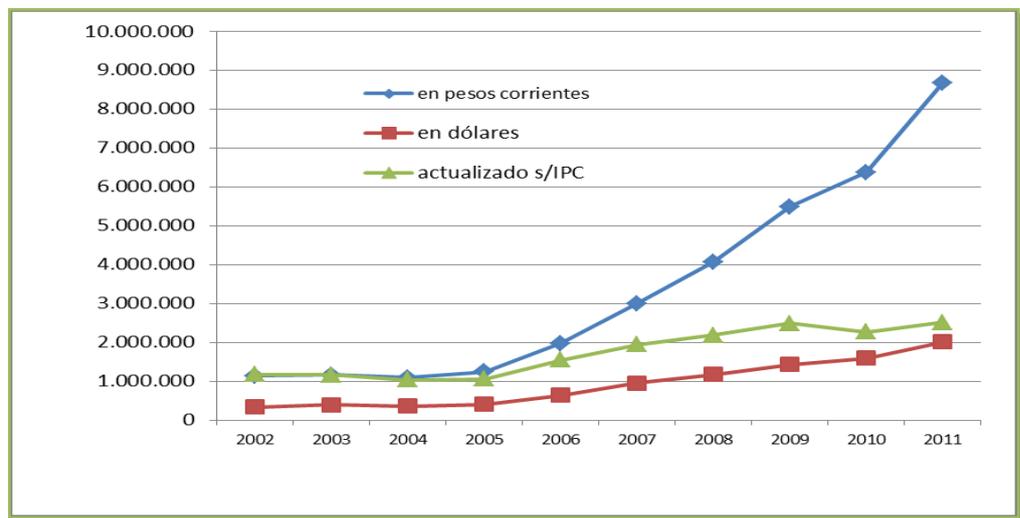
Es evidente el incremento de los ingresos producido a partir de 2005. El período que más se destaca es el que transcurre entre 2005 y 2006, en el que se alcanza un 56,67% de incremento, y en el ejercicio inmediatamente posterior un 48,45%.

A partir de 2005 la curva de los INGRESOS POR APOORTE en valores corrientes presenta un incremento extraordinario, pasando de \$ 1,2 millones en 2005 a \$ 8,7 millones en 2011, es decir casi un 600%. Pero si esos mismos valores son actualizados de acuerdo con el Índice de Precios al consumidor¹⁸⁵, sufren sólo un incremento de 138%. Decir “sólo” un incremento del 138% es no dimensionar cabalmente lo que representa ese aumento. Ha significado más que duplicar el ingreso real del Instituto en valores ajustados por inflación, y teniendo en cuenta una medición independiente a la del INDEC, organismo sospechado de alterar los resultados de las mediciones que generan los índices de precios.

En el mismo período (2005/2011) el incremento en dólares fue de 395%. Es interesante observar lo expresado en un gráfico:

¹⁸⁵ Índice de Precios al Consumidor Mendoza base 2003=100. (www.deie.mendoza.gov.ar/) para los datos de 2002 a 2005. A partir de esa fecha, Índice de Precios al Consumidor San Luis, base 2003=100 (<http://www.estadistica.sanluis.gov.ar/estadisticaWeb/Contenido/Pagina76/File/mayo%202013/Nivel%20general.pdf>)

Gráfico N° 3: Comparación de ingresos por aporte de afiliados a IC-UNC 2002/2011



Fuente: elaboración propia en base a datos extraídos de IC-UNC

A partir de 2006 comienza a percibirse fuertemente el efecto de la inflación en el país. Como puede observarse en el Gráfico N° 3, la brecha entre los ingresos a valor nominal –o corriente– se amplía cada vez más en referencia al poder adquisitivo de esos mismos ingresos, ajustados según el índice de precios al consumidor. Con una inflación que hasta 2005 había sido de 1 dígito y que en los últimos 5 años de la serie sobrepasa los 20 puntos por año (excepto 2009, con 18,47%), los incrementos percibidos en concepto de ingresos por aporte apenas si alcanzan a mantener su capacidad adquisitiva entre 2009 y 2011.

Cómo se explica el incremento de los ingresos

Este incremento de la cuenta INGRESOS POR APOORTE se desagrega de la siguiente manera: en diciembre de 2002 el aporte de un Administrativo categoría 03 de la Facultad de Ciencias Agrarias¹⁸⁶ era de \$ 22,40. En el mismo mes de 2011 el 2% aportado por ese mismo agente ascendió a \$ 352,59¹⁸⁷. Esto significó un extraordinario aumento del 1.474% en 10 años. De similar tenor fueron los incrementos producidos en los haberes (y por lo tanto en los aportes al IC-UNC) del resto del estamento no docente. Por ejemplo, para una categoría 5 del agrupamiento administrativo que trabaja en el Rectorado el aumento en la década fue de 1.180%. Estos acrecentamientos

¹⁸⁶ Todos los empleados de la Facultad de Ciencias Agrarias cobran un adicional por zona del 40%

¹⁸⁷ A valores corrientes de cada año.

excepcionales se debieron a la aplicación gradual, a partir de 2007, del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal no docente de las Universidades Nacionales¹⁸⁸. La mejora más importante se evidenció en el “blanqueo” del bono de sueldo, pasando un importante número de ítems que figuraban como “*no remunerativo-no bonificable*” a “*remunerativo bonificable*”. Es de tal magnitud que podemos afirmar que un agente con categoría 5 en 2002 podía comprar con su sueldo neto algo más de 155 dólares (recordemos que al salir de la convertibilidad el valor de la divisa norteamericana se estabilizó en \$ 3,00), en 2011 pudo adquirir con la totalidad de su salario mensual U\$D 1.563. A lo largo de toda la década el valor del dólar se incrementó sólo un 27,14%. Luego de la plena vigencia de lo establecido por el Convenio Colectivo de Trabajo del personal no docente, se desarrollaron sucesivas negociaciones en paritarias que permitieron sostener en parte la capacidad de compra de los salarios.

En 2005 la lucha docente logró el blanqueo salarial, lo que impactó en los aportes a la obra social y jubilaciones. Hasta 2008 los aumentos reales fueron significativos. Como ejemplo diremos que un Profesor Titular con Dedicación Exclusiva aumentó su ingreso en más de un 720%, y un Jefe de Trabajos Prácticos con Dedicación Semi-exclusiva en más de 850%, siempre hablando de valores corrientes.

Cabe acotar que los ejemplos que hemos elegido han experimentado el lógico incremento por grado y antigüedad, que –como aclaramos en un párrafo anterior– fueron modificados sustancialmente para el caso del personal de apoyo académico debido a la aplicación de su convenio colectivo de trabajo, y que, para el caso del personal docente la escala por antigüedad eleva significativamente su salario.

Si bien los aumentos que percibió el personal no docente han sido proporcionalmente superiores al del personal docente, su influencia en el total de aportes al IC-UNC es de alrededor del 30% (ver Tabla N° 2).

Lo expuesto da cuentas de uno de los puntos de apoyo en los que se ha sustentado durante el período de referencia la aparente paradoja de haber obtenido mayores beneficios a pesar de haber disminuido la relación activo/pasivo.

¹⁸⁸ Dec. 366/2006.

Préstamos

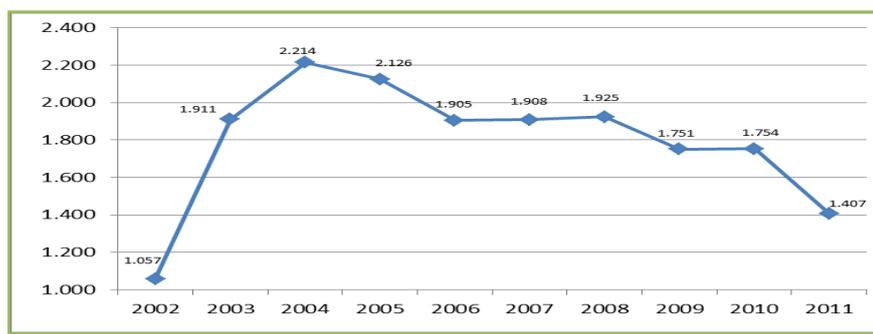
El otro punto fuerte de apoyo del cual se sostiene la envergadura del IC-UNC corresponde al otorgamiento de préstamos a sus afiliados y beneficiarios, bajo diversas modalidades y condiciones.

En este orden, a lo largo de la década estudiada, se han constatado más de 16 líneas diferentes de créditos, entre ellas algunas verdaderamente útiles, tales como las destinadas al “blanqueo de bono¹⁸⁹”, para paliar situaciones graves de algunos afiliados, préstamos exprés o préstamos a sola firma para los beneficiarios; y otras irrisorias, como la línea llamada “préstamo joven¹⁹⁰”, destinado a menores de 35 años que no hubieran obtenido antes un préstamo, a quienes se le bonificaban los intereses el mes de su cumpleaños; y otras tantas, tales como préstamo para adquisición de purificadores de agua, colocación de GNC o turismo en La Angostura.

Cantidad de préstamos

Esta actividad, además de representar un beneficio muy solicitado por los usuarios, ha servido para mitigar los efectos de la inflación a lo largo de la década de referencia y también atenuar la disminución de ingresos por la merma en la relación activos/pasivos. Durante el período observado, la cantidad de solicitudes otorgadas por año han sido las siguientes:

Gráfico N° 4: Cantidad de préstamos otorgados por IC-UNC 2002/2011



Fuente: elaboración propia en base a datos extraídos de IC-UNC

¹⁸⁹ Memoria del Ejercicio Económico N° 34

¹⁹⁰ Memoria del Ejercicio Económico N° 30

El promedio de otorgamientos anuales durante la década es de casi 1.800 solicitudes atendidas, con un pico de 2.214 en el año 2004. La baja cantidad de préstamos otorgados durante 2002 responde a una decisión¹⁹¹ del Consejo de Administración del Instituto, de acuerdo a los siguientes términos:

Préstamos: *Atento a la situación económica que está viviendo el país, se resuelve suspender el otorgamiento de los préstamos personales hasta la próxima reunión salvo los pedidos de créditos de emergencia.”*

En el acta siguiente, del 22 de febrero de 2002 se expone:

“En relación a los préstamos se resuelve: mantener la tasa de interés a los préstamos vigentes; continuar con la medida de suspensión de los nuevos préstamos, salvo los casos de emergencia que se presenten para la atención del titular o familiares directos. Dichos casos serán evaluados por el Presidente, el Secretario y el Tesorero y se liquidarán en las condiciones que regían hasta principio de año”.

Evidentemente la situación en 2002 era acuciante, lo que queda demostrado según lo resuelto en Acta N° 264 del 5 de marzo de ese año:

“El Lic. Milia dice que el presente tema estaría relacionado con una reunión que se está llevando a cabo en estos momentos en el Rectorado que agrupa al sector docente, no docente, jubilados, DAMSU e IC-UNC para estudiar la problemática que está sufriendo un sector de la población universitaria que percibe muy bajos ingresos; asimismo para adoptar medidas que tiendan a ayudar, en primer lugar, a la comunidad de la UNC y, luego, al medio. En estos momentos ingresan el Consejero López y el Revisor de Cuentas Díaz, quienes se encontraban representando al IC-UNC en la citada reunión. El Sr. Edgardo López informa que se está estudiando cómo ayudar a quienes más lo necesitan y se está confeccionando un proyecto para realizar una “bolsa” de trabajo –con ofrecimiento para dentro y fuera de la Universidad-, un intercambio institucional y, en cuanto a la colaboración que podría prestar el Instituto, pedirían que el IC-UNC otorgara préstamo sin interés. El Consejo no está de acuerdo con esto último atento a que significaría la descapitalización del Instituto y se recuerda el compromiso de custodiar el patrimonio del mismo a fin de poder hacer frente al pago de los Complementos Jubilatorios y Pensionarios tanto de los actuales como de los futuros beneficiarios. A continuación, y luego de un amplio intercambio de ideas entre todos los presentes, se resuelve continuar con la suspensión de los prés-

¹⁹¹ Acta N° 262 del 4 de enero de 2002.

tamos vigentes; permitir la postergación, por un mes (y una vez en el año), de las cuotas de los préstamos vigentes para quien así lo requiera; y poner en vigencia una nueva línea de créditos por un capital máximo de \$ 400, hasta en 4 cuotas fijas y con un interés del 3% mensual directo”.

Para no seguir abundando en detalles referidos a un solo año de la serie, que fue particularmente atípico por estar inmerso en un proceso de crisis extrema que tuvo eclosión en diciembre de 2001, diremos que paulatinamente se fue recuperando la situación a lo largo de los primeros años de la década de referencia.

En la Memoria del ejercicio correspondiente al año 2003 destaca el “*notable incremento producido en el presente ejercicio con relación al anterior, tanto en el monto total como en la cantidad de créditos otorgados*”. Los mismos se concedieron en las mejores condiciones de plaza [...]”. “*Los préstamos no generan gasto administrativo alguno a los afiliados o beneficiarios*”. “[...] *Se aplicó una tasa de interés variable equivalente al 90% de la tasa activa del Banco de la Nación Argentina, la que es, sin duda, la más baja de plaza*”.

También en el año 2011 se observó una merma en el otorgamiento de préstamos, dispuesta por el Consejo de Administración con el objeto de evitar una descapitalización:

[...] Se da lectura al informe de referencia. El Presidente advierte que las cifras [en relación a préstamos] de Julio 2.011 son aún menores que las de Junio del corriente año, aunque mayores a las registradas en Julio 2.010. Obviamente la tendencia a la baja continúa. Las medidas adoptadas, en su oportunidad, han sido muy efectivas. Cabe preguntarse si se mantienen o no. En el caso de Presidencia, es partidario de mantenerlas para seguir acrecentando las reservas y poder afrontar, sin dificultades, los últimos meses del año¹⁹²”.

Tanto pasivos como activos pueden acceder a los créditos que ofrece el Instituto. Del total de aportantes más beneficiarios a lo largo del período referenciado, alrededor de un 27% promedio ha solicitado préstamos en sus distintas modalidades. No hemos elaborado un perfil del solicitante, aunque, de acuerdo a lo expresado en el Acta N° 358 del 25 de febrero de 2011, “*se analiza la distribución de los créditos y se concluye que los préstamos cortos y de bajo monto tienen una buena aceptación*”. Sin

¹⁹² Acta N° 364 del 17-08-11

embargo, podemos visualizar que, a partir de 2004 las solicitudes de préstamos tienden claramente a declinar, hasta llegar a su punto más bajo en 2011.

Tabla N° 4: Porcentaje de préstamos otorgados sobre total de afiliados a IC-UNC (2002/2011)

Año	Activos + Pasivos		Préstamos Otorgados	%
2002	6604	*	1057	16,01%
2003	6563	*	1911	29,12%
2004	6566	*	2214	33,72%
2005	6556		2126	32,43%
2006	6564		1905	29,02%
2007	6532		1908	29,21%
2008	6529		1925	29,48%
2009	6574		1751	26,64%
2010	6592		1754	26,61%
2011	6987		1407	20,14%
			PROMEDIO	27,24%

(*) estimado ¹⁹³

Fuente: elaboración propia en base a datos extraídos de IC-UNC

Preferencia de los préstamos a los plazos fijos

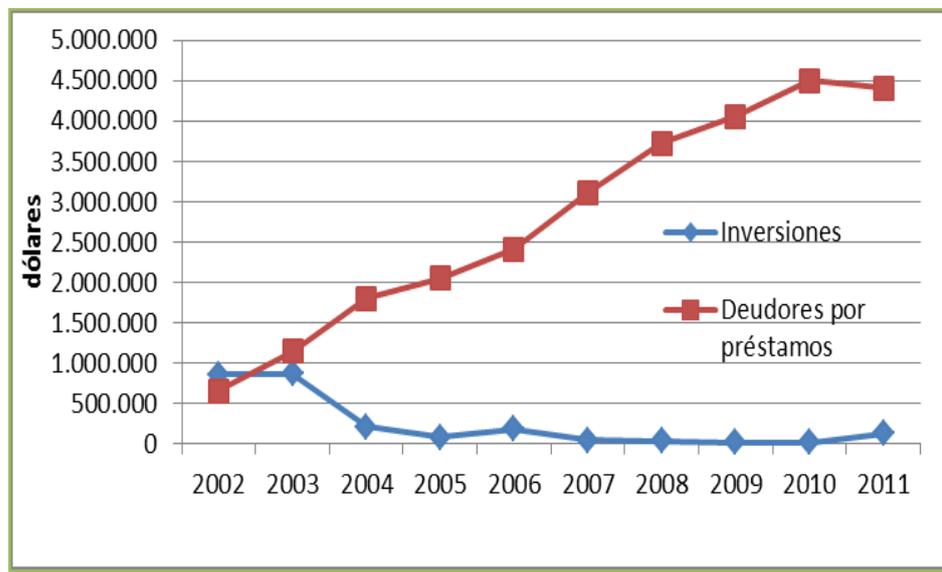
Con una tasa de retorno superior, la actividad crediticia paulatinamente ha ido desplazando las colocaciones a plazo fijo. En el punto referido a Inversiones de las distintas Memorias correspondientes a la década en estudio se hace mención a esta decisión: “[...] Asimismo se destaca que el Consejo decidió [...] continuar canalizando la mayor parte de las inversiones a través de los préstamos, lo que permitió incrementar los beneficios que se le otorgan a la comunidad universitaria¹⁹⁴”. “Esta política se considera la más adecuada, teniendo en cuenta tanto la seguridad que implica el otorgamiento de préstamos a afiliados y beneficiarios como también, por la exigua tasa de interés que abonan los bancos por las imposiciones a plazo fijo¹⁹⁵”. En el siguiente gráfico se visualiza claramente:

¹⁹³ Como se explicó al principio de este capítulo, no se tiene el dato cierto de la cantidad de aportantes durante los tres primeros años de la década de referencia. Para efectuar la estimación se tomó un crecimiento igual al promedio de los 5 años subsiguientes.

¹⁹⁴ Memoria y Balance del Ejercicio Económico N° 29.

¹⁹⁵ Memoria y Balance del Ejercicio Económico N° 30

Gráfico N° 5: Destino de los fondos de IC-UNC 2002/2011 (en dólares corrientes)



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de IC-UNC

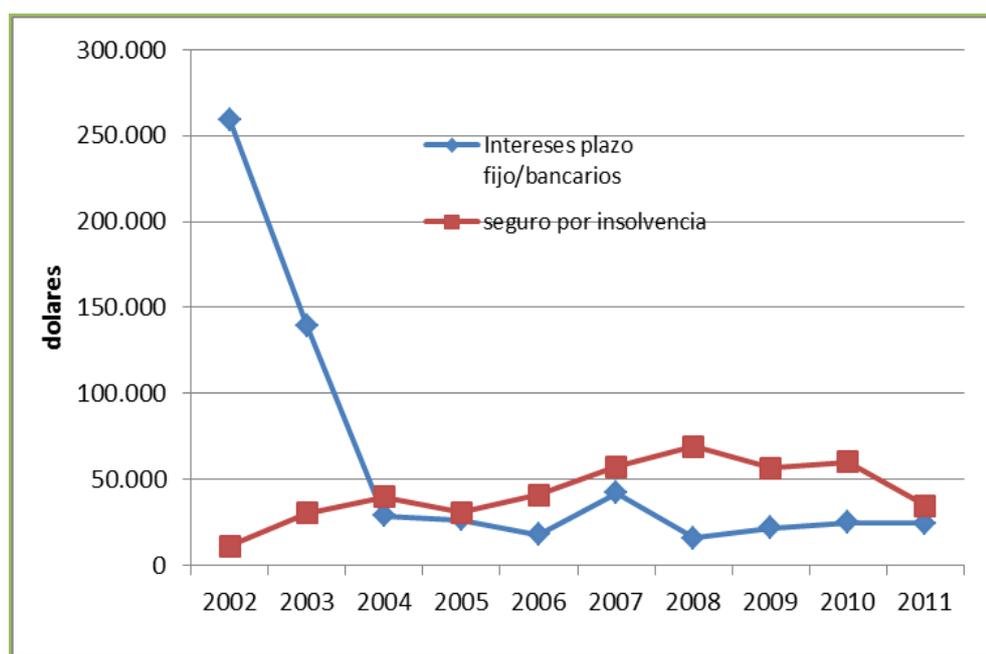
En efecto, mientras que en 2002 las inversiones (léase Plazo Fijo en diversos bancos y modalidades) representaban un 53,2% del Patrimonio Neto del Instituto, y los deudores por préstamos un 40,75%, en 2011 las colocaciones a plazo fijo disminuyeron a un 2,3%, y la cuenta de deudores por préstamos trepó a un 79,9% del patrimonio. Más aún, en los 3 años anteriores (2008, 2009 y 2010), más del 90% del dinero que conformaba ese patrimonio estaba en poder de los deudores por préstamos. En la Memoria del ejercicio 2009 se destaca: *“Al finalizar el ejercicio, el 91% del capital del Instituto se hallaba prestado, lo que revela la bondad y facilidad de nuestros créditos y la acertada política usada con los fondos del Instituto, pues de esta forma se garantiza en mayor medida el patrimonio, se obtiene una renta más alta que con las inversiones bancarias y, sobre todo, se cumple un elevado rol social¹⁹⁶”*.

Es evidente que esta actividad secundaria del IC-UNC es sumamente rentable, por diversas causas. En comparación con un banco o una financiera, aun cobrando tasas inferiores, obtiene un dividendo superior. En primer lugar, porque su *target* es exclusivamente personal asociado, sea en actividad o jubilado. De este modo, prácticamente no presenta deudores incobrables (aunque se han dado casos extraordina-

¹⁹⁶ Memoria y Balance del Ejercicio Económico N° 35.

rios). No cobra gastos administrativos, lo cual implica un ahorro para el solicitante, y, al estar bajo la órbita de la UNCuyo como un organismo desconcentrado, tampoco cobra ni debe tributar IVA u otros impuestos por sus actividades. El único gasto que se descuenta indefectiblemente de cada préstamo es un 2% sobre el capital otorgado en concepto de seguro por insolvencia. Con respecto a este último tópico, es un monto que coadyuva a la capitalización del Instituto, destinado, en principio, a cubrir contingencias imprevistas como cese de pago por parte del beneficiario del préstamo, sea por fallecimiento o alguna causa fortuita que impida el cobro al solicitante o sus garantes. De todos modos, aunque pequeña, paulatinamente ha ido dejando una ganancia superior a la generada por la colocación de fondos en banco en sus diversas modalidades. En el siguiente gráfico se visualiza lo expresado:

Gráfico N° 6: Seguro por Insolvencia e Intereses Ganados por Plazo Fijo (en dólares corrientes)



Fuente: elaboración propia en base a datos extraídos de los Balances de IC-UNC

Otra preocupación permanente del Consejo de Administración ha sido mantener un equilibrio entre la magnitud de las tasas de interés aplicadas a los préstamos y el beneficio o perjuicio que ésta puede significar en los tomadores. Sobre todo en los últimos años de la serie 2002-2011, el factor inflacionario ha ejercido una notable influencia en las tasas de interés. Quien obtenía un préstamo personal con cuota fija a un plazo de 36 meses, en un contexto de inflación como el que se

vivió (y vive) en Argentina, el primer año resultaba pesado de pagar, y los dos últimos, con los aumentos de salario obtenidos, se aligeraban notablemente.

Gastos

La década a la que nos hemos referenciado ha sido de crecimiento económico, y, a pesar de la disminución de la ratio pasivos/activos, el escenario de mejora económica ha favorecido la capitalización. Sin embargo, esta prosperidad ha conllevado también algún exceso en el manejo de los fondos. Los gastos de representación, administrativos y profesionales se ampliaron desproporcionadamente al crecimiento de los resultados positivos en los balances observados.

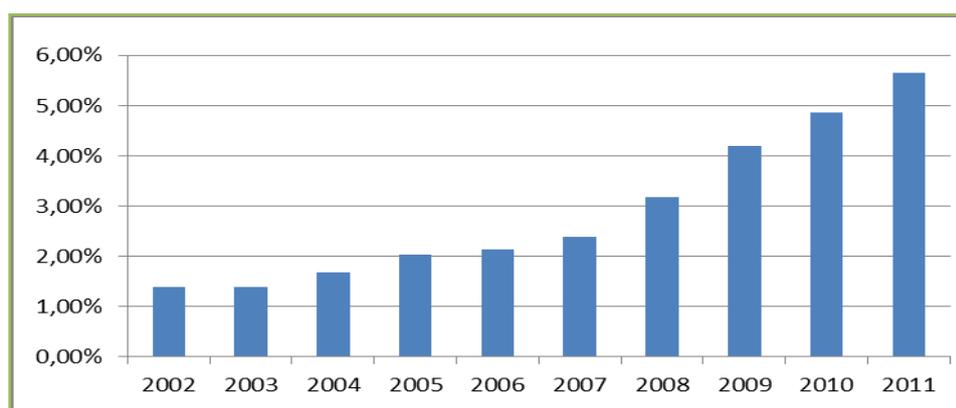
Esto exige una reconsideración y reestructuración de las prácticas que se han aplicado hasta ahora. No bastará sólo con ingeniarse para obtener más y mejores recursos, sino también limitar gastos absurdos o estériles, y optimizar los valiosos recursos con que ya cuenta el IC-UNC. Para citar un ejemplo, el Instituto se hace cargo de un pago mensual a un “auditor externo”, lo que constituye una contradicción. Si es externo no debería percibir una retribución mensual proveniente del organismo al cual fiscaliza. Del mismo modo se mantiene una relación laboral con una contadora responsable de firmar los balances. El mantenimiento mensual del staff profesional (dos contadores y un asesor letrado), al cabo de la década de referencia, representó el 15% del total de los gastos generales de administración. En el Instituto hay personal calificado para desarrollar estas tareas, y significaría un buen ahorro prescindir durante todo el año de este rubro y convocar sólo a un contador para la firma de los mencionados balances. Así mismo se abona, en concepto de gastos de representación, a un gran número de personas que sólo hacen eso: ser número. Seis revisores de cuentas que sólo hacen acto de presencia de vez en cuando para justificar sus honorarios son demasiados. La suma de los gastos de representación significó –siempre en la década 2002-2011– un 23.4% de los totales generales de administración, y pasó del 17 al 27% entre 2003 y 2010. Al menos cabe preguntarse si es necesario mantener semejante nivel de gastos ante el panorama incierto que se vislumbra a futuro. También los gastos en personal administrativo deberían ser optimizados. A menudo se emplea personal preparado para atender al público o hacer tareas bancarias para funciones menos calificadas, como repartir boletines, folletos, posters y demás. Esto último también constituye un gasto absolutamente improductivo: afiches con leyendas alusivas al 69 aniversario de la UNCuyo, pasacalles que adhieren a las elecciones universitarias

(“Mayor Democracia”), un boletín destinado al Bicentenario de la Patria... por citar sólo unos pocos ejemplos.

El rubro *gastos generales de administración* involucra todas aquellas erogaciones relacionadas con el funcionamiento administrativo del Instituto, tales como gastos de representación, honorarios profesionales y administrativos, papelería y útiles de oficina, franqueo, movilidad y viáticos, teléfono, reparaciones varias, prensa y difusión, insumos de computación, seguros, aporte para becas¹⁹⁷ y demás, que habitualmente están nucleados en el Anexo VII del Balance. Este título comprende otros gastos que no son propiamente relacionados con la administración, sino más bien con prestaciones a beneficiarios y afiliados, como por ejemplo el servicio de emergencia médica y órdenes médicas de DAMSU.

El total de gastos mencionados en el párrafo anterior representaba, en 2002, sólo un 1,39% del Patrimonio Neto. Este porcentaje, austero al comienzo, se ha ido incrementando a lo largo de la década, hasta llegar en 2011 a un 5,65% del Patrimonio Neto de ese año, lo que ha significado cuadruplicar las erogaciones relativas al funcionamiento del Instituto. Esto equivale a afirmar que, mientras que el Patrimonio Neto creció en la década un 333,75%, el rubro al que hacemos referencia se incrementó en un 1.656,26%. En el siguiente gráfico se explicita claramente lo desarrollado:

Gráfico N° 7: Porcentaje de gastos generales sobre Patrimonio Neto IC-UNC 2002/2011



Fuente: elaboración propia en base a datos extraídos de los Balances de IC-UNC

¹⁹⁷ Bajo el título *Aporte para Becas* se abona el canon de alquiler del local a la Facultad de Ciencias Económicas.

Este crecimiento se fundamenta, por un lado, debido a la incorporación de las prestaciones mencionadas anteriormente, como por ejemplo el servicio de emergencias médicas a partir de 2006 y la entrega de órdenes médicas de DAMSU a partir de 2008. Por otra parte, los gastos más significativos en el Anexo VII del balance son los honorarios pagados a los empleados, que representaban al principio de la serie un 41,24% y en 2011 alcanzaron casi un 44%; los gastos de representación pasaron de un 17 a un 26%, aunque los honorarios profesionales decrecieron del 22 al 14%.

Sobre las asambleas

“No pretendamos que las cosas cambien si siempre hacemos lo mismo. La crisis es la mejor bendición que puede sucederle a las personas y países, porque la crisis trae progresos”.

Frase atribuida a Albert Einstein¹⁹⁸

La celebración de la Asamblea Anual Ordinaria ha sido siempre motivo de festejo para el IC-UNC. Por alguna razón, a diferencia de muchas otras instituciones, la convocatoria debe reunir muchas personas, mientras más, mejor. Para ello se organizan sorteos con un número que se le da a cada asistente y, posteriormente un ágape, al que generalmente asisten más personas que al tratamiento de Memoria y Balance. Se da rápida lectura a la Memoria y a los cuadros del Balance, casi siempre con el auxilio de una pantalla donde se proyectan las diapositivas de los puntos que el presidente quiere destacar. Todo como marca la Ley, se somete a votación la aprobación de los puntos tratados –generalmente por unanimidad– y...¡al sorteo de los premios, que se enfría la comida! Pero en alguna Asamblea ha surgido algún afiliado que se opuso, exponiendo sus argumentos a determinada propuesta, o alguien que estaba interesado en datos más pormenorizados referidos al Balance protestó porque no se dio difusión previa a esta información, la cual debía ser aprobada sin objeciones. Ante estas mini-crisis que se presentan al Consejo de Administración, sólo surgen en su seno acusaciones de desestabilización. No se aprovecha la apreciación, no se hace autocrítica, no se tiende a mejorar. *“Quien atribuye a la crisis sus fracasos y penurias*

¹⁹⁸ Esta frase es atribuida a Einstein en diversas fuentes sin rigor científico, tales como Wikipedia, blogs.infobae.com/.../tiempos-de-crisis-palabras-del-gran-albert-einstein/, www.proverbia.net
› Autores › y otras. A pesar de ello, y aunque no fuera suya, la reflexión es válida.

violenta su propio talento y respeta más a los problemas que a las soluciones. La verdadera crisis es la crisis de la incompetencia”, continúa el científico Albert Einstein.

Si debemos ser fieles a la verdad, no todo el Consejo de Administración ha tenido las mismas actitudes ni respuestas a los planteos u objeciones presentados por los afiliados. Los representantes del gremio docente se han opuesto reiteradamente a gastos absurdos y que no hacen al fundamento del Instituto, pero, en general, pierden por amplia mayoría si el punto en cuestión se lleva a votación¹⁹⁹. Y son más proclives a actuar en forma reflexiva y sensata ante cada proyecto, muchas veces inoportuno o impertinente, indicando la evaluación de factibilidad antes que la difusión del mismo. Este hecho, que parece una obviedad, es en realidad motivo de disputa constante.

Situación de sustentabilidad en la década 2002-2011

La primera pregunta que nos planteamos cuando proyectamos el presente trabajo fue: ¿Cuál ha sido la situación de sustentabilidad del Instituto de Complementación de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la UNCuyo (IC-UNC) durante la década 2002/2011?

Evolución del Patrimonio

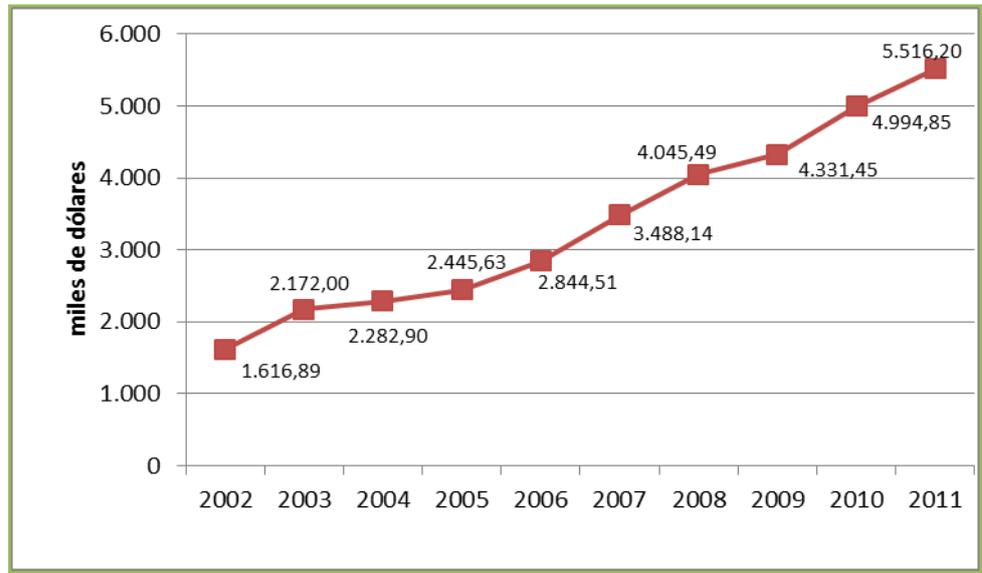
Aun con los avatares imperantes en la economía argentina, y a pesar de lo desalentador de la relación pasivos/activos, la década observada no fue desventajosa en términos económicos. Muy por el contrario, pudimos observar que el Patrimonio Neto de la Institución se incrementó sustancialmente, según reflejan los diferentes balances de los respectivos ejercicios financieros. Este crecimiento ha sido, en parte, producto de las mejoras en los salarios de docentes y no docentes, sobre todo debido al “blanqueo” de sus haberes, que repercutió directamente en el porcentaje de aportes al IC-UNC.

En efecto, la evolución de su patrimonio neto, que es la suma de sus activos menos sus pasivos, ha sido manifiestamente positiva, y se ha incrementado –en los diez años transcurridos– en un 241% en dólares. Este nada despreciable crecimiento

¹⁹⁹ Paradójicamente, los Consejeros del claustro docente son quienes representan a la mayor cantidad de afiliados (58% aproximadamente).

significó de pasar de 1.6 millones de dólares de patrimonio en 2002 a 5.5 millones en diciembre de 2011.

Gráfico N° 8: Evolución del Patrimonio Neto de IC-UNC 2002/2011 (en dólares corrientes)



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en IC-UNC

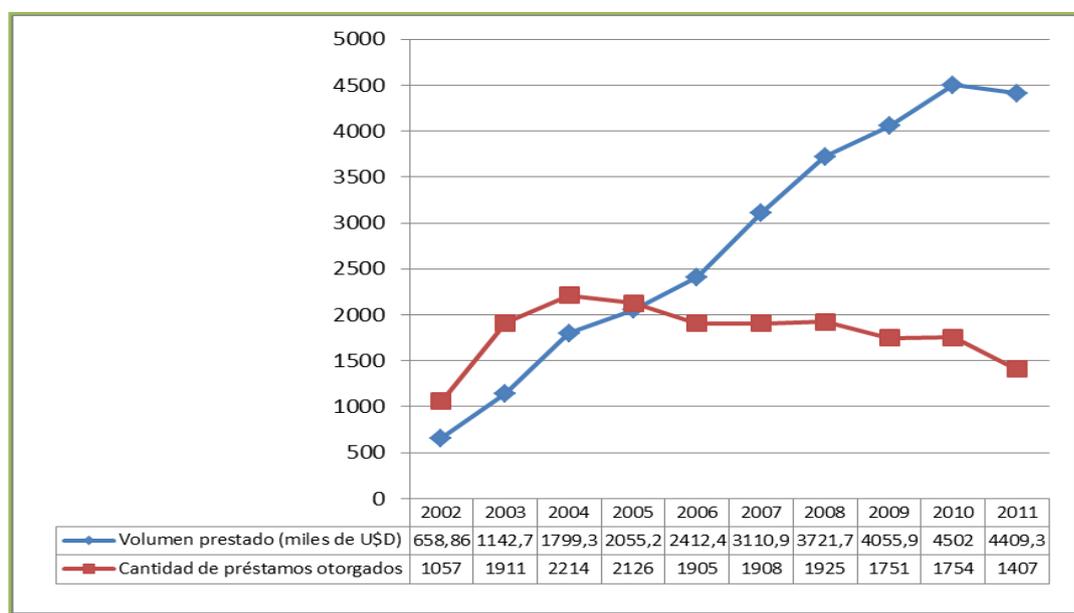
Los activos que componen la parte positiva del Patrimonio Neto han ido evolucionando con el transcurso de los años estudiados, pero primordialmente están compuestos por los ingresos en concepto de cuota de afiliado activo y las ganancias producidas por la actividad que generan los préstamos. Haciendo una suma algebraica, si la actividad principal del Instituto constituye el pago de complementos, para lo cual se ocupa prácticamente la totalidad de lo percibido en concepto de cuota de afiliación, quedarían como únicos componentes del Patrimonio Neto el producido por préstamos, es decir, capital prestado más intereses por un lado, y las inversiones por el otro, las cuales –como ha sido comentado anteriormente– han ido cediendo terreno a lo largo de la década de referencia.

Cambio de rumbo: principal impulso al incremento del Patrimonio Neto

Sin duda, el principal impulso al incremento del patrimonio durante el período observado ha sido el cambio de rumbo que se tomó con el tratamiento de los exceden-

tes, destinando la mayor parte de las inversiones al otorgamiento de préstamos, actividad mucho más rentable que la simple imposición bursátil. En efecto, en 2002 se prestaron seiscientos cincuenta mil dólares, mientras que las imposiciones a plazo fijo eran superiores a los ochocientos sesenta mil dólares. Diez años después, el monto prestado era de más de 4,4 millones de dólares, y el resto de las inversiones sólo U\$D 126.000. De la observación de los gráficos N° 4 (Cantidad de Préstamos Otorgados) y N° 5 (Destino de los Fondos) se desprende claramente que no existe una relación directa entre el número de préstamos otorgados con el volumen monetario. Mientras el primer gráfico muestra un arco cuyo punto más alto corresponde al año 2004 para luego disminuir paulatinamente hasta llegar hasta el 2011 con un 36% menos de préstamos otorgados, superado únicamente por el caótico año 2002 (48% de lo que se prestó en 2004), por otro lado, los volúmenes destinados a préstamos fueron creciendo en forma exponencial, incrementándose en un 676% al cabo de la década. Las curvas, superpuestas muestran tendencias disímiles:

Gráfico N° 9: Volumen (en miles de dólares) y cantidad de préstamos otorgados por IC-UNC 2002/2011



Fuente: elaboración propia en base a datos extraídos de IC-UNC

Entonces, si menos personas obtuvieron préstamos de mayor cuantía, cabe preguntarse si no hay allí una fuente de recursos genuinos para acrecentar las arcas del Instituto. Dicho de otra manera: si la curva de los préstamos otorgados se hubiera

mantenido en alza, la de los volúmenes prestados se hubiera incrementado en forma considerablemente mayor, con el consecuente beneficio económico para el Instituto.

Sin embargo, si observamos la serie, se evidencia un crecimiento en el promedio de volumen otorgado anualmente, pasando de U\$D 622 dólares per cápita en 2002 a U\$D 3.133 en 2011, por lo que se genera una duda sobre si el Instituto estaría en condiciones de prestar U\$D 3.133 a 2214 personas (los valores máximos alcanzados en la serie), lo que supondría casi siete millones de dólares en préstamos.

De los dos párrafos anteriores se desprende la necesidad de aguzar el ingenio a fin de proteger y acrecentar el patrimonio, en pro de los futuros beneficiarios.

Celo del Consejo por mantener el equilibrio

Los factores que coadyuvaron a este crecimiento han sido explicados a lo largo del presente capítulo, pero, en resumen, podemos distinguir el celo demostrado por el Consejo de Administración para mantener un equilibrio entre las cuentas de ingreso y egreso. Cada mes celebra una reunión con el objeto de tratar inexorablemente los siguientes tópicos: nuevos complementos, informe de situación financiera y datos estadísticos, movimiento de fondos, préstamos e informe de auditoría. Además, en forma periódica se realizan reuniones de comisión, conformada por los miembros titulares del Consejo más los convocados especialmente por el presidente, con el objeto de atender temas acuciantes, que luego serán objeto de tratamiento en la reunión plenaria, donde participan todos los miembros del Consejo. A modo de ejemplo del cuidado puesto de manifiesto, citamos algunos párrafos de las actas producto de las referidas reuniones:

“Cuadro “Evolución Aportes 2010 – 2011”: El autor del presente cuadro nos advierte que incluye SAC pero no los aportes del DAMSU. Se puede observar el gráfico de líneas que representan el período Mayo 2010 a Setiembre 2011. En general se podría decir que desde el mes inicial hasta que culmina el cuadro hay un proceso de crecimiento lento pero constante que refleja más que nada los acrecentamientos salariales pues el número de afiliados no tuvo un desarrollo parecido. Los meses de Junio y Diciembre registran un aumento más notorio por corresponder al pago del aguinaldo semestral. También acá se advierte la necesidad de aumentar el número

de afiliados con lo que, coetáneamente, se incrementarían los aportes de la UNCuyo, como consecuencia del 2% de la cuota societaria²⁰⁰.”

“Análisis posibilidad incremento de Complementos: El Lic. Milia recuerda que en junio 2009 se otorgó el último aumento a los beneficiarios del Instituto, el cual fue del 20% y se elevó el Mínimo a \$ 100. A continuación, se expone un cuadro demostrativo de posibles incrementos del 10, 15 y 20%, sobre la base de las remuneraciones del mes de agosto 2009. En la actualidad se afecta el 90,76% de los ingresos y con los incrementos estimados el porcentaje se elevaría a 99,84%, 104,38 y 108,92 para el 10, 15 y 20% de aumentos, respectivamente. Se resuelve, por unanimidad, incrementar el 10% al valor del punto a partir del pago correspondiente a Octubre 2009²⁰¹.”

“Análisis importe Complementos en relación con los Ingresos: El Lic. Milia da lectura a la proyección, en base a datos actuales, con incrementos del orden del 10, 15 y 20%, a fin de otorgar un aumento antes de fin de año, al sector pasivo. El análisis se realiza con el objeto de que el Consejo tome conocimiento para realizar un aumento o mantener la situación actual. El Ing. Pereyra recuerda que se otorgó un incremento del 25% en Mayo del corriente año. Otro detalle, a tener en cuenta en la proyección, sería la edad de la planta activa, que es la base que sustenta con el ingreso por el código 51, y de esa forma resolver si se mantiene o mejora el valor del punto. Por ejemplo, si se presenta una gran cantidad de nuevos beneficiarios se debería ser más cautos en los aumentos que se otorgan. En caso de decidir un incremento del 10%, el incremento para el corriente año sería superior al 35%, valor semejante a la inflación operante. El Lic. Balacco opina que se puede pensar en un 20 ó 25% y ajustarlo. El Ing. Pereyra considera que se debe estimar los ingresos para el año 2009 y mantener la relación para evitar que las reservas no disminuyan de 20 ó 30 meses. El Lic. Balacco estima razonable, para no dejar los incrementos a la buena voluntad de los Consejeros, realizar el estudio actuarial y evitar seguir con decisiones de prueba/error. El Lic. Milia recuerda que se había decidido contestar [sic] a la cátedra de Matemática Financiera para el segundo semestre²⁰².”

Período de capitalización

Podría decirse que la década de referencia ha sido un período de capitalización. Los incrementos otorgados al valor del punto a lo largo de toda la serie acumulan un 442,35%, mientras que para el complemento mínimo el aumento fue del 456%. Estos porcentajes han sido menores al 663% de aumento en concepto de INGRESOS

²⁰⁰ Acta N° 366

²⁰¹ Acta N° 344

²⁰² Acta N° 335

POR APOORTE registrado a lo largo de la década 2002-2011. De acuerdo a ello, el Consejo de Administración ha estado muy atento a mantener en alza el PATRIMONIO NETO del Instituto. Tanto es así, que prácticamente en todas las Memorias de cierre de ejercicio se destaca que *“en el supuesto hipotético que no se recibiera ningún aporte de ahora en más, podríamos continuar abonando los complementos durante xx²⁰³ meses, con nuestras reservas”*.

Sin embargo, quisiéramos destacar que esto, que se ha repetido en más de una Memoria dentro de la década que hemos referenciado, es un error, o, mejor dicho, una verdad a medias. Se afirma que la relación entre reservas y complementos a pagar equivale a una determinada cantidad de meses, y citamos: *“es decir que, si por alguna contingencia de carácter excepcional y fuera de toda previsión, el Instituto no recibiera los aportes del personal en actividad, éste podría continuar abonando los complementos durante X años y X meses más²⁰⁴”*. En realidad, dado que la mayor parte del patrimonio con que cuenta el Instituto se halla prestado (alrededor del 90%), tanto al personal activo como al pasivo, y el modo en que vuelve al mismo es descontándolo de los haberes de los afiliados, si la Universidad no efectuara el aporte que corresponde a los códigos 51 (cuota societaria) y 58 (préstamos), las arcas del IC-UNC se verían seriamente afectadas en el cortísimo plazo. Afirmamos que es “verdad a medias” porque, contablemente, todo balance en cualquier organismo considera los préstamos como un activo o reserva. Para citar un ejemplo, más del 60% del Fondo de Garantía de Sustentabilidad del ANSES está invertido en títulos de deuda pública del Estado Nacional²⁰⁵.

A solicitud del Consejo de Administración, el sector de cómputos del Instituto diseñó un escenario de aportes con porcentajes según edades, divididas en tres rangos: hasta 35 años 2%; hasta 50 años 2,5%; y mayor de 50 años 3% de aporte. El resultado que arrojó para el mes de febrero de 2012 fue de un 38,03% superior al del aporte del 2% para todos los afiliados. Existen innumerables variables: si se toman los mismos rangos etarios, y se mantiene el porcentaje de 2 puntos para los menores a 35 años, pero se incrementa a 3% a los que están entre 35 y 50 años y

²⁰³ Este número varía para cada Memoria.

²⁰⁴ Cfr. Memoria de los Ejercicios Económicos N° 32 y 33

²⁰⁵ Cfr <http://www.ANSES.gob.ar/blogdeldirector/archives/tag/inversiones-productivas>, 07/02/2014 “Record de Rentabilidad en el FGS”

4% a los mayores de 50, la mejora sería superior al 76%, siempre con respecto al descuento actual.

Estos valores no son nada despreciables, pero la toma de decisión para llevar esto a cabo implica la realización de una asamblea extraordinaria para modificar el punto a) del capítulo 12° del Estatuto, donde sea el consenso general quien dé el visto bueno a la moción. Además, dada la libre afiliación, es posible que el personal que no esté de acuerdo con la decisión tomada renuncie al Instituto. El bolsillo de cada persona es sumamente sensible a los descuentos permanentes y que no generen un beneficio inmediato.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que un incremento del 50% (que surgiría de aplicar un descuento del 3% a la totalidad de los afiliados) implicaría un inapreciable aumento del 50% a los haberes de los beneficiarios, si se aplicara la totalidad de lo obtenido al pago de haberes complementarios. Sin embargo, eso implica que el efecto es neutro. Se considera una mejora cuando aumenta el beneficio sin incremento de la cuota, por ejemplo por mejoramiento salarial. Pero como lo que se persigue es mejorar el patrimonio y cubrir la relación deteriorada activo/pasivo, lo que ocurrirá es aumentar la cuota sin aumentar los beneficios. Lo cual, eventualmente, conduciría a un efecto no deseado: renuncia al Instituto.

La siguiente tabla ilustra al respecto:

Tabla N° 5: Escenario de aportes con nuevos porcentajes propuestos, base febrero 2012						
EDADES	cargos	masa salarial	APORTES 2%	APORTES 3%	2%, 2.5% y 3%*	2%, 3% y 4%*
hasta 35 años	727	2.018.251,00	40.365,02	60.547,53	40.365,02	40.365,02
hasta 50 años	3009	13.267.796,50	265.355,93	398.033,90	331.694,91	398.033,90
mayor a 50 años	3386	20.852.257,00	417.045,14	625.567,71	625.567,71	834.090,28
TOTAL	7122	36.138.304,50	722.766,09	1.084.149,14	997.627,64	1.272.489,20
Δ%				50,00%	38,03%	76,06%

(*) porcentajes discriminados por tramo

Elaboración propia en base a Informe del Sector Cómputos de IC-UNC

Si bien no forma parte del período al que se refiere el presente trabajo, es menester hacer notar que, de la observación de la Tabla 5 surge claramente un dato que no podemos soslayar: a febrero de 2012 la mayoría de los cargos²⁰⁶ del personal afiliado a IC-UNC se encuentra en la franja etaria que supera los 50 años dentro de una pirámide invertida cuya cúspide es muy angosta en relación al resto del cuerpo. Ante esta realidad, en el mediano plazo la relación activo/pasivo se va a ver seriamente afectada, con lo cual se hace imprescindible la toma de decisiones que conduzcan al fortalecimiento del patrimonio institucional.

En el caso de continuar con la tesitura de aplicar al pago de haberes complementarios la totalidad de lo percibido en concepto de cuota societaria, la modificación del porcentaje de descuento a los activos no generaría mayor crecimiento del Patrimonio Neto, el cual seguiría anclado a las demás actividades rentables del Instituto, primordialmente a la crediticia.

Relación de la evolución del patrimonio con los beneficiarios

Ahora bien, en relación al segundo interrogante propuesto para nuestro trabajo, acerca de la relación de la sustentabilidad del Instituto con el complemento previsional que perciben los beneficiarios del mismo, es menester agregar al tema de pago de complementos algunas últimas salvedades:

El pago del complemento jubilatorio es la razón de existencia del IC-UNC. En el capítulo I de su Estatuto destaca como misión fundamental el *“promover el bienestar social y económico de sus afiliados y resguardar y administrar un fondo de Complementación de Jubilaciones y Pensiones para todos los beneficiarios”*. De hecho, en los albores del Instituto, en los considerandos de su Ordenanza de creación²⁰⁷, se señala que *“viene a atender específicamente al sector pasivo del personal de la Universidad, teniendo como meta el ayudar a que los jubilados y pensionados obtengan un nivel decoroso cuando se acojan a tales derechos”*. Y como si correspondiera a nuestros días, en otro de sus considerandos se expresa que *“si bien la coyuntura del país no permite dar con esta medida solución total y definitiva al problema remunerativo del*

²⁰⁶ Se debe recordar que “cargos” no equivale a “afiliados”, teniendo en cuenta que un mismo afiliado puede ostentar más de un cargo.

²⁰⁷ Ord. N° 14/1972-R

personal jubilado y sus pensionados, sí podrá contribuir como un paliativo adecuado, y fijarse como meta la respuesta integral por todos deseada”.

El Estatuto no prevé a qué fuente de financiamiento afectará el pago de los complementos, sino que da amplias facultades al Consejo de Administración para tomar tal determinación. Sí, en cambio, determina en su Art. 4° *“que todos los complementos acordados por el IC-UNC tienen el carácter de móviles”*. Atento a ello, cada vez que se resuelve otorgar incrementos al valor del punto o del complemento mínimo se hace referencia a los ingresos generados por el aporte del 2% aplicado al personal afiliado. Así, por ejemplo, citamos el acta N° 340²⁰⁸, donde *“el Lic. Milia destaca que se está utilizando el 88% de los ingresos para abonar los Complementos”*, o el Acta N° 326²⁰⁹, en la cual *“el Lic. Milia informa sobre el análisis de referencia. En el mismo se han determinado distintos escenarios que contemplan incrementos del valor del punto desde un 4,89% a 18,88% y aumentos del Complemento Mínimo de \$ 60 a 75, vale decir desde un 20% a un 50% en relación con el valor actual del mismo. Dichos escenarios se relacionaron con los ingresos del Instituto en concepto de cuota de afiliación, de los cuales se dedujo el importe por gastos determinado por el Auditor”*.

Como ya se ha expresado, prácticamente el total de lo que se percibe en concepto de cuota societaria, es decir, el 2% que cada afiliado aporta de su sueldo, se emplea en el pago del complemento previsional. Para obtener más recursos disponibles para incrementar el haber complementario, cabrían diversas posibilidades ya tratadas por el Consejo de Administración del IC-UNC.

Relación ingresos por aporte y pago de complementos

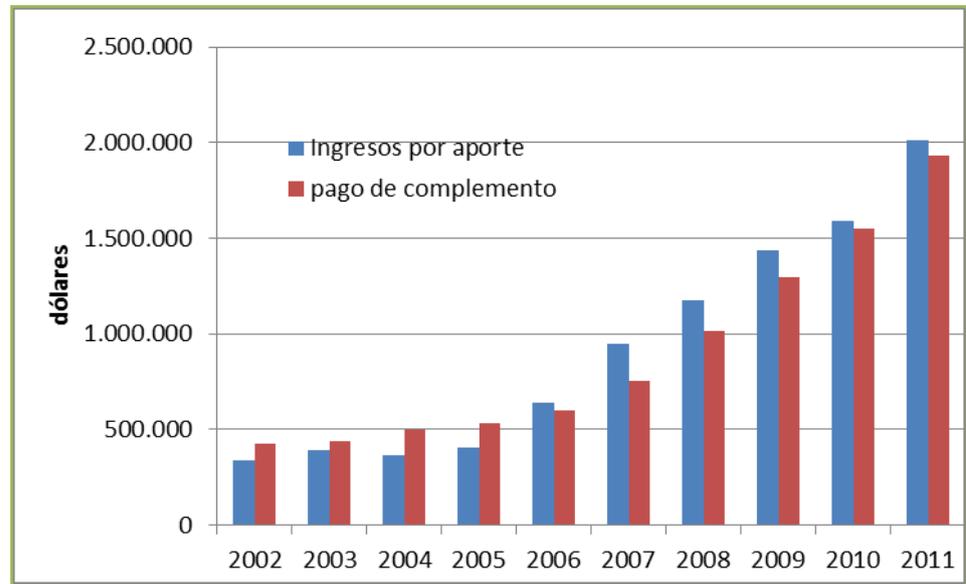
De acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto²¹⁰, es función del Consejo de Administración del IC-UNC el ajuste de los complementos *“dividiendo los recursos que a tal fin determine”*. Esto no necesariamente responde a la lógica de repartir el total de lo percibido en concepto de los ya mencionados INGRESOS POR APOORTE entre la totalidad de los beneficiarios A lo largo de la década 2002/2011 la cuenta PAGO DE COMPLEMENTO se movió de la siguiente manera, en relación a los ingresos:

²⁰⁸ Acta N° 340 del 05/05/2009

²⁰⁹ Acta N° 326 del 20/11/2007

²¹⁰ Punto e) del Artículo 2° del Reglamento de Beneficios

Gráfico N° 10: Relación Ingresos por Aporte/Pago de Complemento IC-UNC 2002/2011 (en dólares corrientes)



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos de IC-UNC

Como se observa en el Gráfico 10, las cuentas INGRESOS POR APORTE y PAGO DE COMPLEMENTO se han incrementado en forma similar, aunque en ningún caso coincidieron a lo largo de la década. Hasta 2005 los montos que se pagaron a la totalidad de los beneficiarios fueron superiores a los ingresos percibidos del personal en actividad, lo que implicó que durante esos años se debiera recurrir a otras fuentes de financiamiento para poder cumplir con el pago de los complementos jubilatorios. En 2004 se produce la brecha más ancha, lo que significó que el ingreso por aporte alcanzó a cubrir sólo un 73,33% del total de erogaciones en concepto de PAGO DE COMPLEMENTO. A partir de 2006, y hasta 2011 se revirtió el saldo negativo entre las cuentas, y en 2007 los ingresos por los conceptos mencionados superaron en un poco más del 26% a los egresos. Los dos últimos años de la serie muestran un valor mínimo en la brecha, con un pequeño margen a favor de los ingresos de 2,75% para 2010 y 4,10% para 2011. Al cabo de toda la serie de referencia, 2002 a 2011, se gastó el 97,26% de los ingresos por aporte en concepto de pago de complementos. Es decir, durante la década estudiada, prácticamente invirtió en pago de complementos casi la totalidad (más del 97%) de lo percibido en concepto de ingresos por aporte.

En los casos en que los egresos por pago de Complementos superan el 100% de los ingresos provenientes de las cuotas de afiliación, el déficit es cubierto por otros

ingresos del Instituto, como por ejemplo los intereses de los préstamos. Difiere, en este sentido, de la Caja Compensadora de los Docentes, en la cual se aplica el sistema de reparto y se abonan los Complementos conforme los fondos o ingresos disponibles. Por ello, para esta última, algunos meses son mejores que otros en cuanto al monto del Complemento percibido por el pasivo.

Evolución del punto y el complemento mínimo

En la siguiente Tabla se explicita la evolución de los valores del punto y del complemento mínimo, y su variación porcentual.

Tabla N° 6. Valor del punto y del complemento mínimo (en pesos corrientes) IC-UNC 1993/2011				
Fecha	valor punto (\$)	Δ%	Compl. mínimo (\$)	Δ%
oct-93	0,85		30,00	
jun-04	1,00	17,6%	35,00	16,7%
jul-06	1,20	20,0%	42,00	20,0%
may-07	1,43	19,2%	50,00	19,0%
nov-07	1,60	11,9%	56,00	12,0%
abr-08	2,00	25,0%	70,00	25,0%
oct-08	2,30	15,0%	80,50	15,0%
jun-09	2,76	20,0%	100,00	24,2%
oct-09	3,04	10,1%	110,00	10,0%
jul-10	3,34	9,9%	121,00	10,0%
ene-11	3,84	15,0%	139,00	14,9%
ago-11	4,61	20,1%	166,80	20,0%

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos en IC-UNC

A pesar de lo expresado con respecto a capitalización, y tal como se expone en la Tabla N° 6, en la década que hemos tomado como referencia es cuando se han producido los ajustes al valor del punto y al complemento mínimo, mientras que a lo largo de toda la década anterior y más aún, entre octubre de 1993 a junio de 2004 no se promovió ninguna modificación a los haberes de los beneficiarios, en consonancia con la convertibilidad, que prácticamente congeló los ingresos de los asalariados.

A continuación relacionamos el valor del Complemento Mínimo que abona el Instituto con la jubilación mínima nacional (establecida por Ley) en el período de estudio.

Tabla N° 7: Complemento mínimo IC-UNC y jubilación mínima ANSES (en pesos corrientes)			
Período	Compl. Mín. (\$)	Jub. Mínima (\$)	Relación (%)
Dic. 2001	30,00	150,00	20,00
Dic. 2002	30,00	200,00	15,00
Dic. 2003	30,00	220,00	13,64
Dic. 2004	35,00	308,00	11,36
Dic. 2005	35,00	390,00	8,97
Dic. 2006	42,00	470,00	8,94
Dic. 2007	56,00	596,20	9,39
Dic. 2008	80,50	690,00	11,67
Dic. 2009	110,00	827,23	13,30
Dic. 2010	121,00	1.046,43	11,56
Dic. 2011	166,80	1.434,29	11,63

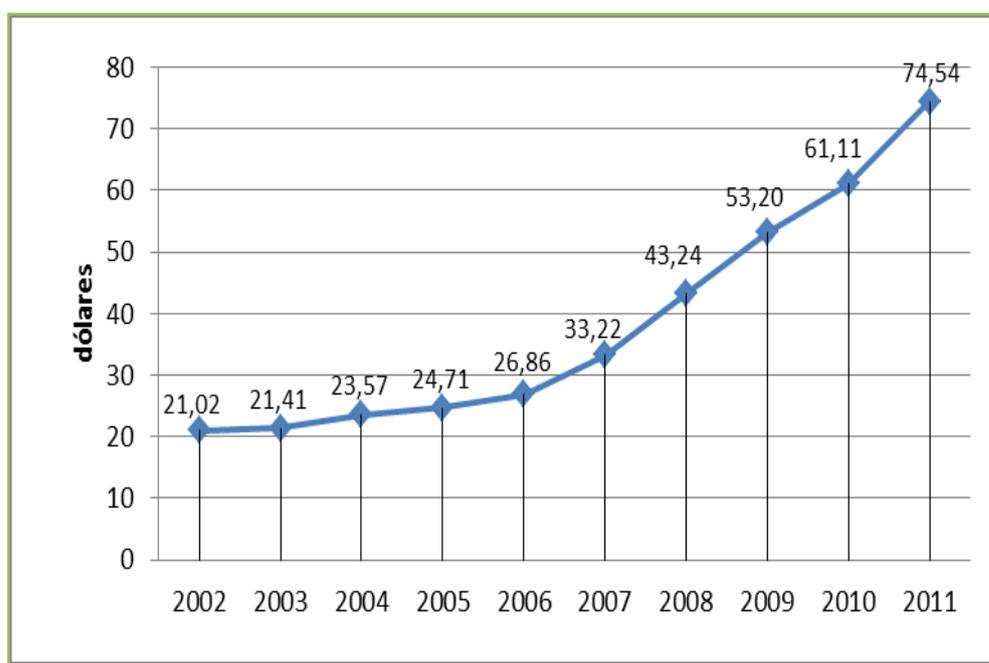
Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de IC-UNC y Jubilación mínima disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/bess/boletin2trim_2012.pdf

Observamos que la relación en 2001 era del 20% y fue declinando hasta diciembre de 2006, año en que tocó un piso de sólo el 8.94%, para luego mostrar un leve repunte. En promedio, la relación del Complemento Mínimo que abona el Instituto y el beneficio previsional mínimo que otorga ANSES se ubicó en un 12,31% al cabo de la década. Durante ese período, la jubilación mínima se incrementó en un 856%, mientras que el complemento mínimo sólo un 456%. Es necesario recordar que los beneficiarios que perciben complemento mínimo representan alrededor del 35% del total.

En un escenario ideal, en la que el jubilado promedio, afiliado a IC-UNC, pudiera haber ahorrado la totalidad de su complemento durante toda la década, habría tenido la posibilidad de invertir en dólares de la siguiente manera: en 2002 podría haber comprado, por ejemplo, U\$D 21,02 por mes, en 2007 U\$D 33,22 y en 2011 U\$D

74,54, siempre con el haber complementario de un mes. Sumados todos los años, invariablemente en una situación utópica, habría acumulado casi 4.600 dólares. El siguiente gráfico da cuentas de lo expuesto:

Gráfico N° 11: Complemento mensual promedio (en dólares corrientes)



Fuente: elaboración propia en base a datos extraídos de IC-UNC

Para la elaboración del gráfico N° 11 se procedió a distribuir entre la cantidad de beneficiarios el total de las erogaciones realizadas en concepto de pago de complemento en cada año. Este resultado fue dividido en 12 para obtener el valor del complemento mensual.

Por otra parte, se accedió a la base de datos a fin de conocer cuál es el complemento máximo pagado, qué porcentaje de beneficiarios percibe complemento mínimo y cuál es el complemento promedio para cada año. Se tomó el mes de diciembre de cada año, lo que arrojó los siguientes resultados:

Tabla N° 8: Valor del complemento al mes de diciembre (en dólares corrientes)

	Máximo	Mínimo	Promedio
2002	66,06	8,85	16,82
2003	75,66	10,14	19,43
2004	91,71	11,71	22,88
2005	99,36	11,48	22,64
2006	117,81	13,59	26,72
2007	153,12	17,67	34,75
2008	201,08	23,20	45,77
2009	240,79	28,72	55,32
2010	252,68	30,17	58,35
2011	345,31	38,70	75,43

Fuente: elaboración propia en base a datos extraídos de IC-UNC

Como se ha expresado anteriormente, el monto del complemento mínimo surge de una decisión del Consejo de Administración del IC-UNC, a diferencia del resto de los complementos que se abonan, los cuales son producto de los puntos obtenidos por el agente en actividad durante todos sus años de aporte. Es por ello que los incrementos producidos a lo largo del período estudiado no corren paralelos. De este modo, de acuerdo a lo observado en la Tabla N° 8, hallamos que entre diciembre del año 2004 y diciembre de 2005 el valor del complemento máximo pagado se incrementó en un 8,34%, mientras que los complementos mínimos sufrieron una disminución del 1,97% si consideramos su valor en dólares. Es decir que las 583 personas que en diciembre de 2004 cobraron un complemento mínimo, que tenía un valor de \$ 35,00 y equivalía a U\$D 11,71, al no incrementar su valor en pesos –se mantuvo en \$ 35,00 hasta julio de 2006– pasaron a cobrar U\$D 11,48 en diciembre de 2005, lo que dio por resultado la merma antes mencionada. Dado que el personal que percibe complemento mínimo representa algo más del 34% del total de beneficiarios, este número influye en el promedio de complementos pagados, el cual para ese período (2004/2005) también manifestó una reducción del 1,05%.

De modo inverso sucedió entre 2008 y 2009, período en el cual los complementos mínimos percibieron un incremento del 23,80% contra un 19,75% en que se acrecentó el complemento máximo abonado.

Lo expresado anteriormente no responde a una actitud discrecional del Consejo de Administración, que –en apariencia– a veces beneficia a quien percibe el máximo complemento y otras a quienes perciben el mínimo. En el mismo acto administrativo que resuelve el aumento del complemento mínimo se decreta el valor del punto que, como ya se ha expresado, es el valor de referencia mediante el cual se modifican todos los haberes complementarios. Por lo tanto, si el valor del punto no se modifica, el complemento continúa siendo el mismo. Lo que se deduce de la observación de la tabla es que, si se ha incrementado el valor del complemento máximo sin que haya variado el valor del punto en el período (como, por ejemplo, entre los años 2004 y 2005), es que la persona que ostenta el haber complementario máximo ha sido desplazada por otro beneficiario con un puntaje mayor.

Las diferencias observadas entre los valores que arroja el Gráfico N° 11 (Complemento mensual promedio) y la Tabla 8 (Valor del complemento al mes de diciembre) se producen porque para la elaboración del gráfico se tomó el total de gastos en concepto de Pago de Complemento, mientras que los datos obtenidos para la elaboración de la tabla reflejan sólo el complemento correspondiente a cada beneficiario en el mes de diciembre de cada año, sin incluir ninguna suma de tipo extraordinaria, como por ejemplo retroactivos, ajustes, actualizaciones y demás.

De la observación y comparación de la base de datos de los años 2002 a 2011 hemos extraído algunas interesantes conclusiones:

- Todos aquellos afiliados que acumularon –a lo largo de su desempeño laboral– menos de 35,26 puntos percibirán complemento mínimo.
- Como se ha dicho antes, la liquidación del complemento jubilatorio responde a un cálculo que relaciona período y monto de aporte, y cuyo producto es el “punto”. De acuerdo a ello, todos aquellos beneficiarios que no aportaron durante su período laboral no deberían percibir más que el complemento mínimo. Sin embargo, al inicio de la serie, el 7,17% de los beneficiarios eran jubilados (o pensionados) que no habían aportado nunca al IC-UNC, es decir, personas cuyo cese de actividades laborales había sido anterior a la puesta en funcionamiento del instituto. Este porcentaje ha ido disminuyendo paulatinamente, y en 2011 alcanzaba al 1,94%. La serie completa se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N° 9: Distribución de la masa de beneficiarios							
AÑO	SIN APORTES		CON APORTES		PENSIONADO MASC. O CON-VIVIENTE	N/D	TOTAL
	JUBILADOS	PENSIONADOS	JUBILADOS	PENSIONADOS			
2002	46	74	1185	336	32	1	1674
2003	41	64	1208	345	35	1	1694
2004	39	63	1253	361	37	0	1753
2005	36	55	1298	370	40	2	1801
2006	30	52	1340	392	43	2	1859
2007	26	46	1356	407	46	3	1884
2008	25	41	1420	416	49	4	1955
2009	22	32	1505	421	52	1	2033
2010	20	27	1577	425	59	1	2109
2011	18	24	1623	429	67	1	2162

Fuente: elaboración propia en base a datos extraídos de IC-UNC

No es cometido de este trabajo analizar si los complementos o las jubilaciones que perciben sus beneficiarios son suficientes para atender sus necesidades, dado que cada beneficiario presenta sus propias particularidades. En este mismo capítulo se expuso que, a lo largo de la década 2002/2011 el monto de complemento mínimo experimentó un incremento de más del 450%, y que, en el caso ideal que un beneficiario promedio hubiera ahorrado la totalidad de sus complementos, al cabo de la década habría acumulado la nada despreciable suma de casi U\$D 4.600. Esto representó una mejora sustancial en referencia a la década anterior²¹¹, a lo largo de la cual no hubo ni un solo incremento,

Atento a lo expuesto, estamos en condiciones de concluir en que, durante el período referenciado, ha habido una relación directa entre la evolución de la situación económica del Instituto y el aporte a los beneficiarios, sin dejar de resguardar los recursos generados por otros ingresos.

²¹¹ Debemos recordar que los salarios estuvieron prácticamente congelados desde 1992 y en 2001 tuvieron descuento del 13% hasta diciembre 2002

Continuar con los servicios

¿Puede el Instituto de Complementación de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la UNCuyo (IC-UNC) continuar indefinidamente con las prácticas referidas al período 2002/2011 sin comprometer los complementos de los futuros beneficiarios?

Según la Real Academia Española, *sustentable* o –más correctamente– *sostenible* se define como: "1. m. desarrollo que, cubriendo las necesidades del presente, preserva la posibilidad de que las generaciones futuras satisfagan las suyas."

El presente para cada individuo es particular y siempre cambiante. Las necesidades de una misma persona son diferentes según pasa el tiempo. También las realidades sociales y económicas varían, y están vinculadas en lo económico a los ciclos que transita el ambiente en el que nos movemos. Si consideramos la década 2002/2011 como un ciclo ascendente en la economía de nuestro país (más bien podríamos asegurar que fue ascendente hasta 2008 y comenzó a declinar a partir de allí), no es seguro que, por ejemplo, para la próxima década podamos cubrir todas las necesidades que afrontamos en la anterior.

Referido a los servicios que presta o ha prestado el IC-UNC, se observa una discontinuidad o un cambio sin motivos aparentes, como por ejemplo el subsidio por fallecimiento, beneficio que se otorgó durante algún tiempo²¹² y se interrumpió. Últimamente, en cambio, se ha propuesto un subsidio por nacimiento. Como ya lo expresáramos, la mayoría de los organismos complementarios sólo tienen como objetivo el pago de un complemento jubilatorio mientras que, en el caso del IC-UNC—durante la década estudiada— ha extendido sus servicios y beneficios al otorgamiento de órdenes médicas gratuitas para la atención de los beneficiarios en los consultorios de DAMSU o en el Hospital Universitario, el pago de un servicio de urgencias y emergencias médicas a cargo del Instituto o la provisión de vacunas antigripales, entre otros²¹³. Sería interesante evaluar si todos estos servicios son, efectivamente, "necesidades del presente", para los afiliados. Sin duda sirven para paliar situaciones de carencia en los beneficiarios, legítimos destinatarios de cualquier servicio que quiera emprender el

²¹² Memoria del Ejercicio Económico N° 37

²¹³ Cabe aclarar que, por Resolución N° 02/14 del Consejo de Administración del IC-UNC, se limitaron los beneficios: Se eliminaron las vacunas antigripales y los subsidios por fallecimiento y se disminuyeron en un 50% las órdenes médicas para DAMSU.

Instituto, pero hacerlo extensivo a todos los afiliados va en desmedro de las arcas del IC-UNC.

Diferencias entre ANSES e IC-UNC

Partimos de un distanciamiento del modelo que propone el actual gobierno nacional, que permitió el acceso al sistema previsional de personas que no cumplían con los requisitos del aporte (por ejemplo la vulgarmente llamada jubilación de amas de casa o las pensiones no contributivas) sin tomar en consideración la situación socio-económica del solicitante del beneficio. De este modo, personas de nivel socioeconómico medio o alto, pudieron acceder a un beneficio que, seguramente, fue pensado para otros destinatarios más humildes. En cambio, de acuerdo al Estatuto, el beneficiario sólo puede acceder a su complemento jubilatorio si efectuó aportes al menos a lo largo de 10 años. Se hizo una excepción para el personal de DAMSU, quienes ingresaron a sistema más tarde y debieron aportar el 4% durante 5 años en lugar del 2% de cuota de afiliación que paga el resto de los afiliados.

Otro punto del que se diferencia el IC-UNC con el sistema previsional nacional es el alto grado de litigiosidad de este último, básicamente por la falta de correspondencia entre el haber jubilatorio con el salario en actividad. Desdichadamente, el jubilado debe esperar por un largo período la resolución de su pleito y, al final, dividir su ganancia con el patrocinante. Aunque muchos de los jubilados de la universidad presentan demandas al Estado, el IC-UNC se ha visto al resguardo de tales avatares, salvo por una presentación de un agente universitario que exigió la devolución de sus aportes.

Y otro tópico en el cual el Instituto se distancia del Estado Nacional es que el IC-UNC sólo cuenta con sus recursos, obtenidos de las cuotas sociales y eventualmente acude a las ganancias obtenidas por préstamos, las que normalmente han sido destinadas a capitalización. En cambio el Estado cuenta con una gran variedad de recursos, como, por ejemplo, podría ser la prolongación de la edad económicamente

activa o la eliminación de los innumerables regímenes especiales (las llamadas jubilaciones de privilegio²¹⁴), aunque lamentablemente ha apelado a la emisión monetaria.

Semejanza

En lo que sí se asemejan es en la creciente población pasiva, temática a la que nos hemos referido extensamente. La experiencia de otras cajas complementarias es similar a la del IC-UNC: *“estos fondos o cajas han cumplido su objetivo mejorando el haber jubilatorio de sus afiliados durante unos 30 años [el IC-UNC ya cumplió 41], en una curva declinante que hoy las hace insuficientes frente a las expectativas de cobertura”* concluye un informe del Observatorio de Políticas Públicas²¹⁵ sobre los sistemas complementarios de pensiones.

Aunque no sólo son las acciones y actitudes que tome el Instituto las únicas causales de permitir o imposibilitar a las futuras generaciones obtener los mismos beneficios que la actual, en un contexto inestable –incluso de incertidumbre en el mediano y largo plazo– tanto jurídica como social y políticamente como es, sin duda, la Argentina, es fundamental que la conducción tome los recaudos y agudice el ingenio para hacer el mejor de los intentos.

²¹⁴ Las jubilaciones de privilegio deben diferenciarse de regímenes especiales como el docente. Estos deberían ser el común denominador: 82% móvil (para lo cual además la contribución es más alta, del 13%).

²¹⁵ AG Georgina Román et al, Observatorio de Políticas Públicas, Sistemas Complementarios de Pensiones. CAT.OPP/CAG/2011-17, pág. 58.

CONCLUSIONES

Ubuntu (yo soy porque nosotros somos)²¹⁶

“Cuenta una conocida y difundida anécdota que un antropólogo que estudiaba la forma de vida de una tribu africana propuso a los niños jugar una carrera para alcanzar una canasta llena de frutas. Los niños se colocaron en fila, y cuando se les dio señal para salir, todos se tomaron de las manos y salieron corriendo juntos. Al llegar, comenzaron a dividir las frutas. Cuando el antropólogo les preguntó por qué habían ido todos juntos, si sólo uno podría haber tenido toda la canasta, los niños respondieron «¡Ubuntu! ¿Cómo uno de nosotros podría ser feliz si todos los otros estuviesen tristes?» Ubuntu es una regla ética muy importante en diversas tribus sudafricanas [...] Una de sus traducciones es: yo soy porque nosotros somos.²¹⁷”

Esto que hicieron los niños africanos es seguramente considerado una estupidez en el mundo del liberalismo, donde predominan las reglas de la competitividad. Sin embargo, también es una realidad que existen personas que anhelan el bien común, que sienten el deseo de una sociedad más solidaria, más sensible a las necesidades de los otros. En nuestra sociedad existen sobradas muestras de solidaridad expresada en cada ocasión de dificultad, y más aún de desastre. Es propio del ser humano considerar al resto de las personas como semejantes, e interactuar en la sociedad dando y recibiendo, según el caso. Según el sociólogo Durkheim, en las sociedades más

²¹⁶ Ubuntu es una regla ética sudafricana enfocada en la lealtad de las personas y las relaciones entre éstas. La palabra proviene de las lenguas zulú y xhosa. Ubuntu es visto como un concepto africano tradicional. ([http://es.wikipedia.org/wiki/Ubuntu_\(filosofía\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Ubuntu_(filosofía)))

²¹⁷ Editorial de Revista CN N° 556 (julio de 2014)

desarrolladas somos interdependientes debido a la fuerte especialización de cada individuo. Quien vive aislado, excluido del mundo, seguramente padecerá carencias. Por lo tanto se hacen necesarias las instituciones que canalicen, organicen, ordenen, regulen ese espíritu solidario propio del ser humano, al que, además, moldeado por la sociedad y la época en que nace, sus reglas, normas de conducta, valores predominantes, es decir por el sistema de relaciones sociales en el que está inserto, también mueve el egoísmo.

El espíritu mutualista es lo que ha impulsado a quienes idearon el IC-UNC hace más de 40 años. En efecto, en la página oficial del Instituto, proclama que “tiene como objetivo esencial promover el bienestar social y económico de los empleados de la Universidad y de los jubilados y pensionados de la misma²¹⁸”. Y para cumplir ese objetivo recurre –casi exclusivamente– a la solidaridad intergeneracional, al aporte del personal activo de la Universidad Nacional de Cuyo, en beneficio de los actuales pasivos y con vistas a su propio provecho al momento de su jubilación.

Claro, *solidaridad intergeneracional* no en el sentido estricto de la palabra, no por impulso magnánimo, sino más bien en busca de una previsión para el futuro y, en lo más inmediato, obtener alguna ventaja como puede ser un préstamo de dinero en condiciones más favorables que en plaza. De todos modos, sea cual fuere el espíritu que mueve particularmente a cada uno de los afiliados, el Instituto de Complementación de la Universidad Nacional de Cuyo representa un medio útil para generar, impulsar y encauzar esa solidaridad, esa búsqueda del bien común –aunque más no sea en el ámbito relacionado con la Universidad– ese *Ubuntu*.

En esta tesis hemos pasado revista comparativa a los sistemas jubilatorios y los de cajas complementarias.

De ese modo en el primer capítulo pudimos observar el sistema de seguridad social en nuestro país, para lo cual nos introdujimos en el contexto político, poniendo la mirada especialmente en el último período del siglo XX (neoliberalismo) y la primera década del s. XXI (“de posconvertibilidad”), con ideologías diametralmente opuestas aunque procedentes ambos de la misma raíz peronista. En lo que a sistema previsional se refiere, los cambios de modelo observados, pasando de capitalización a reparto

²¹⁸ <http://www.icunc.uncu.edu.ar/paginas/index/que-es-el-icunc>

favorecieron especialmente a las administradoras en un principio y a la ANSES después. *“Los tiempos son otros, pero la matriz no cambió, los jubilados siguen siendo víctimas de aquellas políticas neoliberales aplicadas en la era menemista”,* afirma la diputada nacional por Unidad Popular, Graciela Iturraspe²¹⁹. *“Aún eliminadas las AFJP, la lógica de la utilización de los recursos no ha cambiado, sin darle el papel primordial al régimen previsional y sus jubilados. El Director Ejecutivo de la ANSeS, Diego Bosio, había expresado ante los jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, “que el Estado no puede hacer frente a los fallos judiciales porque el organismo entraría en déficit...”*”.

Por lo tanto, es evidente que quienes no se vieron favorecidos fueron los jubilados. Es cierto que en la primera década del siglo veinte se amplió supernumerariamente el número de beneficiarios al sistema jubilatorio, abriéndose el abanico de prestaciones a una gran cantidad de personas, pero, tal vez por esa misma causa, amén del uso indiscriminado que se le da a los fondos para otros destinos fuera del previsional, el monto a repartir, que originalmente estaba destinado a quienes aportaron durante muchos años, resulta exiguo.

En el resto de Latinoamérica las condiciones de los de la tercera edad tampoco son halagüeñas. Sea por falta de previsión de los trabajadores informales o los desempleados, sea como consecuencia de las políticas de los 80/90 (neoliberalismo), que consideró al gasto social como germen del déficit, el escenario para gran parte de la población pasiva es sombrío, y ha obligado a los Estados a generar programas asistenciales, de cobertura limitada e insuficiente. Solamente aquellos que tuvieron trabajos formales y estables pueden acceder a una jubilación decorosa.

Lo que distingue a los países europeos en el tema previsional es que, para el caso de la movilidad de sus ciudadanos, los aportes pagados en cada país se suman y los beneficios se pagan en el país de residencia. Después de haber vivido su “veranito”, especialmente después de las crisis de Grecia, Portugal y España, paulatinamente todos los países de la Unión Europea están incrementando la edad para otorgar la jubilación a sus trabajadores.

²¹⁹ <http://www.atpba.org.ar/?p=4997> (4/12/2014)

El sistema previsional para la UNCuyo abarca distintos regímenes, desde el general para el personal de apoyo académico, que al momento de su jubilación percibirá aproximadamente un 50% de lo que cobraba en actividad, hasta las diferentes normas previsionales para el personal docente, cuyo haber jubilatorio varía entre el 82 y el 85% para los investigadores.

En el segundo capítulo investigamos las diferentes modalidades con que se manejan las cajas complementarias. A este respecto podemos distinguir distintas variantes, tanto para la forma de capitalización de recursos como para el modo de distribuirlos. En algunos países, como es el caso de Francia, el ahorro complementario es obligatorio, lo que también sucede en más de una universidad nacional en nuestro país (UNC, UNL, UNLPam). En otros lugares del mundo, aunque el aporte es voluntario, adquiere gran importancia, dado el envejecimiento de la población y la regresión del crecimiento económico y el empleo.

En Argentina existen varios organismos que administran cajas complementarias de jubilaciones y pensiones sustentados por sus afiliados, cuyos aportes varían desde el 0,5 al 8%. Podemos también encontrar algunos casos en los que la patronal también efectúa algún aporte, como el Fondo Compensador de Jubilados de Luz y Fuerza y otro al que al jubilado se le retiene el 10% (telefónicos). Para algunas, la forma de liquidar haberes a sus beneficiarios resulta de dividir lo recaudado mensualmente, es decir, el pago se ajusta a los ingresos disponibles y para otros, como es el caso del IC-UNC, se asegura un piso (complemento mínimo) y se liquida según los años de aporte.

Todas estas cajas complementarias tienden a cubrir lo que el empleado deja de percibir al pasar a pasiva, algunas con más éxito que otras. Lo que es común a todas, ante el inexorable crecimiento de la clase pasiva por el aumento de la esperanza de vida, es el desafío que representa el manejo de los fondos aportados mediante nuevos instrumentos financieros. Es imprescindible tener en cuenta que el jubilado del siglo XXI no es mera "clase pasiva", sino que es un individuo activo que requiere una buena oferta de servicios, no sólo asistenciales sino de tipo social, cultural, turístico, de entretenimiento y demás. Incluso los fondos compensadores podrían servir de plataforma para que jubilados y pensionados emprendedores vuelvan al mundo del trabajo en diversas áreas, mediante, por ejemplo, el otorgamiento de créditos blandos. Y no dejar

de lado que el grupo objetivo es de alta vulnerabilidad, por lo que requiere la mayor transparencia, tanto en cuanto a procedimientos como a información.

En la UNCuyo se creó, en 1972, el Instituto de Complementación de Jubilaciones y Pensiones para su personal, con la finalidad de completar la jubilación para alcanzar los montos que percibía cuando permanecía en actividad. Sobre este tema nos extendimos en el tercer capítulo de la presente tesis.

Esta Institución permanece, y ofrece sus servicios, después de haber atravesado distintas realidades políticas y económicas que vivió Argentina. Sus afiliados y beneficiarios encuentran en él un auxilio económico mediante préstamos durante toda su vida, activa y pasiva, y luego un monto compensatorio (al jubilarse), beneficio que continúa con sus derechohabientes.

Si bien sus ingresos se limitan al aporte del 2% de los sueldos de los afiliados, una adecuada administración de sus finanzas, compuestas especialmente por los intereses de los préstamos, le ha permitido lograr la permanencia en el tiempo.

El IC-UNC debe aprovechar su condición de organismo desconcentrado de la UNCuyo, pues de este modo goza de algunos beneficios impositivos que le permiten operar a menor costo en sus actividades financieras. Pero, como contrapartida, debe hacerse cargo de sus obligaciones con sus empleados, a quienes mantiene en condiciones desiguales con el personal de apoyo académico de la Universidad.

Aunque la afiliación no es obligatoria, y no obstante la disminución de la relación activo/pasivo, durante más de cuatro décadas pudo hacer frente a las obligaciones contraídas con sus afiliados. El espíritu que siempre animó a las autoridades que estuvieron al frente del Instituto, fue la solidaridad intergeneracional, por la cual unos colaboran con otros para lograr el bienestar económico, y la justicia social que permite que el cálculo del haber complementario sea equitativo, conforme a los aportes que el afiliado realiza durante su vida laboral.

En el cuarto y último capítulo del presente trabajo examinamos en particular la situación social, económica y financiera del IC-UNC durante la década que comenzó el 1 de enero de 2002 y finalizó el 31/12/2011. Pusimos la mira en dos cuestiones notables: en primer término la sustentabilidad del Instituto a lo largo del período, entendida ésta como la capacidad de conducir al IC-UNC siempre con la premisa de que los futu-

ros beneficiarios obtengan, como mínimo, acceso a los mismos provechos, utilidades, productos y servicios que los actuales. A este respecto pudimos observar que el manejo de las finanzas del Instituto se desarrolló en forma correcta, pero poniendo especial interés más bien en lo coyuntural, sin desarrollar un plan dirigido al mediano y largo plazo. Sí se tuvo en cuenta la capitalización del organismo, sí se operó con cautela en los momentos más críticos que en el país se presentaban, pero en período de crecimiento económico faltó una propuesta que permitiera fructificar, aprovechar y hacer rendir los dividendos obtenidos para constituir un fondo anticíclico.

La segunda cuestión fue la relación de la sustentabilidad del Instituto con los beneficiarios. Como dijimos en el cuerpo de la tesis, podemos considerar a la década 2002/2011 como un período de capitalización, porque, si bien se utilizó prácticamente todo lo percibido (97%) en concepto de cuota societaria en pago de complementos jubilatorios y pensionarios, las ganancias que obtuvo el Instituto fueron significativamente superiores. Se mejoraron los haberes complementarios y se otorgó a los beneficiarios prestaciones útiles, tales como el servicio de ambulancia o las órdenes de atención médica gratuitas para utilizar en DAMSU. Parece poco serio discontinuar, bajo excusas de índole económico, una subvención que resultaba muy útil para los beneficiarios como fue el subsidio por fallecimiento. A nuestro juicio, y más por una razón filosófica que económica, lo que sí se debería suspender son los beneficios que se otorgan al afiliado activo, quien, por todo lo expresado a lo largo de todo este trabajo, está en mejores condiciones que los pasivos para enfrentar situaciones de índole social o asistencial, y porque los legítimos destinatarios de los servicios del IC-UNC son los jubilados.

El manejo económico y social del Instituto exige una revisión de las acciones cotidianas, que son las condicionantes y determinantes de las de las generaciones siguientes, nuestro propio futuro, cuando llegue el momento de la jubilación. En concreto, la discusión por el uso de los recursos, tanto para gastos corrientes como para la atención de los haberes de los beneficiarios debe enmarcarse en el largo plazo. En un mismo sentido se debe obrar con las inversiones, para las cuales se hace imprescindible el aporte de nuevas concepciones, más allá de las remanidas discusiones sobre tasa fija o variable o el otorgamiento de una nueva línea de créditos. Necesitamos nuevos modelos de gestión de recursos, capaces tanto de dar satisfacción a las necesidades esenciales de los actuales beneficiarios del Instituto, pero que, a su vez,

coadyuven a la construcción de un organismo sólido y sostenible en el tiempo, “*para nosotros y para nuestra posteridad*”, como reza el Preámbulo de nuestra Constitución Nacional.

Es menester sobresalir del medio chato que caracteriza buena parte de la administración pública. La conducción del Instituto de Jubilaciones y Pensiones de la UNCuyo es, como hemos reiterado, una responsabilidad y un honor, una oportunidad para engrandecer la Patria desde el humilde lugar que le toque a cada uno, ya sea el presidente, el revisor de cuentas o el personal que atiende a cada jubilado que se acerca con alguna inquietud. Y, en el Consejo de Administración, quienes ostentan los cargos de mayor jerarquía deben tener la certeza, la convicción de que ese lugar que ocupan no es propio ni para siempre, sino el compromiso para con todos los afiliados y beneficiarios, de cumplir con total honestidad, decencia, dignidad y con el máximo esfuerzo del corazón y la mente la función encomendada.

BIBLIOGRAFÍA

ÁMBITO.COM, Cristina ayuda a General Motors con préstamo de u\$s 70 millones con fondos de la Anses, <http://www.ambito.com/noticia.asp?id=463795> (04-06-09)

ANSES NOTICIAS, Récord de rentabilidad del FGS, llegó a los 365.358 millones en enero, <http://noticias.anses.gob.ar/noticia/record-de-rentabilidad-del-fgs-llego-a-los-millones-en-enero-1019>

ANSES, Banco de información de los sistemas de Seguridad Social Iberoamericanos Edición 2012, <http://observatorio.anses.gob.ar/archivos/documentos/OBS-00216%20Banco%20de%20informaci%C3%B3n%20de%20los%20sistemas%20de%20Seguridad%20Social%20Iberoamericanos.pdf> (30/11/2014)

ARRIGHÍ, Walter, Situación actual y perspectivas del sistema previsional argentino. Presentación en el Banco Mundial. Julio 2007, mencionado por Claudia Danani y Alejandra Beccaria en Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010 (Alejandra Beccaria ... [et.al.] ; coordinado por Claudia Danani y Susana Hintze. - 1a ed. - Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento, 2011, 281 pág.) "La (contra) reforma previsional argentina 2004-2008: aspectos institucionales y político-culturales del proceso de transformación de la protección" (Capítulo 3).

ARRIGHÍ, Walter, y MTEySS (2010), Boletín estadístico de la Seguridad Social Tercer y Cuarto Trimestre 2009, citado por Javier Curcio y Alejandra Beccaria en Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010 (Alejandra Beccaria ... [et.al.] ; coordinado por Claudia Danani y Susana Hintze. - 1a ed. - Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento, 2011, 281 pág.) "Sistema de Seguridad Social y Mercado de Trabajo: evolución de la cobertura en Argentina entre 1990 y 2010" (Capítulo 2).

BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL, URUGUAY, Normas Constitucionales De La Seguridad Social <http://www.bps.gub.uy/innovaportal/file/3563/1/tmix-preliminar.htm> (25/11/14)

BANCO MUNDIAL, Informe Sobre la Crisis de la Vejez, (Averting the old age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth), 1994 http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/act_subregionales/paises_andinos/documentos/23_26_mayo2011/notaresumen_informebandomundial.pdf

BARLOCCI, Alberto, La integración y sus laberintos. Revista CN N° 555. Junio 2014. En Internet <http://www.ciudadnueva.org.ar>

BASUALDO, Eduardo M. La distribución del Ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales, Observatorio Latinoamericano de Geopolítica. En Internet <http://www.geopolitica.ws/author/eduardo-m-basualdo/>

BASUALDO, Eduardo M., La distribución del ingreso en la argentina y sus condicionantes estructurales, Originalmente publicado en la Memoria Anual 2008, del Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), Argentina.

BECCARIA, ESQUIVEL Y MAURIZIO, 2007, Crisis y recuperación. Efectos sobre el mercado de trabajo y la distribución del ingreso. Ponencia presentada en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo (ALAST). Montevideo. Abril de 2007, citado por Horacio Chitarroni - Elsa Cimillo, ¿Resurge el sujeto histórico? : cambios en el colectivo del trabajo asalariado: 1974-2006 (reelaboración resumida de la ponencia presentada por los autores al VIII Congreso de ASET, en agosto de 2007) Laboratorio, Año 9 N° 21 (<http://www.iade.org.ar/uploads/c87bbfe5-6cc1-f3bd.pdf>).

BERTOLOTI, María Florencia y ESPECHE, Laura Gabriela, La Precariedad Laboral y las Políticas de Empleo en la Provincia de Mendoza durante la Posconvertibilidad; tesis de Licenciatura en Sociología, Director Carmelo Cortese (inédito), FCPyS, UNCuyo, octubre 2014.

BUSTOS HERRERA, Gabriel, La Caja, el 82% y el futuro incierto, en Los Andes, <http://archivo.losandes.com.ar/notas/2010/7/18/opinion-503063.asp> (18/07/2010)

CHITARRONI, Horacio, CIMILLO, Elsa, ¿Resurge el sujeto histórico? : cambios en el colectivo del trabajo asalariado: 1974-2006 (reelaboración resumida de la ponencia presentada por los autores al VIII Congreso de ASET, en agosto de 2007) Laboratorio, Año 9 N° 21 (<http://www.iade.org.ar/uploads/c87bbfe5-6cc1-f3bd.pdf>).

CLEISS, El Sistema Francés de Protección Social, http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_3.html

COLOMBIA, Ley 100, 1993, Diario Oficial 41.148, <http://alcadiabogota.gov.co/sisjuri/normas/Norma1.jsp?i=5248> (25-11-14)

CORTESE, Carmelo y LLANO, María del Carmen, Propiedad y explotación de los recursos hidrocarburíferos: la apropiación de la renta petrolera. Alternativas y debates hoy. (Secyt, UNCuyo, Mendoza, 30/05/09).

CURCIO, Javier, Descripción del Sistema de Seguridad Social: componentes al cabo de la década del '90 y de la primera década del s. XXI, (Cap. 1) en: Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010 / Alejandra Beccaria... [et.al.]; coordinado por Claudia Danani y Susana Hintze. - 1a ed. - Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento, 2011, 281 pág.

DATOSMACRO.COM, Argentina: Esperanza de Vida al Nacer <http://www.datosmacro.com/demografía/esperanza-vida/argentina> (22-08-13)

DIGESTO UNCUYO, Ord. N° 14/1972-R http://rectorado.uncu.edu.ar/adminis2/digesto/digesto_herramientas.htm

DIGESTO UNCUYO, Ordenanza N° 89/09 CS, Estatuto del IC-UNC. http://rectorado.uncu.edu.ar/adminis2/digesto/digesto_herramientas.htm

DOLAR\$, http://www.dolarsi.com/cotizaciones_anteriores

DONZA, Eduardo, Barómetro de la Deuda social Argentina, UCA, Capítulo 3, Cumplimiento de los derechos laborales y de la Seguridad Social, http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo68/files/Capitulo_3.pdf

DPEyC SAN LUIS, Dirección Provincial de Estadística y Censos, Índice de Precios al Consumidor San Luis, base 2003=100
<http://www.estadistica.sanluis.gov.ar/estadisticaWeb/Contenido/Pagina76/File/mayo%202013/Nivel%20general.pdf>

ECUADOR, Ministerio de Inclusión Económica y Social, Agenda de igualdad para Adultos mayores 2012 – 2013
http://www.content/uploads/download/2012/09/Agendas_ADULTOS.pdf (30/11/2014)

ECUADOR, Ministerio de Inclusión Económica y Social, <http://www.inclusion.gob.ec>

EMERGENCIA CARDÍACA INTEGRAL, Institucional,
<http://eciemergencias.com/institucional/historia/>

FRARE, María Juana y LOUBET, Beatriz, Instituto de Complementación de Jubilaciones y Pensiones de la Universidad Nacional de Cuyo – Informe final – Proyección demográfica y Financiera a Largo Plazo, 2009.

GOBIERNO DE ESPAÑA, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093 (25-11-14)

GOBIERNO DE ESPAÑA, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Informe Sobre El Desarrollo Del Pacto De Toledo, Volumen I, Octubre 2008, <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/110963.pdf> (25-11-14)

GOBIERNO DE MENDOZA, Ministerio de Agroindustria y Tecnología, Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas, Informes Económicos Anuales, <http://www.deie.mendoza.gov.ar>

GÓMEZ MARTÍNEZ, José Luis, Antología Del Ensayo, Simón Bolívar, Discurso de Angostura, <http://www.ensayistas.org/antologia/XIXA/bolivar/bolivar2.htm>

GONZALEZ, Horacio R., Derecho Previsional. Programa de Capacitación Docente gratuito y en servicio para docentes de las Universidades Nacionales (Procadoc). Octubre 2011

GUARDIA, Alexis, CLARK, Regina, MARTNER, Gonzalo Rompiendo mitos: la reforma del sistema de pensiones en Chile <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/05461.pdf> (25/11/14)

HENRICHSEN, Lucila, La Seguridad Social,
http://www.documentositalianos.com.ar/la_seguridad_social.htm

IC-UNC (Página Web Institucional), Qué es el ICUNC,
<http://www.icunc.uncu.edu.ar/paginas/index/que-es-el-icunc>

IC-UNC, Actas N° 262, 263, 324, 326, 335, 340, 344, 364, 366 del Consejo de Administración

IC-UNC, Informes de Situación Financiera (Anexos a las Actas N° 329, 359 y 370).

IC-UNC, Memoria y Balance de los Ejercicios Económicos del IC-UNC N° 29 al 37.

IC-UNC, Resolución N° 02/14 del Consejo de Administración

IC-UNC, Resumen de Aportes al IC-UNC, 18-12-2009

ILO, Social Security Manual Vol. II- Administration of social security, traducido del inglés en <http://clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/SeguridadSocial/21627.html>;

INFOLEG, Decreto n° 366/2006, Convenio Colectivo de Trabajo.
<http://infoleg.mecon.gov.ar>

INFOLEG, Decretos Nacionales 1602/09, 446/11, 2741/91, 1454/2005.
<http://infoleg.mecon.gov.ar>

INFOLEG, Leyes 26.425, 24.241, 24.016, <http://infoleg.mecon.gov.ar>

INFOLEG, Resolución General AFIP N° 3210/2011, <http://infoleg.mecon.gov.ar>

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
<http://www.iess.gob.ec/es/web/guest/institucion> (25-11-14)

JÁUREGUI BERSTEIN, Solange El Sistema Chileno De Pensiones, Séptima Edición (prólogo) http://www.safp.cl/portal/informes/581/articles-7206_libroVIIedicion.pdf

JOFRÉ, Alejandro F., Dictamen N° 206/2013 de la Dirección de Asuntos Jurídicos de la UNCuyo - Nota N° 29758-Rec/13 s/solicitud de asesoramiento sobre la petición formulada por la Secretaría de Extensión sobre incorporación de egresados al IC-UNC.

MESA-LAGO, Carmelo y BERTRANOU Fabio, Manual de Economía de la Seguridad Social (CLAEH, Montevideo, 1998, pág. 30)

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Boletín Estadístico de la Seguridad Social Segundo Trimestre 2012,
http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/bess/boletin2trim_2012.pdf

NACIONES UNIDAS, Declaración universal de Derechos Humanos
http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml 15-11-14

NICOLIELLO, Ariel, Régimen Jubilatorio En Uruguay Actualidad Y Perspectivas
<http://www.asociacion.org.ar/editorial/abril09/Nicoliello.pdf> (25/11/14)

NICOLIELLO, Ariel, XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social XIII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 26 al 28 de agosto de 2004. Paraná, Entre Ríos. Aspectos actuales de la seguridad social en el contexto de la crisis,
<http://www.asociacion.org.ar/eventos/celebrados/listado/ArielNicoliello.pdf> (25/11/14)

NOVICK, 2006, ¿Emerge un nuevo modelo económico y social? El caso argentino 2003-2006, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. N° 18. Montevideo.

ALAST, citado por Horacio Chitarroni - Elsa Cimillo en ¿Resurge el sujeto histórico? : cambios en el colectivo del trabajo asalariado: 1974-2006 (reelaboración resumida de la ponencia presentada por los autores al VIII Congreso de ASET, en agosto de 2007) Lavboratorio, Año 9 N° 21 (<http://www.iade.org.ar/uploads/c87bbfe5-6cc1-f3bd.pdf>).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La OIT en la Historia
http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_122242/lang--es/index.htm

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE), <http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde>

PALOMINO, 2007, Transiciones del empleo en Argentina: del 'régimen de precarización' a un 'régimen de regulación' del trabajo. Ponencia presentada en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo (ALAST). Montevideo. Abril de 2007, citado por Horacio Chitarroni - Elsa Cimillo en ¿Resurge el sujeto histórico? : cambios en el colectivo del trabajo asalariado: 1974-2006 (reelaboración resumida de la ponencia presentada por los autores al VIII Congreso de ASET, en agosto de 2007) Lavboratorio, Año 9 N° 21 (<http://www.iade.org.ar/uploads/c87bbfe5-6cc1-f3bd.pdf>).

REVISTA CN Editorial de N° 556, Ubuntu, yo soy porque nosotros somos, (julio de 2014)

ROFMAN, Rafael, APELLA, Ignacio y VEZZA, Evelyn: Más allá de las pensiones contributivas, Catorce experiencias en América Latina. Primera edición - Buenos Aires: Banco Mundial, 2013. Introducción, pág. 14.

ROMÁN, Georgina (coordinadora), BELLO, Diana, CELIA, Roberto, CORNO, Orlando, CUÑARRO, Alicia, DÍAZ, Valentín, FERNÁNDEZ COTONAT, Noemí, MONASTERIO, Gabriela y SÁNCHEZ, Daniel, Sistemas Complementarios de Pensiones Observatorio de Políticas Públicas del Cuerpo de Administradores Gubernamentales de la Jefatura de Gabinete de Ministros en el año 2011. Noviembre 2011, 62 pág.

SALVIA, Agustín (Director del Observatorio de la Deuda social Argentina) La Situación social en la Coyuntura 2008/2009, UCA, julio 2009,
http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo68/files/CONDICI-N_ECON-MICA_DE_LOS_HOGARES.pdf

SPOTA, Alberto A., CS, jul, 25 de 1978, Fallos 300: 836,1978 citado por Horacio Ricardo González en Derecho Previsional, Programa de Capacitación Docente gratuito y en servicio para docentes de las Universidades Nacionales (Procadoc). Octubre 2011

STIGLITZ, Joseph E., Los felices 90. La semilla de la destrucción. Taurus, Buenos Aires, 2003, pág. 276. Citado por Ricardo González en Derecho Previsional. Programa de Capacitación Docente gratuito y en servicio para docentes de las Universidades Nacionales (Procadoc). Octubre 2011

SUPERINTENDENCIA DE AFJP, 2da. Carta compromiso con el ciudadano. Qué es la superintendencia de AFJP
http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onig/carta_compromiso/paginas/organismos/safjp.html

UNCUYO, CUDAP NOTA-REC6643/2013.

UNITED STATES HISTORY, The Social Security Act <http://www.u-s-history.com/pages/h1609.html> 15-11-2014