

# algunas consideraciones sobre la reforma previsional<sup>1</sup>

*Eduardo Kanevsky<sup>2</sup>*

El sistema previsional que existía hasta el año 1994 estaba cuestionado porque había fundadas críticas sobre su funcionamiento y la crisis se expresaba por varias causas estructurales. A saber:

## **1. Demográficas:**

La expectativa de vida es muy grande y se va extendiendo: hoy un hombre o una mujer de 60 años tienen una expectativa de vida de veinte años más: poco menos de 80 años los varones y poco más las mujeres. La tasa de natalidad ha descendido, de manera que en el sistema de reparto crece el numerador (número de activos) pero más velozmente el denominador (número de pasivos), con lo cual se llegó en 1994 a una relación de casi un activo por cada pasivo, cuando se requiere una proporción de 3 o 4.

## **2. Económicas:**

Hasta el año 1993 hubo oscilaciones económicas que estuvieron perturbando el sistema previsional: la desocupación, los contratos basura, ciertas franquicias que se dieron para poder trabajar sin hacer aportes a la seguridad social, el descontrol que había sobre las jubilaciones por invalidez en algunas provincias.

Además, había factores económicos que son comunes a todas partes del mundo, por ejemplo, la incidencia que tienen los servicios en detrimento de la producción. En lugares donde trabajan mil, mil quinientos, tres mil trabajadores, es mucho más fácil controlar que con el auge de los servicios, donde trabajan cinco personas por acá, diez personas por allá, quince por el otro lado.

---

(1) Exposición realizada en el marco del 5° Seminario y Exposición de FECOTEL "Las cooperativas: nuestros derechos y obligaciones", que tuvo lugar los días 24 a 26 de julio de 2007, en el Hotel Sheraton de la ciudad de Bs. As. La presente conferencia fue desgrabada por Idelcoop de la versión DVD suministrada por los organizadores de la actividad.

(2) Gerente General de PREVISOL AFJP.

---

De modo que, a las causas demográficas y a las económicas, donde se reducen los aportes de los trabajadores, hay que agregar también causas sociológicas.

### **3. Sociológicas:**

Hasta ese momento, se consideraba la jubilación casi como un impuesto; la gente tenía que aportar sí o sí, como en el caso de los ingresos brutos o el impuesto a las ganancias. El Estado estaba obviamente administrando mal (cuando se modificó había fuertes juicios por parte de los jubilados que hubo que empezar a saldar con la emisión de bonos previsionales). Se veía además que avanzaban en la región, en especial en Sudamérica y en el resto del mundo, otros sistemas alternativos que trataban de corregir esta situación de descontrol que existía.

De modo tal que, en 1994, nace el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, con la Ley 24.241. Este sistema se creó con el fin de cubrir las contingencias de Vejez, Invalidez y Fallecimiento de quienes se desempeñen como trabajadores dependientes y autónomos.

Es un Sistema mixto y complementario. El sistema mixto, en primer lugar, se conforma con un componente de reparto que es directamente administrado por el Estado. “De reparto” significa que es de “beneficio definido”, porque el Estado define cuál es la jubilación que va a tener la gente el día que llegue a la edad de retiro (60 años las mujeres y 65 años los hombres).

El Sistema de beneficio definido es un sistema que muchas veces se determinó, como por ejemplo el 82 % móvil; pero el Estado definió muchas cosas y cumplió bastante poco con lo que había prometido, y no solamente acá en Argentina sino que en el resto del mundo el sistema se encuentra en retroceso.

En cambio, el Sistema de Capitalización es un sistema administrado por las AFJP con control estatal, y hay AFJP privadas, estatales, como Nación AFJP, hay de la economía social, como es Previsol, y hay AFJP que son propiedad de entidades del extranjero.

Es un sistema que, en general, está avanzando en todo el mundo por los problemas que enuncié al principio (hay un mayor envejecimiento de la población y se necesitan mayores recursos para poder afrontar las pensiones y jubilaciones).

El Sistema de Capitalización, a diferencia del de reparto, es de “Contribución definida”. Se sabe el aporte que hace el trabajador, y ese aporte va siendo

acumulado por los aportes sucesivos y con la rentabilidad (luego vamos a ver que puede haber aportes voluntarios también y hasta aportes del empleador). De modo tal que, lo que se conoce, es la contribución que tiene el trabajador. A lo largo de su vida laboral (30, 40, 45 años) va acumulando y, al llegar a los 60 o 65, sobre la base de la acumulación que tiene en su cuenta individual se va a saber cuál es la jubilación que le corresponde a la persona.

## Prestaciones

Reparto	Capitalización
Se otorgan con 30 años de servicios con aportes acreditados	Ninguna de estas prestaciones tiene el requisito de años de servicios acreditados
Prestación Básica Universal	Jubilación Ordinaria
Prestación Compensatoria	Jubilación Anticipada
Prestación Adicional por Permanencia	Pensión por Fallecimiento
Prestación por Edad Avanzada	Retiro por Invalidez
Pensión por Fallecimiento	
Retiro por Invalidez	
<b>Muy importante:</b> con treinta años de servicios acreditados y a la edad establecida por la ley, se accede a la jubilación mínima en cualquier de los dos sistemas.	

### Con respecto a las prestaciones que se brindan en cada sistema:

Se trata de un Sistema Integrado, así que hay algunas prestaciones que se reciben en uno solo y otras que se pueden recibir en los dos.

Las prestaciones en el Sistema de Reparto se otorgan con 30 años de servicios con aportes acreditados y son un conjunto que van desde la Prestación Básica Universal, de 200 a 230 pesos, según la historia laboral de la persona, la Prestación Compensatoria, que tiende a reconocer los años de aporte al sistema estatal que rigió hasta el año 1993, hay una Prestación Adicional por Permanencia, que es para aquellos trabajadores que se mantuvieron en el Sistema de Reparto desde el año 1994 hasta ahora (justamente la reforma lo que ha hecho es mejorar estas prestaciones, tanto para los que estuvieron antes como para los que están ahora).

Hay otras prestaciones, como la Prestación por Edad Avanzada, la Prestación por Fallecimiento y el Retiro por Invalidez, que es común al Sistema de Capitalización.

Por su parte, el Sistema de Capitalización tiene un conjunto de prestaciones sin requisito de años de aportes acreditados. Tiene la Jubilación Ordinaria, en la que se accede al saldo de la cuenta de capitalización individual cuando

---

se llega a la edad de retiro. Bajo ciertas condiciones permite este sistema que exista una Jubilación Anticipada, sin esperar a cumplir ni 60 ni 65 años, también tiene la Pensión por Fallecimiento y el Retiro por Invalidez, al igual que el Sistema de Reparto.

En el Sistema de Capitalización, si los trabajadores tienen más de 30 años de cumplimiento con la seguridad social, también acceden a algunas de las prestaciones del Sistema de Reparto, por ejemplo, la Prestación Básica Universal. Y por supuesto, si hoy se jubila alguien (y obviamente, para tener treinta años tiene que haber estado aportando desde antes del año 1993), también va a ser beneficiario de la Prestación Compensatoria. Quiere decir esto que, en el caso del Sistema de Capitalización, una persona que se jubila tiene las prestaciones de este sistema y se le adicionan algunas de las prestaciones del Sistema de Reparto, si esta persona ha tenido 30 años o más de aportes a la seguridad social.

Tanto los que están en el Sistema de Reparto como los que están en el Sistema de Capitalización tienen la garantía de la jubilación mínima, que en estos momentos es de 530 pesos si tienen 30 años de aportes a la seguridad social. O sea que la jubilación mínima está garantizada en los dos sistemas.

### **Requisitos para Jubilación**

<b>Reparto</b>	<b>Capitalización</b>
60 años para las mujeres 65 años para los hombres  30 años de servicios con aportes	60 años para las mujeres 65 años para los hombres  Sin requisitos de años de servicios

### **Los requisitos para jubilarse en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones son:**

En el Sistema de Reparto, las mujeres tienen que alcanzar los 60 años de edad, los hombres los 65, y tienen que acreditar los 30 años de aportes. Si hay alguna persona que en el año 1994 se mantuvo en el Sistema de Reparto, pero al llegar a los 60 o 65 años quiere jubilarse, es condición que acredite sus 30 años de aportes a la seguridad social.

En el Sistema de Capitalización, la edad de retiro es la misma que en el Sistema de Reparto, pero no hay una exigencia de cantidad de años de aportes. La jubilación se forma y se financia con la cuenta de capitalización

---

individual: de acuerdo al saldo que tenga esa cuenta, es la jubilación que le va a corresponder a esa persona.

### Financiamiento

Reparto	Capitalización
<ul style="list-style-type: none"><li>. Basado en el principio de solidaridad.</li><li>. Los trabajadores activos aportan para pagar las Prestaciones de los trabajadores pasivos</li><li>. Sistema de Reparto "asistido"</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Aportes Obligatorios, Voluntarios y Depósitos Convenidos</li><li>. Rentabilidad del fondo</li><li>. Seguro de Invalidez y Fallecimiento</li></ul>

### Con respecto al origen del dinero para llevar a cabo la financiación en los dos sistemas:

El Sistema de Reparto está basado en el principio de solidaridad. Es decir, la solidaridad que existe entre los trabajadores activos que aportan para pagar las prestaciones de los trabajadores pasivos que están jubilados o pensionados.

Este sistema funcionó bien (o funciona bien) sobre la base de que si el trabajador aporta el 10 % y el empresario aporta otro 10%, se necesita por lo menos entre tres y cuatro trabajadores activos para sostener a un pasivo o a un pensionado.

En el año 1993, cuando se reformó el sistema, había poco más de una persona activa por cada pasivo; entonces, este sistema que tiene tan sanos principios de solidaridad para funcionar, se fue degradando. De modo tal que el Sistema de Reparto pasó a llamarse de "Reparto Asistido", porque como no alcanzaban los aportes de los trabajadores activos para pagar a los jubilados y pensionados que ya existían, el Estado se vio obligado a agregarle recursos. Agregó el 20% del impuesto a las ganancias, el 11% del IVA, el 100% de los impuestos internos, el 21% de algunos impuestos a los combustibles, el 100% de otros impuestos a los combustibles, el 70% del monotributo, el 100% del impuesto a los cigarrillos, el 30% de las privatizaciones que se hicieron en la década del 90. Y con todos estos recursos, el Sistema en algunos años todavía tenía déficit y el Tesoro Nacional tenía que agregar aportes: no alcanzaban los ahorros de los trabajadores activos sino que además de todos estos impuestos la Tesorería de la Nación tenía que agregar dinero. Por eso decimos que sigue siendo un Sistema de Reparto con algún principio de solidaridad de los trabajadores activos con los jubilados y pensionados que quedan; pero la realidad es que es un Sistema de Reparto Asistido, asistido con impuestos y aportes del Estado.

El Sistema de Capitalización se financia mediante los aportes obligatorios y los aportes voluntarios (algunos trabajadores tienen incorporado el concepto de la previsión y no se sienten satisfechos con los aportes que obligadamente les hace realizar el Estado, por lo que hacen voluntariamente más aportes). Se agrega la Rentabilidad del Fondo, que es muy importante. Y por último, se agrega un seguro por Invalidez y Fallecimiento. Imagínense ustedes que en el Sistema de Capitalización un trabajador ingresa a los 25 años al mercado laboral y si, a los cinco años, por alguna circunstancia de la vida ese trabajador fallece, el ahorro que alcanzó a hacer hasta ese lapso es muy bajo, entonces allí el Seguro por Invalidez o Fallecimiento va a proveer a la cuenta de ese trabajador los fondos que se necesitan para que la viuda pueda cobrar su pensión y, por supuesto, si hay hijos cada uno de ellos pueda cobrar lo que le corresponde.

Entonces, en el Sistema de Capitalización la financiación nace del mismo sistema: de los Aportes Obligatorios, los Voluntarios y, además, los Depósitos Convenidos. Algunas empresas quieren mejorar el haber jubilatorio de sus trabajadores y hay convenios por los cuales la empresa hace aportes a la cuenta individual del trabajador para mejorar su futura prestación jubilatoria.

### Con respecto a la Garantía de Funcionamiento:

Son ahorros que hay que hacer durante 30, 45 o más años, ¿Qué garantía existe de que el dinero estará disponible para cuando uno llegue a la edad de la jubilación?

### Garantía de Funcionamiento

Reparto	Capitalización
<p><b>Estado</b></p> <p>El Estado genera sus propios controles internos (SIGEN, Auditoría General, Justicia Federal, etc.)</p>	<p><b>Estado</b> Garantiza rentabilidad mínima</p> <p><b>SAFJP</b> Protege los intereses de los afiliados y beneficiarios al sistema de capitalización</p> <p><b>BCRA, Soc. Calificadoras de riesgo, Caja de Valores, Com. Nacional de Valores y Bancos Custodia</b> Inversiones seguras y calificadas.</p>

En el Estado, la garantía la da el mismo Estado. El Estado genera sus propios controles internos: está la SIGEN (que es la Sindicatura General de la Nación), está la Auditoría General de la Nación, que controla, como toda empresa pública, está la Justicia Federal, en algunos casos que ha habido defraudaciones o casos de jubilaciones que no correspondían.

---

El Sistema de Capitalización también tiene sus garantías de funcionamiento. En primer lugar, el Estado garantiza que ninguna administradora pueda acreditar en las cuentas de los trabajadores menos del 70% del promedio de la rentabilidad del Sistema. Es decir: si el sistema tiene una rentabilidad del 10% ninguna administradora puede estar por debajo del 7%. Si se produce ese caso, está lo que se llama “el encaje”, que es una garantía, una reserva que cada empresa administradora tiene que formar de donde se saca el dinero para ingresarlo en las cuentas de capitalización de los trabajadores. Y si este encaje no alcanza (porque esta administradora hizo una muy mala administración), el Estado garantiza la rentabilidad mínima (es decir, el Estado va en auxilio de esa administradora).

Por otra parte, está la Superintendencia de AFJP, que protege los intereses de los afiliados y los beneficiarios al sistema de capitalización. Es una supervisión que nos consta en carne propia es muy severa, de modo tal que, en especial desde el año 2003, con este gobierno, ha cambiado el rol del Estado, en muchos aspectos y, entre otros, en la protección que brinda a los afiliados y a los beneficiarios del Sistema de Capitalización.

Por último hay un conjunto de instituciones del Estado que se encargan de vigilar una parte muy importante: cómo se administra el ahorro de los trabajadores. El Banco Central dice en qué bancos se puede depositar y en cuáles no. En la Argentina debe haber en la lista 125, 130 bancos; las AFJP pueden depositar en bancos que se pueden contar con las dos manos.

Existen las Calificadoras de Riesgo, que son empresas privadas que estudian cada uno de los instrumentos de deuda que se van a colocar en el mercado y son las que dicen qué calificación merece el instrumento: si es merecedor o no de integrar el portafolio de los ahorros de los trabajadores para que el día de mañana se jubilen (tienen que ser instrumentos seguros).

Está la Caja de Valores, donde está la contabilidad, porque en realidad todos estos instrumentos no se ven en papeles sino que en realidad son asientos de contabilidad. La Caja de Valores ve en manos de quién está cada uno de los bonos u obligaciones que están en el mercado.

La Comisión Nacional de Valores, que es la que estudia el reglamento por el cual se emite una obligación negociable o se emite un bono y dice si ese título es merecedor o no de ser aceptado por una AFJP.

Y, por último, están los Bancos Custodia, que son muy importantes. En las AFJP (las oficinas nuestras, en Alsina, por ejemplo), no tenemos un

solo papel, un solo certificado de depósito, un solo certificado de un Fondo Común de Inversión. Todo eso, cada vez que nosotros lo adquirimos, lo tenemos inmediatamente que depositar en un Banco Custodia y Bancos Custodia en la Argentina creo que hay cuatro autorizados. Se trata de Bancos que tienen las mejores calificaciones (no locales, sino internacionales), donde están depositados cada uno de los papeles representativos de los activos de los afiliados a las administradoras.

De modo tal que este conjunto hace que las inversiones sean seguras y calificadas, o por lo menos tiende a eso.

### **Evolución del Sistema de AFJPs**

14 administradoras cesaron la actividad y esto no provocó ningún tipo de pérdida para los trabajadores

<b>Junio 1994</b>	Activa, Afianzar, Anticipar, Arauca bit, Claridad, Consolidar, Dignitas, Éthika, Fecunda, Futura, Generar, Jacarandá, Más vida, Máxima, Nación, Orígenes, Patrimonio, Previnter, Previsol, Profesión+Auge, Prorenta, Savía, San José, Siembra, Unidos	<b>25</b>
<b>Junio 2007</b>	Arauca bit, Consolidar, Futura, Máxima, Met, Nación, Orígenes, Previsol, Profesión+Auge, Prorenta, Unidos	<b>11</b>

### **Con respecto a la Movilidad de las Prestaciones:**

#### **Movilidad en las Prestaciones**

<b>Reparto</b>
<p>La movilidad de las prestaciones quedará determinada anualmente con las posibilidades del Presupuesto Nacional que fija el Poder Ejecutivo.</p> <p>En marzo de 1995, se sancionó la Ley 24.463 de Solidaridad Previsional que establece montos máximos y mínimos para las prestaciones.</p> <p>Hubo rebaja de haberes</p>

En el Sistema de Reparto del Estado, la movilidad de las prestaciones quedará determinada anualmente por las posibilidades del Presupuesto Nacional que fija el Poder Ejecutivo. Como ya se explicó antes, desde el momento en que no alcanzan los aportes de los trabajadores para poder pagar las jubilaciones y pensiones de quienes están en el sistema de reparto, y hay que asignarles partidas, eso se aprueba en el presupuesto que pasa por el Congreso. Vale la pena recordar que en marzo de 1995 se sancionó la Ley 24.463 de Solidaridad Previsional, que establece montos mínimos y máximos para las prestaciones. El mínimo son 530 pesos, el máximo arriba del cual no hay ninguna jubilación del Estado que pueda acceder es de 3.800 pesos.

También tenemos que recordar que en la historia argentina hubo rebajas de haberes: hubo un gobierno que rebajó el 13% las jubilaciones de la clase pasiva.

## Movilidad en las Prestaciones

### Capitalización

La Cuota Parte es una unidad de medida que representa la porción del Fondo de Jubilaciones y Pensiones que le pertenece al afiliado y que administra la AFJP. El valor de la cuota se determina en forma diaria, varía de acuerdo con la rentabilidad de la evolución de las inversiones.

Rentabilidad por AFJP	Annual % Junio 06 a Junio 07	Histórica anualizada % Desde inicio a Junio 07
Arauca bit	28,31	15,74
Consolidar	29,14	16,64
Futura	28,49	14,63
Máxima	28,96	16,17
Met	29,80	21,88
Nación	25,74	17,71
Orígenes	28,72	15,81
<b>Previsol</b>	<b>28,88</b>	<b>16,32</b>
Profesión+Auge	27,89	15,09
Prorenta	29,01	16,13
Unidos	26,46	14,72
<b>Promedio Sistema</b>	<b>28,94</b>	<b>15,91</b>

En el Sistema de Capitalización, la movilidad de las prestaciones está dada por la evolución de la cuota del Fondo de Jubilaciones y Pensiones. La cuota es una unidad de medida que representa la porción del Fondo de Jubilación que le pertenece a cada afiliado. El valor de la cuota se determina en forma diaria, varía de acuerdo a la rentabilidad obtenida como producto de la evolución de las inversiones. Esto puede ser un concepto un poco confuso, un poco difícil de entender. En lo que va desde junio del año 1994 (el inicio del sistema) hasta junio de 2007, la rentabilidad promedio de todas las administradoras fue de casi el 16%, 15,9%. En el caso concreto de Previsol hemos estado un poquito por encima de ello: 16,32%.

En el último año (digamos que ésta no es una cifra habitual sino que se dio por una coyuntura muy particular), el sistema ha rendido casi el 29% (Previsol 28,88%, muy cerca del promedio del sistema).

La movilidad de las jubilaciones y de las pensiones en el Sistema de Capitalización está directamente relacionada con la rentabilidad de las inversiones. Acá no hay una voluntad política de decir cuándo hay que aumentarlas, cuánto; directamente la rentabilidad de las inversiones va avanzando y en esa proporción van modificándose los montos de las prestaciones de los jubilados y de los pensionados.

---

### **Con respecto a la evolución de los índices:**

En diciembre de 2001 la jubilación promedio o media del Sistema de Reparto fue de 387 pesos. En mayo de 2007, según las informaciones de la Secretaría de Seguridad Social, el haber medio de la jubilación es de 680 pesos. Por supuesto, no sé si ustedes saben, el 75% de los jubilados del Estado están en la mínima, en 530 pesos. Lógicamente hay jubilados que están por encima, por sus aportes, con lo cual la jubilación media llega a 680 pesos.

Entre diciembre del 2001 y mayo del 2007 las prestaciones del Sistema de reparto crecieron un 76%. En el Sistema de Capitalización, en el mismo período, o sea, desde diciembre de 2001, donde fue que se inició la crisis, a mayo de 2007, la cuota varió el 276%. Quiere decir que la variación de las prestaciones de los jubilados y pensionados del Sistema de Capitalización se movieron en relación al 276% en comparación con las del Sistema de Reparto, que crecieron un 76% (que es el promedio de los 3.300.000 jubilados y pensionados que tiene el Estado. Pero si tomamos aquellos jubilados que ganan más de mil pesos, y no se los puede considerar como ricos por ello, tuvieron un aumento en el año 2004 del 10%, en el 2006 otro aumento del 11% y otro en enero de este año del 13%, lo cual, acumulado, da un 37 o 38%).

Esta situación de que haya avanzado el 276% en el Sistema de Capitalización se da porque las administradoras hacen una administración profesional de los ahorros de los trabajadores. Hay un menú de inversiones fijado por la ley, y que obviamente es supervisado y vigilado por la Superintendencia, donde se dan distintas alternativas de inversión y donde una parte importante son los títulos públicos, las acciones de Sociedades Anónimas que cotizan en la bolsa, fondos comunes de inversión, títulos valores extranjeros (también, a pesar de nuestra opinión negativa, las administradoras están autorizadas a invertir en el exterior).

¿Por qué entonces creció un 276% en estos seis o siete años?

Porque es una administración profesional. Los gerentes, operadores, las AFJP, son profesionales en el arte de administrar inversiones, de modo tal que están, cada momento, en cada día, viendo cuál es el mejor título que pueden comprar, cuál es la mejor opción para la calidad del fondo que administran y se obtiene, sobre la base de esta muestra, un conjunto que avanzó las cifras que ya he comentado del año 1994 hasta ahora.

---

## Principales cambios de la Reforma de la Ley 26.222:

### Principales modificaciones

Libre elección de régimen.	Incremento en el tope salarial para los aportes personales.
Pasan a reparto los afiliados mayores de 55 años los hombres y 50 años las mujeres, cuyas Cuentas de Capitalización no superen los 250 Mopres (\$20.000.-)	Nuevos trabajadores que no ejercen la opción.
Aumento en la Prestación por Permanencia - PAP.	Menú de inversiones se financiarán proyectos productivos.
Comisión cobrada por las AFJP no puede superar el 1%.	Haber mínimo garantizado.
Cambio en el financiamiento de la Prestaciones por Invalidez y Fallecimiento.	Equiparación de los aportes personales.

El principal cambio, y número uno, es la libre elección del régimen. La gente ahora, hasta el 31 de diciembre, cualquiera de ellas puede elegir qué régimen previsional prefiere para los aportes previsionales que hace. Los que están en capitalización, obviamente, porque los que estaban en reparto perfectamente podían pasarse a capitalización si lo deseaban.

Este cambio era altamente demandado por la gente porque había una alta proporción de personas que se incorporaron al sistema de capitalización como indecisos: un 20 o 25%, y en muchos casos se trató de ignorancia, de no saber que había que optar, etc. De modo que toda esa gente presionaba porque querían estar en el Sistema de Reparto: lo pueden hacer hasta el 31 de diciembre.

La segunda modificación es que a los afiliados el Estado les garantiza, aún estando en el Sistema de Capitalización, la jubilación mínima de 530 pesos. El Estado dice que si un hombre llegó a los 55 años, si una mujer llegó a los 50 años, y no tienen acumulado en sus cuentas 20.000 pesos, estas personas aún cuando tengan un trabajo estable de acá hasta los 60 años las mujeres y 65 años los hombres no van a acumular la cifra mínima que les va a brindar 530 pesos de jubilación. Por lo tanto el Estado dice: que vengan todos al ANSES que nosotros nos quedamos con los ahorros que tengan y, cuando lleguen a los 65 o 60 años, le vamos a garantizar los 530 pesos de jubilación.

Se aumentó la Prestación Adicional por permanencia., que es lo que reconoce el Estado a quienes en el año 1994 se quedaron en él y, a su vez, a los que ahora opten por pasar al sistema de reparto. Era el 0,85, se elevó a casi el doble: 1, 50 por cada año de antigüedad en el sistema de la seguridad social.

---

Se rebajaron las Comisiones de las AFJP, que eran un reclamo insistente. Las comisiones eran excesivas y tomaban una proporción muy alta de los aportes de los trabajadores. Cuando originalmente era el 11% era una cosa, cuando se rebajó al 5% y luego al 7%, ya realmente era una proporción exagerada de los aportes de los trabajadores. Acá ahora no puede superar el 1% del salario de trabajador.

Simultáneamente, se cambió el sistema de financiamiento del Seguro de Invalidez y Financiamiento, con lo cual ahora el costo del seguro se toma de la rentabilidad de las inversiones; ya no se toma más del aporte del trabajador.

A partir de abril se introdujo otra modificación: el tope salarial. El máximo, que era de \$ 4.800 se elevó a \$ 6.000.

Los nuevos trabajadores que no ejercen la opción. Esta era una queja muy grande que existía, absolutamente fundamentada: los trabajadores que no ejercían la opción inmediatamente eran pasados a Capitalización. Ahora se invirtió esa lógica: los que no elijan quedan en el Estado, hasta tanto alguna administradora, con su fuerza de ventas, vaya, los contacte, les haga un planteo de cuál es lo que más le conviene a cada uno (luego vamos a avanzar sobre ese tema) y el trabajador firme la solicitud de admisión e ingrese a la administradora; pero no es derivado obligatoriamente, ni por sorteo ni otras cosas por el estilo.

Un tema muy importante que el Movimiento Cooperativo ha venido planteando desde hace tiempo es el del Menú de Inversiones. Se establece, y por único caso, un porcentaje mínimo de inversiones de las AFJP con fines de favorecer la economía real. Ninguna administradora está obligada a invertir en títulos públicos o en acciones, tiene un tope y dentro del mismo la administradora puede estar en el tope, en el 50% o en el 10%. Acá se fija un mínimo. Es decir: las administradoras van a estar obligadas, a partir de cuando se reglamente este punto, a invertir fondos que favorezcan a la economía, al desarrollo productivo del país, en energía, caminos, aeropuertos; en fin, el ahorro de los trabajadores se va a ver en inversiones productivas y no, como decíamos antes que nosotros no estamos de acuerdo, en que las administradoras estén comprando acciones de Pepsi Cola o de IBM; en fin, inversiones que serán beneficiosas para el exterior pero que no favorecen en nada a los trabajadores que viven en la Argentina. Con este cambio que ha hecho el gobierno (y que nosotros hace tiempo veníamos postulando), como mínimo van a tener que destinar el 5% del fondo de jubilaciones y

pensiones para inversiones en la economía real, en la red productiva, hasta un tope de un 20% que, poco a poco, el gobierno va a ir elevando con carácter obligatorio.

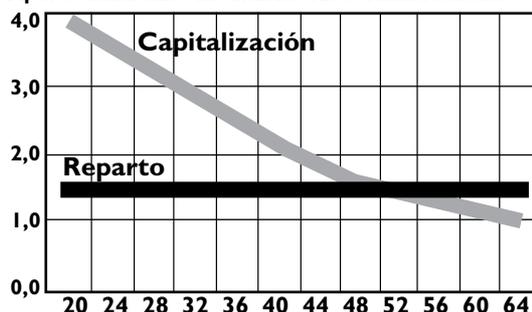
Este concepto es realmente novedoso y va a ser muy significativo en los próximos años.

Por último: hay un haber mínimo garantizado, tanto en el Sistema de Capitalización como en el de Reparto, como explicamos antes y hay una equiparación de los aportes personales desde diciembre de 2001, cuando el Ministro Cavallo rebajó los aportes de los trabajadores al 5%, luego se elevó al 7% (y al momento siguen estando allí). Pero a partir del 1 de enero de 2008 los aportes de todos los trabajadores van a estar en el 11%, que es el aporte que siguen haciendo todos los trabajadores que están en el Estado.

## Optimización de los sistemas:

### Optimización de los Sistemas

Aporte anual sobre las últimas 120 remuneraciones



Estimación bajo las siguientes hipótesis
Inflación anual <b>5%</b>
Rentabilidad anual AFP <b>5% sobre inflación</b>
Variación salarial <b>1,5% anual sobre inflación</b>
Var. Categorías Autónomos <b>Igual inflación</b>
Afiliados <b>Hombre 3 años mayor que mujer</b>
Aportes <b>11% del salario</b>
Comisión AFP <b>1%</b>

Un hombre que empieza a trabajar a los 20 años, tres años mayor que su esposa, llega a los 65 años y se jubila. El Estado compara el promedio de remuneraciones de los últimos 10 años y, sobre ese promedio, le va a reconocer el 1,5 por cada año que estuvo en el sistema de la seguridad social. O sea que, para este trabajador que está en el sistema del Estado, el primer año, cuando él ingresó al mercado laboral, le aportó un 1,5 del promedio salarial de los últimos diez a su jubilación. Y el último año, cuando ya llegaba a los 65 años, ese año también le significa un 1,5% de aporte a su jubilación.

En el Sistema de Capitalización, en cambio, un trabajador que ingresa a los 20 años al mercado laboral hace un aporte de acuerdo al 11% del sala-

---

rio como está hecho el cálculo aquí, invertido desde los 20 años hasta los 65; ese aporte le va a significar no un 1,5% sino más de un 4% de aporte a su jubilación. De modo tal que, a medida que van pasando los años, ese ahorro previsional va significando algo menos con relación a su futura jubilación. Hasta que llega un período (podríamos decir alrededor de los 50 años, 48 o 52, depende la historia laboral y la composición familiar de la persona) donde el Sistema de Reparto pasa a aportarle un porcentaje mayor a su jubilación, con lo cual se podría concluir que una persona, racionalmente, debería si es joven elegir el Sistema de Capitalización. Ese ahorro que va a hacer en los primeros años tiene una multiplicación a través de los rendimientos mucho más importante que la que puede encontrar en el Sistema de Reparto.

Este es un cálculo de tipo numérico, cada uno lo tiene que ponderar por cuestiones conceptuales, en lo cual ya es más difícil poder dar una conclusión. De todas maneras, lo que aconsejamos a la gente es que se sienta en las oficinas (en nuestro caso, de Previsol) para que le hagamos un cálculo, a fin de que cada uno pueda tomar la mejor decisión. Lo que estamos haciendo aquí es esclarecer casos generales.

El Sistema de Capitalización favorece netamente a las personas jóvenes y a quienes, por otro lado, han tenido y suponen tener una razonable continuidad laboral. Un changarín, o una persona que tiene tres meses de trabajo formal y después está seis meses desocupado, está en un caso diferente. Para alguien joven que encuentra trabajo formal, en sus primeros años de aporte es mejor que elija el Sistema de Capitalización para su futura jubilación.

Pero, aquellos que piensan en la conveniencia de, a una cierta edad, pasarse al Sistema de Reparto, tienen que tener presentes dos temas:

En primer lugar: El Estado, en la nueva Ley Previsional, no ha definido la actualización de las últimas 120 remuneraciones, que es la que se toma como base para el cálculo del haber jubilatorio. Esto significa que cualquiera que tenga un trabajo formal y piensa en cuál era su remuneración en julio de 1997, seguramente si tiene un trabajo relativamente formal, por las convenciones colectivas y los ajustes salariales, y todo lo demás va a ver que su salario debería ser prácticamente la mitad de lo que está ganando hoy, simplemente porque la inflación fue acompañando. Pero si el Estado toma las remuneraciones sin un ajuste, se van a encontrar con que ese promedio está deflacionado y es poco conveniente para algunos casos.

---

En el caso del Sistema de Capitalización, como la jubilación ordinaria se calcula sobre el aporte acumulado, si el salario fue creciendo, fue creciendo el aporte previsional y fue aumentando el haber de la cuenta, y lógicamente eso se va a derivar en la jubilación que va a obtener la persona.

El segundo obstáculo que sigue teniendo el Sistema de Reparto, y éste también es un tema conceptual, al margen de los cálculos de si me conviene más o no me conviene, es que el Estado todavía no definió, a pesar de que hay un fallo de la Corte Suprema que insta al Poder Ejecutivo a definir una movilidad transparente para el Sistema Jubilatorio, de qué manera los que se jubilen hoy en el Estado, ni los que se van a jubilar de acá a 10 años, cómo se va a ir ajustando de aquí en adelante esas prestaciones.

El Estado, a partir de la crisis severa que se derivó desde el año 2001 en adelante, ha hecho un gran esfuerzo en actualizar las jubilaciones mínimas, que en pocos años pasaron de 150 pesos a los 530 pesos en que están hoy. La gente que recibía el mínimo ha tenido un aumento jubilatorio importante, pero también dijimos el caso de gente que no es rica, que recibe mil pesos y que ha tenido un 37 o 38 % de aumento desde 1991, porque desde ese año no se actualizaban las jubilaciones, lo hicieron con este aumento que dio el gobierno en 2004, en 2006 y ahora en 2007.

Sin avasallar las opciones de cada uno hay que pensar que el Estado todavía no definió cuáles son los mecanismos por los cuales se van a actualizar los haberes previsionales y, en cambio, sí el Sistema de Capitalización, que lo que hace es actualizarlo en función del rendimiento de las inversiones, que no va a ser el 28% que vimos anteriormente pero no cabe duda de que en los próximos 10 o 15 años menos del 10% o 12%, el rendimiento de las AFJP no va a ser, simplemente por la cartera de títulos que hoy ya tienen invertidos, cerca de los cien mil millones de pesos, no va a estar muy lejos de eso.

El otro tema conceptual que tampoco podemos saber cuánto influye en el pensamiento de cada uno es que se reserva la posibilidad cada cinco años poder rever la posición y decir “Por ahora me quedo en Capitalización, en todo caso veo, de acá a cinco años me paso a Reparto”. Porque lo que el Estado tiene que demostrar es que de acá en adelante va a ser un buen administrador de los ahorros previsionales, cosa que no ha sido en el pasado pero puede ser que de ahora en adelante lo sea. Y hay un índice que es bueno, que es este Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Régimen Provisional Público de Reparto, que es un decreto que apareció la semana

---

pasada<sup>3</sup>: con el excedente que tiene el ANSES, más todos los fondos que está tomando de las AFJP por los traspasos voluntarios más los obligatorios, ha formado un fondo de garantía que se va a administrar entre el Banco Nación y el ANSES. Por supuesto que mucho de ello ya lo recibió en títulos, etcétera, pero de aquí en adelante también va a tener que seguir administrándolo y es de esperar que en este sentido quizás, la trayectoria de las AFJP está inspirando al Estado en administrar estos excedentes que tiene el ANSES de manera distinta a cómo los administró en el pasado.

Y cuando digo “pasado” me refiero a un pasado reciente; el año pasado fue muy criticado el hecho de que el ANSES haya hecho un aporte de 700 millones de pesos o de dólares para Yaciretá. Lo cual no quiere decir que las inversiones sean poco importantes allí, sino que es otro el tema: el de la necesidad que los fondos de los jubilados y pensionados que están para aumentar sus prestaciones se empleen con otros fines.

Habrá que observar entonces cómo se comporta ahora el Estado como administrador previsional; hasta el año 2007 no lo ha hecho bien excepto en tratar de aumentar las jubilaciones mínimas de los afiliados. Tengamos presente eso que mencionamos de que todavía no ha dado respuesta a un fallo de la Corte Suprema que lo está instando a definir cuál es el mecanismo permanente de actualización de las jubilaciones de la gente.

Hoy **329.000** personas ya cobran sus prestaciones previsionales a través de Capitalización.

La rentabilidad nominal anual histórica de Capitalización ha sido del **15,9%**.  
Esto equivale aproximadamente a un rendimiento del **9,89%\*** real anual.

Capitalización ha superado el peor colapso económico, financiero y social que se tenga memoria.  
La cuota superó casi tres veces el CER y es superior al **22%** en dólares, a diciembre de 2001.

¿Por qué elegir el Sistema de Capitalización?

- Hoy hay 329.000 personas que cobran sus aportes previsionales a través del Sistema de Capitalización.
- La rentabilidad nominal anual histórica (desde el 94 cuando se creó) del Sistema de Capitalización ha sido del 15,9%. Esto, sobre la base de informaciones de la Superintendencia de AFJP, está casi un 10% real anual por encima de la inflación.

---

(3) El Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Régimen Previsional Público de Reparto se creó mediante el Decreto 897/97, dictado el 13 de julio de 2007.

- 
- Por último, el Sistema de Capitalización ha superado el peor colapso económico, financiero y social, que fue en el 2001. Y en este momento la cuota de las AFJP supera casi tres veces el CER y es superior al 22%, en dólares, con relación a diciembre del 2001.

En el Sistema de AFJP, donde hay entidades públicas, como el Banco Nación, entidades de la economía social como Previsol, otras instituciones sociales y bancos del exterior, comenzó en 1994 con 25 administradoras. En este momento, hay 11 y ningún afiliado a ninguna AFJP de las que desaparecieron ha sufrido un perjuicio. Lo que sucedió es que, como está diferenciado el fondo de los afiliados del patrimonio de la empresa, quizás a ésta le fue mal y perdió su capital, pero el fondo fue traspasado a otra administradora que lo sigue administrando. Hoy los diarios dan noticias de que la principal administradora del mercado, que es Orígenes, que tiene el fondo más importante y que tiene la mayor cantidad de afiliados del sistema, y que además absorbió a varias de las que desaparecieron desde el año 1994, hoy también estaría sujeta a un cambio en el cual, no me cabe ninguna duda, en donde no sé si los accionistas de Orígenes van a tener una situación beneficiosa pero sí de que los afiliados a Orígenes no van a tener ningún perjuicio.

**La Cuenta de Capitalización Individual:** éste es un motivo importante. Cada trabajador tiene una cuenta personal de ahorro donde se acreditan los aportes obligatorios, voluntarios y depósitos convenidos que pueda hacer su empleador.

**La movilidad de las prestaciones.** En la etapa pasiva, las prestaciones se actualizan en función del rendimiento del fondo.

**Seguimiento y control de los aportes:** cada cuatro meses, el afiliado recibe en su domicilio una información detallada acerca de los aportes efectuados, el rendimiento obtenido de las inversiones y el saldo de su Cuenta de Capitalización Individual.

**Inembargabilidad de los fondos.** El dinero de la Cuenta de Capitalización Individual es inembargable, le pertenece y está destinado al financiamiento de su prestación previsional. Solamente se embargan las prestaciones en caso de demandas por alimentos para los hijos.

**Transmisión hereditaria:** en el caso de aquellos trabajadores solteros, en caso de existir un fallecimiento, el saldo de su cuenta de Cuenta de Capi-

---

talización Individual se ingresa al haber hereditario y el juez dispondrá de acuerdo a la sucesión a quién le corresponde el dinero acumulado.

Hay **ventajas impositivas**. El que quiera hacer depósitos como aportes voluntarios puede deducirlo del impuesto a las ganancias, las empresas que hacen aportes adicionales para los trabajadores también lo pueden deducir del impuesto a las ganancias.

Hay dos mecanismos en los que no vamos a entrar ahora porque sería de mucho detalle hacerlo, pero los mencionaremos. Hay una posibilidad de no esperar a cumplir 60 años las mujeres y los hombres 65, y jubilarse en forma anticipada, siempre y cuando el saldo acumulado arroje una prestación tal que está por encima de lo que le corresponde de acuerdo al cálculo, y además hay un excedente de libre disponibilidad. Un trabajador que haya tenido una vida laboral con altas remuneraciones, y a lo mejor en los últimos años esas remuneraciones bajaron, puede ser que se encuentre con un saldo en su cuenta de capitalización del cual puede disponer libremente cuando llegue a la edad de jubilación.

Hay diversas modalidades de cobro: puede haber un retiro programado, un retiro fraccionario, una renta vitalicia. Son distintas posibilidades sobre las que las AFJP asesoramos a quienes llegan al momento del retiro viendo qué conviene más para cada caso.

Está la garantía de la jubilación mínima que antes mencionamos: el hecho de estar en una AFJP no quiere decir que no se goza de ella si se tienen 30 años de aportes en el momento de jubilarse.

No hay topes máximos, a diferencia del Sistema de Reparto, que dijimos que tiene 3.388 pesos, la jubilación se deriva del saldo acumulado en la Cuenta de Capitalización Individual del afiliado.

Y por último, no hay jubilaciones de privilegio ni beneficios a trabajadores que no les corresponda de acuerdo a sus aportes.

Por último, daremos un pantallazo de qué es Previsol para aquellos que no la conozcan.

Está formada por tres empresas: la AFJP, la compañía de seguros de vida, y la compañía de seguro de retiro. Tiene un componente muy importante que es DIACRONOS, donde se reúnen todas las instituciones de la economía

social, y un gran accionista con un gran respaldo y experiencia en el tema de seguros de vida que es CNP Assurances, que es el principal asegurador del riesgo de vida en Europa, empresa francesa en su mayoría propiedad del Estado Francés porque tiene una parte pequeña que cotiza en la bolsa.

## Nuestros Accionistas

### DIACRONOS S.A.

**BANCOS:** BANCO CREDICOOP Coop. Ltda. - **COOPERATIVAS Y MUTUALES DE SEGUROS:** RIO URUGUAY Coop. de Seguros Ltda. - SEGURCOOP Coop. Ltda. - **SINDICATOS:** SUTERH (Sind. Unico Trabajadores Edificios y Horizontal) - FATERyH (Fed. Arg. Trabajadores Edificios y Horizontal) - SOCIEDAD MERCANTIL CORDOBESA - **COOPERATIVAS DE CREDITO:** VALENTIN ALSINA Coop. Ltda. **COOPERATIVAS VARIAS:** CALF - Coop. Pcial. de Serv. Púb y Comunitarios de Neuquén Ltda. - COMI - Coop. Médica Integral Ltda. - COOP. OBRERA LTDA. DE BAHIA BLANCA - **FEDERACIONES:** FACE - Fed. Arg. de Coop. de Electricidad y otros Serv. Púb. - FECOTEL - Fed. de Coop. de Telecomunicaciones Ltda. - FENCAP - Fed. Nac. de Coop. de Agua Potable - FESCOE - Fed. Santafesina de Coop. Elécticas Obras y Serv. Púb.



### Componentes

- 37% - Caisse des Dépôts et consignations
- 36% - Sopassure (La Poste: 50,1%  
Caisse d'Epargne: 49,9%)
- 26% - Público (Bolsa de París)
- 1% - Estado Francés

### Principales Datos

Más de **150** años de experiencia  
**Nº 1** en Francia en seguros para personas  
**14 millones** de personas aseguradas  
**27.000** puntos de venta  
 Volúmen de negocio anual:  
**Euros 21.442 millones**  
 Activos administrados:  
**Euros 170.994 millones**

Nuestros accionistas explican por qué estamos participando en este Congreso: son todas instituciones sociales. Banco Cooperativo, Compañías de Seguro cooperativas, Federaciones de Servicios Públicos (teléfonos, agua, gas, electricidad), Cajas de Crédito, entidades sindicales (SUTERH; FATERyH, Sociedad Mercantil Cordobesa), la CALF, que es una importantísima cooperativa de servicios públicos, que tiene toda la distribución eléctrica de la ciudad de Neuquén, la Cooperativa Obrera, que es el principal abastecedor minorista con una red de supermercados en la zona de Bahía Blanca y alrededores; en fin, orgullos del movimiento cooperativo que se nuclean en Previsol.

Y eso es muy importante, porque Previsol es la máxima expresión de integración intercooperativa que existe en la Argentina. Es una empresa donde se reúnen cooperativas de distinta índole (bancarias, aseguradoras, de servicios públicos, de consumo, como es el caso de la Cooperativa Obrera). No hay un caso en nuestro país de tanta envergadura. Hay otros que son de tamaño más reducido quizás, como vez pasada estuvimos escuchando a FERROGRAF, que es una cooperativa gráfica integrada por distintas coo-

---

perativas que se dedican a esa actividad. Del tamaño, de la envergadura de Previsol, no hay.

Previsol es un modelo de integración entre cooperativas para prestar servicios previsionales a los asociados de las cooperativas, a sus empleados y familias nucleadas.

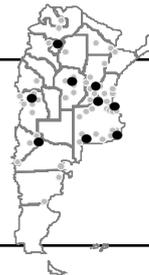
CNP es un accionista muy importante; fue creada en la época de Napoleón, de modo tal que tiene un poco más de experiencia que nosotros.

La responsabilidad de Previsol es vigilar, hacer eficientes los aportes de los trabajadores, para que cuando llegue el día de su jubilación se encuentren disponibles sus fondos o los seguros para las pensiones por invalidez o fallecimiento.

Tenemos 365.744 afiliados en todo el país, de los cuales 143.647 son aportantes regulares. En este momento, tenemos 110 sucursales en locales propios y de nuestros accionistas. Más de 10.000 personas que cobran jubilación o pensión por nuestro intermedio. Recaudamos anualmente 226 millones de pesos de aportes previsionales, el Fondo de Previsol es de 2.327 millones de pesos y tenemos el 2,40% del sistema y además está la Compañía de Retiro (Previsol Seguros de Retiro), que tiene \$203 millones de fondos acumulados de aquellos trabajadores que están cobrando sus prestaciones, con lo cual, estas son cifras a mayo pero yo les diría que, en cifras actualizadas a agosto nosotros podemos decir que el Grupo Previsol Provisional no está lejos de los mil millones de dólares de fondos acumulados de los afiliados.

#### **Nuestros Servicios / Mayo de 2007**

<b>132</b>	<b>sucursales</b>
<b>16</b>	<b>provincias</b>
<b>85%</b>	<b>de la tramitación en línea</b>
<b>137</b>	<b>Representantes</b>



Hay 132 sucursales en todo el país, nueve están en edificios propios de la compañía y el resto, como corresponde, en contacto con las principales masas de asociados que son en las instituciones sociales reunidas en Previsol. 480 empleados trabajamos en Previsol y nos hacemos cargo del servicio.

---

Estamos en 16 provincias. El 85% de los trámites los hacemos con el sistema en línea, tenemos 137 representantes que atienden exclusivamente el tema de los beneficios.

Tenemos servicios especiales: por ejemplo, cuando la gente llega a los dos o tres años antes de la edad para jubilarse ya empezamos a preparar toda la documentación personal y la historia laboral para que, cuando llegue el momento del retiro, esté agilizado el servicio.

Tenemos distintas formas de comunicarnos con nuestros afiliados. Lógicamente no tenemos sucursales en todos los lugares donde ellos están, por lo que usamos el teléfono, Internet, e-mail, personalmente o por correo.

Hacemos un culto de la capacitación de nuestro personal. Para nosotros, el principal acervo que tenemos es nuestra gente, las 480 personas, y capacitarlos a todos ellos en una temática compleja como es la previsional es importante. Hemos hecho una Escuela de Formación Previsional de Previsol, donde todos los años hay graduados.

Tenemos Redes de Valor, un Programa de Aseguramiento de la Calidad, que son grupos de afiliados que reunimos en la Capital, en el interior, y obtenemos información de cómo nos ven, cuál es la calidad de nuestros servicios, qué quejas tienen. Hemos hecho un convenio con la Universidad Nacional del Litoral por el cual hemos creado una maestría en seguridad social. Esta tecnicatura, que dará graduados en seguridad social, es una carrera terciaria, que se cursa vía Internet, a distancia, con docentes de esta universidad y en parte con el asesoramiento que hemos brindado nosotros con nuestros funcionarios ayudamos a crearla: Tecnicatura en Seguridad Social.

Previsol es una empresa que trabaja para la calidad de vida de las personas. Nuestra filosofía nace de la filosofía de nuestros accionistas: las entidades de la economía social, las cooperativas, las mutuales, de modo tal que nuestra recomendación es que todos se sientan tranquilos donde están. Tenemos el mejor servicio y nuestra mejor recomendación es que si tienen alguna duda, asistan a alguna de nuestras sucursales donde les vamos a dar toda la información necesaria acerca de lo que más les conviene a cada uno de ustedes.

Muchas gracias.