

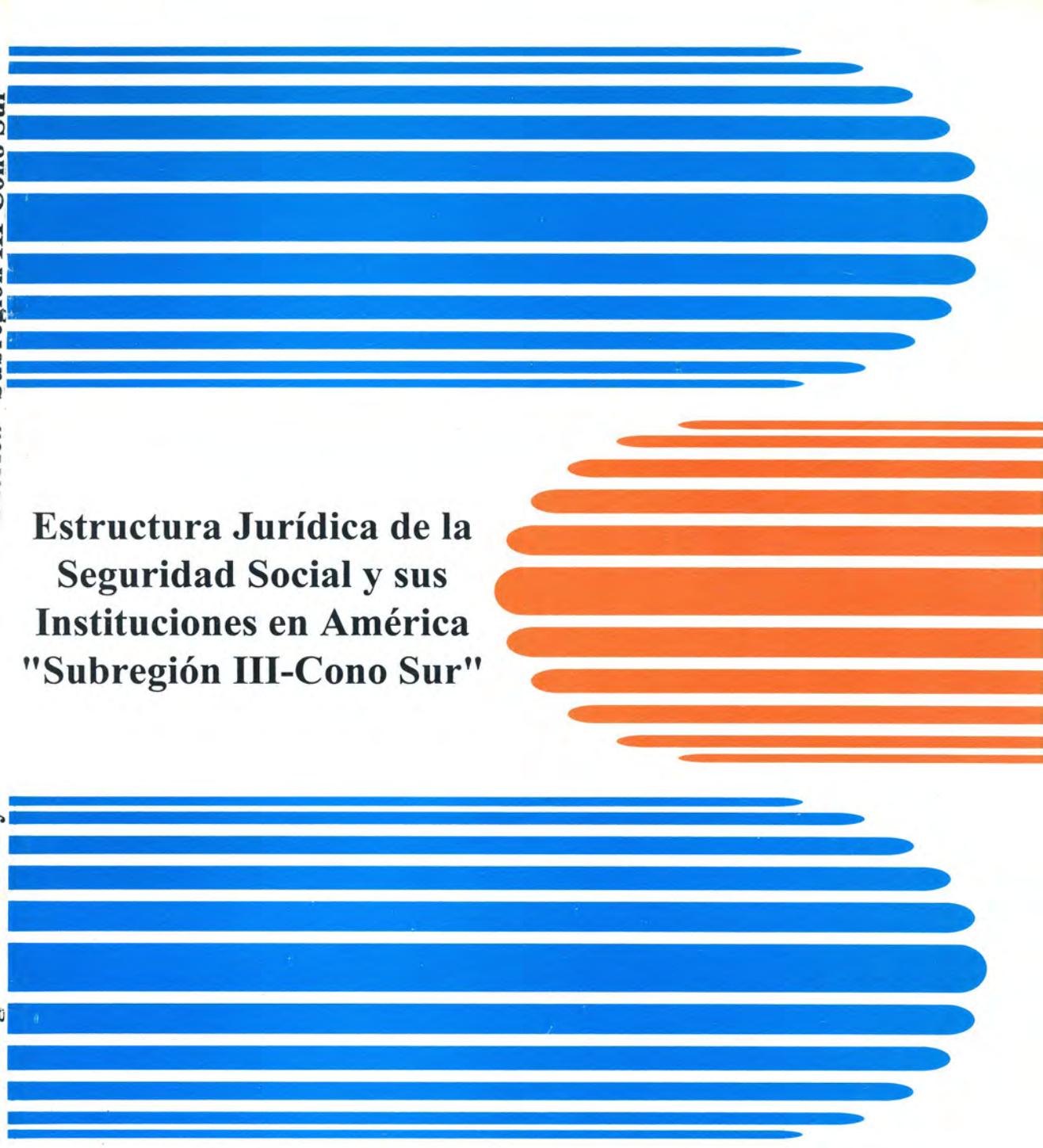
## **Conferencia Interamericana de Seguridad Social**



**Centro Interamericano de  
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.



**Estructura Jurídica de la  
Seguridad Social y sus  
Instituciones en América  
"Subregión III-Cono Sur"**

**Conferencia Interamericana  
de Seguridad Social**

**Serie Estudios**

**30**



**Secretaría General  
Comisión Americana Jurídico Social**

## **Conferencia Interamericana de Seguridad Social**

**Genaro Borrego Estrada**  
Presidente

**María Elvira Contreras Saucedo**  
Secretaría General

**Alvaro Carranza Urriolagoitia**  
Director del CIESS

### **Coordinación Técnica de la Secretaría General**

Ma. del Carmen Alvarez García  
Ana Luz Delgado Izazola  
Octavio Augusto Jiménez Durán  
Rodolfo Pérez Reyes  
Antonio Ruezga Barba

Este libro fue publicado por la Secretaría General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Su contenido es responsabilidad exclusiva de su(s) autor(es) y no refleja necesariamente la posición de la CISS. Está permitida la reproducción total o parcial de su contenido sólo con mencionar la fuente.

Derechos reservados conforme a la ley

ISBN 968-7346-53-1

## **Comisión Americana Jurídico Social (CAJS)**

### **Junta Directiva**

#### ***Presidencia:***

Lic. Fernando Gutiérrez Domínguez  
Instituto de Seguridad y Servicios  
Sociales de los Trabajadores del Estado  
(México)

#### ***Vicepresidencias:***

Dr. Orlando Peñate Rivero  
Comité Estatal de Trabajo y Seguridad  
Social  
(Cuba)

Dr. Adolfo Aguirre Bayley  
Caja de Jubilaciones y Pensiones  
Bancarias  
(Uruguay)

Lic. Nancy Tufiño  
Caja Nacional de Salud  
(Bolivia)

Lic. Humberto Gómez Alfaro  
Junta de Pensiones y Jubilaciones del  
Magisterio Nacional  
(Costa Rica)

#### ***Secretaría Técnica***

Dr. Mauricio Varela Ramos  
Instituto Hondureño de Seguridad Social

***Estructura Jurídica de la Seguridad  
Social y sus Instituciones en América  
"Subregión III-Cono Sur"***

# **Estructura Jurídica de la Seguridad Social y sus Instituciones en América "Subregión III-Cono Sur"**

**Investigación efectuada por:**  
Lic. Fernando Gutiérrez Domínguez  
Dra. Alicia Kerber Palma  
Lic. Bernardo Alfredo Salazar Santana  
Lic. Nora Isabel Vargas Castillo

*Serie Estudios 30*

**Conferencia Interamericana de Seguridad Social**  
Secretaría General

**Comisión Americana Jurídico Social**  
Subregión III-Cono Sur

**Coordinación Editorial:**

Lic. Ma. del Carmen Álvarez García

## INDICE

<b>PROLOGO</b>	.....7
<b>I. UBICACION DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA SUBREGION III-CONO SUR</b>	..... 9
<b>II. FINANCIACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS PAISES DEL CONO SUR</b>	..... 23
<b>III. CONDICIONES PARA LA ADQUISICION DE DERECHOS Y PRESTACIONES OTORGADAS</b>	..... 31
<b>ADDENDUM REFORMAS AL REGIMEN DE PREVISION SOCIAL DE URUGUAY</b>	..... 59

## PROLOGO

Con la finalidad de continuar con los trabajos de la Comisión Americana Jurídico Social (CAJS), dentro de su programa de estudios, se ha elaborado el tercero de los análisis correspondientes a la investigación titulada "Estructura Jurídica de la Seguridad Social y sus Instituciones en América", el cual corresponde a la Subregión III- Cono Sur.

Asimismo, tal y como en los dos trabajos anteriores, se analizan las principales características de las prestaciones y los servicios que manejan las instituciones miembros de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) de los países de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. Con la intención de abordar de una manera más exhaustiva la investigación se toman como categorías analíticas los métodos de financiación, el tipo de prestaciones en cada una de las ramas aseguradas y los requisitos exigidos para tener acceso a ellas, de modo tal que agrupándolas comparativamente nos permitan observar que tan marcadas son las similitudes o diferencias de uno a otro régimen, o bien, entre los sistemas de seguridad social de los países contemplados.

El presente trabajo no pretende constituir un estudio exhaustivo sobre el origen y evolución de cada uno de los regímenes en lo particular, así como tampoco de las causas que han incidido en su desarrollo toda vez, como ya se ha expresado desde el primer volumen, no es tarea de la Comisión formular juicios de valor sobre la seguridad social de los países del hemisferio, sino más bien presentar un muestreo que permita, en el mejor de los casos, hacer una comparación de los sistemas que por cuestiones administrativas de la propia Conferencia se agrupan en subregiones y, por situación histórica y posición geográfica, comparten más o menos las mismas características y la misma problemática.

Para la elaboración de este apartado se consideraron las siguientes instituciones miembros:

Argentina:

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados

Administración Nacional de la Seguridad Social

Brasil:  
Instituto Nacional del Seguro Social  
Chile:  
Caja de Compensación de los Andes

Paraguay:  
Instituto de Previsión Social

Uruguay:  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
Banco de Previsión Social  
Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias  
Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios  
Caja Notarial de Jubilaciones y Pensiones.

Estos fueron los organismos agrupados en la Subregión III que respondieron al cuestionario formulado por la Presidencia de la CAJS, que junto con la información y documentación legal y estadística que nos fue proporcionada sirvieron de base para abordar los análisis correspondientes, mismos que, conforme al plan elaborado fueron adecuados de acuerdo con las observaciones, comentarios y opiniones que nos hicieron llegar las propias instituciones involucradas previo a la publicación del presente trabajo.

Es importante destacar que de acuerdo a las recientes reformas efectuadas en el régimen uruguayo se decidió incluir un addendum, en el que se señalan las principales características del nuevo régimen adoptado por el país sudamericano.

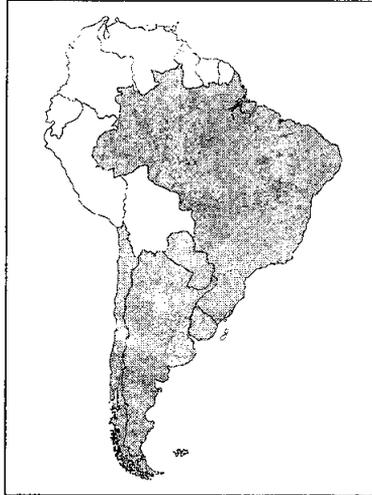
De esta forma la CAJS, en tanto órgano técnico experto de la Conferencia, contribuye a reafirmar el compromiso de coadyuvar a la profundización y difusión de los diferentes aspectos, modalidades y perspectivas de la seguridad social de las instituciones que la integran.

**COMISION AMERICANA JURIDICO SOCIAL**

**I. UBICACION DE LAS INSTITUCIONES DE  
SEGURIDAD SOCIAL EN LA  
SUBREGION III-CONO SUR**



La Subregión III Cono Sur de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social está constituida por cinco países: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.



Las instituciones de Seguridad Social que conforman esta región son las siguientes:

Argentina	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados  Administración Nacional de la Seguridad Social
Brasil	Instituto Nacional del Seguro Social
Chile	Caja de Compensación de los Andes

Paraguay	Instituto de Previsión Social
Uruguay	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
	Banco de Previsión Social
	Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias
	Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios
	Caja Notarial de Jubilaciones y Pensiones

De acuerdo con la clasificación que hace Carmelo Mesa-Lago de los regímenes de Seguridad Social en América Latina, la Subregión Cono Sur resulta interesante ya que todos los países, con la excepción de Paraguay, pertenecen al llamado grupo de países *precursores*.

En pocas palabras, en un sólo grupo se acumula la mayoría de los países latinoamericanos que han desarrollado los sistemas de Seguridad Social más avanzados en la región. Con la excepción de Cuba, el resto de los países de la clasificación integran la Subregión III, a la que se agrega Paraguay, con la categoría de país *intermedio*.

Según la clasificación mencionada los países *precursores* se caracterizan porque "establecieron sus primeros programas en los decenios de 1920 y 1930, cubren de 61% a casi 100% de la población, tienen los programas más generosos, sus costos son los más altos (6 a 15% del PIB y 22 a 56% de contribución sobre la nómina salarial), la mayoría de sus gastos son en pensiones y casi todos (excepto el programa nuevo de Chile) afrontan un desequilibrio actuarial y financiero."<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> MESA-LAGO, Carmelo. *El financiamiento de la Seguridad Social en los países latinoamericanos* en "La seguridad social y el Estado moderno", FCE, IMSS, ISSSTE. México, 1992. p. 221-248.

Costa Rica, con base en ciertas características, puede ubicarse en el grupo de países *precursores*, aunque por cuestiones de temporalidad y de uso de pensiones pertenece al grupo de países *intermedios*.

### Cobertura de Prestaciones

La categorización que a estos países se atribuye, les confiere características ligadas al desarrollo histórico, político y cultural muy particular del Cono Sur que explican, al menos en parte, el liderazgo que esta área geográfica ejerce en el ramo de la Seguridad Social.

El importante flujo de inmigrantes europeos hacia Chile, Argentina y Uruguay y, en menor medida hacia Brasil, a fines del siglo pasado y sobre todo en la primera mitad del s. XX, jugó un rol de presión a los sistemas políticos para obtener prestaciones sociales, debido a hechos como la gran cantidad de obreros que constituían tales contingentes, entre los que se hallaban un sinnúmero de anarquistas, comunistas y socialistas, lo que permitió la creación de un movimiento obrero más rápidamente que en el resto del subcontinente, dando cohesión y fuerza inusitada a los movimientos sociales organizados.

Las ramas de seguridad social que cubren estos sistemas incluyen, desde luego, seguro de jubilación por edad (vejez), invalidez y muerte; de enfermedad y maternidad y de riesgos profesionales o accidentes de trabajo. La cobertura de prestaciones es, entonces, más amplia y antigua que la del resto de los países latinoamericanos, llegando a cubrir prestaciones tan insólitas para un país en vías de desarrollo, como el seguro para el desempleo. El siguiente cuadro muestra como los países precursores de la Subregión Cono Sur poseen tales seguros, lo que significa que tal preocupación se ha elevado a nivel jurídico, independientemente de la efectividad de tales programas de seguro por los problemas que enfrentan. Ello significa que, efectivamente, los países *precursores* conforman una vanguardia en asuntos de Seguridad Social en América Latina.

**Cobertura de Prestaciones**

País	Ramas del Seguro Social				
	V-I-M	Enf y Mat	Riesgos	Desempleo	Asig Fam
Argentina	X	X	X	X	X
Brasil	X	X	X	X	X
Chile	X	X	X	X	X
Paraguay	X	X	X		X
Uruguay	X	X	X	X	X

**Indice de Desarrollo Humano**

Es interesante hacer notar que entre los países de la Subregión III Cono Sur, tres se encuentran en la clasificación de Desarrollo Humano Alto, de acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): Uruguay, Argentina y Chile, situándose los otros dos, Brasil y Paraguay, en la clasificación de Desarrollo Humano Medio, con los lugares 63 y 84, respectivamente. El hecho de que tres países con sistemas de seguridad social *precursores* posean un Índice de Desarrollo Humano Alto, no parece ser casual sino, por el contrario, una de las causas por las que dichos países han elevado el bienestar de su población.

**Indice de Desarrollo Humano**

	lugar	gasto total en salud (% del PIB 1990)
Argentina	37	4.2
Brasil	63	4.2
Chile	38	4.7
Paraguay	84	2.8
Uruguay	33	4.6

Diversas instituciones estuvieron advirtiendo durante la década de los 80's acerca de los peligros que amenazaban a las economías de América Latina, así como a la seguridad social, sin embargo los esquemas económicos se siguieron al pie de la letra hasta desembocar en el colapso.

Acerca de la situación actual el Banco Interamericano de Desarrollo señala:

“Las tareas más acuciantes que la región tiene por delante son la reducción de la pobreza y el mejoramiento del bienestar de la población por medio del desarrollo ecológicamente sostenible y, en ese sentido, es esencial que el crecimiento esté orientado hacia el exterior y que se integre en la economía mundial. También es importante mantener la reforma fiscal y aumentar el ahorro interno, y para ello *en muchos de los países de la región puede ser crucial que se lleve a cabo una reforma cuidadosamente planificada del sistema de seguridad social*”.<sup>2</sup>

El enfoque neoliberal del BID, en muchos sentidos, puede resultar atentativo para los mismos objetivos que se plantea, en tanto su interés principal esté orientado hacia el equilibrio económico, principalmente, sin atender al costo social que implica para amplias capas de la población latinoamericana.

Al señalar también que la inversión en salud y educación es fundamental para la productividad de la mano de obra, el BID reitera el carácter que orienta a estas instituciones financieras, al considerar a los seres humanos como meros elementos del proceso productivo, sin reparar en el daño que los ajustes y la reducción de gastos impuesto por los programas de estabilización ha causado.

Es significativo que los procesos de privatización de los sistemas de seguridad social estén fuertemente respaldados por las políticas neoliberales, a la vez que los procesos de redistribución regresiva del ingreso en América Latina no se han detenido e, incluso, han aumentado de manera alarmante.

En todo caso, el hecho de que el Banco llame la atención sobre una reforma cuidadosamente planificada de los sistemas de seguridad social en

---

<sup>2</sup> Banco Mundial. *Informe Anual 1994*. Washington, D. C. 20433, USA. 278 pp., p. 96

Latinoamérica, abarca no sólo una órbita financiera, sino otra social, en donde debe ponerse un delicado cuidado por lo que ello puede implicar para el futuro del bienestar de la población en el Cono Sur.

La crítica situación financiera provocada por la instrumentación de políticas neoliberales ha hecho retroceder los magros avances que éstas habían realizado desde su instauración.

“El fracaso de la acción contra la pobreza moderada y extrema en el mundo se corresponde al fracaso del paradigma básico de la estrategia de desarrollo adoptada (el neoliberalismo, pues), que presupuso que a partir de la puesta en práctica de los procesos de ajuste y reestructuración iniciados en los años ochenta se lograría un crecimiento económico sostenido, que iría *goteando* y *derramando* beneficios sociales al conjunto de la población -el denominado esquema del *trickle down*”.<sup>3</sup>

Condicionada por múltiples factores que determinan su acción contemporánea así como la incertidumbre de su futuro inmediato, la seguridad social, en los años recientes, está avanzando hacia una total reestructuración a nivel mundial que, al menos en apariencia, parece factible de realizarse, no obstante las dificultades que enfrenta.

Por variados y diversos motivos los esquemas de seguridad social de distintas partes del mundo, conforman tendencias, a veces disímiles, que sin embargo apuntan hacia un objetivo común: el bienestar de las poblaciones nacionales.

No siempre afortunados, estos proyectos son, sin duda, interesantes y necesarios ejercicios de colaboración y planeación que tarde o temprano servirán para forjar las experiencias de aquellos que estudian los casos particulares.

Actualmente, a nivel latinoamericano, se presenta una nueva lectura del fenómeno de la seguridad social, dentro del cambio social y el ajuste al entorno económico pasada la llamada *década perdida* de 1980. El deterioro económico en el subcontinente golpeó a los sistemas de seguridad social y puso en duda

---

<sup>3</sup> MOQUEL, Julio. *Los dilemas de la Cumbre Social*. *La Jornada*. Lunes 27 de febrero de 1995. p. 41.

o en franca bancarrota su capacidad de respuesta para ocuparse de una expansión generalizada de los beneficios a niveles nacionales.

La premisa y a la vez el objetivo de *universalización* de la seguridad social, la búsqueda constante de nuevos *modelos de atención a la salud* convergentes a este propósito, el diseño de *alternativas en materia financiera*, los proyectos derivados de las opciones de *descentralización y desconcentración* y, en el vértice de la problemática, la redefinición del *papel del Estado* y del *concurso privado*, forman los elementos más sobresalientes del proceso de transformación moderna de la seguridad social.<sup>4</sup>

En la década de 1990 se han realizado revisiones a las leyes orgánicas de seguridad social y reestructuraciones en algunos países del continente; en otros, se han impulsado reformas en los órganos gestores de la seguridad, como en los propios sistemas bajo un enfoque de política social.

Una de las tendencias más definidas en la seguridad social en América Latina hoy, es la de impulsar la participación de la iniciativa privada en la administración y otorgamiento de servicios que no pretende sustituir a la acción del Estado, pero sí busca mejorar las prestaciones y avanzar hacia la universalización del sistema, hacia una verdadera extensión de cobertura, una disminución de las desviaciones y un aumento de la competencia entre este tipo de prestadores de servicios.

En tal sentido, los países *precursores* constituyen la punta de lanza para resolver el enigma del funcionamiento de la Seguridad Social en América Latina hacia el fin de siglo. Todas las iniciativas que impulsen o no impulsen; todas las ideas que tengan o no tengan; todos los proyectos que lleven o no a cabo serán de fundamental importancia para configurar el paradigma de la Seguridad Social Latinoamericana para el siglo XXI.

---

<sup>4</sup> CARRANZA, Alvaro y PALMERO, Olga. *Nuevas tendencias de la Seguridad Social en América Latina*. Centro de Investigaciones y Estudios sobre Seguridad Social, México, documento 32 p.

## La Cuestión del Financiamiento en la Subregión III-Cono Sur

En el momento actual se ha impuesto la necesidad de reformar o revolucionar los sistemas de Seguridad Social, no sólo en América Latina, sino en el mundo entero. Uno de los modelos de análisis que se utilizan para llevar a cabo esos cambios, identifica 4 dimensiones para evaluar y diseñar un sistema de pensiones:

- financiamiento
- beneficios
- administración y
- rol del Estado

Según como se estructure cada uno de estos elementos y se combinen entre sí, se dará origen a distintos sistemas, de los que los modelos de referencia son el *sistema tradicional* (o de reparto) y los *sistemas modernos* (o de capitalización).<sup>5</sup>

El aspecto financiero relacionado con el sistema de pensiones afecta a toda la estructura económica de la seguridad social, desde que “la mayor parte de los gastos del sistema de la Seguridad Social en América Latina y el Caribe (78 a 97%) se dedica a prestaciones”.

“En 1983, el 90 por ciento del gasto de los seguros sociales y asignaciones familiares se concentró en los programas de pensiones y de enfermedad-maternidad, mientras que el 10 por ciento restante se dedicó a los programas de riesgos profesionales, desempleo y asignaciones familiares”.<sup>6</sup>

Todos los países de la Subregión III Cono Sur cuentan con programas de riesgos profesionales, pensiones y enfermedad-maternidad. El rasgo distintivo, que ya no casual, debido al desarrollo económico, político y social que la zona

---

<sup>5</sup> IGLESIAS, Augusto. *Modelos de Reforma a sistemas de pensiones en América Latina*. Documento. Reunión Técnica de la Subregión III-Cono Sur de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). Santiago de Chile, agosto 1994.

<sup>6</sup> Banco Interamericano de Desarrollo. *Progreso Económico y Social en América Latina*. Informe 1991. Tema especial: Seguridad Social. Washington, D. C., octubre 1991. 330 pp., p. 193

experimentó de manera diferenciada con el resto de América Latina, es la existencia de programas de desempleo en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay.

Los países pioneros dedican la mayoría del gasto a pensiones -entre un 60 y 76% hacia 1991- lo cual se agrava porque poseen una expectativa de vida superior a la del resto de Latinoamérica, así como generosas prestaciones que presionan sobre el sistema mismo de las prestaciones.

“En los países pioneros, que tienen los programas de pensiones más antiguos y la población más envejecida, la mayor parte del gasto de prestaciones lógicamente se destina a pensiones”.<sup>7</sup>

**Expectativa de Vida en los  
Países de la Subregión III-Cono Sur<sup>8</sup>**

País	Años
Argentina	71,1
Brasil	65
Chile	71,9
Paraguay	67,2
Uruguay	72,4
Norte: 73	Región: 66

Respecto a las prestaciones el Informe del BID anota:

“Dentro del Tercer Mundo, ALC (América Latina y el Caribe) tiene los porcentajes más altos de ingresos y egresos de la seguridad social en relación con el PIB; más aún, en el período 1965-1986 dicho porcentaje aumentó en la mayoría de los países. Dentro de ALC, los porcentajes más altos son los de los países

---

<sup>7</sup> Ibidem.

<sup>8</sup> Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. *Informe sobre Desarrollo Humano* 1994. Fondo de Cultura Económica. México, 1994. 243 pp., p. 148.

pioneros (puesto que tienen los programas más antiguos, la cobertura poblacional mayor y las prestaciones más generosas): 7,3 al 14,3 por ciento en 1983, frente a porcentajes del 12 al 13,8 por ciento en Australia, Estados Unidos, Japón y la URSS".<sup>9</sup>

Al respecto, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) proporciona cifras de los años 1990-1993, en un cuadro de gasto social en el que, una vez más, los países de la Subregión III, con la excepción de Paraguay, ocupan un nivel *alto*.

**América Latina: Gasto Social<sup>10</sup>**  
(Promedios)

Gasto Social real per cápita  
1990-1993  
(dólares de 1985)

<b>Alto</b>	<b>309.1</b>
Uruguay	329.6
Argentina	516.5
Costa Rica	261.1
Chile	260.9
Brasil	177.3

Como es sabido, en América Latina y el Caribe, el financiamiento del seguro social se realiza fundamentalmente a través de contribuciones sobre la nómina salarial, que se fijan como porcentajes que pagan el asegurado y el empleador, y en algunos casos el Estado (como tercera parte, además de sus aportes como empleador). El Estado también aporta en ciertos países a través

---

<sup>9</sup> Banco Interamericano de Desarrollo. *Op. cit.* p. 195.

<sup>10</sup> *Panorama Social de América Latina 1994*. Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. Santiago de Chile, noviembre de 1994. 206 pp., p. 162 (extracto del cuadro 25).

de impuestos específicos o sufragando parte del déficit del sistema u otorgando otros subsidios. Una tercera fuente de financiamiento es el producto de la inversión de los fondos de reserva.<sup>11</sup>

Por otra parte, los efectos de las políticas económicas en los últimos años, han socavado los llamados sistemas tradicionales o de reparto, obligando a avanzar hacia sistemas de capitalización que hoy parecen ofrecer una opción en la Subregión, sobre todo desde la puesta en práctica del nuevo modelo chileno, a partir de marzo de 1981.

Sin embargo, los sistemas de capitalización no constituyen la panacea para la seguridad social. Aunque tal vez más adecuados en relación con el momento que hoy se vive, requieren, para su implementación, de una serie de requisitos que pocos países cubren en América Latina.

Entre los problemas para hacer la reforma estructural se pueden mencionar la manera de abordar las consecuencias de la reforma sobre las finanzas públicas, es decir, la situación de caja fiscal al momento de la reforma y la manera de financiar el déficit. Otra cuestión es la que se ocupa de cómo responder a los derechos adquiridos en el antiguo sistema, así como a los conflictos de intereses.

Respecto a la redefinición del rol del Estado, está ligada de manera estrecha con la modernización de agencias estatales de fiscalización.

Un último factor a considerar desde el punto de vista económico para llevar adelante la reforma estructural, es el relacionado con la regulación del mercado de valores y el sector financiero, ya que el grado de desarrollo del mercado de capitales necesario para la reforma, debe ser establecido con base en los niveles de inversión; la estabilidad de los mercados; el porcentaje de capitales especulativos o productivos existentes; los índices de crecimiento y el establecimiento de una regulación financiera estricta que no ponga en peligro los logros de la reforma.

---

<sup>11</sup> Banco Interamericano de Desarrollo. *Op. cit.*, p. 195.

## El Rol del Estado

“Resulta un tanto difícil atribuir la crisis de nuestras economías a la acción del Estado benefactor y proponer su abandono como salida, siendo que nunca existió algo que merezca tal calificación y la mayoría de la población ni siquiera se ha beneficiado con algún sistema que se le aproxime”.<sup>12</sup>

Las críticas al nuevo modelo de capitalización no se han hecho esperar, se argumenta que si el principio de solidaridad es el rector de la seguridad social, con la inclusión de empresas privadas se perderá la esencia del Estado protector y benefactor, ya que el papel del Estado cambiaría para convertirse únicamente en regulador y fiscalizador de la seguridad social.

Hasta el momento aunque algunos países ya han efectuado reformas a sus sistemas de seguridad social, la mayoría retiene un programa público de pensiones. Pero se proyecta que hacia fines de siglo la ola de privatización se convertirá en la gran característica de los últimos tiempos. Por lo que resulta imprescindible que cada uno de los países efectúe un estudio profundo sobre su factibilidad y posibles repercusiones en sus sociedades.

---

<sup>12</sup> PAGANINI, Mario O. *Las políticas de previsión y el Estado benefactor* en “La seguridad social y el Estado moderno”. *Op. cit.* p. 31.

## **II. FINANCIACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS PAISES DEL CONO SUR**



El sistema de financiamiento en la Subregión III Cono Sur posee ciertas características que lo hacen ser muy peculiar. En lo que respecta a Brasil, Paraguay y Uruguay siguen conservando sus sistemas tradicionales en materia de financiación, existiendo una participación tanto de trabajadores, empleadores y del gobierno. Como ocurre en otros países, estos sistemas de financiamiento están mayoritariamente cubiertos por el empleador.

En el caso uruguayo existen tres regímenes particulares, la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias (CJPB) y la Caja Notarial de Jubilaciones y Pensiones (CNJP), se encuentran cubiertas por los empleadores y los trabajadores, no teniendo ninguna aportación el gobierno del país, asimismo la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios se financia con las aportaciones de los asegurados.

Por su parte, Argentina en la rama de vejez, invalidez y muerte creó un sistema mixto que sigue manteniendo el Régimen Público o de Reparto pero que además establece un Régimen Privado o de Capitalización que se financia exclusivamente con la aportación de los trabajadores, a través de asociaciones denominadas Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones.

Mención especial merece el caso chileno que se encuentra en período de transición entre el antiguo régimen de reparto y el sistema de capitalización, donde el trabajador es el único aportante a través de las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP) y la función del Estado queda reducida a la de supervisor. Sin embargo, en las ramas de asignaciones familiares y desempleo, el gobierno sigue cubriendo el costo del programa.

Esquema de Financiación de las Ramas de la Seguridad Social en las Instituciones de los Países del Cono Sur

PAIS	INSTITUCION	RAMAS	APORTACIONES		
			EMPLEADOR	TRABAJADOR	GOBIERNO
ARGENTINA	Régimen Público o de Reparto	Vejez, invalidez y muerte	16% de la nómina	11% de los ingresos. El 27% si es trabajador independiente	Impuestos y recursos que anualmente fije el Congreso de la Unión en la Ley de Presupuesto; intereses, multas y recargos, rentas provenientes de inversiones y todo otro recurso que legalmente corresponda ingresar al régimen previsional público.
	Régimen Privado o de Capitalización			Se financia con los aportes de los trabajadores en relación de dependencia y autónomos. La capitalización de los aportes es efectuada por sociedades denominadas Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones.	
		Enfermedad y maternidad	4.5% de la nómina, más 0.9% pagadera al Instituto Nacional de Obras Sociales	3% de los ingresos, más 1% por cada persona a cargo cubierta además de cónyuge o hijo. Los pensionados cotizan 3% de la pensión de seguridad social.	Subvenciona cobertura a personas que de otra manera no tendrían derecho.
		Accidentes o Riesgos de Trabajo	El costo íntegro, mediante proveimiento directo de prestaciones o primas de seguro	Ninguna	Ninguna

**FINANCIACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

PAIS	INSTITUCION	RAMAS	APORTACIONES		
			EMPLEADOR	TRABAJADOR	GOBIERNO
		Desempleo	1.5% de la nómina	Ninguna	Ninguna, a excepción de fondos temporales como parte de los recursos brutos de las privatizaciones del Estado Nacional y de otras propiedades afines.
		Asignaciones Familiares	9% de la nómina	Ninguna	El costo de las prestaciones de pensionados y beneficiarios de prestaciones subordinados a examen de recursos.
BRASIL	INSSJP	Prestaciones médicas	3%	Régimen Nacional de Jubilaciones y Pensiones: 2% más 11% del aporte obligatorio adicho Régimen.  Beneficiarios: Aporte sobre los haberes de las prestaciones, incluido haber anual complementario equivalente al 3% hasta el importe del haber mínimo y al 6% sobre lo que excede a dicho mínimo.	El Poder Ejecutivo fija una aportación para los afiliados mayores de 60 años e imposibilitados para trabajar o que gocen de pensiones gracias a la vejez o leyes especiales.
		INSS	Vejez, invalidez y muerte	20% de la nómina (2.5% adicional respecto a instituciones financieras) Empleadores de trabajador doméstico: 12%.	8%, 9% ú 11% de ingresos Trabajadores independientes: 10 a 20% de ingresos
		Enfermedad y maternidad	Igual rama anterior	Lo mismo que la rama anterior.	Lo mismo que la rama anterior.

**ESTRUCTURA JURIDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

PAIS	INSTITUCION	RAMAS	APORTACIONES		
			EMPLEADOR	TRABAJADOR	GOBIERNO
		Riesgos de trabajo	Todo el costo. Primas de 1 a 3% de la nómina, según el grado de riesgo.	Ninguna	Ninguna
		Desempleo	Ninguna	Ninguna	El costo íntegro, durante el período de desarrollo del Régimen.
		Asignaciones Familiares	4% de la nómina	Ninguna	Ninguna
<b>CHILE</b>	Antiguo Régimen: INP  Actual Régimen: Administradoras de Fondo de Pensiones	Vejez, invalidez y muerte	Ninguna	Ant. Rég.: 18.84% obreros, 20.70% empleados. Nuevo Rég.: 10% ingresos para pensión de vejez, 2.85% a 3.70% gastos de administración y pago de prima de seguro de invalidez o sobrevivencia.	Ant. rég.: Subvenciones especiales para financiar el régimen. Nuevo rég.: Subvenciones especiales de la pensión mínima garantizada.
		Enfermedad y maternidad	Ninguna	Rég. Estatal: 7% ingresos o pensión. Rég. Privado: 7% ingresos Pensionados: 7%	Rég. Estatal: Subvención parcial. Rég. Privado: Sólo para subsidios maternos.
		Accidentes de trabajo	0.9% salario, más 0.0 a 6.8% según la industria y el riesgo	Ninguna, salvo trabajadores independientes.	Subvenciona el programa
		Desempleo	Ninguna	Ninguna	El Estado cubre el costo del programa.
		Asignaciones Familiares	Ninguna	Ninguna	El Estado cubre el costo del programa.

**FINANCIACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

PAIS	INSTITUCION	RAMAS	APORTACIONES		
			EMPLEADOR	TRABAJADOR	GOBIERNO
PARAGUAY	IPS	Vejez, invalidez y muerte	13% de la nómina	9.5% de los ingresos. Pensionados: 5% de la pensión.	1.5% de los ingresos
		Enfermedad y maternidad	Lo mismo que la rama anterior	9.5% de los ingresos. Pensionados 5% de la pensión Personal docente y profesores universitarios: 5.5% de los ingresos.	Lo mismo que la rama anterior.
		Accidentes de trabajo	Lo mismo que la rama de vejez	9.5% de los ingresos Pensionados: 5% de la pensión.	Lo mismo que la rama de vejez
		Asignaciones familiares	El Código de Trabajo exige que los empleadores otorguen algunas prestaciones de maternidad y asignaciones familiares.		
URUGUAY	MTSS	Vejez, invalidez y muerte	16.5% de la nómina industrias y comercio Trabajadores agrícolas: Coeficientes relacionados con la producción Empleados públicos 15 a 20%.	13% de los ingresos, industria y comercio Trabajadores agrícolas: 10 a 13% Empleados públicos: 13%	Asignaciones del producto de diversos impuestos ayudan a financiar los déficits
		Enfermedad y maternidad	4% de la nómina	3% de los ingresos	Lo mismo que la rama anterior
		Accidentes de trabajo	Totalidad costo Cotizaciones varían según riesgo	Ninguna	Ninguna

**ESTRUCTURA JURIDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

PAIS	INSTITUCION	RAMAS	APORTACIONES		
			EMPLEADOR	TRABAJADOR	GOBIERNO
		Trabajadores agrícolas: estimaciones con arreglo a extensión de tierras que empleador cultiva			
		Desempleo	Lo mismo que en la rama de vejez	Lo mismo que para la rama de vejez	No hay monto específico
		Asignaciones familiares	Lo mismo que la rama anterior	Lo mismo que para la rama de vejez	No hay monto específico
	CJPB	Vejez, invalidez y muerte	26.25%	17.5%	Ninguna
	CNP	Vejez, invalidez, muerte y enfermedad	10% de las remuneraciones nominales.	12% remuneraciones nominales. Jubilados y pensionados: 1% sobre el monto de pasividad.	Ninguna
	CJPPU			18.50%	

**III. CONDICIONES PARA LA ADQUISICION  
DE DERECHOS Y PRESTACIONES  
OTORGADAS**



En lo que se refiere a las prestaciones de vejez el porcentaje más alto que se otorga en la región corresponde a Uruguay ya que mediante la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias proporciona entre el 60% y el 80% del promedio de los salarios percibidos durante los últimos 3 ó 6 años de aportación.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de Uruguay hace una distinción entre hombres y mujeres, otorgándoles el 60% y 65% de los ingresos, respectivamente.

En contraste, Paraguay proporciona el porcentaje más bajo de la región al otorgar el 42.5% de los ingresos. Por su parte, Brasil concede el 70% de la media aritmética simple de los últimos salarios de contribución

En Paraguay y Uruguay el promedio se obtiene de los ingresos de los últimos 3 años. Mientras que la CJPB uruguaya calcula el promedio de los salarios percibidos durante los últimos 3 ó 6 años de aportación, aplicando coeficientes de actualización y considerando para fijar el porcentaje los años de edad y años totales de servicio.

Cabe mencionar que Brasil incrementa el monto de la pensión en 1% por cada 12 meses de cotización sin sobrepasar el 100% del promedio de los ingresos; Paraguay aumenta el 1.5% de la pensión por cada 50 semanas de cotización que pasen de 750 semanas y el MTSS de Uruguay eleva el 5% por cada 5 años de trabajo que sobrepasen de 30 años, hasta el 80% de los ingresos.

En el caso de Argentina, debido a su sistema mixto, existen tres tipos de prestaciones en el régimen de reparto que son:

1) Prestación Básica Universal: el monto es de dos veces y medio el aporte medio previsional obligatorio, que se fija dividiendo el promedio mensual de los aportes de los trabajadores ingresados en cada semestre, por el número total promedio anual de afiliados que se encuentran aportando. Este monto se incrementa en 1% por cada año adicional que supere los 30 años de servicios, hasta un máximo de 45 años.

2) Prestación Compensatoria: se otorga a los afiliados que acrediten servicios con aportes prestados hasta la vigencia del nuevo sistema. Los servicios pueden clasificarse en:

- Servicios en relación de dependencia: el haber será equivalente al 1.5% por cada año de servicios con aporte mayor a 6 meses hasta un máximo de 35 años, calculado sobre el promedio de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones, actualizadas y percibidas durante el período de 10 años inmediatamente anteriores a la cesación de servicios.
- Servicios autónomos: el haber será equivalente al 1.5% por cada año de servicios con aporte mayor de 6 meses, hasta un máximo de 35 años, calculado sobre el promedio mensual de los montos actualizados de las categorías que ocupó el afiliado, ponderado por el tiempo de aportes computado en cada una de ellas.
- Si se computan sucesiva o simultáneamente servicios en relación de dependencia y autónomos, el haber se establece sumando ambos en proporción al tiempo computado para cada clase de servicios.

3) Prestación Adicional por Permanencia: se liquida a aquellas personas que optaron por permanecer en el régimen público. El haber mensual de esta prestación se determina computando 0.85% por cada año de servicios con aportes realizados al nuevo sistema, en igual forma y metodología que la establecida para la prestación compensatoria.

En el régimen privado existe la Jubilación Ordinaria, donde los afiliados que optaron por el régimen de capitalización, además de percibir la Prestación Básica Universal y la Prestación Compensatoria, percibirán una jubilación ordinaria, cuyo monto dependerá de la capitalización de sus aportes.

En Chile, mediante el nuevo sistema, la pensión mínima es garantizada por el Estado a los asegurados con más de 20 años de cotización. Al jubilarse el asegurado puede efectuar retiros programados de su cuenta individual para asegurar ingresos durante el período que se le ha calculado como expectativa de vida o contratar con un asegurado privado una renta mensual o una combinación de estas opciones.

**Prestaciones Otorgadas por las Instituciones de Seguridad Social de los Países del Cono Sur en la Rama de Vejez**

INSTITUCION	PRESTACIONES
<p align="center">MTSS (Argentina) Régimen Público o de Reparto</p>	<p>1) Prestación Básica Universal: el haber es dos veces y medio el aporte que resulte de la división del promedio mensual de los aportes de los trabajadores, ingresados en cada semestre, por el número total promedio anual de afiliados que se encuentren aportando. Incremento de 1% por cada año adicional que supere los 30 años de servicios, hasta un máximo de 45 años.</p> <p>2) Prestación Compensatoria: se otorga a aquellos afiliados que acrediten servicios con aportes prestados hasta la vigencia del nuevo sistema.</p> <p>3) Prestación Adicional por Permanencia: el haber mensual se determina computando 0.85% por cada año de servicios con aportes realizados al nuevo sistema, en igual forma que la establecida para la Prestación Compensatoria.</p>
<p>Régimen Privado o de Capitalización</p>	<p>Jubilación Ordinaria (con sus variantes Anticipada y Postergada): los afiliados que optaron por el régimen de capitalización, además de percibir la Prestación Básica Universal y la Prestación Compensatoria (ambas a cargo del Estado), percibirán esta jubilación, cuyo haber dependerá de la capitalización de sus aportes.</p>
<p align="center">INSS</p>	<p>70% de la media aritmética simple de los últimos salarios de contribución, más 1% del promedio de ingresos por cada 12 meses de cotización hasta un 100% del promedio de los ingresos. Se pagan 13 pensiones mensuales al año.</p>
<p align="center">INP</p>	<p>Obreros: Por invalidez total: 50% salario base, más 1% salario por cada 50 semanas de cotización que pasen de 500 semanas. Pensión mínima: Se fija por ley. Pensión máxima: 70% del salario base. Incremento de 10% por cada 150 semanas de cotización pagadas después de concederse la pensión. Empleados: 1/35 del sueldo base multiplicado por los años de cotización. Incremento de 1/35 del sueldo base por cada hijo a cargo para la mujer con más de 20 años de cotización y 2/35 más si son viudas. Máximo 100% del sueldo base. Ajuste anual de la pensión por variaciones en el índice de precios.</p>
<p align="center">AFP</p>	<p>Se financia con las cotizaciones del asegurado, más el interés acumulado. La pensión mínima es garantizada por el Estado a los asegurados con más de 20 años de cotización. Al jubilarse, el asegurado puede efectuar retiros programados de su cuenta individual para asegurar ingresos durante el período que se le ha calculado como expectativa de vida, o contratar con un asegurador privado una renta mensual o una combinación de estas opciones.</p>

**ESTRUCTURA JURIDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

INSTITUCION	PRESTACIONES																																				
IPS	42.5% promedio de los ingresos durante los últimos 3 años. Incremento de 1.5% de la pensión por cada 50 semanas de cotización que pasen de 750 semanas. Suplemento: 50% del promedio de los ingresos durante los últimos 3 años. El total de la pensión y el suplemento no puede exceder de 100% del promedio de los ingresos durante los últimos 3 años. Si el pensionado continúa trabajando y cotizando, se aumenta la pensión en 4.5% por cada 150 semanas de cotización.																																				
MTSS (Uruguay)	60% (hombres) o 65% (mujeres) promedio de los ingresos en los últimos 3 años. Aumento del 5% por cada 5 años de trabajo que sobrepasen de 30 años, hasta el 80% de ingresos. Pensión mínima: 100% del salario mínimo en la fecha de jubilación. Máximo, 7 a 15 veces el salario mínimo dependiendo del tipo de trabajo. Pensiones reducidas y anticipadas: 50% del promedio ingresos últimos 3 años, más 1% Ingresos por año de servicio, hasta 80% de ingresos (maestros, 50% promedio ingresos últimos 4 años, más 2% ingresos por cada año de servicio que sobrepase de 20 años, hasta 70% de ingresos). Ajuste automático anual de las pensiones a las variaciones de los salarios																																				
CJPB	La pensión es pagada mensualmente y ajustada cuatrimestralmente, de acuerdo al Índice Medio de Salarios. El monto inicial oscila entre el 60% y el 80% del promedio de los salarios percibidos durante los últimos tres o seis años de aportación, aplicando coeficientes de actualización y considerando para fijar el porcentaje los años de edad y años totales de servicios.																																				
CJPPU	<p>a) Jubilación común:</p> <table border="0"> <tr> <td>80%</td> <td>Hombre:</td> <td>Edad 70</td> <td>Servicios 40</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Mujer:</td> <td>Edad 65</td> <td>Servicios 35</td> </tr> <tr> <td>75%</td> <td>Hombre:</td> <td>Edad 65</td> <td>Servicios 40</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Mujer:</td> <td>Edad 60</td> <td>Servicios 35</td> </tr> <tr> <td>70%</td> <td>Hombre:</td> <td>Edad 60</td> <td>Servicios 40</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Mujer:</td> <td>Edad 55</td> <td>Servicios 35</td> </tr> <tr> <td>65%</td> <td>Hombre:</td> <td>Edad 60</td> <td>Servicios 35</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Mujer:</td> <td>Edad 55</td> <td>Servicios 30</td> </tr> <tr> <td>60%</td> <td>Hombre:</td> <td>Edad 60</td> <td>Menos de 35 años de servicios (mínimo 30)</td> </tr> </table> <p>b) Jubilación por edad avanzada: 40% más el 1% por cada año de servicios ordinarios computados, no pudiendo superar el 70%.</p>	80%	Hombre:	Edad 70	Servicios 40		Mujer:	Edad 65	Servicios 35	75%	Hombre:	Edad 65	Servicios 40		Mujer:	Edad 60	Servicios 35	70%	Hombre:	Edad 60	Servicios 40		Mujer:	Edad 55	Servicios 35	65%	Hombre:	Edad 60	Servicios 35		Mujer:	Edad 55	Servicios 30	60%	Hombre:	Edad 60	Menos de 35 años de servicios (mínimo 30)
80%	Hombre:	Edad 70	Servicios 40																																		
	Mujer:	Edad 65	Servicios 35																																		
75%	Hombre:	Edad 65	Servicios 40																																		
	Mujer:	Edad 60	Servicios 35																																		
70%	Hombre:	Edad 60	Servicios 40																																		
	Mujer:	Edad 55	Servicios 35																																		
65%	Hombre:	Edad 60	Servicios 35																																		
	Mujer:	Edad 55	Servicios 30																																		
60%	Hombre:	Edad 60	Menos de 35 años de servicios (mínimo 30)																																		

En lo que se refiere a los requisitos exigidos en la rama de vejez la tendencia general en la región es que los hombres tengan derecho a la pensión por vejez a los 65 años y las mujeres a los 60 años. Los países que ponen en práctica dichos requisitos son: Argentina, Brasil y Chile. Por el contrario, Paraguay y Uruguay reducen la edad exigida al establecer como requisito que los hombres tengan derecho a la pensión a los 60 años y las mujeres a los 55 años de edad.

Cabe destacar que en todos los países de la región se hace la distinción entre ambos sexos, dándole la posibilidad a la mujer de retirarse de la actividad laboral con menos años que el hombre.

En lo que respecta a las diferencias o similitudes entre los regímenes públicos o privados, Chile establece el mismo requisito de edad para poder retirarse en ambos sistemas; mientras que en Argentina se estableció una escala que comienza exigiendo 62 años para el hombre y 57 para la mujer desde 1994 hasta culminar en el año 2001 con 65 y 60 años, respectivamente.

Refiriéndonos al tiempo de cotización exigido en Chile, en el Régimen de Reparto se exigían a los obreros hombres 800 semanas de cotización, mientras que las mujeres necesitaban 520 semanas. A su vez, los empleados requerían de 10 años de cotización ya sean hombres o mujeres. En el régimen privado se establece para ambos sexos un mínimo de 20 años de cotizaciones. En Paraguay los hombres requieren 15 años de cotización y las mujeres 20 años. En Uruguay se exigen 30 años de cobertura para ambos sexos.

De acuerdo con los requisitos exigidos para conceder la pensión por vejez se entiende que en promedio el tiempo de cotización o servicio exigido es de alrededor de 20 años, excepto en Uruguay donde la exigencia es mayor y en el INP en lo que se refiere a los empleados, donde la exigencia es más flexible, de tan sólo 10 años.

En términos comparativos, el requisito de exigibilidad para retirarse en condiciones normales y en casos de excepción (retiro anticipado) es más o menos semejante en la región.

**Requisitos Exigidos por las Instituciones de Seguridad Social de los Países del Cono Sur en la Rama de Vejez**

INSTITUCION	REQUISITOS
<p><b>MTSS (Argentina)</b></p>	<p><u>Hombres</u>: 65 años de edad. <u>Mujeres</u>: 60 años de edad. Se requiere en 1995, 78 contribuciones mensuales y para el año 2011, 180 contribuciones. El régimen vigente establece un aumento en la edad, conforme a una escala que comienza exigiendo 62 años para el hombre y 57 para la mujer desde 1994 hasta culminar en el año 2001 con 65 y 60 años respectivamente.</p>
<p><b>INSS</b></p>	<p><u>Hombres</u>: 65 años de edad. <u>Mujeres</u>: 60 años de edad. 60 meses de cotización, Edad de 50 años si tiene entre 15 y 20 años de trabajo penoso. Mínimo: 5 años de cotizaciones. Iniciando 1992, sube a 6 meses cada año hasta que la cobertura mínima alcance 15 años de cotizaciones en el año 2012. <u>Pensión por tiempo de servicio</u>: 30 años de trabajo; la trabajadora se califica para una pensión reducida con 25 años de servicio</p>
<p><b>INP</b></p>	<p>Obreros: <u>Hombres</u>: 65 años de edad y 800 semanas de cotización. <u>Mujeres</u>: 60 años de edad y 520 semanas de cotización. Empleados: <u>Hombres</u>: 65 años de edad y 10 años de cotización. <u>Mujeres</u>: 60 años de edad y 10 años de cotización</p>
<p><b>AFP</b></p>	<p><u>Hombres</u>: 65 años de edad y 20 años de cotizaciones para acceder a garantía estatal de pensión mínima. <u>Mujeres</u>: 60 años de edad y 20 años de cotizaciones para acceder a garantía estatal de pensión mínima. Se permite jubilarse antes del límite de edad si la pensión es igual al 50% del promedio de los ingresos durante los últimos 10 años, o por lo menos igual al 110% de la pensión mínima</p>
<p><b>IPS</b></p>	<p><u>Hombres</u>: 60 años de edad con 15 años de cotización. <u>Mujeres</u>: 55 años de edad con 20 años de cotización. No se requiere el cese de la actividad. Suplemento: <u>Hombres</u>: 60 años con 20 de cotización. <u>Mujeres</u>: 55 años con 25 de cotización</p>
<p><b>MTSS (Uruguay)</b></p>	<p><u>Hombres</u>: 60 años de edad y 30 años de cobertura. <u>Mujeres</u>: 55 años de edad y 30 años de cobertura. Se acreditan años de servicio adicionales en caso de trabajos peligrosos o la enseñanza. <u>Pensión reducida</u>: <u>Hombres</u>: 70 años de edad y 10 años de servicio. <u>Mujeres</u>: 65 años de edad y 10 años de servicio. Pensión anticipada disponible para oficiales elegidos y jueces (la edad y los años de servicio tienen que ser iguales a 80 con 3 años en un puesto político o judicial) y maestros (25 años de servicio o 50 de edad y 20 años de servicio). Se requiere el cese de actividad del sector previo de empleo cubierto.</p>
<p><b>CJPB</b></p>	<p><u>Hombres</u>: 60 años de edad y 30 años de cobertura. <u>Mujeres</u>: 55 años de edad y 30 años de cobertura. Se acreditan años de servicio adicionales en caso de trabajos peligrosos o la enseñanza. <u>Pensión reducida</u>: <u>Hombres</u>: 70 años de edad y 10 años de servicio. <u>Mujeres</u>: 65 años de edad y 10 años de servicio. La pensión anticipada es sólo para los casos de Directores de las Instituciones Bancarias Oficiales.</p>
<p><b>CJPPU</b></p>	<p>Jubilación común: <u>Hombre</u>: edad 60- Servicios 30  <u>Mujer</u>: edad 55- Servicios 30                  Jubilación por edad avanzada: <u>Hombre</u>: edad 70- Servicios 10  <u>Mujer</u>: edad 65- Servicios 10</p>

Refiriéndonos a las prestaciones otorgadas por el seguro de invalidez, en Argentina se hace una distinción entre el tipo de aportantes, los denominados regulares son aquellos que registran un mínimo de 10 meses con aportes dentro de los 12 meses anteriores a la solicitud y reciben el 70% del ingreso base, que es el que resulta del promedio mensual de las remuneraciones en los 5 años anteriores a la declaración de invalidez. Los aportantes irregulares son los que registran un mínimo de 6 meses con aportes dentro de los 12 anteriores a la solicitud y perciben el 50% del ingreso base.

En Brasil, la prestación de invalidez equivale a un monto del 100% de la media aritmética simple de los últimos salarios de contribución. Por su parte, el nuevo régimen chileno determina que como primer dictamen de la Comisión Médica se otorga una pensión transitoria equivalente al 70% ó 50% del ingreso base en caso de invalidez total y del 50% al 35% por invalidez parcial. Por segundo dictamen, se proporciona una pensión definitiva que se financia con el saldo de la cuenta individual, Bono de Reconocimiento, traspaso de cuenta de ahorro voluntario, contribución a aporte adicional y garantía estatal.

En Paraguay se concede el 42.5% del promedio de los ingresos durante los últimos 3 años, con un incremento de 1.5% de la pensión por cada 50 semanas de cotización que pasen de 750 semanas.

Por otra parte, en Uruguay el seguro de invalidez que proporciona el MTSS consiste en el 70% del promedio de los ingresos en los últimos 3 años o el monto actual del tiempo trabajado si es menor de 3 años. Mientras que la CJPB uruguaya otorga el 70% del promedio actualizado de los salarios de los últimos 3 ó 6 años. Asimismo, la CJPPU concede el 70% del salario básico.

De lo anterior se deduce que en Uruguay se conceden las pensiones más altas en caso de invalidez, mientras que la más baja la proporciona Paraguay con sólo el 42.5% de los ingresos.

**Prestaciones Otorgadas por las Instituciones de Seguridad Social de los Países del Cono Sur en el Seguro de Invalidez**

INSTITUCION	PRESTACIONES
<p><b>MTSS (Argentina)</b> <b>INSS</b></p>	<p>Aportantes regulares: 70% del ingreso base. Aportantes irregulares: 50% del ingreso base</p> <p>Equivale a una suma mensual correspondiente al 100% de la media aritmética simple de los últimos salarios de contribución. Se pagan 13 pensiones mensuales al año</p>
<p><b>INP</b></p>	<p><i>Obreros:</i> <u>Invalidez total</u>: 50% salario base, más 1% de los salarios por cada 50 semanas de cotización que pasen de 500 semanas. Máximo el 70% del salario base. <u>Invalidez parcial</u>: La mitad de la pensión por incapacidad total. <i>Empleados:</i> 70% del sueldo base, más 2% del sueldo por cada año de cotización que pase de 20 años. Máximo el 100% del sueldo base</p>
<p><b>AFP</b></p>	<p><u>Pensión transitoria</u>: Con primer dictamen de la Comisión Médica por 3 años, financiadas por la Administradora equivalente al 70% o 50% del ingreso base en caso de invalidez total y del 50 al 35% por invalidez parcial, según cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia. <u>Pensión definitiva</u>: Por segundo dictamen, se financia con saldo cuenta individual, Bono de Reconocimiento, traspaso de cuenta ahorro voluntario, contribución y aporte adicional y garantía estatal. El afiliado opta por alguna de las modalidades de pensión (renta vitalicia inmediata, renta temporal con renta vitalicia diferida o retiro programado)</p>
<p><b>IPS</b></p>	<p>42.5% del promedio de los ingresos durante los últimos 3 años. Incremento de 1.5% de la pensión por cada 50 semanas de cotización que pasen de 750 semanas. Suplemento: 20% del promedio de los ingresos durante los últimos 3 años, más un incremento de 0.5% por cada año de cobertura que sobrepase de 3 años</p>
<p><b>MTSS (Uruguay)</b></p>	<p>70% del promedio de los ingresos en los últimos 3 años o el monto actual del tiempo trabajado si es menos de 3 años. Mínimo de 100% del salario mínimo en la fecha de retiro, máximo de 7 veces el salario mínimo</p>
<p><b>CJPB</b></p>	<p>70% del promedio actualizado de los salarios de los últimos 3 ó 6 años. Mínimo aproximado: 4,2 veces el salario mínimo nacional. Máximo aproximado: 33 veces el salario mínimo nacional. Se otorga prima adicional por incapacidad con valor aproximado de un salario mínimo nacional.</p>
<p><b>CJPPU</b></p>	<p>70% del salario básico.</p>

En tres de las instituciones de la Subregión III no se requiere determinada edad o tiempo de servicios para acceder al seguro de invalidez. A través del MTSS el régimen argentino sólo exige que se acredite una disminución de la capacidad laborativa igual o superior al 66% y que el asegurado no se encuentre percibiendo alguna jubilación.

Asimismo, los regímenes particulares uruguayos tampoco exigen edad o antigüedad. La CJPB otorga una jubilación por invalidez absoluta para todo trabajo o para la profesión habitual. Por invalidez absoluta la jubilación es vitalicia, mientras que por invalidez para el empleo habitual puede ser a término, sin embargo en ninguno de los dos casos importa el tiempo de aportación al sistema. Asimismo, la CJPPU establece que se requiere la incapacidad laboral absoluta y permanente para todo trabajo o para el empleo o profesión habitual.

Por su parte, la CNJP tampoco requiere de un mínimo de edad o servicios y sólo se exige la incapacidad laboral absoluta y permanente para el empleo habitual o bien para todo trabajo, ocasionada en situación de actividad. La CNJP maneja esta situación en términos de invalidez, aunque bien podría considerarse que se trata de una situación de riesgos de trabajo, al exigir que la incapacidad sea ocasionada en situación laboral.

Por otra parte, Brasil si exige como mínimo 12 meses de cotización y que se efectúe un exámen médico. Paraguay establece la pérdida de dos tercios de la capacidad de trabajo y distingue las semanas de cotización exigidas de acuerdo a la edad del asegurado. Si la persona es menor de 55 años se requieren 150 semanas de cotización; si es mayor de 55 y menor de 60 años, 200 semanas y 400 semanas si la invalidez se debe a vejez prematura o senilidad.

En Chile, el antiguo régimen exige para los obreros hombres ser menores de 65 años y de 60 las mujeres; contar con un mínimo de 50 semanas de cotización, con un 40% de los últimos 5 años cubiertos con cotizaciones y 50% de las semanas cotizadas desde la cobertura inicial. Para los empleados se pide dos tercios de incapacidad y 3 años de cotización.

El nuevo régimen distingue entre dos tipos de pensiones, la pensión de invalidez total establece la pérdida de dos tercios de la capacidad de trabajo; la pensión de invalidez parcial se otorga con la pérdida de la capacidad de

trabajo igual o superior al 50% e inferior a dos tercios de la capacidad de trabajo.

**Requisitos Exigidos por las Instituciones de Seguridad Social de los Países del Cono Sur en la Rama de Invalidez**

INSTITUCION	REQUISITOS
<b>MTSS (Argentina)</b>	Se accede al beneficio si se acredita una disminución de la capacidad laborativa igual o superior al 66%, si no se alcanza la edad establecida para una prestación por vejez y no debe encontrarse percibiendo alguna jubilación en forma anticipada
<b>INSS</b>	Incapacidad permanente y un mínimo de 12 meses de cotización
<b>INP</b>	<i>Obreros:</i> Ser declarado inválido absoluto o parcial por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del respectivo servicio de salud; contar con un mínimo de 50 semanas de cotización, con un 40% de los últimos cinco años cubiertas con cotizaciones y 50% de las semanas cotizadas desde la cobertura inicial; ser menor de 65 años los hombres y de 60 las mujeres al inicio de la invalidez. <i>Empleados:</i> Dos tercios de incapacidad y 3 años de cotización.
<b>AFP</b>	<u>Pensión de invalidez total:</u> Pérdida de dos tercios de la capacidad de trabajo. <u>Pensión de invalidez parcial:</u> Pérdida de la capacidad de trabajo igual o superior al 50% e inferior a dos tercios de la capacidad de trabajo
<b>IPS</b>	Pérdida de dos tercios de la capacidad de trabajo. 150 semanas de cotización si la persona es menor de 55 años; 200 semanas, si es menor de 60 años; 400 semanas de cotización si la invalidez se debe a "vejez prematura o senilidad"
<b>MTSS (Uruguay)</b>	Incapacidad para cualquier empleo y no estar recibiendo cualquier otra prestación. En caso de incapacidad permanente, se requieren 10 años de seguro si está desempleado desde la fecha de invalidez. Si la incapacidad no es permanente, se pagará durante 5 años si está incapacitado para el empleo previo
<b>CJPB</b>	Se otorga jubilación por invalidez absoluta para todo trabajo o para el empleo o profesión habitual. En el primer caso, la jubilación es vitalicia; en el segundo puede ser a término, contemplándose la posibilidad de reinserción en otra rama del mercado laboral. En estos casos no importa el tiempo de aportación al sistema
<b>CNJP</b>	Se requiere la incapacidad laboral absoluta y permanente para el empleo habitual, o bien para todo trabajo, sobrevenida en situación de actividad. No se requiere un mínimo de edad o servicios
<b>CJPPU</b>	Se requiere la incapacidad laboral absoluta y permanente para todo trabajo o para el empleo o profesión habitual.

En todos los países de la región las prestaciones en la rama de sobrevivencia se entregan a los beneficiarios de los asegurados que llegan a fallecer. Cada país tiene sus particularidades en cuanto a los montos y al orden en que se entregarán las pensiones de viudez o concubinato, de orfandad o de ascendencia.

En Argentina, si es un aportante regular se otorga una pensión del 70% y de 50% si es un aportante irregular. La pensión se divide en los siguientes porcentajes: 70% para la viuda, viudo o conviviente, cuando no existen hijos con derecho a pensión; 50% para la viuda, viudo o conviviente cuando existen hijos con derecho a pensión; 20% para cada hijo. La suma de estas pensiones no puede exceder el 100% de la prestación.

En Brasil, la pensión por muerte consiste en el 100% del ingreso de la media aritmética simple de los últimos salarios de contribución. Mientras que en Chile el antiguo régimen establece para los obreros el 50% del salario o pensión del asegurado para la viuda, el viudo sólo en caso de ser inválido recibirá el mismo monto. El 20% corresponderá a cada huérfano menor de 15 años. Se establece que a la madre de hijos naturales se le otorgará sólo el 60% de la pensión que le habría correspondido en caso de ser cónyuge.

El antiguo régimen chileno establece una distinción entre obreros y empleados. En ambas categorías se otorga el 50% del salario o pensión a la viuda o viudo inválido a cargo. Sin embargo, en el caso de los obreros cada huérfano menor de 15 años recibe el 20% del salario o de la pensión; mientras que para los empleados cada huérfano menor de 18 años, así como los padres dependientes reciben 15% de la pensión o sueldo base del asegurado. Con el establecimiento del nuevo régimen, la viuda o viudo inválido reciben el 60% de la pensión y disminuye al 50% si existen hijos. Se otorga el 36% a la madre de hijos naturales reconocidos por el asegurado, si los hijos tienen derecho a pensión disminuye al 30%. Los huérfanos hasta 18 años reciben el 15%. Si no hay otros derechohabientes se concede el 50% a los padres.

En Paraguay, se concede a los sobrevivientes una suma de un mes de ingresos por cada 50 semanas de cotización, pagándose a la viuda o al viudo inválido, la mitad al cónyuge y la otra mitad a los hijos menores de 16 años o inválidos. El máximo es de 5 meses de ingresos y se pagan 12 meses de pensión.

El régimen general uruguayo concede el 75% del promedio del asegurado durante los últimos tres años o el 75% de la pensión de vejez del asegurado, pagadera a la viuda y a los hijos solteros menores de 21 años, principalmente. Los huérfanos de padre y madre reciben el 66% del promedio de los ingresos del asegurado en los últimos 4 años. El régimen particular de la CJPB concede hasta el 75% de la pensión o hasta 52.5% del promedio de salarios del último trienio, en el caso de los activos, cuando hay viuda e hijos menores o mayores incapacitados; en este caso no se especifica los porcentajes que serán otorgados a cada uno de los beneficiarios.

Asimismo, la CJPPU fija la asignación de pensión en porcentajes que oscilan entre el 50% y el 75% del equivalente de la jubilación que le hubiera correspondido al causante, en la situación prevista del 70% del sueldo básico.

Por su parte, la CNJP no especifica el monto de la pensión pero se aclara que se otorgará a la viuda e hijos menores de 21 años, así como a otros familiares (padres, hijos mayores).

En lo que se refiere a las condiciones para adquirir derechos en el seguro de muerte, sólo en los casos de los regímenes particulares de Uruguay ( CJPB, CNJP y CJPPU) no se requiere un mínimo de servicios del causante; en el resto de las instituciones es necesario que el fallecido haya sido apto para recibir una pensión.

Específicamente en Paraguay se establece que el fallecido, haya sido pensionado o que haya tenido 50 semanas de cotización en los últimos 3 años. El MTSS de Uruguay dispone que el difunto haya sido pensionado o empleado un año antes de fallecer o recibió prestaciones de desempleo al fallecer o murió dentro de un año de la cesación de las prestaciones.

**PRESTACIONES OTORGADAS POR LAS INSTITUCIONES DE  
SEGURIDAD SOCIAL DE LOS PAISES DEL CONO SUR  
EN LA RAMA DE SOBREVIVENCIA**

INSTITUCION	PRESTACIONES
<p><b>MTSS (Argentina)</b></p>	<p>1) Pensión por fallecimiento del afiliado en actividad: los porcentajes se establecen sobre la prestación de referencia del causante, 70% ó 50% del ingreso base, según se trate de un aportante regular o irregular</p> <p>2) Pensión por fallecimiento de un beneficiario: los porcentajes se establecen sobre el importe de la prestación que se hallaba percibiendo el causante</p> <p>Porcentajes: 70% para la viuda, viudo o conviviente, no existiendo hijos con derecho a pensión. 50% para la viuda, viudo o conviviente cuando existan hijos con derecho a pensión. 20% para cada hijo. La suma de las pensiones no podrá exceder el 100% de la prestación del causante, en caso de que así ocurriera las pensiones deberán recalcularse</p>
<p><b>INSS</b></p>	<p>Pensión por muerte: se concede el 100% de la media aritmética simple de los últimos salarios de contribución. Dicha pensión se divide entre el grupo de beneficiarios que hayan sido designados por el asegurado</p>
<p><b>INP</b></p>	<p><i>Obreros:</i> Viuda de cualquier edad o viudo inválido a cargo, 50% del salario base o pensión del asegurado. Cada huérfano menor de 15 años (18 si estudia, sin límite de edad si es inválido), 20% salario base o pensión media en el año anterior. Madre de hijos naturales del causante 60% de la pensión que le habría correspondido si hubiera tenido la calidad de cónyuge. <i>Empleados:</i> Viuda o viudo inválido a cargo, 50% pensión o sueldo del asegurado durante los últimos 5 años. Cada huérfano menor de 18 años, menor de 25 si es estudiante o inválido de cualquier edad, así como los padres carentes de renta y que hayan vivido a expensas, reciben un 15% de la pensión o sueldo base. Pensiones máximas de sobrevivientes: 100% pensión o sueldo base del asegurado. Subsidio para gastos de sepelio: Obreros y empleados hasta 3 ingresos mínimos mensuales</p>
<p><b>AFP</b></p>	<p><u>Pensión a sobrevivientes:</u> Viuda o viudo inválido, 60% de la pensión; 50% con hijos; 36% a la madre de los hijos naturales reconocidos por el causante, si los hijos tienen derecho a una pensión, 30%. Huérfanos hasta 18 años (24 si estudia, sin límite de edad si es inválido) 15%. 50% a los padres si no hay otros derechohabientes y siempre que sean causantes de asignación familiar a la época del fallecimiento del afiliado</p>
<p><b>IPS</b></p>	<p>Para el difunto, se paga una suma a tanto alzado de un mes de ingresos por cada 50 semanas de cotización. Máximo de 5 meses de</p>

**ESTRUCTURA JURIDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

INSTITUCION	PRESTACIONES
<p><b>MTSS</b> <b>(Uruguay)</b></p>	<p>ingresos (se pagan 12 meses de pensión al fallecer el pensionado). Pagadera a la viuda o al viudo inválido a cargo; la mitad al cónyuge y la otra mitad a los hijos menores de 16 años o inválidos. Los huérfanos de padre y madre reciben la pensión total. Cónyuge o hijos ausentes, pagadera al padre o madre a cargo. Subsidio para gastos de sepelio: El costo del entierro varía según la localidad</p> <p>Hasta 75% promedio ingresos asegurado últimos 3 años o 75% pensión de vejez asegurado, pagadera a viuda, hijos solteros menores de 21 años, esposa divorciada recibe pensión alimenticia, viudo inválido a cargo, hija soltera de 45 años de edad que cuidó de los padres. Se reduce si hay otros beneficiarios, como padres inválidos, hijos adoptivos e hijastros. Huérfanos: De padre y madre, 66% promedio ingresos asegurado en los últimos 4 años. Subsidio para gastos de sepelio: Costo sepelio y hasta 4 veces el salario mínimo</p>
<p><b>CJPB</b></p>	<p>Hasta el 75% de la pasividad del jubilado o hasta 52.5% del promedio de salarios del último trienio, actualizados, en el caso de los activos, cuando hay viuda e hijos menores o mayores incapacitados. Porcentajes menores cuando sólo son beneficiarios la viuda, o hijos o padres. Subsidio para gastos de sepelio: hasta 4 veces el salario mínimo nacional. Derecho de inhumación opcional.</p>
<p><b>CNJP</b></p>	<p><u>Pensión:</u> Se otorga a la viuda e hijos menores de 21 años, así como a otros familiares (divorciadas, padres, hijos mayores). Subsidio para expensas funerarias. Derecho a inhumación (panteón)</p>
<p><b>CJPPU</b></p>	<p>La asignación de pensión está fijada en porcentajes que oscilan entre el 50% y el 75% del equivalente de la jubilación que le hubiere correspondido al causante, en la situación prevista del 70% del sueldo básico.</p>

**Requisitos Exigidos por las Instituciones de Seguridad Social de los Países del Cono Sur en el Seguro de Muerte**

INSTITUCION	PRESTACIONES
<b>MTSS (Argentina)</b>	En el momento de fallecer, el difunto debía reunir las condiciones para recibir una pensión o ser pensionado
<b>INSS</b>	A la fecha de su deceso, el causante debe ser afiliado activo o pensionado. Si el difunto era pensionado, o había pagado cotizaciones durante los 12 meses anteriores al fallecimiento
<b>INPyAFP</b>	A la fecha de su deceso, el causante debe ser afiliado activo o pensionado. No se requiere mínimo de servicios del causante.
<b>IPS</b>	Al fallecer, el difunto era pensionado o tenía 50 semanas de cotización en los últimos 3 años. Subsidio para gastos de sepelio: 25 semanas de cotización en el último año
<b>MTSS (Uruguay)</b>	El difunto era pensionado o en empleo cubierto un año antes de fallecer, o recibió prestaciones de desempleo al fallecer, o murió dentro de un año de la cesación de las prestaciones
<b>CJPB</b>	Beneficiarios de pensión a la muerte del jubilado o afiliado (independientemente del tiempo de aportación al sistema). Los beneficiarios son: los hijos menores de 21 años, la ex-esposa divorciada siempre y cuando en vida del afiliado fuese beneficiaria de pensión alimenticia decretada u homologada judicialmente; el hijo mayor de 21 años incapacitado y sin recursos económicos, hija soltera mayor de 45 años que haya cuidado al fallecido y no tenga recursos
<b>CNJP</b>	No se requiere mínimo de servicios del causante.
<b>CJPPU</b>	a) Muerte del jubilado o del profesional activo cualquiera fuera el tiempo de servicios reconocidos. b) La declaratoria judicial de ausencia del profesional o jubilado. c) La desaparición del profesional o jubilado en un siniestro conocido de manera pública y notoria previa información sumaria.

En lo referente a las condiciones para adquirir el seguro de enfermedad, sólo tres regímenes no plantean la necesidad de tener un tiempo determinado de cotización. En Argentina solo se requiere que sean asalariados o pensionados, mientras que en el sistema privado chileno se establece que tienen el derecho todos los trabajadores actualmente asegurados, pero las diferentes ISAPRE pueden señalar un plazo inicial de carencia. Asimismo, el régimen particular de Uruguay de la CJPPU establece que sólo con la incapacidad transitoria del profesional activo tendrá derecho a las prestaciones por enfermedad.

En Brasil, se exige una cotización durante los últimos 12 meses para acceder a las prestaciones de enfermedad. En Chile, el régimen estatal establece para los obreros y empleados, actualmente asegurados, 6 meses de seguro y 3 meses de cotización durante los últimos 6 meses. Los trabajadores independientes deben estar afiliados durante 12 meses con 6 de cotización en los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica.

El régimen paraguayo requiere 6 semanas de cotización en los últimos 4 meses; mientras que el régimen general uruguayo exige 3 meses de cotización o 75 días de cotización en los últimos 12 meses. El régimen particular en Uruguay de la CNJP establece como requisito para el subsidio de enfermedad 5 años de servicios computados y para la asistencia médica sólo se establece que se otorga a todos los afiliados activos o pasivos.

Los requisitos para las prestaciones de maternidad son muy variados en cuanto al tiempo de cotización. En Argentina se exigen 10 meses de empleo continuo anterior al parto o un mes de empleo en la colocación actual y 6 meses de empleo en los 12 meses anteriores a la colocación actual. En Paraguay para las prestaciones de maternidad en dinero se requieren 6 semanas de cotización en los últimos 120 días; mientras que para las prestaciones de maternidad y médicas sólo requieren estar aseguradas.

Por su parte, el MTSS de Uruguay para las prestaciones de maternidad en dinero solo requiere que estén aseguradas o que sean beneficiarias de las prestaciones de desempleo.

**Condiciones Exigidas para la Adquisición de Derechos por las Instituciones de Seguridad Social de los Países del Cono Sur en la Rama de Enfermedad y Maternidad**

INSTITUCION	REQUISITOS
<b>MTSS (Argentina)</b>	<u>Enfermedad:</u> Asalariados y pensionados. <u>Maternidad:</u> diez meses de empleo continuo anterior al parto o un mes de empleo en la colocación actual y seis meses de empleo en los doce meses anteriores a la colocación actual
<b>INSS</b>	<u>Prestación de enfermedad:</u> Estar incapacitado para el trabajo por más de 15 días y cotización por parte del asegurado durante los últimos 12 meses. <u>Prestación de maternidad:</u> No se exige un período mínimo de calificación para las prestaciones de maternidad en dinero, pero para el subsidio de maternidad se exigen 12 meses de cotización. Se paga el subsidio de maternidad una sola vez si ambos padres son asegurados
<b>FONASA-ISAPRE</b>	<u>Régimen Estatal:</u> Obreros y empleados, actualmente asegurados, 6 meses de seguro y 3 meses de cotización durante los últimos 6 meses. Trabajadores independientes deben estar afiliados durante 12 meses, con 6 meses de cotización en los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica. <u>Sistema Privado:</u> Todos los trabajadores actualmente asegurados pero las diferentes ISAPRE pueden señalar un plazo inicial de carencia
<b>IPS</b>	<u>Prestaciones de enfermedad en dinero:</u> 6 semanas de cotización en los últimos 4 meses. <u>Prestaciones de maternidad en dinero:</u> 6 semanas de cotización en los últimos 120 días. <u>Prestaciones de maternidad y médicas:</u> Estar actualmente asegurada
<b>MTSS (Uruguay)</b>	<u>Prestaciones de enfermedad en dinero:</u> 3 meses de cotización o 75 días de cotización en los últimos 12 meses. <u>Prestaciones de maternidad en dinero:</u> Estar actualmente asegurado o ser beneficiario de las prestaciones de desempleo
<b>CNJP</b>	<u>Enfermedad:</u> a) Subsidio: Se requiere 5 años de servicios computados; b) Asistencia médica integral: Se otorga a todos los afiliados, activos y pasivos, requiriéndose ciertos períodos de carencia para algunos beneficios
<b>CJPPU</b>	<u>Subsidio por Enfermedad o Maternidad:</u> Incapacidad transitoria por esas razones del profesional activo.

Refiriéndonos a las prestaciones de enfermedad, el monto más bajo en la región lo otorga el régimen paraguayo, al conceder el 50% del promedio de los ingresos durante los últimos 4 meses y se paga después de un período de espera de 3 días hasta 26 semanas, pudiéndose ampliar a 50 semanas en casos especiales. Asimismo, el MTSS de Uruguay concede el 70% de los ingresos y se paga desde el cuarto día hasta 1 año y se puede extender por un año más.

Brasil concede 91% del salario de beneficio y se pagan 13 pensiones mensuales al año. Los regímenes de Argentina y Chile ( tanto público como privado) son los que ofrecen los montos más elevados. Argentina otorga el 100% del salario para los asalariados con 5 años de antigüedad, sin embargo reduce el tiempo de la prestación al establecerlo en 6 meses, pero se puede pagar el doble de tiempo a los trabajadores con personas a cargo.

El régimen público de Chile establece que los empleados públicos reciben el 100% de los ingresos líquidos y los del sector privado el promedio de los ingresos líquidos mensuales en los 3 meses anteriores al comienzo de la enfermedad. En el sistema privado el asalariado firma un contrato por lo menos por 12 meses con una institución de salud previsional, las prestaciones varían según el contrato, pero los beneficios deben ser por lo menos igual a los del régimen público.

Por su parte, en lo referente a maternidad, a excepción de Paraguay, en todos los demás casos el nivel de prestación es uniforme, es decir, se concede a la asegurada un subsidio equivalente al 100% de su sueldo durante un lapso anterior y posterior al parto durante el cual no desarrolla trabajo alguno. En Paraguay sólo se concede el 50% de los ingresos que se pagan durante 3 semanas antes y 6 semanas después del parto, es decir, un monto y período mucho menor al otorgado por el resto de la región.

En Argentina el subsidio se paga durante 90 días; en Brasil durante 28 días antes y 92 días después del parto; en Chile durante 6 semanas antes y 12 semanas después del parto y en Uruguay 6 semanas antes y 6 después del parto.

**Prestaciones de Enfermedad y Maternidad de las Instituciones de Seguridad Social de los Países del Cono Sur**

INSTITUCION	PRESTACIONES
<p align="center"><b>MTSS (Argentina)</b></p>	<p><u>Enfermedad</u>: 100% del salario hasta 6 meses para los asalariados con 5 años. Se pagan durante el doble de tiempo indicado a los trabajadores con personas a cargo (El Código Comercial exige a los empleados pagar los salarios íntegros de los trabajadores durante un máximo de 3 a 6 meses de enfermedad o ausencia debido a un accidente no originado por el trabajo). <u>Maternidad</u>: 100% de los ingresos. Pagadera durante 90 días (30 o 45 antes y 60 o 45 después del parto, según prefiera la asegurada)</p>
<p align="center"><b>INSS</b></p>	<p><u>Enfermedad</u>: Monto mensual correspondiente al 91% de la media aritmética de los últimos salarios de contribución. Se pagan 13 pensiones mensuales al año. <u>Maternidad</u>: Los ingresos íntegros durante 28 días antes y 92 días después del parto. Para el subsidio de maternidad se requieren 12 meses de cotización.</p>
<p align="center"><b>FONASA-ISAPRE</b></p>	<p><i>Régimen público</i>: <u>Enfermedad</u>: Empleados públicos 100% de los ingresos líquidos. Empleados del Sector Privado: El promedio de los ingresos líquidos mensuales en los 3 meses anteriores al comienzo de la enfermedad. <u>Maternidad</u>: Igual que para la prestación de enfermedad; pagadera por 6 semanas antes y 12 semanas después del parto. <i>Sistema privado</i>: El asalariado celebra un contrato por lo menos por 12 meses con una institución de salud previsional. Las prestaciones varían según el contrato, pero los beneficios deben ser por lo menos igual a los del régimen público</p>
<p align="center"><b>IPS</b></p>	<p><u>Enfermedad</u>: 50% del promedio de los ingresos durante los últimos 4 meses. Prestación reducida a la mitad durante el período de hospitalización, si no hay personas a cargo. Pagadera después de un período de espera de 3 días, hasta 26 semanas; se puede ampliar a 50 semanas en casos especiales. <u>Maternidad</u>: 50% de los ingresos, pagadera durante 3 semanas antes y 6 semanas después del parto. Se conceden bonos para obtener leche hasta 8 meses, si la madre no puede amamantar al niño</p>
<p align="center"><b>MTSS (Uruguay)</b></p>	<p><u>Enfermedad</u>: 70% de los ingresos. Pagadera desde el día 4 hasta 1 año (se puede extender por un año más). <u>Maternidad</u>: 100% de los ingresos. Pagadera hasta 6 semanas antes y 6 semanas después del parto</p>
<p align="center"><b>CNJP</b></p>	<p>Subsidio por enfermedad</p>
<p align="center"><b>CJPPU</b></p>	<p>Dos tercios de la jubilación que le correspondería al afiliado, en la situación prevista del 70% del sueldo básico. El mínimo establecido es de 85% del Salario Mínimo Nacional.</p>

En lo que se refiere a las condiciones de adquisición de derechos en el seguro de riesgos de trabajo, existe una uniformidad en todos los casos analizados, ya que en ninguno de ellos se exige un período mínimo de calificación bastando únicamente con estar empleado para gozar de las prestaciones derivadas de este seguro.

**Condiciones Exigidas para la Adquisición de Derechos por las Instituciones de Seguridad Social de los Países del Cono Sur en la Rama de Riesgos del Trabajo**

INSTITUCION	CONDICIONES
<b>MTSS (Argentina)</b>	No se exige período mínimo de calificación, pero la incapacidad debe durar más de 4 días
<b>INSS</b>	No se exige período mínimo de calificación. <u>Incapacidad temporal</u> : incapacidad por motivo de accidente de trabajo por más de 15 días consecutivos. <u>Incapacidad permanente</u> : Pérdida total de la capacidad del trabajo. <u>Incapacidad parcial</u> : Incapaz de ejercer la profesión habitual, pero capaz de ejercer otra profesión
<b>INP-MUTUALES</b>	No se exige período mínimo de afiliación. <u>Incapacidad temporal</u> : Pagadera desde la fecha del accidente hasta 12 meses (puede ampliarse hasta 24 meses) Ajuste según los aumentos de los salarios por ley o por negociación colectiva
<b>IPS</b>	No se exige período mínimo de calificación
<b>MTSS (Uruguay)</b>	No se exige período mínimo de calificación

Asimismo, también se da otra semejanza en los regímenes analizados al establecerse en todos y cada uno de ellos que la incapacidad ocasionada por un riesgo de trabajo se clasifica en temporal y permanente. Sin embargo, estos regímenes difieren de manera relevante en lo que se refiere a los montos concedidos.

En lo que se refiere a incapacidad temporal, el monto más elevado lo otorga Chile a los empleados públicos al conceder el 100% de los ingresos líquidos, a su vez Argentina otorga el 85% en el primer mes y eleva al 100% el monto

durante los 11 meses siguientes. El monto menor lo otorga el régimen uruguayo con el 66- 2/3% de los ingresos.

En caso de incapacidad permanente total, Brasil otorga el 100% de la media aritmética simple de los últimos salarios de contribución. Argentina es el único país que no establece un porcentaje y determina una suma a tanto alzado de 1000 salarios diarios.

El régimen uruguayo es el único que concede el monto de acuerdo al grado de incapacidad adquirido que puede ser entre 10% y 100%.

**Prestaciones de Riesgos del Trabajo de las Instituciones de Seguridad Social de los Países del Cono Sur**

INSTITUCION	PRESTACIONES
<p align="center"><b>MTSS (Argentina)</b></p>	<p><u>Incapacidad temporal</u>: 85% de los ingresos en primer mes, y 100% de los ingresos cada uno de los 11 meses siguientes. Pagadera hasta el restablecimiento o certificación de incapacidad permanente (se presume que la incapacidad es permanente si dura más de un año). <u>Invalidez</u>: <u>Incapacidad permanente</u>: Suma a tanto alzado de 1000 salarios diarios, en caso de incapacidad total. Se paga además de cualquier pensión ordinaria de invalidez. <u>Incapacidad parcial</u>: Suma a tanto alzado igual al promedio del sueldo diario perdido, multiplicado por 1000 días. <u>Prestaciones médicas</u>: El costo de la asistencia médica, prótesis y productos farmacéuticos incumbe al empleador. <u>Sobrevivientes</u>: Suma a tanto alzado de 1000 salarios diarios. Se paga además de cualquier otra pensión ordinaria de sobrevivientes. Pagadera al cónyuge, hijos y otros parientes a cargo, según las leyes sobre herencias. Subsidio de gastos de sepelio: El costo hasta un máximo de 3 salarios mínimos</p>
<p align="center"><b>INSS</b></p>	<p><u>Incapacidad temporal</u>: 91% de la media aritmética simple de los últimos salarios de contribución. Pagadera después de un período de espera de 15 días (durante el período de espera las leyes laborales exigen al empleador el pago íntegro de los salarios). <u>Pensión por incapacidad permanente</u>: 100% de la media aritmética simple de los últimos salarios de contribución. Suplemento por asistencia permanente: 25% de la pensión. <u>Sobrevivientes</u>: 100% de los ingresos cubiertos del difunto el día del accidente o el salario de beneficio, el que sea más elevado. Dividido en partes iguales entre los sobrevivientes. Se pagan 13 pensiones mensuales al año.</p>

INSTITUCION	PRESTACIONES
<b>INP-MUTUALES</b>	<p><u>Incapacidad temporal</u>: <i>Empleados públicos</i>: 100% de los ingresos líquidos. <i>Empleados privados</i>: El promedio de los ingresos líquidos mensuales en los 3 meses anteriores al comienzo de la enfermedad. Pagadera desde la fecha del accidente hasta 12 meses (puede ampliarse hasta 24 meses). <u>Incapacidad permanente</u>: 70% del salario base, en caso de incapacidad total (por lo menos 70%). Suplemento por asistencia permanente: 30% del salario base. <u>Incapacidad parcial</u>: 40 a 69% de incapacidad, pensión equivalente al 35% del salario base; 15 a 39% de incapacidad, recibe una suma de hasta 15 meses de salario base. <u>Sobrevivientes</u>: 50% de la pensión del asegurado, pagadera a la viuda mayor de 45 años de edad o menor que tenga un hijo a cargo; pagadera a la viuda inválida a cualquier edad. Huérfanos: 20% de la pensión por cada huérfano menor de 18 años (23 si es estudiante, sin límite si es inválido); 50% por cada huérfano de padre y madre. <u>Subsidio para gastos de sepelio</u>: 3 ingresos mínimos mensuales</p>
<b>IPS</b>	<p><u>Incapacidad temporal</u>: 75% promedio ingresos durante últimos 4 meses o por el período de cotización, si fuera menor. Pagadera después de un período de espera de 3 días, hasta 50 semanas. <u>Invalidez</u>: <u>Incapacidad permanente</u>: 60% del promedio de los ingresos durante los últimos 3 años, en caso de incapacidad total. <u>Incapacidad parcial</u>: Más de 30% de incapacidad: pensión igual a 60% de la pérdida del salario, con arreglo a tabla establecida por la ley. Si la pensión es inferior a 30% de la pensión por incapacidad total, se convierte en una suma a tanto alzado igual a 5 años de pensión. <u>Suplemento</u>: Incapacidad total, 20% del promedio de los ingresos durante últimos 3 años. <u>Prestaciones médicas</u>: Asistencia general y especializada, hospitalización, medicamentos y prótesis. <u>Sobrevivientes</u>: 40% de la pensión de incapacidad total del asegurado. Pagadera a la viuda o viudo inválido a cargo. Huérfanos: 20% pensión del asegurado por cada padre o madre a cargo. Pensión máxima: 100% de la pensión del asegurado. <u>Subsidio para gastos de sepelio</u>: Gastos del entierro varían de acuerdo con la localidad.</p>
<b>MTSS (Uruguay)</b>	<p><u>Incapacidad temporal</u>: 66-2/3% de los ingresos, pagadera después de un período de espera de 4 días (pero se paga retroactivamente desde el día que sigue al accidente). <u>Invalidez</u>: <u>Incapacidad permanente</u>: Pagadera de acuerdo con el grado de incapacidad entre 10 a 100%. <u>Prestaciones médicas</u>: Asistencia médica y quirúrgica, hospitalización, medicamentos y prótesis. <u>Sobrevivientes</u>: 50% de los ingresos del asegurado. Pagadera a la esposa o a la compañera. Huérfanos: 20 a 100% de los ingresos para menores de 16 años de edad (sin límite si es inválido)</p>

Todos los países de la región, con excepción de Paraguay, contemplan el seguro de desempleo. Con respecto a los requisitos exigidos para conceder dicho seguro la mayoría exige que los solicitantes estén aptos para trabajar y con disponibilidad para hacerlo. Asimismo, todos los regímenes exigen determinado tiempo de cotización previa a la fecha del desempleo.

Argentina establece que deben ser 12 meses de cotización; en Brasil deben ser 15 meses de cotización en los últimos 24 meses; Chile exige 52 semanas de seguro durante los dos años anteriores y Uruguay establece que durante los 12 meses anteriores al desempleo, el trabajador debe tener 6 meses (asalariados) o 150 días (obreros) de trabajo.

Lo que nos refleja que el requisito de exigibilidad para tener derecho a la prestación es semejante, siendo sólo en el caso de Uruguay en donde tal requisito es menos riguroso.

**Condiciones Exigidas para la Adquisición de Derechos por las Instituciones de Seguridad Social de la Subregión III-Cono Sur en la Rama de Desempleo**

INSTITUCION	PRESTACIONES
<b>MTSS (Argentina)</b>	12 meses de cotización anteriores a la fecha de desempleo. Debe ser registrada, capaz y disponible para trabajo adecuado y no estar recibiendo ninguna prestación de seguridad social
<b>INSS</b>	15 meses de cotización en los últimos 24 meses. Desempleo no debido a abandono voluntario o destitución por mala conducta. No pagadera si el asegurado dispone de otros ingresos, incluyendo pensiones, adecuados para sostener a su familia o así mismo
<b>INP-Cajas de compensación</b>	52 semanas de seguro durante los 2 años anteriores (para obreros y empleados). Estar inscritos como solicitantes de empleo, aptos de y dispuestos a trabajar. Desempleo debido a causas ajenas a la voluntad del solicitante
<b>MTSS (Uruguay)</b>	Durante 12 meses anteriores al desempleo, el trabajador debe tener 6 meses (asalariados) o 150 días (obreros) de trabajo o 6 veces el salario mínimo (por esos trabajadores que son pagados en intervalos irregulares)

En lo que respecta a las prestaciones de desempleo, el monto de las cantidades otorgadas es muy variable. En Argentina se concede el 50% de los ingresos más altos en los 6 meses anteriores a la fecha del desempleo. También en Uruguay se otorga el 50% pero de los ingresos que se encontraba percibiendo al momento de quedarse desempleado, asimismo se concede un suplemento de 20% para el cónyuge, para los hijos menores de 21 años y para los padres a cargo.

En Brasil se proporciona el promedio de los ingresos en los últimos 3 meses de empleo hasta un máximo de 3 veces el salario mínimo. Mientras que en Chile existe una cantidad fija que se otorga de acuerdo al tiempo que tenga desempleado el trabajador: la mensualidad más elevada se concede durante los primeros 90 días, durante los 91 y 180 días la mensualidad se reduce y, finalmente, entre los 181 y 360 días la mensualidad es aún más pequeña.

Por otra parte, refiriéndonos al tiempo que se otorga la prestación, por lo regular en los países se concede durante un máximo de 1 año. En Argentina la prestación varía entre 4, 8 y 12 meses dependiendo del número de cotizaciones; también en Chile se otorga un máximo de 1 año. Por el contrario, en Uruguay se proporciona sólo durante 4 meses.

**Prestaciones de Desempleo de las Instituciones de Seguridad Social de la Subregión III-Cono Sur**

INSTITUCION	PRESTACIONES
<p><b>MTSS (Argentina)</b></p>	<p>Prestaciones sobre el nuevo sistema de aplicación general, 50% de los ingresos más altos en los 6 meses anteriores a la fecha del desempleo ( entre \$150 y \$300 como límites). La duración de la prestación varía entre 4, 8 y 12 meses dependiendo del número de cotizaciones. Los obreros de la construcción reciben una prestación de cesantía igual a un salario mensual por cada año de servicio hasta un máximo mensual igual a 3 veces el salario mínimo legal</p>
<p><b>INSS</b></p>	<p>Promedio de los ingresos en los últimos 3 meses de empleo hasta un máximo de 3 veces el salario mínimo. La prestación mínima es de 100% el salario mínimo</p>
<p><b>INP-Cajas de compensación</b></p>	<p>Primeros 90 días \$15, 620 mensuales; de 91 y 180 días \$10, 414 mensuales; de 181 y 360 días \$7, 810 mensuales. Las personas con derecho a la prestación de desempleo continúan asimismo recibiendo las asignaciones familiares y maternal y las prestaciones médicas</p>
<p><b>MTSS (Uruguay) Banco de Previsión Social</b></p>	<p>50% del promedio de los ingresos. Suplemento del cónyuge: 20% de la prestación. También pagadera a los hijos menores de 21 años y a los padres a cargo. Pagadera hasta 120 días. Mínimo 50% del salario mínimo legal; máximo, 8 veces el salario mínimo legal</p>

Para conceder las asignaciones familiares generalmente sólo se requiere que sean asegurados y que demuestren fehacientemente ser aptos para recibir las prestaciones.

Sólo en Argentina y Brasil, en dos de las asignaciones concedidas, se exige determinada antigüedad para otorgar las prestaciones. En el régimen argentino, para proporcionar el *subsidio por matrimonio, nacimiento y adopción* se requieren 6 meses de antigüedad y se puede acreditar antigüedad anterior. Asimismo, en Brasil en la asignación por *nacimiento de un hijo* se exigen 12 cotizaciones.

**Condiciones Exigidas para la Adquisición de Derechos por las Instituciones de Seguridad Social de la Subregión III-Cono Sur en la Rama de Asignaciones Familiares**

INSTITUCION	CONDICIONES
<b>MTSS (Argentina)</b>	<u>Subsidio por matrimonio, nacimiento y adopción</u> : seis meses de antigüedad, pudiendo acreditar antigüedad anterior. <u>Asignación por hijo menor de 4 años</u> : ambos cónyuges deben trabajar
<b>INSS</b>	<u>Ayuda por hijos a cargo</u> : Hijos menores de 14 años e hijos inválidos de cualquier edad. <u>Nacimiento de un hijo</u> : Se requieren 12 cotizaciones. <u>Fallecimiento de un asegurado</u> : No se requiere determinado número de cotizaciones
<b>INP-Cajas de compensación</b>	<u>Asignación por hijo</u> : Ser menor de 18 años, hasta 24 si estudia o sin límite de edad si es inválido. Se paga desde el 5º mes de embarazo. <u>Otras asignaciones</u> : Por la cónyuge, marido inválido, madre viuda, hijastros, nietos y bisnietos huérfanos o abandonados, huérfanos y padre o madre inválidos o mayores de 65 años
<b>MTSS (Uruguay)</b>	<u>Asignación por hijo</u> : Menor de 14 años, 18 si es estudiante y sin límite de edad si es inválido. <u>Asignación de maternidad</u> : Para asalariadas

En lo que se refiere a las prestaciones concedidas en la rama de asignaciones familiares, tanto en Argentina como en Brasil y Chile se otorgan pagos adicionales en cada una de las asignaciones proporcionadas al asegurado.

Sólo en Uruguay se establece un porcentaje para la rama de asignaciones familiares. Se concederá no menos del 8% del salario mínimo mensual y las personas incapacitadas recibirán una prestación doble.

**Prestaciones de Asignaciones Familiares de las Instituciones de Seguridad Social de la Subregión III-Cono Sur**

INSTITUCION	PRESTACIONES
<p><b>MTSS (Argentina)</b></p>	<p>Se otorga un subsidio por matrimonio, nacimiento y adopción. <u>Asignación por hijo</u>: se paga por hijo menor de 15 años si no estudia y hasta el mes en que cumple 21 si estudia. <u>Asignación por hijo menor de 4 años</u>: se abona hasta el mes en que el niño cumple 4 años o hasta que inicia el ciclo preescolar. <u>Asignación por ayuda escolar primaria</u>: se abona con el sueldo del mes de febrero. <u>Asignación por familia numerosa</u>: pago adicional a partir del tercer hijo contando solamente los menores de 21 años o los incapacitados. <u>Asignación anual complementaria por vacaciones</u>: las asignaciones mensuales que el trabajador percibe durante el mes de enero se duplican. <u>Asignación por maternidad</u>: es el equivalente al sueldo bruto que debe percibir la trabajadora durante el período que tiene prohibido trabajar ( noventa días)</p>
<p><b>INSS</b></p>	<p>Cierta suma pagadera mensualmente por cada una de las siguientes prestaciones: nacimiento de un hijo, fallecimiento de un asegurado, ayuda por hijos a cargo y renta mensual vitalicia</p>
<p><b>INP-Cajas de compensación</b></p>	<p><u>Obreros y empleados</u>: Una cantidad mensual por cada persona a cargo, la cual se ajusta periódicamente por tramos de rentas del afiliado. Los inválidos causan asignaciones dobles</p>
<p><b>MTSS (Uruguay) Banco de Previsión Social</b></p>	<p>No menos del 8% del salario mínimo mensual. Las personas incapacitadas reciben una prestación doble. <u>Asistencia de maternidad</u>: Atención médica durante el embarazo y parto y asistencia médica para los hijos hasta la edad de 6 años. Tratamiento de las enfermedades congénitas</p>

## **ADDENDUM**

# **REFORMAS AL REGIMEN DE PREVISION SOCIAL DE URUGUAY**



El 11 de septiembre de 1995 se publicó en el Diario Oficial "República Oriental de Uruguay", la reforma al régimen previsional administrado por el Banco de Previsión Social, con la cual se crea un nuevo sistema basado en el principio de universalidad y el que comprende en forma inmediata y obligatoria a todas las actividades amparadas por el referido Banco.

Esta reforma se circunscribe dentro de la tendencia seguida en la región identificada con el ánimo de reestructurar los esquemas pensionarios de modo tal que éstos sean verdaderos sistemas de ahorro para el futuro y que verdaderamente sirvan para financiar eventualidades naturales o contingencias sociales, al tiempo de revertir las deficiencias financieras que acusan los sistemas y contribuir a la formación de un ahorro nacional que sirva para impulsar a la economía y, por consiguiente, a las actividades productivas.

Atendiendo entonces a los reclamos de reestructuración del sistema y considerando los análisis formulados por organismos internacionales como la OIT y la CEPAL, los cuales sugerían una redefinición de las responsabilidades en materia de protección social, se elaboró la reforma de modo tal que se garantizaran prestaciones básicas para grupos no contributivos y se establecieran mecanismos de complementación por los cuales se pudiera determinar una equivalencia entre lo que se paga y lo que se recibe, mismos que tendrían como referencia para su instrumentación los sistemas de previsión privados.

A manera de explicación sucinta, el nuevo sistema previsional a cargo del Banco de Previsión Social, en vigor desde septiembre de 1995, tiene las peculiaridades y características que a continuación se detallan.

En principio, los actuales jubilados y pensionistas, así como los trabajadores que configuren causal jubilatoria al 31 de diciembre de 1996, no serán afectados en sus derechos por el nuevo sistema.

Los trabajadores mayores de 40 años que a la fecha de inicio de vigencia del nuevo régimen (1 de abril de 1996) no hayan configurado causal jubilatoria, quedarán comprendidos en un régimen de transición, en tanto aquellos menores de dicha edad que sean de nuevo ingreso inmediatamente quedan circunscritos obligatoriamente al nuevo sistema.

Este sistema de aplicación universal comprendiendo, en lo inmediato, a los afiliados activos al BPS y posteriormente y conforme a las adecuaciones que se le hagan a los afiliados de los restantes servicios estatales y personas públicas no estatales de seguridad social.

El sistema instaurado es de tipo mixto, toda vez que recibe las contribuciones y otorga las prestaciones en forma combinada, una parte por el régimen de reparto, el cual se ha llamado de jubilación por solidaridad intergeneracional, y otra por el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.

El primero de estos regímenes (solidaridad intergeneracional) es aquel que establece prestaciones definidas y por el cual los trabajadores activos con sus aportaciones financian a los pasivos conjuntamente con los aportes patronales, los tributos afectados y la asistencia financiera estatal.

Por su parte, el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio supone que los aportes del trabajador se acumulan en una "cuenta personal" durante toda su vida laboral. El importe de la prestación a recibir a partir del cese del trabajador, estará determinado por el monto acumulado (aportes reajustados más su rendimiento) y la expectativa de vida al momento de la configuración de la causal del cese o de la solicitud de la prestación, según cual fuere posterior.

Se prevé además que a partir de los 65 años de edad y siempre que se haya configurado causal jubilatoria común, los afiliados tendrán derecho a percibir las prestaciones correspondientes al régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio, aún cuando no hubieren cesado en la actividad quedando eximidos de efectuar aportes personales a ese régimen.

Para la aplicación del nuevo sistema los ingresos individuales que constituyen asignaciones computables se dividen en tres niveles:

1. Ingresos hasta \$5,000.- Dará origen a prestaciones que se financiarán exclusivamente con aportes obreros, patronales y demás tributos a cargo de la comunidad.
2. Ingresos superiores a \$5,000 y hasta 15,000. Dará origen a una prestación que se financiará exclusivamente con los aportes personales del trabajador (ahorro jubilatorio). Los aportes patronales correspondientes a este segundo

nivel, constituyen un recurso del régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional (primer nivel). La administración de este régimen estará a cargo de entidades propiedad de instituciones públicas, incluido el BPS o de personas u organizaciones de naturaleza privadas.

3. Ingresos superiores a los \$15,000.- Establece la posibilidad de que el afiliado libremente opte por ahorrar o no ahorrar por el excedente de dicho monto.

Dentro del régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional, los afiliados podrán optar por destinar el 50% de sus aportes personales al régimen de ahorro, conservando el derecho a percibir el 75% del monto de todas las prestaciones correspondientes al régimen de solidaridad intergeneracional.

Todos los aportes patronales sobre el total de los ingresos salariales y hasta los \$15,000 y todos los aportes personales hasta \$5,000 de ingresos salariales, financiarán el régimen de jubilaciones y pensiones administrado por el BPS. Esto sin perjuicio de los tributos que se afecten específicamente a este régimen y la asistencia financiera del Gobierno Central al BPS, de acuerdo con las disposiciones constitucionales.

Para acceder a las prestaciones del sistema se deberán llenar las siguientes condiciones:

- a. Edad mínima de retiro: 60 años para ambos sexos
- b. Años de cotización o registración: 35 años de cotización efectiva para los trabajadores no dependientes e igual tiempo de registración efectiva en la historia laboral para los dependientes.

El cálculo del sueldo básico jubilatorio se realizará sobre la base del promedio de los ingresos percibidos en los diez últimos años, actualizados por el índice medio de salarios y siempre que no excediera en más del 5% del promedio de lo percibido en los veinte años de mejores ingresos computables actualizados, si este fuera más favorable al trabajador.

Para la asignación de jubilación se fijan porcentajes que compensan el mayor número de años de aporte o de registro en el momento de configurarse la causal y en los años de diferimiento del goce de la pasividad o de la edad,

después de los 60 años. La asignación de jubilación común se integrará de la siguiente forma: el 50% del sueldo básico jubilatorio al configurar la causal común. A dicho porcentaje se agregará un 0.5% del sueldo básico jubilatorio por cada año que exceda de 35 de cotización o registración al momento de configurarse la causal, con un tope de del 2.5%. A partir de los 60 años de edad, por cada año que se difiera el retiro, se adicionará un 3% del sueldo básico jubilatorio por año, con un máximo del 30%. Si no se ha configurado causal jubilatoria, por cada año de edad que supere los 60 se adicionará un 2% hasta llegar a los 70 de edad o hasta la configuración de la causal, si esta fuera anterior.

Los montos mínimos de pasividad, al configurarse la causal común, serán de \$550 mensuales actualizados por el índice medio de salarios. Este mínimo se incrementará en un 12% anual por cada año de edad subsiguiente a los 60, con un máximo del 120%. Los máximos de pasividad corresponderán al 82.5% del sueldo básico jubilatorio resultante, con un tope de \$4,125 a valores de mayo de 1995, actualizables por el índice medio de salarios.

La causal de incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo que permite percibir una jubilación permanente, es similar a la del anterior régimen. La incapacidad para el empleo o profesión habitual da lugar a un subsidio transitorio de tres años.

La jubilación por edad avanzada se configurará con 70 años de edad y 15 de cotización o registración, siendo incompatible con toda otra jubilación, retiro o subsidio transitorio. La asignación de jubilación de esta causal será del 50% del sueldo básico jubilatorio al configurarse la causal, más el 1% por cada año de cotización o registración que exceda los 15 años mínimos con un máximo de 64%.

Se deroga la causal de jubilación anticipada que comprendía a los titulares de los cargos políticos y de particular confianza y de los docentes, sin perjuicio de la bonificación de servicios que corresponda a los cargos docentes.

Se establece un proceso de transición hacia el nuevo régimen, el cual tiene como finalidad introducir un mecanismo de incorporación gradual de los afiliados. Así, se establece que quienes hayan configurado una causal al 31 de diciembre de 1996, podrán jubilarse por el régimen anterior, sin perjuicio de que

se les apliquen algunas de las disposiciones del anterior régimen si éstas les resultaren más benéficas.

Los afiliados mayores de 40 años que no configuren causal a la fecha indicada y que no opten por el nuevo régimen quedan comprendidos en el régimen de transición proyectado, el cual establece que se aumentará gradualmente la edad de retiro de la mujer hasta adecuarla al nuevo régimen llegando al mínimo de 60 años para el 2003. Asimismo, el período de referencia para el cálculo del sueldo básico jubilatorio y la asignación de jubilación, se modificarán progresivamente con el fin de adecuarse a las nuevas condiciones del sistema ( 10 años a partir del 1 de enero de 1997).

En el mismo contexto, la jubilación mínima (85% del salario mínimo nacional, en el régimen anterior) y la jubilación máxima ( 7 salarios mínimos nacionales), aumentarán progresivamente hasta llegar, la primera, a niveles similares al nuevo régimen (\$550), de modo tal que en un período prudencial que se extiende de 1997 al año 2003, se habilite paulatinamente el pasaje al nuevo régimen.

Por otra parte, se hacen importantes modificaciones en la estructura orgánica del BPS, mismas con las que se pretende dotarlo de mecanismos jurídico-administrativos que hagan posible el descongestionamiento de funciones, bien sea por la desconcentración funcional o la delegación de atribuciones a cargo del Directorio, hacia órganos que serán ocupados tomando en cuenta la capacidad técnica y aptitud profesional.

Dentro de esta reforma, se establece que el BPS queda facultado para constituir y organizar, sólo o en forma conjunta con instituciones financieras del Estado, una entidad administradora de fondos de ahorro previsional.

Otro mecanismo de modernización de la seguridad social es el establecimiento de la historia laboral de los afiliados al BPS, instrumento por el cual se pretende dotar de la certeza necesaria el reconocimiento de servicios, al tiempo de constituir un método que evite maniobras fraudulentas que afectan las finanzas del BPS.

La peculiaridad de la reforma es, como ya se mencionó, el establecimiento de un régimen de ahorro obligatorio el cual abarcará a los afiliados activos

menores de 40 años a la fecha de entrada en vigor de la Ley, o bien, a aquellos que teniendo una mayor edad opten por acogerse al nuevo sistema.

Las asignaciones gravadas serán aquellas que superen los \$5,000 y no alcancen los \$15,000, a valores constantes del mes de mayo de 1995. En forma opcional se prevé la inclusión de los afiliados con asignaciones computables hasta los \$5,000, en cuyo caso aportarán al régimen por el 50% de sus aportaciones personales.

Aun cuando las causales jubilatorias y pensionarias son las mismas que rigen al régimen de solidaridad intergeneracional, la determinación de las mismas tiene características específicas estableciéndose al respecto dos formas distintas:

a).- Aquellas que se generan con el ahorro acumulado a la fecha de la configuración de la causal o del retiro efectivo, darán origen a prestaciones de jubilación común, de jubilación por edad avanzada y de las respectivas pensiones de sobrevivencia. El importe de la asignación inicial se fijará con base en el saldo acumulado en la cuenta individual, a la expectativa de vida del afiliado y a la tasa de interés respectiva. El pago de las prestaciones será abonado a través de una empresa aseguradora, a elección del interesado, a cuyos efectos la Administradora traspasará los saldo acumulados.

B).- Las prestaciones de jubilación por incapacidad total, del subsidio por incapacidad parcial y las pensiones de sobrevivencia por fallecimiento, en actividad o en goce de las prestaciones mencionadas, serán financiadas mediante la contratación con una empresa aseguradora de un seguro colectivo de invalidez y fallecimiento. A efecto de que la prima tenga un valor inferior, se prevé que el saldo acumulado en la cuenta individual de ahorro, a la fecha de ocurrencia de los riesgos mencionados, excepto en el caso de incapacidad parcial, abonará un importe equivalente al 45% de las asignaciones computables actualizadas, aportadas al fondo previsional en los últimos diez años de actividad.

Para la administración del nuevo régimen, se establece la formación de entidades receptoras de los ahorros previsionales que se llamarán Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP), organizándose como sociedades anónimas. En forma expresa se autoriza al BPS y otras

entidades públicas y privadas, así como a instituciones sin fines de lucro a ser propietarias de una Administradora.

El principio rector para la elección de las AFAP es la libertad del afiliado para elegir y traspasar sus fondos a cualquier administradora, así como también éstas no podrán discriminar o impedir el ingreso a cualquier afiliado al sistema.

Las Administradoras serán controladas por el Banco Central de Uruguay, el cual les asigna una serie de cometidos y la posibilidad de aplicar sanciones en caso de incumplimiento de las normas.

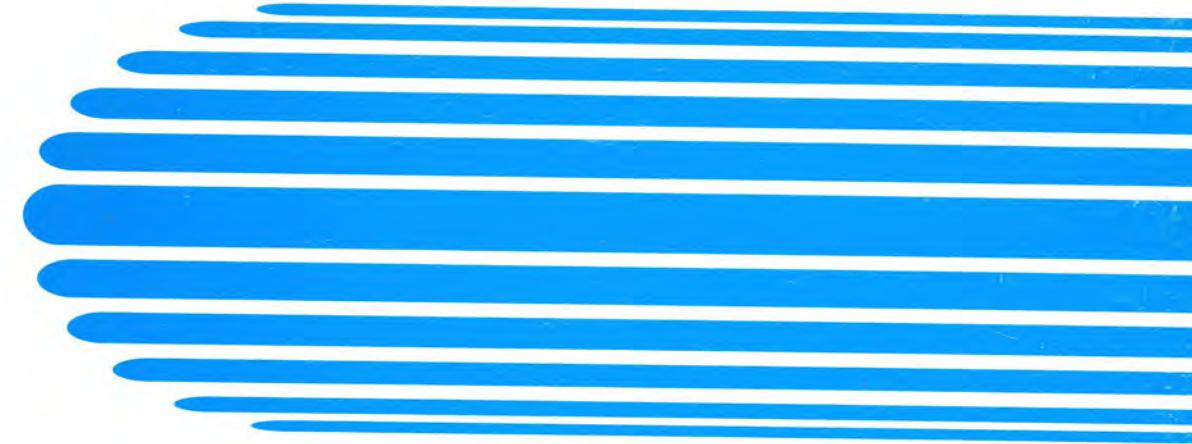
Así, estas entidades en caso de configurarse una causal, serán liquidadas por el Banco conforme al procedimiento de liquidación previsto en la Ley de Intermediación Financiera. En tal caso, los afiliados deberán traspasar sus saldos acumulados a otra Administradora, dentro del plazo de 90 días posteriores a la resolución que se dicte.

El Estado garantizará a los afiliados del régimen de ahorro individual el cumplimiento de la rentabilidad real mínima, siempre que se hubieren agotado los mecanismos previstos en la Ley. La garantía se mantendrá hasta que se produzca el traspaso de los afiliados a una nueva Administradora.

Igualmente, cuando se produzca la liquidación judicial de una empresa aseguradora, el Estado garantizará el pago puntual de las prestaciones que tuviere a su cargo.

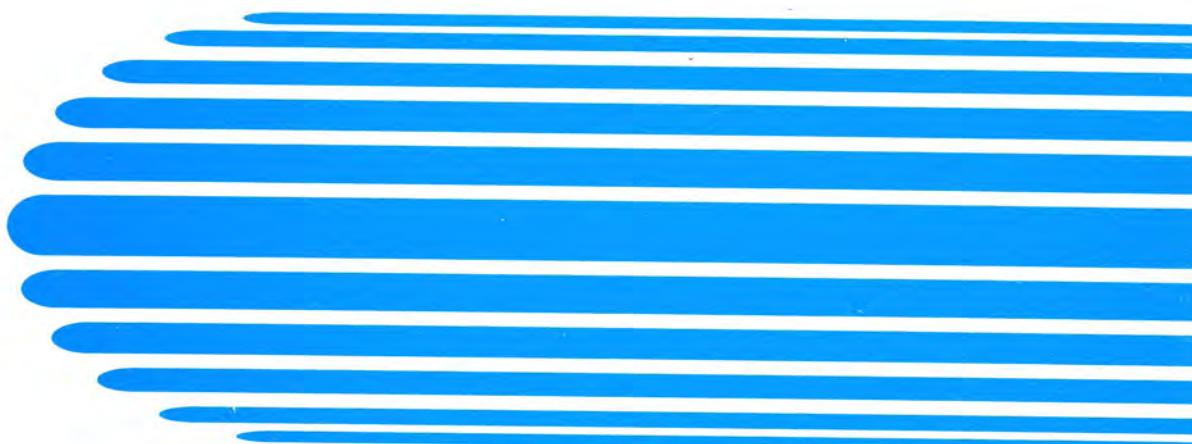
Por último, con el fin de aumentar la capacidad de ahorro de los trabajadores se aumenta la tasa de aportación personal jubilatoria al 15%, al tiempo que se prevé un aumento de las remuneraciones nominales.

La presente edición de 350  
ejemplares se terminó de  
imprimir en el mes de abril de 1997  
en los talleres de Editorial Piensa  
S.A. de C.V., Av. México No. 89,  
Col. Pantitlán, México, D.F.



El programa editorial de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), se integra por los libros de las series estudios y monografías, la revista seguridad social y el boletín informativo. Mediante estas publicaciones, la Conferencia cumple con una de sus finalidades, que es la de recopilar y difundir investigaciones, documentos y programas de la seguridad social.

La *Serie Estudios*, de la que forma parte este libro, cuenta con varios títulos que presentan el desarrollo y los avances de la seguridad social en sus distintas ramas. Su publicación se realiza conforme al programa aprobado por el Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social.



**Conferencia Interamericana de Seguridad Social**  
Secretaría General  
México, D.F.  
1997