



ESTUDIO COMPARATIVO INTERNACIONAL DE SISTEMAS PREVISIONALES

María Eugenia David Du Mutel de Pierrepont
Director General a cargo

Andrés Kolesnik - M. Pía Brugiafreddo
Analistas

Septiembre de 2026

ISSN 2683-9598

Índice de contenidos

Resumen Ejecutivo	3
Introducción.....	5
Marco conceptual.....	6
Los sistemas previsionales: definición y rol del Estado.....	6
Estructura de pilares.....	7
Modelos de organización previsional	8
Fuentes de financiamiento y naturaleza de las prestaciones	9
Modalidades de prestación: beneficio definido y contribución definida	10
Parámetros del sistema	11
Participación pública y privada en la administración del sistema	13
Fragmentación y heterogeneidad de regímenes.....	13
Cobertura y suficiencia de las prestaciones.....	14
Desafíos estructurales comunes.....	16
Metodología y selección de países	16
Enfoque metodológico y fuentes de información	17
Criterios de selección de países	18
Caracterización general de los sistemas previsionales seleccionados	19
Brasil.....	19
México.....	21
Canadá.....	23
España	26
Suecia.....	28
Argentina.....	31
Arquitectura institucional comparada.....	33
Estructura del régimen y pilares.....	34
Fragmentación y regímenes especiales.....	35
Parámetros de acceso.....	37
Determinación del haber inicial y movilidad.....	39
Estructura financiera de los ingresos	42
Indicadores comparados.....	47
Contexto demográfico y actuarial.....	47
Razón de dependencia demográfica.....	48
Sobrevida a la edad de retiro	49
Tasa de sostenimiento.....	50
Indicadores laborales y de cobertura.....	52
Cobertura pasiva por carácter (contributiva/no contributiva).....	53
Aportantes sobre Población Económicamente Activa (PEA).....	55
Estructura del empleo: asalariados e independientes	56
Diferencias por sexo en la cobertura previsional y en el mercado de trabajo previsional	59
Cobertura previsional por sexo.....	59
Densidad de aportantes activos por sexo.....	60
Indicadores financieros.....	61
Suficiencia del ingreso pasivo	62
Tasa de reemplazo efectiva.....	62
Suficiencia frente a necesidades básicas: jubilación mínima y línea de pobreza.....	64
Peso fiscal.....	66
Gasto previsional en relación con el producto.....	66
Resultado financiero del sistema	68

Sostenibilidad de largo plazo	70
Tasa de cotización necesaria para el equilibrio actuarial	70
Envejecimiento poblacional y presión futura sobre el sistema.....	72
Bibliografía.....	74
Argentina	74
Brasil	75
México.....	77
Canadá.....	79
España	81
Suecia.....	82
Fuentes generales, comparadas y marco conceptual.....	84

Índice de cuadros

Cuadro 1. Estructura de pilares y naturaleza jurídica de los sistemas previsionales comparados	34
Cuadro 2. Grado de fragmentación institucional del pilar contributivo obligatorio.....	35
Cuadro 3. Parámetros de acceso a la prestación contributiva del régimen general	37
Cuadro 4. Período salarial de cómputo para la determinación del haber inicial	40
Cuadro 5. Tasa de reemplazo de diseño para un trabajador de ingreso promedio (esquemas obligatorios)	41
Cuadro 6. Alícuotas y topes de cotización sobre la remuneración.....	43
Cuadro 7. Sobrevida a la edad de retiro, por sexo.....	49
Cuadro 8. Tasa de sostenimiento (aportantes por cada beneficiario del sistema contributivo)	50
Cuadro 9. Cobertura pasiva por carácter, población de 65 años y más.....	53
Cuadro 10. Distribución porcentual de la población por sexo según tipo de cobertura previsional.....	59
Cuadro 11. Porcentaje de aportantes activos sobre población en edad activa (15+), por sexo	61
Cuadro 12. Tasa de reemplazo efectiva, según definición acotada y amplia, y peso del pilar privado u ocupacional	63
Cuadro 13. Jubilación o pensión mínima en relación con la línea de pobreza individual	65
Cuadro 14. Financiamiento y resultado del sistema previsional.....	68
Cuadro 15. Tasa de cotización vigente y tasa necesaria para el equilibrio actuarial	71
Cuadro 16. Razón de dependencia de vejez, actual y proyectada	73

Índice de gráficos

Gráfico 1. Razón de dependencia demográfica	48
Gráfico 2. Aportantes sobre Población Económicamente Activa (PEA).....	55
Gráfico 3. Relación de dependencia laboral, población ocupada.....	57
Gráfico 4. Gasto previsional público y privado en relación con el producto bruto interno.....	67

RESUMEN EJECUTIVO

- El diseño de todo sistema previsional enfrenta una misma tensión de fondo entre tres elementos: la **exigencia contributiva** que impone a los trabajadores activos, el **alcance de la protección** que logra brindar a la población pasiva y la **sostenibilidad de las cuentas públicas** que lo financian. Los seis países de la muestra, seleccionados con una **heterogeneidad deliberada**, resuelven esa tensión de maneras estructuralmente distintas, lo que permite leer el caso argentino a la luz de alternativas concretas.

AMÉRICA LATINA

Argentina
REPARTO
Caso de referencia del informe

Brasil
REPARTO
Comparador más directo

México
CAPITALIZACIÓN
Cuentas individuales desde 1997

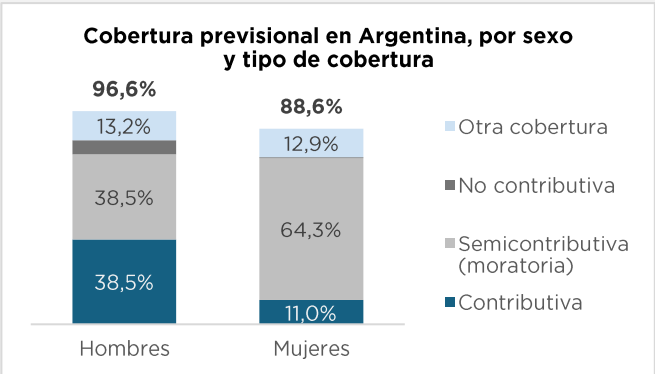
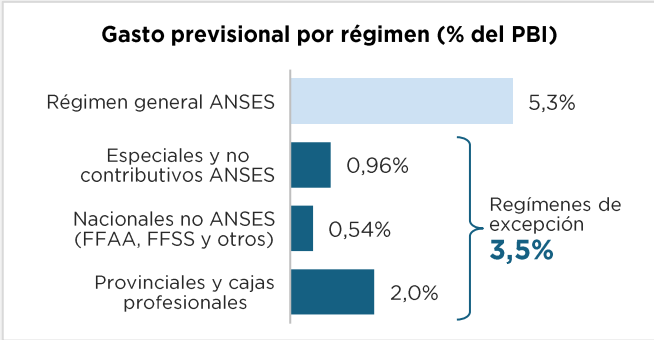
ECONOMÍAS AVANZADAS · ENVEJECIMIENTO MÁS MADURO

Canadá
MIXTO
Diseño institucional alternativo

España
REPARTO
Diseño institucional alternativo

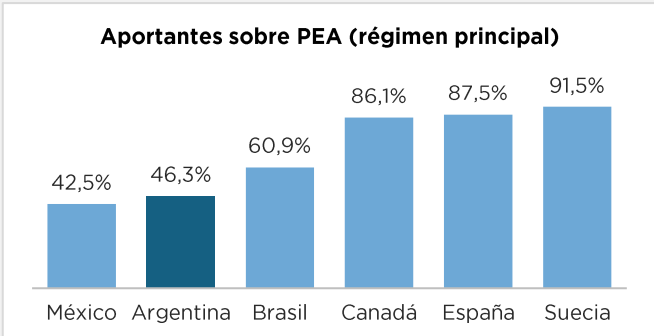
Suecia
CUENTAS NOCIONALES
Caso de máximo contraste

- La **fragmentación institucional** del sistema argentino no tiene equivalente en la muestra: conviven un gran número de **regímenes previsionales de excepción**, que explican el **39,7% del gasto previsional total** (3,5 p.p. de un total 8,8% del PBI en todos los niveles de gobierno).



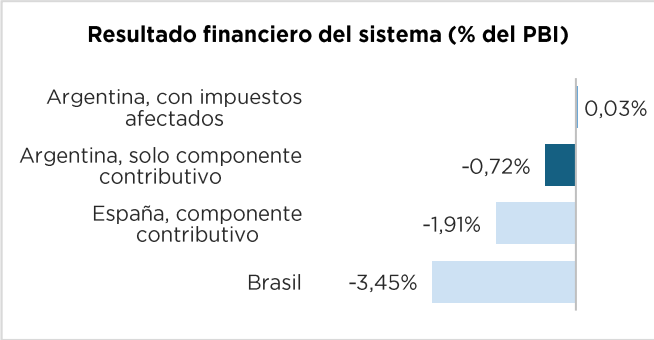
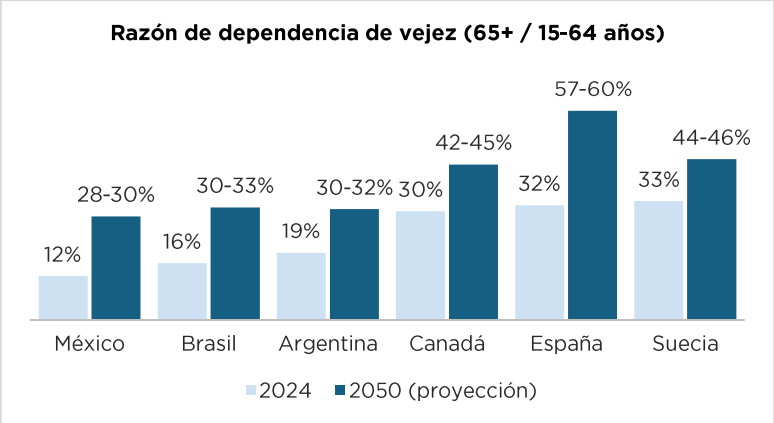
- La cobertura previsional de los adultos mayores (ambos sexos) supera el **90%**, muy por encima de lo que explicaría por sí sola la inserción laboral formal del país, como consecuencia directa de las **moratorias** implementadas desde 2005. Ese mecanismo dejó de estar disponible con carácter general en marzo de 2025. La cercanía en la cobertura previsional entre mujeres y varones oculta **trayectorias contributivas** muy **desiguales**: cerca de 3 de cada 4 mujeres accedió a beneficios previsionales por moratoria, mientras que en los varones esto sucedió sólo en 4 de cada 10 casos.

- La proporción de **aportantes sobre la población económicamente activa** varía entre **42,5% (México)** y **91,5% (Suecia)**, un rango que refleja centralmente el nivel de **informalidad laboral** de cada país más que el diseño normativo de su sistema previsional. Argentina (46,3%, considerando solo el SIPA) se ubica junto a México en el extremo inferior de la muestra.



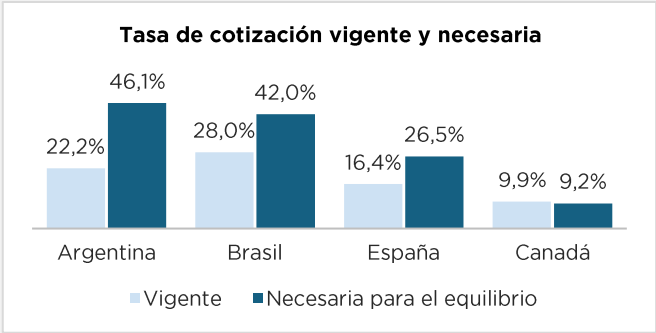
RESUMEN EJECUTIVO

- **España** combina las jubilaciones más generosas de la OCDE (80,4% del salario previo para un trabajador promedio) con el envejecimiento más acelerado de la muestra: la cantidad de personas mayores por cada 100 en edad de trabajar pasaría de 32 hoy a 57-60 en 2050, lo que tensiona la sostenibilidad de su sistema.
- Los tres países latinoamericanos, que hoy parten de niveles más bajos, convergerían hacia 2050 a valores de entre 28% y 33%.



- El resultado superavitario del sistema argentino (**0,03% del PBI**) depende enteramente de **impuestos de afectación específica**; aislado el componente estrictamente contributivo, el resultado se invierte a un **déficit de 0,72% del PBI**. Como esos impuestos gravan flujos económicos corrientes (el consumo y las transacciones bancarias), el financiamiento del sistema adquiere además un carácter procíclico.

- Argentina exhibe la **brecha más amplia** de la muestra entre la tasa de cotización vigente y la necesaria para el equilibrio actuarial (**22,2% frente a 46,1%**): la tasa requerida más que duplica a la vigente, lo que evidencia los límites de cerrar la brecha solo por la vía de mayores cargas laborales. En Canadá, en cambio, la tasa vigente (9,9%) ya supera al piso necesario (9,2%).



Nota: México y Suecia no admiten la comparación, ya que en sus modelos el beneficio se ajusta a lo recaudado.

- En **Brasil y México**, el piso previsional está atado por ley al **salario mínimo** nacional, lo que introduce un canal de riesgo fiscal ajeno a cualquier consideración actuarial: en Brasil, el gasto previsional vinculado a esa regla pasó de **1,2% a 3,1% del PBI** entre 1997 y 2024.
- **Canadá y Suecia** son los únicos países de la muestra con un **mecanismo de ajuste automático** de largo plazo (el balance actuarial trienal del **Canada Pension Plan (CPP)**, el régimen contributivo público canadiense, y el índice de balance sueco), lo que reduce su exposición a la inestabilidad normativa que caracteriza a los tres sistemas de reparto puro. El CPP es, además, el único régimen cuya ley prevé una corrección automática: si el Ministro de Finanzas y las provincias no acuerdan una corrección, se elevan las cotizaciones y se congela la indexación de los haberes, sin intervención legislativa adicional.

Introducción

La protección frente al riesgo de vejez constituye uno de los compromisos más antiguos y extendidos de los Estados modernos, y también uno de los que enfrenta mayores tensiones en la actualidad. El envejecimiento poblacional, la transformación de los mercados de trabajo y las restricciones fiscales que atraviesan a la mayoría de los países ponen a prueba, con distinta intensidad según el diseño institucional de cada sistema, la capacidad de sostener en el tiempo la promesa de un ingreso digno en la etapa pasiva.

En la Argentina, el sistema previsional concentra buena parte del debate de política pública de los últimos años: es la principal partida del gasto público nacional, ha sido objeto de sucesivas reformas de sentido contrapuesto (del reparto a la capitalización individual y viceversa) y combina una cobertura pasiva elevada con una base contributiva erosionada, entre otros aspectos, por la informalidad laboral. En este contexto, resulta habitual que el debate previsional argentino se dé de manera relativamente aislada, sin una referencia sistemática a cómo otros países resuelven los mismos dilemas estructurales.

El presente informe tiene por objetivo ofrecer al Poder Legislativo una caracterización comparada de seis sistemas previsionales (Argentina, Brasil, México, Canadá, España y Suecia), que permita situar al caso argentino dentro de un panorama internacional más amplio. El análisis no evalúa la conveniencia de una reforma en particular: su propósito es proveer información técnica que enriquezca la discusión legislativa, mostrando de qué manera distintos países, con distintos diseños institucionales, procuran resolver una misma tensión de fondo entre la exigencia contributiva que impone cada sistema, el alcance de la protección que efectivamente logra brindar, y la sostenibilidad de las cuentas públicas que lo financian.

El análisis comparado de sistemas previsionales presenta un desafío metodológico particular, en la medida en que los países difieren en su diseño institucional, en la terminología que emplean y en la forma en que registran y publican su información. Por ese motivo, el informe explicita en detalle el enfoque metodológico adoptado, los criterios que orientaron la selección de los cinco países utilizados como contraste del caso argentino, y las limitaciones que corresponde tener presentes al interpretar los resultados.

El informe se organiza en cinco capítulos. El primero presenta el marco conceptual que estructura el análisis: los fundamentos de los sistemas previsionales, sus modalidades de organización y financiamiento, y los principales parámetros y desafíos que comparten la mayoría de los diseños institucionales. El segundo explicita las decisiones metodológicas del informe y ofrece una caracterización general de cada uno de los seis países de la muestra. El tercero desarrolla un análisis comparado de la arquitectura institucional de cada sistema: su estructura de pilares, su grado de fragmentación, los parámetros de acceso a las prestaciones y su estructura de financiamiento, entre otros. El cuarto examina el desempeño efectivo de cada sistema a través de indicadores demográficos, laborales y de cobertura, incluyendo la perspectiva de género. El quinto y último capítulo aborda la dimensión financiera: la suficiencia del ingreso pasivo, el peso fiscal de cada sistema y sus perspectivas de sostenibilidad de largo plazo.

Este abordaje busca dotar al debate previsional argentino de un marco de referencia comparado, que permita dimensionar los desafíos propios del sistema nacional a la luz de las trayectorias y las soluciones institucionales adoptadas por otros países.

Marco conceptual

Las sociedades modernas enfrentan un desafío común: garantizar que las personas puedan sostener un nivel de vida adecuado cuando, por razones de edad, invalidez o fallecimiento del sostén del hogar, dejan de percibir ingresos laborales. Frente a este riesgo, los Estados han desarrollado sistemas previsionales como mecanismos colectivos de protección social. Su existencia responde a la evidencia empírica: librado exclusivamente a la decisión individual, el ahorro para la vejez tiende a ser insuficiente sustentado en una combinación de restricciones de ingreso durante la vida activa, sesgos de comportamiento que favorecen el consumo presente y la dificultad de anticipar tanto la duración de la vida como las necesidades económicas de la vejez. Los sistemas previsionales buscan mitigar este problema a través de mecanismos institucionales de ahorro, redistribución y, en la mayoría de los casos y bajo ciertas condiciones, garantía estatal.

El diseño, financiamiento y administración de estos sistemas varía considerablemente entre países, en función de sus contextos históricos, demográficos, laborales e institucionales. Comprender estas diferencias resulta indispensable para interpretar el análisis comparativo que se desarrolla en los capítulos siguientes. Con ese fin, el presente capítulo introduce los conceptos fundamentales que estructuran el análisis: el propósito de los sistemas previsionales y el rol del Estado; la arquitectura de pilares; los modelos de organización previsional (reparto, capitalización y cuentas nocionales); las fuentes de financiamiento y la naturaleza de las prestaciones; las modalidades de prestación bajo beneficio definido y contribución definida; los principales parámetros del sistema (edad, años de aportes y mecanismos de flexibilización del acceso); el grado de participación pública y privada en la administración; la fragmentación institucional de los regímenes; las nociones de cobertura y suficiencia; y los desafíos estructurales comunes a la mayoría de los sistemas en la actualidad.

Los sistemas previsionales: definición y rol del Estado

Los sistemas previsionales son mecanismos institucionales de sustitución de ingresos cuyo propósito central es garantizar a las personas una fuente de sustento económico frente a contingencias que les impiden sostenerse mediante el trabajo, principalmente la vejez, la invalidez y el fallecimiento del sostén del hogar. En términos generales, esta sustitución puede organizarse de tres formas: una contributiva, financiada con cotizaciones (aportes y/o contribuciones) de trabajadores y/o empleadores vinculadas a la historia laboral de cada persona; una no contributiva, financiada con rentas generales del Estado para garantizar un ingreso a quienes no acceden de manera contributiva; y una voluntaria, de carácter complementario y optativo.

Particularmente en el caso contributivo, esta sustitución opera como un seguro social de largo plazo: durante la vida activa, trabajadores y/o empleadores realizan cotizaciones (aportes y/o contribuciones) al sistema, y en la etapa pasiva el sistema devuelve esas cotizaciones en forma de prestaciones periódicas, comúnmente llamadas jubilaciones y pensiones¹. Esa devolución puede instrumentarse mediante una transferencia entre generaciones, cuando los trabajadores activos financian las prestaciones de los pasivos actuales, o mediante un ahorro individual diferido, cuando cada persona financia su propia prestación futura.

Más allá de esta función de sustitución de ingresos, los sistemas previsionales suelen cumplir también un rol redistributivo, reduciendo la pobreza en la vejez tanto cuando aplican una transferencia entre generaciones como cuando poseen un componente no contributivo.

¹ En algunos casos, la prestación no consiste en un beneficio de tipo periódico sino que el beneficiario recibe toda la suma acumulada que le corresponde en un único pago y queda a su juicio como administrarlo.

El Estado interviene en los sistemas previsionales asumiendo distintos roles según el diseño que se determine en la normativa de cada país:

- En algunos casos actúa como organizador y regulador del sistema, estableciendo las reglas bajo las cuales operan administradoras privadas.
- En otros, asume directamente el financiamiento y la gestión de las prestaciones.
- En la mayoría de los sistemas contemporáneos, el Estado cumple simultáneamente varios roles: planifica y regula el sistema en su conjunto, garantiza prestaciones mínimas para quienes no pueden acceder al componente contributivo, y actúa como garante último de la solvencia del sistema frente a shocks demográficos o económicos.

Esta multiplicidad de roles refleja el carácter estratégico que los sistemas previsionales tienen, operando en una tensión constante entre la necesidad de mantener la cohesión social y el desafío de preservar la sostenibilidad fiscal de las cuentas públicas.

Estructura de pilares

Como se adelantó en el apartado anterior, la arquitectura de los sistemas previsionales modernos se organiza frecuentemente bajo el concepto de pilares, entendidos como capas superpuestas de protección que combinan distintas fuentes de financiamiento, modalidades de prestación y grados de obligatoriedad.

El Banco Mundial planteó originalmente este enfoque en 1994, a través de un modelo de tres pilares que combinaba, dentro de su primer pilar público y obligatorio, objetivos de redistribución y de sustitución de ingresos sin distinguirlos plenamente. En 2005, el propio Banco Mundial actualizó el marco para separar explícitamente esas dos funciones, incorporando un "pilar cero" no contributivo, y amplió el modelo a cinco pilares, sumando también un pilar informal referido al apoyo brindado por la familia o la comunidad. Este marco ampliado fue luego adoptado y refinado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), convirtiéndose en la referencia predominante para el análisis comparado de sistemas previsionales a nivel internacional.

En el presente informe se utiliza una versión simplificada de tres componentes (no contributivo, contributivo y voluntario), que agrupa los pilares contributivo y de capitalización obligatoria del modelo de 2005 y excluye el pilar informal, ajeno al carácter institucional de los sistemas previsionales definido al inicio de este capítulo:

- **Pilar no contributivo:** constituye la base del sistema. Agrupa las prestaciones financiadas con rentas generales del Estado, orientadas a garantizar un ingreso mínimo a quienes no acceden al componente contributivo. Sus prestaciones pueden adoptar la forma de pensiones universales, pensiones asistenciales o transferencias condicionadas.
- **Pilar contributivo:** es el componente central de la mayoría de los sistemas previsionales y el de mayor volumen financiero. Agrupa las prestaciones derivadas de cotizaciones obligatorias realizadas durante la vida activa. Puede organizarse bajo distintos modelos de financiamiento y modalidades de prestación, según el diseño de cada país.
- **Pilar voluntario:** comprende los mecanismos de ahorro previsional complementario de carácter opcional. Incluye planes de pensiones ocupacionales ofrecidos por empleadores y fondos de ahorro individual contratados de manera autónoma por el trabajador. Su peso relativo varía considerablemente entre países.

La utilidad analítica de este marco reside en que permite comparar sistemas de distinta naturaleza sobre una base común, identificando en cada caso qué pilares existen, cómo se financian, qué población cubren y qué peso relativo tienen dentro del sistema.

Modelos de organización previsional

En lo que respecta a la organización de los tres pilares que puede tener un sistema previsional, cada uno responde a una lógica distinta. El pilar no contributivo otorga sus prestaciones en función de criterios de elegibilidad vinculados a la situación de vulnerabilidad de la persona, con independencia de su historia laboral. El pilar voluntario, en cambio, se organiza como una acumulación individual de carácter opcional, complementaria al esquema obligatorio. El pilar contributivo, que concentra el mayor peso relativo dentro de la mayoría de los sistemas previsionales, presenta a su vez una mayor complejidad organizativa.

Este pilar contributivo puede organizarse según dos modelos fundamentales, que difieren en la lógica con que se acumulan y distribuyen los recursos a lo largo del tiempo.

El primero es el modelo de reparto. En este esquema, las cotizaciones (aportes personales y/o contribuciones patronales) que realizan los trabajadores activos en un período determinado se destinan directamente al pago de las prestaciones de los jubilados y pensionados de ese mismo período. No existe acumulación individual de fondos: el sistema opera como un contrato intergeneracional implícito, en el que cada generación de activos financia a la generación de pasivos actual, con la expectativa de que las generaciones futuras harán lo propio.

El segundo modelo es el de capitalización. En este caso, cada trabajador acumula durante su vida activa un fondo propio, mediante cotizaciones que se invierten en los mercados financieros. Al momento del retiro, el beneficio que recibe depende del capital acumulado y de la rentabilidad obtenida. A diferencia del reparto, no existe transferencia entre generaciones: cada individuo financia su propia prestación.

Ambos modelos presentan ventajas y vulnerabilidades diferenciadas:

- El reparto es sensible a los cambios demográficos (en particular, al envejecimiento poblacional y a la reducción de la relación entre activos y pasivos) y a la evolución del mercado laboral formal. Su sostenibilidad depende de que exista una cantidad suficiente de trabajadores activos aportando al sistema.
- La capitalización, en cambio, es menos dependiente de la demografía pero expone al beneficiario a los riesgos del mercado financiero y a la incertidumbre sobre la rentabilidad de largo plazo. Además, no incorpora mecanismos de solidaridad entre trabajadores de distintos niveles de ingreso.

En la práctica, la distinción entre ambos modelos no es siempre absoluta. La mayoría de los sistemas contemporáneos combinan elementos de uno y otro, dando lugar a esquemas mixtos que articulan un componente de reparto (generalmente público y de carácter solidario) con uno de capitalización (frecuentemente administrado por entidades privadas o públicas especializadas). En estos esquemas, el trabajador accede al momento del retiro a prestaciones provenientes de ambos componentes, cuya proporción relativa varía según el diseño normativo de cada país.

Entre las variantes intermedias se destaca también el modelo de cuentas nocionales (denominado sistema de contribución definida nocional o NDC, por sus siglas en inglés). En este esquema, cada trabajador tiene una cuenta individual de registro contable donde se acumulan sus cotizaciones y se les aplica una tasa de retorno definida por el Estado (generalmente vinculada al crecimiento del salario

promedio o del PBI), pero sin que exista un fondo real de inversión detrás. El financiamiento sigue operando bajo la lógica del reparto (los activos financian a los pasivos), pero el beneficio al momento del retiro se calcula en función de lo acumulado en esa cuenta notional, incorporando incentivos similares a los de la capitalización. Este modelo busca combinar la solidaridad intergeneracional del reparto con la transparencia y los incentivos contributivos de la capitalización individual.

Fuentes de financiamiento y naturaleza de las prestaciones

Los sistemas previsionales pueden financiarse a través de distintas fuentes de recursos, cuya combinación varía según el diseño institucional de cada país. Las principales son:

- Aportes de los trabajadores: cotizaciones obligatorias descontadas del salario del trabajador, calculadas generalmente como un porcentaje de la remuneración.
- Contribuciones patronales: pagos obligatorios a cargo del empleador, también calculados como porcentaje de la nómina salarial.
- Rentas generales del Estado: recursos provenientes de la recaudación impositiva general. Su utilización es frecuente para financiar componentes no contributivos o para cubrir déficits del sistema.
- Impuestos de afectación específica: tributos cuya recaudación se destina por ley al financiamiento del sistema previsional (por ejemplo, impuestos al consumo o a las transacciones financieras con asignación parcial a la seguridad social).
- Rentabilidad de fondos acumulados: en los sistemas de capitalización o en fondos de reserva públicos, los rendimientos obtenidos por la inversión de los fondos constituyen una fuente adicional de financiamiento.

En relación con esta última fuente, cabe destacar la existencia en varios países de fondos de sustentabilidad (también denominados fondos de reserva o de garantía). Se trata de instrumentos de ahorro público de largo plazo, constituidos con excedentes del sistema previsional, con activos transferidos al Estado como resultado de una reestructuración del sistema (por ejemplo, ante la eliminación o reducción de un componente de capitalización preexistente) o con otros recursos asignados por el Estado, cuyo propósito es acumular activos durante los períodos de superávit para afrontar las mayores erogaciones futuras derivadas del envejecimiento poblacional o de contextos económicos adversos. Su diseño varía entre países en aspectos como las reglas de acumulación (qué recursos ingresan al fondo y bajo qué condiciones), las reglas de retiro (cuándo y para qué puede utilizarse) y el esquema de administración e inversión de los activos. La existencia y magnitud de estos fondos constituye un indicador de la previsión de largo plazo con que cada sistema encara sus compromisos futuros.

La combinación de estas fuentes determina en gran medida la naturaleza de las prestaciones que el sistema otorga. A diferencia de la clasificación por pilares desarrollada previamente (no contributivo, contributivo y voluntario), la naturaleza no describe la forma en que los distintos componentes del sistema se organizan y articulan entre sí sino que se ciñe estrictamente a la forma de financiamiento. En función de ello, es posible distinguir tres tipos de prestaciones:

- Contributivas: son aquellas a las que el beneficiario accede en virtud de haber realizado cotizaciones al sistema durante su vida activa, cumpliendo requisitos de edad y años de aporte. El financiamiento proviene principalmente de aportes y contribuciones sobre la nómina salarial. Constituyen el componente central de la mayoría de los sistemas previsionales.

- **Semicontributivas:** corresponden a prestaciones otorgadas a personas que realizaron aportes al sistema, pero de manera insuficiente para acceder a una prestación contributiva plena (por períodos de informalidad laboral o interrupciones en la trayectoria laboral). Suelen financiarse con una combinación de cotizaciones del beneficiario y rentas generales del Estado².
- **No contributivas:** son prestaciones otorgadas con independencia de los aportes realizados, orientadas a garantizar un ingreso mínimo a personas en situación de vulnerabilidad que no acceden al componente contributivo. Se financian exclusivamente con rentas generales o impuestos de afectación específica y constituyen el principal instrumento de cobertura para trabajadores informales y poblaciones excluidas del mercado laboral formal.

Esta distinción es relevante desde el punto de vista fiscal, ya que mientras las prestaciones contributivas tienen, en principio, un financiamiento propio a través de los aportes y contribuciones, las prestaciones no contributivas y semicontributivas dependen en mayor medida del presupuesto público, lo que las hace más sensibles a las restricciones fiscales de cada país.

Sin embargo, el componente contributivo también puede presentar desequilibrios financieros cuando los ingresos por cotizaciones resultan insuficientes para cubrir el total de las prestaciones. Esto ocurre, entre otras razones, por el envejecimiento poblacional (que reduce la proporción de activos respecto a pasivos), por la expansión de prestaciones sin el correlato de mayores cotizaciones, o por el impacto de la informalidad laboral sobre la base de aportantes. En esos casos, el Estado debe recurrir igualmente a rentas generales para sostener el sistema, trasladando el esfuerzo de cobertura hacia la política fiscal general y compitiendo por recursos con otras políticas públicas.

Modalidades de prestación: beneficio definido y contribución definida

Independientemente del modelo organizacional adoptado para el pilar contributivo (reparto, capitalización o mixto), los sistemas previsionales pueden clasificarse también según qué variable queda definida por diseño normativo y, en consecuencia, sobre quién recae el riesgo financiero del sistema. En este sentido, se distinguen dos modalidades principales.

- En los sistemas de beneficio definido, el monto de la prestación se establece de antemano mediante una fórmula legal que generalmente considera variables como los años de servicio, el salario de referencia (promedio de los últimos años de actividad o de toda la vida laboral) y la edad de retiro. El beneficiario conoce con anticipación las condiciones bajo las cuales accederá a su prestación y el criterio con que se calculará su monto. El riesgo financiero recae sobre el sistema: si los recursos disponibles resultan insuficientes para cubrir las prestaciones comprometidas, es el Estado (como patrocinador del sistema) o el conjunto de los aportantes quien debe resolver el desequilibrio.
- En los sistemas de contribución definida, en cambio, lo que se fija por diseño normativo es el monto de las cotizaciones que realizará el trabajador durante su vida activa, no el beneficio que recibirá. La prestación final depende del capital acumulado y, en los sistemas de capitalización, de la rentabilidad obtenida por su inversión. El riesgo recae sobre el individuo: variaciones en el mercado laboral, interrupciones en la trayectoria de aportes o rendimientos financieros desfavorables impactan directamente en el monto de la jubilación. A estos riesgos se suma el riesgo de longevidad (o de sobrevida): la posibilidad de que la persona viva más tiempo del previsto al calcular su prestación. Este riesgo da lugar a una

² En algunos sistemas, la regularización de los aportes faltantes no se realiza mediante cotizaciones efectuadas durante la vida activa, sino mediante el reconocimiento de una deuda con el sistema que se cancela ex post a través de descuentos aplicados al propio haber, una vez otorgada la prestación.

subclasificación adicional que suele presentarse principalmente en los sistemas de capitalización:

- Retiro programado: el capital acumulado se distribuye en pagos periódicos calculados sobre una expectativa de vida estimada, revisada periódicamente. El riesgo de longevidad permanece en cabeza del individuo: si la persona vive más de lo previsto, el saldo remanente puede resultar insuficiente.
- Renta vitalicia: el capital acumulado, total o parcial, se convierte en un ingreso garantizado de por vida, contratado con una compañía aseguradora, que asume el riesgo de longevidad al agruparlo entre un gran número de asegurados.
- Modalidades combinadas: se destina una porción menor del capital a una renta vitalicia diferida, que comienza a pagar recién a partir de una edad avanzada (por ejemplo, 80 años), y el resto a un retiro programado durante el período previo, acotando así el riesgo de longevidad sin resignar la totalidad del capital desde el inicio.

En la práctica, los sistemas previsionales raramente responden de manera pura a una u otra modalidad. Existe un amplio abanico de variantes y combinaciones:

- Sistemas con prestación mínima garantizada: aún en esquemas de contribución definida, el Estado puede establecer un piso de prestación que opera como red de protección para quienes al momento del retiro no han acumulado recursos suficientes. En estos casos, el riesgo individual queda acotado y el Estado absorbe la brecha entre el capital acumulado y el umbral mínimo garantizado.
- Sistemas mixtos: articulan un componente de beneficio definido (generalmente público y financiado por reparto) con uno de contribución definida (frecuentemente de capitalización individual). El trabajador accede al retiro a prestaciones provenientes de ambos componentes, cuya proporción relativa varía según el diseño normativo de cada país.
- Cuentas nocionales (NDC): como se describió anteriormente, este modelo opera bajo la lógica del reparto, pero adopta una modalidad de contribución definida. El beneficio se calcula en función de lo acumulado en la cuenta nocional de cada trabajador, incorporando incentivos contributivos similares a los de la capitalización sin implicar acumulación real de fondos.

Es importante señalar que las modalidades de prestación no se corresponden de manera unívoca con los modelos de organización financiera. Si bien la capitalización se asocia frecuentemente a la contribución definida y el reparto al beneficio definido, existen combinaciones distintas. El modelo de cuentas nocionales es precisamente el ejemplo más ilustrativo de esta disociación: reparto en su financiamiento, contribución definida en su lógica de prestación.

Parámetros del sistema

Todo sistema previsional, independientemente de su modelo de organización, de su modalidad de prestación y del pilar, se define operativamente a través de un conjunto de parámetros: valores concretos establecidos por la normativa que determinan quién accede a las prestaciones, cuánto se cotiza y cómo evolucionan los haberes en el tiempo. Estos parámetros constituyen las variables de comparación más directas entre sistemas y, a la vez, el principal instrumento de ajuste al que recurren los países cuando buscan modificar el desempeño o la sostenibilidad de sus sistemas.

Los parámetros centrales son los siguientes:

- Edad de retiro: edad mínima a partir de la cual el trabajador puede acceder a la prestación previsional. Algunos países establecen edades diferenciadas por sexo, mientras que otros aplican una edad uniforme. Asimismo, ciertos sistemas contemplan mecanismos de retiro

anticipado (con penalización sobre el haber o con incremento de cotización en la etapa activa) o de postergación voluntaria (con bonificación por años adicionales de cotización), y en años recientes varios países han incorporado esquemas de ajuste automático de la edad de retiro en función de la evolución de la esperanza de vida.

- Años de cotización requeridos: cantidad mínima de años de aportes necesaria para acceder a la prestación. Este parámetro determina, junto con la edad, las condiciones de acceso al sistema, y su exigencia relativa impacta de manera directa sobre la cobertura en contextos de informalidad o trayectorias laborales discontinuas. Quienes no logran cumplirlo suelen quedar bajo la cobertura del componente no contributivo.
- Alícuotas de cotización: porcentaje de la remuneración destinado al financiamiento del sistema, distinguiendo entre aportes personales y contribuciones patronales. Algunos países establecen además bases impositivas mínimas y máximas (topes) sobre las cuales se calculan las cotizaciones.
- Mecanismos de flexibilización del acceso: instrumentos que permiten acceder a una prestación a quienes no reúnen plenamente los requisitos de cotización exigidos. Entre los más frecuentes se encuentran los regímenes de regularización de aportes adeudados (moratorias), el reconocimiento de años de cotización por períodos dedicados al cuidado (cómputo de años por hijo o por tareas de cuidado, orientados principalmente a compensar las trayectorias laborales discontinuas de las mujeres) y los esquemas de prestación proporcional a los años efectivamente aportados. La existencia y amplitud de estos mecanismos incide de manera directa sobre la cobertura del sistema y sobre su costo fiscal, y refleja la forma en que cada país resuelve la tensión entre exigencia contributiva, alcance de la protección y sostenibilidad de las cuentas públicas.
- Fórmula de determinación del haber: criterio de cálculo de la prestación inicial. En los sistemas de beneficio definido, considera variables como el salario de referencia y los años de servicio; en los de contribución definida, el capital acumulado y la expectativa de vida al momento del retiro. Un elemento central de este parámetro es el período salarial considerado para el cómputo (la totalidad de la vida laboral, el promedio de los últimos años de actividad o los años de mejores remuneraciones), cuya definición incide significativamente sobre el monto de la prestación inicial y determina la tasa de sustitución (porcentaje que la jubilación representa respecto al haber).
- Mecanismo de actualización de los haberes (movilidad): regla mediante la cual las prestaciones se ajustan a lo largo del tiempo para preservar su poder adquisitivo. Las alternativas más frecuentes son la indexación por precios, por salarios o mediante fórmulas mixtas que combinan ambas variables, en algunos casos con componentes adicionales vinculados a la recaudación o al crecimiento económico. La periodicidad de la actualización (mensual, trimestral, anual) constituye asimismo un aspecto relevante, especialmente en contextos de alta inflación, donde ajustes espaciados en el tiempo implican pérdidas de poder adquisitivo entre actualizaciones.

La relevancia de los parámetros excede su función operativa. En la literatura especializada, se denominan reformas paramétricas a aquellas que modifican los valores de estas variables sin alterar el modelo de organización del sistema (por ejemplo, elevar la edad de retiro o modificar la fórmula de actualización), en contraposición a las reformas estructurales, que transforman la arquitectura misma del sistema (por ejemplo, la transición de un modelo de reparto a uno de capitalización, o viceversa).

Participación pública y privada en la administración del sistema

Otra dimensión relevante para caracterizar los sistemas previsionales es el grado de participación del Estado y del sector privado en su administración. Esta dimensión es distinta de las anteriores: no refiere a cómo se financia el sistema ni a cómo se calculan las prestaciones, sino a quién gestiona los recursos y opera los distintos componentes.

- En un extremo se encuentran los sistemas de administración exclusivamente pública, en los cuales el Estado, a través de organismos especializados, recauda las cotizaciones, administra los fondos y otorga las prestaciones. Esta modalidad es característica de los sistemas de reparto, donde la gestión centralizada facilita la operación del mecanismo de solidaridad intergeneracional.
- En el otro extremo se ubican los sistemas de administración privada, en los cuales entidades especializadas (generalmente administradoras de fondos de pensión) gestionan las cuentas individuales de los trabajadores, invierten los recursos acumulados y, en algunos casos, pagan las prestaciones. En estos esquemas, el Estado no administra directamente los fondos, pero conserva funciones esenciales de regulación y supervisión: autoriza el funcionamiento de las administradoras, establece límites y criterios para las inversiones, controla las comisiones que cobran y garantiza, en su caso, las prestaciones mínimas.
- Entre ambos extremos existen configuraciones intermedias. Algunos países adoptan esquemas de administración mixta, donde coexisten componentes gestionados por el Estado con componentes administrados por entidades privadas. Otros han desarrollado modelos de administración pública con gestión profesionalizada de inversiones, en los cuales organismos públicos autónomos administran fondos colectivos de capitalización bajo criterios técnicos de inversión y con reglas de gobernanza institucional y fiduciaria.

Cabe destacar que la participación privada en la administración no implica la retirada del Estado del sistema previsional. Aún en los esquemas con mayor protagonismo privado, el Estado mantiene la responsabilidad de definir el marco normativo, supervisar el funcionamiento del sistema, y actuar como garante de última instancia, asumiendo en muchos casos pasivos fiscales contingentes cuando las prestaciones del componente privado no alcancen los umbrales mínimos de protección. La experiencia internacional muestra que el diseño de esta arquitectura regulatoria (la calidad de la supervisión, los límites a las comisiones, los criterios de inversión permitidos) incide de manera directa sobre los resultados del sistema y sobre los costos que enfrentan los trabajadores.

Fragmentación y heterogeneidad de regímenes

Los sistemas previsionales pueden organizarse bajo un régimen único de alcance nacional o estructurarse a partir de múltiples regímenes que coexisten dentro de un mismo país. Esta dimensión, habitualmente denominada fragmentación institucional, refiere al grado de unificación o dispersión normativa, administrativa y poblacional del sistema en su conjunto.

En los sistemas unificados, la totalidad (o la gran mayoría) de los trabajadores se encuentra comprendida en un único régimen, con reglas comunes de acceso, cotización y cálculo de prestaciones, administrado por una misma institución. Este diseño facilita la portabilidad de los derechos previsionales entre empleos y sectores, simplifica la administración y otorga mayor transparencia al sistema.

En los sistemas fragmentados, en cambio, coexisten múltiples regímenes con reglas, poblaciones y administradores diferentes. La fragmentación puede originarse en distintas dimensiones:

- Por actividad o sector laboral: comprende, por un lado, a los regímenes especiales, diseñados para determinados colectivos de trabajadores (docentes, fuerzas armadas y de seguridad, magistrados, investigadores), que suelen contar con sus propias reglas de cotización, acceso y cálculo del beneficio, generalmente más favorables que las del régimen general; y por otro, a los regímenes diferenciales, que no constituyen un régimen aparte sino una flexibilización de los requisitos de acceso (edad y/o años de aportes) dentro del régimen general, dirigida a trabajadores de actividades insalubres o riesgosas en razón del desgaste físico prematuro que estas ocasionan, sin que ello modifique la fórmula de cálculo de la prestación.
- Por nivel de gobierno: en los países de organización federal, las unidades subnacionales (provincias, estados) pueden administrar regímenes propios, generalmente para sus empleados públicos, con autonomía normativa respecto del régimen nacional.
- Por naturaleza del empleador: en algunos países, los empleados del sector público de alcance nacional cuentan con un régimen previsional propio, distinto del régimen general que cubre a los trabajadores del sector privado, sin que exista de por medio una división territorial o de nivel de gobierno.
- Por naturaleza profesional o sectorial: regímenes gestionados por entidades no estatales que agrupan a trabajadores de determinada profesión o rama de actividad, con administración autónoma y reglas propias. Pueden integrar el componente contributivo obligatorio, como las cajas o colegios profesionales que agrupan a trabajadores independientes de profesiones liberales (abogados, médicos, escribanos); o el componente voluntario, cuando surgen de convenios colectivos que agrupan a trabajadores en relación de dependencia según su sector de negociación (por ejemplo, distintas ramas de actividad privada o el empleo público).
- Por categoría ocupacional: regímenes diferenciados para trabajadores independientes o autónomos, con reglas de cotización y acceso distintas a las de los trabajadores en relación de dependencia. En algunos países estos colectivos integran el régimen general con esquemas de aporte adaptados, mientras que en otros conforman regímenes enteramente separados.

La fragmentación tiene implicancias relevantes para el funcionamiento del sistema. Por un lado, puede responder a características objetivas de ciertas actividades que justifican tratamientos diferenciados. Por otro, genera desafíos en términos de equidad (cuando las diferencias entre regímenes no responden a criterios técnicos sino a capacidades de presión de determinados colectivos), de portabilidad de derechos (cuando los trabajadores transitan entre regímenes a lo largo de su vida laboral), de costos administrativos (por la duplicación de estructuras de gestión) y de transparencia fiscal (cuando algunos regímenes operan con déficits cubiertos por el presupuesto general sin adecuada visibilidad). Esto puede generar asimismo esquemas de subsidios cruzados: cuando las cotizaciones de un régimen no alcanzan para financiar sus propios beneficios, la diferencia se cubre con recursos ajenos a ese régimen, ya sea mediante transferencias del presupuesto general (financiadas con impuestos) o mediante excedentes generados por otros regímenes dentro de un mismo sistema. En cualquiera de los dos casos, quienes aportan esos recursos terminan sosteniendo, total o parcialmente, un nivel de beneficios que ellos mismos no perciben.

Cobertura y suficiencia de las prestaciones

Las dimensiones analizadas en los puntos anteriores describen el diseño de los sistemas previsionales: cómo se organizan, cómo se financian y cómo se administran. Sin embargo, la evaluación de un sistema requiere también considerar sus resultados, es decir, en qué medida cumple efectivamente su

propósito de garantizar ingresos adecuados en la vejez. Para ello, la literatura especializada recurre a dos conceptos complementarios: la cobertura y la suficiencia.

La cobertura refiere al alcance poblacional del sistema y puede medirse en dos etapas del ciclo de vida:

- Cobertura activa: proporción de la población económicamente activa que realiza cotizaciones al sistema previsional. Este indicador anticipa la capacidad futura del sistema para otorgar prestaciones contributivas y se encuentra directamente condicionado por el nivel de informalidad laboral de cada país.
- Cobertura pasiva: proporción de la población en edad de retiro que efectivamente percibe una prestación previsional, sea esta contributiva, semicontributiva o no contributiva. Este indicador refleja el alcance real del sistema sobre la población que debe proteger.

La distinción entre ambas es relevante porque un país puede presentar alta cobertura pasiva con baja cobertura activa. En estos casos, la brecha suele cerrarse mediante componentes no contributivos o mecanismos de acceso excepcional, con el consecuente impacto sobre el financiamiento del sistema.

La suficiencia, por su parte, refiere a la capacidad de las prestaciones para sostener un nivel de vida adecuado durante la etapa pasiva. Su indicador más utilizado es la tasa de reemplazo, que mide la relación entre el haber previsional y el ingreso que la persona percibía durante su vida activa. Al respecto, corresponde distinguir dos formas de medición:

- Tasa de reemplazo de diseño (o teórica): es el porcentaje del salario que el sistema promete sustituir normativamente al momento del retiro, para un trabajador que cumple con la totalidad de los requisitos de acceso. Surge de la aplicación de la fórmula legal de determinación del haber y refleja el compromiso formal que el sistema asume con sus cotizantes cuando cumplen todos los requisitos estipulados en la norma.
- Tasa de reemplazo efectiva (u observada): es la relación que surge empíricamente de comparar los haberes que los beneficiarios efectivamente perciben con las remuneraciones de los trabajadores activos. Refleja el desempeño real del sistema, incorporando el efecto de las trayectorias laborales incompletas, los mecanismos de actualización de los haberes y las condiciones económicas de cada período³.

La brecha entre ambas mediciones constituye en sí misma un indicador relevante: cuando la tasa efectiva se aleja significativamente de la tasa de diseño, ello sugiere que el sistema no logra cumplir en la práctica el compromiso normativo asumido.

Una tasa de reemplazo elevada indica que la prestación sustituye en gran medida el ingreso laboral previo, mientras que una tasa baja implica una caída significativa del nivel de vida al momento del retiro. La suficiencia también puede evaluarse en relación con umbrales absolutos, como la línea de pobreza o el costo de una canasta básica de consumo para la población adulta mayor.

Cobertura y suficiencia se encuentran en tensión permanente con la sostenibilidad financiera del sistema. Ampliar la cobertura o mejorar la suficiencia de las prestaciones incrementa el gasto previsional, mientras que las medidas orientadas a garantizar el equilibrio financiero (aumentos en la edad de retiro, modificaciones en las fórmulas de cálculo, restricciones de acceso) suelen operar en

³ Esta relación puede calcularse a nivel individual (comparando el haber y la remuneración de cada beneficiario) o a nivel agregado (comparando los valores promedio de ambas variables para el conjunto de la población). Ambos enfoques no necesariamente coinciden: el promedio de las tasas de reemplazo individuales puede diferir de la que resulta de comparar los promedios poblacionales, especialmente cuando existe dispersión en las trayectorias laborales.

sentido contrario. La forma en que cada país resuelve esta tensión constituye uno de los aspectos centrales del análisis comparado.

Desafíos estructurales comunes

Más allá de las diferencias de diseño, financiamiento y administración analizadas en los puntos anteriores, los sistemas previsionales contemporáneos enfrentan un conjunto de desafíos estructurales que trascienden las fronteras nacionales. Estos desafíos constituyen el trasfondo común sobre el cual cada país define sus políticas previsionales, y su intensidad relativa explica buena parte de las reformas implementadas en las últimas décadas.

El primero y más significativo es el envejecimiento poblacional. La combinación de dos tendencias demográficas de largo plazo (el aumento sostenido de la esperanza de vida y la caída de las tasas de natalidad) modifica progresivamente la estructura etaria de las sociedades, incrementando la proporción de personas en edad de retiro respecto de la población activa (tasa de dependencia demográfica). Este fenómeno afecta a todos los sistemas, aunque con distinta intensidad según el modelo: en los sistemas de reparto, deteriora directamente la relación entre cotizantes y beneficiarios; en los de capitalización, prolonga el período durante el cual el capital acumulado debe financiar prestaciones, presionando sobre los montos de los beneficios.

El segundo desafío, de especial relevancia en los países en desarrollo, es la informalidad laboral. Los trabajadores informales no realizan cotizaciones al sistema previsional, lo que reduce la densidad de aportes del sistema, es decir, la base de financiamiento del componente contributivo y, simultáneamente, genera una población que en el futuro no accederá a prestaciones contributivas. La informalidad opera, así, como un doble problema: fiscal en el presente y de cobertura en el futuro. Su persistencia obliga a los Estados a expandir los componentes no contributivos, con el consecuente impacto sobre las cuentas públicas.

El tercer desafío es la sostenibilidad financiera de los sistemas. El aumento del gasto previsional como proporción del producto, impulsado por el envejecimiento y por la expansión de la cobertura, tensiona los presupuestos públicos y plantea interrogantes sobre la capacidad de los sistemas para honrar sus compromisos de largo plazo. Este desafío obliga a los países a revisar periódicamente los parámetros de sus sistemas (edades de retiro, tasas de cotización, fórmulas de cálculo y mecanismos de actualización de los haberes), en un contexto donde dichas revisiones enfrentan naturales resistencias sociales y políticas.

A estos tres desafíos centrales se suman transformaciones más recientes del mundo del trabajo que interpelan los diseños previsionales tradicionales: la expansión de nuevas formas de empleo (trabajo de plataformas, contratación independiente, trayectorias laborales discontinuas), que no se ajustan al supuesto de carreras laborales estables y prolongadas sobre el cual fueron concebidos la mayoría de los sistemas contributivos.

La forma en que los países seleccionados en este informe enfrentan estos desafíos comunes, desde diseños institucionales y contextos socioeconómicos diferentes, constituye precisamente el objeto del análisis comparado que se desarrolla en los capítulos siguientes.

Metodología y selección de países

El análisis comparado de sistemas previsionales presenta desafíos metodológicos particulares. Los sistemas nacionales difieren en su diseño institucional, en la terminología que utilizan, en la forma en

que registran y publican su información, y en los contextos económicos y sociales en los que operan. Comparar sin explicitar cómo se resuelven esas diferencias puede conducir a conclusiones erróneas: un mismo indicador puede medirse de manera distinta entre países, y un mismo término puede designar realidades diferentes según el sistema del que se trate.

Por ese motivo, el presente capítulo explicita las decisiones metodológicas que estructuran el informe. En primer lugar, se describe el enfoque adoptado para el análisis, las fuentes de información utilizadas y las limitaciones que deben tenerse presentes al interpretar los resultados. En segundo lugar, se presentan los criterios que orientaron la selección de los países incluidos en la comparación. Finalmente, se ofrece una caracterización general de cada uno de los sistemas previsionales seleccionados, con el propósito de contar con una visión introductoria de cada caso antes de ingresar al análisis comparado por dimensiones que se desarrolla en los capítulos siguientes.

Corresponde asimismo señalar tres limitaciones generales. Primero, no toda la información se encuentra disponible para todos los países con el mismo grado de desagregación; en los casos en que un dato no está disponible o no resulta estrictamente comparable, ello se indica expresamente en el cuadro o sección correspondiente. Segundo, los indicadores que requieren elaboración propia a partir de fuentes nacionales (señalados en cada caso) están sujetos a las definiciones y calidad de los registros de origen, por lo que su comparabilidad es más limitada que la de los indicadores provenientes de fuentes armonizadas. Tercero, los sistemas previsionales son objeto de reformas frecuentes; la información normativa contenida en este informe refleja la legislación vigente a la fecha de las fuentes consultadas, el detalle de las cuales se encuentra en la bibliografía.

Enfoque metodológico y fuentes de información

El informe adopta un enfoque comparativo estructurado en dos planos complementarios. El primero es de carácter cualitativo y aborda la arquitectura institucional de los sistemas: su organización en pilares, su grado de fragmentación, sus parámetros de acceso, la forma de determinación y actualización de los haberes, y la estructura de sus ingresos. El segundo es de carácter cuantitativo y examina el comportamiento empírico de los sistemas a través de indicadores demográficos, laborales, de cobertura y financieros. En ambos planos, el análisis se organiza por dimensión temática (y no país por país), utilizando matrices y cuadros comparativos como núcleo del análisis, acompañados de un desarrollo interpretativo que identifica patrones, agrupamientos y contrastes entre los sistemas.

En todas las dimensiones, el sistema previsional argentino opera como referencia de comparación. Ello no implica un juicio de valor sobre los restantes sistemas, sino una decisión funcional al propósito del informe: proveer de elementos que permitan dimensionar las características del sistema argentino en perspectiva internacional.

La información utilizada proviene, en primer término, de fuentes internacionales que publican datos comparables entre países bajo metodologías homogéneas. Las principales son la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), a través de su publicación bienal *Pensions at a Glance* y sus bases de datos asociadas; la Asociación Internacional de Seguridad Social (ISSA), que publica perfiles descriptivos de los sistemas de seguridad social de más de 190 países; la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su *World Social Protection Report* y de su base de estadísticas laborales (ILOSTAT); y las Naciones Unidas, mediante sus proyecciones de población (*World Population Prospects*). Estas fuentes se complementan, cuando el análisis lo requiere, con información de los organismos nacionales de administración previsional y de estadística de cada país.

La utilización de fuentes internacionales armonizadas tiene una ventaja y un costo que deben explicitarse. La ventaja es la comparabilidad: los datos se construyen bajo definiciones y supuestos

comunes, lo que permite contrastar países de manera consistente. El costo es que dichos datos pueden diferir de los publicados por las fuentes nacionales de cada país, tanto por diferencias de definición como por los desfases temporales propios de los procesos de armonización. Cuando esas diferencias resultan relevantes para el análisis, se dejan indicadas.

Corresponde asimismo señalar tres limitaciones generales. Primero, no toda la información se encuentra disponible para todos los países con el mismo grado de desagregación; en los casos en que un dato no está disponible o no resulta estrictamente comparable, ello se indica expresamente en el cuadro o sección correspondiente. Segundo, los indicadores que requieren elaboración propia a partir de fuentes nacionales (señalados en cada caso) están sujetos a las definiciones y calidad de los registros de origen, por lo que su comparabilidad es más limitada que la de los indicadores provenientes de fuentes armonizadas. Tercero, los sistemas previsionales son objeto de reformas frecuentes; la información normativa contenida en este informe refleja la legislación vigente a la fecha de las fuentes consultadas, la cual se consigna en cada caso.

Criterios de selección de países

La selección de los países incluidos en la comparación se realizó en dos etapas. En la primera, se relevó un conjunto amplio de países candidatos, que fueron evaluados en función de su grado de similitud con Argentina en un conjunto de dimensiones estructurales: la forma de organización política (federal o unitaria), el nivel de desarrollo económico, las características del mercado laboral (en particular, el peso de la informalidad), el modelo de organización previsional, el perfil demográfico y la región geográfica. En la segunda etapa, se definió la muestra final de cinco países, buscando un equilibrio deliberado entre casos comparables y casos contrastantes.

El equilibrio entre similitud y contraste responde a una razón analítica. Una muestra compuesta exclusivamente por países similares a Argentina permitiría comparaciones directas, pero aportaría poca variedad de diseños institucionales y de experiencias. Una muestra compuesta exclusivamente por casos distantes, en cambio, ofrecería un panorama amplio de modelos, pero con limitada capacidad de traducción al contexto argentino. La selección final busca capturar lo mejor de ambos extremos: incluye países estructuralmente cercanos a Argentina, cuya comparación resulta directa, y países deliberadamente diferentes, cuya inclusión amplía el espectro de modelos previsionales analizados.

Sobre esa base, la muestra quedó conformada por Brasil, México, Canadá, España y Suecia, además de Argentina como caso de referencia. La lógica de la selección puede describirse como una progresión desde la mayor similitud hacia la mayor diferenciación:

- **Brasil** es el caso estructuralmente más cercano a Argentina: país federal, latinoamericano, con un sistema de reparto de beneficio definido, elevada informalidad laboral y una fragmentación institucional significativa. Su inclusión permite la comparación más directa de toda la muestra.
- **México** comparte con Argentina la condición de país federal latinoamericano con alta informalidad, pero adopta el modelo previsional opuesto: un sistema de capitalización individual obligatoria, resultado de una reforma estructural implementada en la década de 1990. Constituye así el primer contrapunto de diseño dentro de un contexto socioeconómico comparable.
- **Canadá** incorpora un segundo eje de diferenciación: se trata de un país federal de alto nivel de desarrollo, con un sistema mixto que combina una pensión universal financiada con rentas generales, un fondo colectivo público de carácter contributivo y un componente voluntario de peso significativo.

- **España** aporta el caso de un sistema de reparto maduro en un contexto de envejecimiento poblacional avanzado, lo que permite observar el comportamiento de un sistema estructuralmente similar al argentino frente a una transición demográfica más profunda que la que Argentina atraviesa actualmente. Su condición de país unitario introduce, además, una organización institucional diferente.
- **Suecia** representa la máxima diferenciación de la muestra: país unitario, de alto desarrollo, con un sistema basado en cuentas nocionales que constituye una de las principales innovaciones del diseño previsional de las últimas décadas y que ha servido de referencia para reformas en otros países.

Caracterización general de los sistemas previsionales seleccionados

Antes de ingresar al análisis comparado por dimensiones que estructura los capítulos siguientes, se presenta a continuación una caracterización general de cada uno de los sistemas previsionales incluidos en la muestra (los cinco seleccionados más Argentina). El propósito de este apartado es introductorio: ofrecer una visión de conjunto de cada sistema (su origen, su organización general, sus componentes principales y sus rasgos distintivos) que facilite la lectura e interpretación del análisis posterior. Las descripciones evitan deliberadamente el detalle paramétrico y cuantitativo, que se aborda de manera sistemática y comparada en los capítulos 4 y 5.

Las caracterizaciones se presentan siguiendo la progresión descrita en el apartado anterior, desde el caso de mayor similitud estructural con Argentina hacia el de mayor diferenciación, y se cierra con la descripción del sistema argentino, que constituye la referencia contra la cual se organiza todo el análisis comparado del presente informe.

Brasil

El sistema previsional brasileño se estructura en tres componentes principales: un régimen general que cubre a los trabajadores del sector privado, un conjunto de regímenes propios para los funcionarios públicos de los distintos niveles de gobierno, y un pilar de previsión complementaria de carácter voluntario. A ellos se suma un componente no contributivo de naturaleza asistencial. El pilar contributivo está integrado por el régimen general y los regímenes propios; el pilar no contributivo, por las prestaciones asistenciales; y el pilar voluntario, por la previsión complementaria privada.

El componente central es el Régimen General de Previsión Social (RGPS), administrado por el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS), organismo autárquico federal, y destinado a los trabajadores del sector privado. Opera bajo la lógica del reparto con beneficio definido: las cotizaciones de los trabajadores activos financian las prestaciones corrientes, y el haber se determina mediante fórmula legal. Un rasgo distintivo del régimen general es el tratamiento diferenciado que otorga a los trabajadores rurales, quienes acceden a prestaciones bajo condiciones más flexibles que las del régimen urbano⁴. La administración del componente obligatorio es íntegramente pública: el Estado define las reglas, recauda las cotizaciones y otorga las prestaciones, quedando la participación privada circumscripita al pilar voluntario.

Junto al régimen general coexisten los Regímenes Propios de Previsión Social (RPPS), destinados a los empleados públicos y administrados por cada ente federativo (la Unión, los estados y los

⁴ Este tratamiento diferenciado tiene una implicancia fiscal significativa: según un estudio de FGV IBRE, la recaudación previsional cubre el 83% del gasto en el ámbito urbano, pero solo el 6% en el ámbito rural (2022), de modo que el 94% restante del gasto rural se financia, en los hechos, con recursos ajenos a los aportes de ese segmento. Los beneficios rurales representan cerca del 20% del gasto total en beneficios del RGPS, pero menos del 2% de su recaudación.

municipios) a través de sus propias unidades gestoras, sin intervención del INSS. Esta estructura configura un grado de fragmentación institucional considerable.

En materia no contributiva, el principal instrumento es el Beneficio de Prestación Continuada (BPC), prestación asistencial financiada con rentas generales que garantiza un salario mínimo mensual a las personas mayores de 65 años y a las personas con discapacidad que comprueben no poseer medios para su propia manutención.

El sistema se completa con el pilar voluntario, un régimen de previsión complementaria privada y facultativa, de adhesión voluntaria, que opera bajo la lógica de la capitalización individual y cuya supervisión está a cargo de dos organismos públicos especializados, según el tipo de entidad: las entidades cerradas y las entidades abiertas. Su cobertura poblacional es reducida (alcanza a una fracción minoritaria de la población, concentrada en los segmentos de mayores ingresos), aunque su relevancia patrimonial es significativa: los recursos que administra equivalen a una cuarta parte del PBI brasileño⁵, lo que lo convierte en un actor central del ahorro de largo plazo del país.

En materia de cobertura, Brasil presenta un patrón similar al argentino: pese a la elevada informalidad laboral, la cobertura previsional de los adultos mayores es alta (en torno al 83%), mientras que la proporción de la PEA que cotiza al sistema es considerablemente menor (cercana al 60%), según datos del *Ministério da Previdência Social*, en su Informe de *Previdência Social* (2025). Esa brecha se explica por los mecanismos que amplían el acceso más allá de la trayectoria contributiva plena: el régimen rural de condiciones flexibles y el BPC como red asistencial de base.

En cuanto a la sustitución del ingreso, el haber inicial del régimen general se calcula como una proporción del promedio de los salarios de cotización, proporción que aumenta con los años aportados. El sistema establece además un piso y un techo: por mandato constitucional, ninguna prestación contributiva que sustituya el salario puede ser inferior al salario mínimo nacional, y los beneficios tienen un tope máximo fijado normativamente. Dado que una amplia mayoría de los beneficiarios del INSS percibe haberes en el piso del sistema, el salario mínimo opera en la práctica como el gran ordenador de las prestaciones brasileñas.

Esta característica define también el mecanismo de actualización de los haberes, que es dual: las prestaciones equivalentes al piso se ajustan con el salario mínimo (cuya regla de actualización combina la inflación pasada con el crecimiento económico), mientras que las superiores al piso se actualizan anualmente según un índice de precios al consumidor. De este modo, los haberes mínimos tienden a ganar poder adquisitivo en términos reales, mientras los restantes lo preservan.

El financiamiento del sistema combina las cotizaciones sobre la nómina salarial de trabajadores y empleadores con recursos tributarios y aportes del tesoro nacional, que cubren la diferencia entre la recaudación contributiva y el gasto en prestaciones.

En términos de escala, se trata de uno de los sistemas previsionales más grandes de la región: De acuerdo con datos del propio INSS, hacia 2025 el sistema contaba con 40,7 millones de beneficiarios, de los cuales cerca del 70% percibe haberes equivalentes a un salario mínimo. El desequilibrio financiero constituye un rasgo estructural del sistema: según cifras de la Secretaría del Tesoro Nacional de Brasil, en 2025 el déficit del conjunto de los regímenes previsionales (el régimen general, los regímenes propios de los funcionarios públicos federales y el esquema de los militares) alcanzó el equivalente a 3,45% del PBI, del cual la mayor parte corresponde al régimen general. Este desequilibrio, explicado por la maduración del sistema en un contexto de acelerado envejecimiento poblacional y elevada informalidad laboral, fue el principal motor de la reforma de 2019.

⁵ *Ministério da Previdência Social* de Brasil, comunicado "*Patrimônio da Previdência Complementar atinge R\$ 3 trilhões em 2025*".

A diferencia de varios países de la región que en las décadas de 1980 y 1990 introdujeron esquemas de capitalización individual obligatoria, Brasil mantuvo el reparto como modelo de organización de su componente obligatorio, reservando la capitalización exclusivamente para el pilar voluntario. Hasta 2019, el régimen general permitía acceder a la jubilación exclusivamente por tiempo de contribución (35 años los hombres, 30 años las mujeres), sin exigir edad mínima alguna: según un estudio comparativo del IPEA sobre veinte países de Europa, Asia y América, Brasil era en ese momento el único país de la muestra sin un límite de edad para el retiro programado, y el que presentaba las reglas de acceso más laxas del conjunto. La respuesta brasileña a los desequilibrios del sistema fue de carácter paramétrico: la reforma constitucional de 2019 (Enmienda Constitucional 103) instituyó edades mínimas de jubilación (65 años para los varones y 62 años para las mujeres), modificó la fórmula de cálculo de los beneficios (pasando de promediar las mejores remuneraciones a promediar la totalidad de las remuneraciones desde 1994) e incrementó las alícuotas de cotización.

A los fines del presente informe, Brasil constituye el caso más directamente comparable con la Argentina: país federal, latinoamericano, con un sistema de reparto de beneficio definido, alta informalidad, alta cobertura pasiva apoyada en mecanismos de acceso flexibilizado, fragmentación institucional significativa y desequilibrios financieros. Las diferencias en el tratamiento de cada uno de estos rasgos comunes son, precisamente, las que el análisis comparado permitirá poner de relieve.

México

El sistema previsional mexicano se estructura en tres componentes principales: un régimen contributivo obligatorio de capitalización individual para los trabajadores formales, una pensión no contributiva de alcance universal con rango constitucional, y un componente de ahorro voluntario que opera sobre las mismas cuentas individuales del régimen obligatorio. El pilar contributivo se organiza mediante cuentas individuales administradas por entidades privadas; el pilar no contributivo, mediante una pensión universal financiada con rentas generales; y el pilar voluntario, mediante aportaciones adicionales que los trabajadores pueden realizar sobre sus propias cuentas.

El sistema contributivo mexicano se organiza históricamente en torno a dos grandes instituciones públicas de seguridad social. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), fundado en 1943, cubre a los trabajadores del sector privado, mientras que el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), establecido en 1959, protege a los empleados del sector público federal. Ambos institutos administraban originalmente esquemas de reparto con beneficio definido.

El componente contributivo actual tiene su origen en una reforma estructural: la Ley del Seguro Social vigente desde el 1º de julio de 1997 estableció un régimen de pensiones basado en cuentas individuales, cuya gestión está a cargo de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFOREs), entidades financieras privadas especializadas que compiten entre sí por la administración de las cuentas de los trabajadores y cobran comisiones por ese servicio. Diez años después, la transformación alcanzó al sector público: el modelo se replicó en 2007 para los trabajadores del Estado, con la aprobación de una nueva ley del ISSSTE que reemplazó el esquema de reparto de ese instituto por el de cuentas individuales. Para administrar los recursos de los trabajadores estatales se creó PENSIONISSSTE, la única AFORE de carácter estatal, que desde 2011 está facultada para competir con las administradoras privadas. De este modo, los dos grandes colectivos de trabajadores formales del país cotizan hoy bajo la misma lógica de contribución definida en cuentas individuales.

La aportación principal a las cuentas individuales corresponde al empleador, seguida por la del trabajador, mientras que el Estado participa con una cuota social. El modelo mexicano no es, sin embargo, un esquema de riesgo individual puro: incorpora una pensión mínima garantizada por el Estado para quienes cumplen los requisitos de cotización pero no acumulan recursos suficientes, lo que acota el riesgo que recae sobre el trabajador.

Los institutos, por su parte, conservan un rol central en el sistema: continúan siendo los organismos de afiliación y recaudación, administran los restantes seguros sociales (salud, riesgos de trabajo, invalidez y vida) y gestionan las pensiones del régimen anterior; las AFOREs, en cambio, tienen a su cargo exclusivamente la administración e inversión de los recursos de las cuentas individuales de retiro. El circuito de cuentas individuales cuenta además con un regulador especializado: la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), organismo público que autoriza el funcionamiento de las AFOREs, regula el régimen de inversión de los fondos, establece límites a las comisiones y supervisa la administración de los recursos de los trabajadores. De este modo, el diseño mexicano separa tres funciones: los institutos aseguran y reconocen derechos, las AFOREs administran e invierten los fondos, y la CONSAR regula y supervisa a estas últimas.

La transición hacia el nuevo modelo aún no está completa: los trabajadores que ya cotizaban antes de la reforma de 1997 conservaron el derecho a jubilarse bajo las reglas del sistema anterior de reparto, cuyas prestaciones son financiadas por el Estado. Esta convivencia de dos generaciones de reglas (típica de las reformas estructurales de sistemas previsionales) implica que el costo fiscal del régimen anterior seguirá presente durante décadas, aun cuando el esquema de cuentas individuales ya constituye el régimen general para las nuevas generaciones.

Pese a la unificación de la lógica contributiva en torno a las cuentas individuales, el sistema mexicano conserva un grado de fragmentación institucional relevante: junto al esquema general persisten regímenes propios de estados y municipios para sus empleados públicos, de universidades públicas, de empresas estatales y de las fuerzas armadas, con reglas y situaciones financieras heterogéneas.

En el plano no contributivo, México incorporó en años recientes un instrumento de gran alcance: en mayo de 2020 se publicó el decreto que reformó el artículo 4° de la Constitución, elevando a rango constitucional el derecho a una pensión no contributiva para las personas adultas mayores. Esta prestación (la Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores) opera como un piso universal de protección, financiado con rentas generales y con independencia de la historia contributiva del beneficiario. Esta prestación no debe confundirse con la pensión mínima garantizada del régimen contributivo: mientras aquella exige haber cumplido los requisitos de cotización y opera como piso dentro del sistema de cuentas individuales, la Pensión para el Bienestar se otorga por edad y residencia, con independencia de la trayectoria contributiva, y resulta compatible con la percepción de una pensión contributiva.

El pilar voluntario, por su parte, no constituye un circuito separado: opera mediante aportaciones voluntarias que el trabajador puede depositar en su propia cuenta individual, administradas por la misma AFORE y con incentivos fiscales para el ahorro de largo plazo. Su peso dentro del ahorro previsional total es reducido, en un contexto donde la capacidad de ahorro adicional de los trabajadores formales es limitada.

En materia de cobertura, el caso mexicano combina dos realidades contrapuestas. La cobertura contributiva es baja: como consecuencia de la elevada informalidad, según datos administrativos de aportantes y de la Población Económicamente Activa del Banco Mundial (*World Factbook*, 2024), la proporción de la población económicamente activa que cotiza a algún régimen de pensiones se ubica en 42,5%, y según estimaciones de CONEVAL en base a la ENIGH (2020), las pensiones contributivas cubren solo al 33,1% de las personas de 65 años o más. La cobertura pasiva total, en cambio, se volvió prácticamente universal a partir de la expansión de la Pensión para el Bienestar: de acuerdo con datos de la Secretaría de Bienestar, más de 13,4 millones de personas perciben esta prestación, cuyo carácter universal garantiza el acceso a todas las personas de 65 años en adelante. Al igual que en Argentina y Brasil, la brecha entre baja cobertura activa y alta cobertura pasiva se cierra mediante instrumentos no contributivos, aunque en el caso mexicano por la vía de una pensión universal en lugar de mecanismos de flexibilización del acceso contributivo.

En cuanto a la sustitución del ingreso, el diseño de contribución definida implica que no existe una tasa de reemplazo prometida: la prestación depende del saldo acumulado en la cuenta individual y, al momento del retiro, el trabajador puede optar entre contratar una renta vitalicia, efectuar retiros programados de su ahorro, o combinar ambas modalidades. Sobre esa lógica operan dos pisos: la pensión mínima garantizada para quienes reúnen los requisitos de cotización, y la Pensión para el Bienestar como base universal. Las bajas tasas de reemplazo proyectadas para los trabajadores con trayectorias de cotización incompletas constituyen la principal crítica histórica al modelo y motivaron la reforma de 2020 (Centro de Estudios de las Finanzas Públicas de la Cámara de Diputados de México, 2024).

Los mecanismos de actualización de los haberes difieren según el componente: las pensiones del régimen anterior superiores a la mínima se ajustan según la inflación (medida por el Índice Nacional de Precios al Consumidor), y las equivalentes a la mínima garantizada también se actualizan anualmente en febrero conforme al mismo índice (artículo 170 de la Ley del Seguro Social). En el esquema de cuentas individuales, la actualización depende de la modalidad de retiro elegida, y el monto de la pensión universal es fijado y actualizado periódicamente por el Estado.

El financiamiento del sistema es de naturaleza mixta: las cuentas individuales se nutren de aportaciones tripartitas (empleador, trabajador y Estado), mientras que las pensiones del régimen en transición, la pensión mínima garantizada y la Pensión para el Bienestar se financian con recursos presupuestarios. El componente fiscal del sistema es, por lo tanto, significativo aun tratándose de un modelo de capitalización.

En términos de escala, el sistema de cuentas individuales constituye uno de los mayores fondos de ahorro del país: los recursos administrados ascienden a 8,3 billones de pesos mexicanos, lo que representa el 23,8% del PBI nacional, distribuidos en alrededor de 70 millones de cuentas individuales (CONSAR, cierre de 2025). Cabe aclarar que el número de cuentas supera al de cotizantes activos, dado que incluye cuentas de trabajadores que transitaron por el empleo formal y hoy se encuentran en la informalidad o inactivos, un fenómeno directamente vinculado a la elevada rotación entre formalidad e informalidad del mercado laboral mexicano.

El sistema atravesó además una reforma paramétrica significativa: la reforma de 2020 a la Ley del Seguro Social redujo las semanas de cotización requeridas para acceder a una pensión e incrementó las aportaciones patronales, fortaleciendo la pensión garantizada. Estableció también un límite a las comisiones que cobran las AFOREs. Las aportaciones patronales aumentan de manera gradual, en un sendero que se completa hacia 2030. Asimismo, en 2024, un decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación creó el Fondo de Pensiones para el Bienestar, un fideicomiso público administrado por el Banco de México. Este fondo se nutre, entre otras fuentes, de los recursos de las subcuentas de retiro de trabajadores que cumplen 70 años (75 años en el caso del régimen de cuentas individuales del ISSSTE) sin haberlos reclamado. Con esos recursos, otorga un Complemento Solidario a los trabajadores del esquema de capitalización posterior a julio de 1997 cuya pensión resulte inferior a su último salario, hasta un tope equivalente al salario promedio registrado en el IMSS.

A los fines del presente informe, México constituye el contrapunto de diseño más nítido respecto de Argentina: ambos países implementaron reformas estructurales hacia la capitalización individual en los años noventa, pero mientras Argentina revirtió ese camino en 2008 y retornó al reparto, México mantuvo y ajustó el modelo de cuentas individuales. La comparación entre ambas trayectorias resulta especialmente ilustrativa de los desafíos de cada tipo de sistema.

Canadá

El sistema de ingresos para el retiro canadiense se organiza en tres pilares complementarios, donde una misma persona puede percibir, simultáneamente, prestaciones de los tres. La base del sistema

presenta una particularidad que lo distingue de los restantes casos de la muestra: el derecho a la prestación no se adquiere por haber realizado cotizaciones, sino por haber residido en el país. Cualquier persona que alcanza la edad establecida y acredita un mínimo de años de residencia en Canadá accede a esta prestación básica, haya trabajado o no, y haya aportado o no al sistema. Sobre ese piso se montan los otros dos pilares: uno contributivo y obligatorio para quienes trabajan, organizado como un fondo colectivo público de alcance nacional, y uno voluntario, de peso significativo, que comprende planes ocupacionales y vehículos de ahorro individual con incentivos fiscales.

El primer pilar se compone de dos prestaciones que operan de manera articulada. La pensión de Seguridad para la Vejez (*Old Age Security*, OAS) es el componente universal: la perciben todas las personas que alcanzan la edad establecida y acreditan los años de residencia requeridos, con independencia de su historia laboral y de sus ingresos. El Suplemento de Ingreso Garantizado (*Guaranteed Income Supplement*, GIS) es el componente focalizado: un pago adicional que se otorga únicamente a los beneficiarios de la OAS cuyos ingresos totales (provenientes del pilar contributivo, del ahorro voluntario, del trabajo o de otras fuentes) se ubican por debajo de determinados umbrales. Su monto disminuye gradualmente a medida que aumentan los demás ingresos del beneficiario, hasta extinguirse al alcanzar el umbral, lo que concentra este gasto en la población mayor de menores recursos.

El segundo pilar consiste en programas obligatorios vinculados a los ingresos: el Plan de Pensiones de Canadá (*Canada Pension Plan*, CPP) y, en la provincia de Quebec, el Plan de Pensiones de Quebec (*Quebec Pension Plan*, QPP). Se trata de pensiones públicas financiadas mediante contribuciones obligatorias de empleadores, trabajadores en relación de dependencia y trabajadores independientes, junto con los rendimientos de las inversiones realizadas con esas contribuciones. Este último elemento constituye el rasgo técnico más singular del caso canadiense: el CPP es un esquema parcialmente fondeado. Su funcionamiento de base es el de un reparto (las cotizaciones corrientes de los activos financian las prestaciones corrientes de los pasivos), pero con una diferencia central: la tasa de cotización está fijada por encima de lo necesario para pagar las prestaciones de cada año, y ese excedente se acumula e invierte en un fondo colectivo.

El propósito de esa acumulación es afrontar la transición demográfica: cuando el envejecimiento poblacional haga que las cotizaciones corrientes resulten insuficientes, el fondo y sus rendimientos cubrirán la diferencia. Puede describirse, en síntesis, como un reparto que ahorra en las etapas favorables para sostener las prestaciones en las etapas de mayor presión demográfica. La inversión del fondo está a cargo de un organismo público con independencia operativa (*CPP Investments*), que administra los recursos con criterios profesionales de largo plazo. Los beneficios, por su parte, se determinan en función de lo contribuido durante la carrera laboral bajo una lógica de beneficio definido, de modo que el riesgo financiero no recae sobre el individuo.

La escala del fondo es significativa: al cierre de 2025 administraba activos netos por 780.700 millones de dólares canadienses (*CPP Investments*, 2025), lo que lo ubica entre los mayores fondos de pensión del mundo. El sistema cuenta además con un mecanismo institucionalizado de evaluación de su solvencia: cada tres años, la Oficina del Actuario Jefe de Canadá, un organismo federal independiente, evalúa la sostenibilidad financiera del CPP en un horizonte de largo plazo, y su informe más reciente, publicado en diciembre de 2025 (32° Informe Actuarial sobre el *Canada Pension Plan*, *Office of the Chief Actuary*), reafirmó que el plan continúa siendo sostenible en el largo plazo a las tasas de cotización legisladas.

El sistema canadiense también atravesó una reforma reciente, aunque de signo opuesto al de la mayoría de los casos de la muestra: en lugar de ajustar parámetros para contener el gasto, la reforma iniciada en 2019 (conocida como *CPP enhancement*) amplió gradualmente el pilar contributivo,

elevando la tasa de reemplazo objetivo del 25% al 33% de los ingresos promedio (Gobierno de Canadá, *Canada Pension Plan enhancement*, 2019), a cambio de un incremento escalonado de las cotizaciones. Se trata de una expansión del sistema decidida en un contexto de solvencia acreditada, orientada a fortalecer el ingreso futuro de las generaciones más jóvenes.

La dimensión federal del sistema presenta una configuración particular: a diferencia de los casos argentino y brasileño, donde la fragmentación subnacional es amplia, en Canadá la única variante territorial relevante es el QPP de Quebec, que funciona como sustituto del CPP para los residentes de esa provincia con prestaciones equivalentes. El resto del sistema opera de manera unificada a nivel nacional.

El tercer pilar, de carácter voluntario, tiene en Canadá un desarrollo mucho mayor que en la mayoría de los países, y su peso no es accidental sino parte del diseño del sistema: el pilar contributivo fue concebido para reemplazar una fracción moderada del ingreso laboral promedio (entre 25% y 33% como se mencionó anteriormente), bajo el supuesto de que el trabajador complementa esa base con ahorro ocupacional e individual hasta alcanzar un ingreso de retiro adecuado. Este pilar comprende dos tipos de instrumentos: los planes de pensión registrados (*Registered Pension Plans*, RPP), establecidos por empleadores o sindicatos para sus empleados, y los vehículos de ahorro individual con incentivos fiscales, entre los que se destaca el plan registrado de ahorro para el retiro (*Registered Retirement Savings Plan*, RRSP), que cada persona puede constituir por su cuenta. Su alcance es destacado: según Statistics Canada (*Pension plans in Canada*, enero de 2025), al cierre de 2024 los planes patrocinados por empleadores (RPP) cubrían al 37,6% de los trabajadores asalariados, y los activos de los planes de pensión registrados alcanzaban un valor de mercado superior a los 2,5 billones de dólares canadienses, equivalente a cerca del 83% del PBI del país.

El Estado promueve este tercer pilar mediante un gasto tributario significativo: los aportes se deducen del impuesto a los ingresos y los rendimientos se acumulan sin tributar, de modo que el impuesto se paga recién al momento del retiro de los fondos, generalmente a alícuotas menores dada la caída del ingreso en la etapa pasiva. Según el *Department of Finance* de Canadá, el costo fiscal neto conjunto de este diferimiento para los RPP y los RRSP fue de 39.535 millones de dólares canadienses en 2024, equivalente a cerca de 1,29% del PBI.

En materia de cobertura, el caso canadiense se ubica en el extremo superior de la muestra en ambas dimensiones. La cobertura pasiva es prácticamente universal, dado que el acceso al primer pilar se construye por residencia y no por cotización. La cobertura activa es asimismo muy alta: el CPP alcanza obligatoriamente a los trabajadores en relación de dependencia y a los independientes (quienes aportan la porción del empleado y la del empleador), en un mercado laboral donde la informalidad es marginal. La brecha entre cobertura activa y pasiva, central en los casos latinoamericanos de la muestra, no constituye en Canadá un problema estructural.

En cuanto a la sustitución del ingreso, el diseño canadiense es explícito en su construcción por capas: la OAS aporta una base uniforme, el CPP reemplaza una fracción definida del ingreso promedio cubierto (el 25%, en aumento gradual hacia el 33%), y el ahorro voluntario completa la diferencia hasta el nivel de vida deseado. Para los ingresos bajos, el GIS eleva el piso total de sustitución; para los ingresos superiores al tope de cotización del CPP, la sustitución depende crecientemente del tercer pilar.

Los mecanismos de actualización de los haberes están institucionalizados y son homogéneos: los beneficios del CPP se ajustan una vez al año, en enero, según la variación del índice de precios al consumidor, mecanismo establecido por la propia ley del plan, mientras que la OAS se ajusta trimestralmente por el mismo índice, lo que permite una adaptación más rápida ante aumentos del costo de vida. Ninguna prestación se reduce en términos nominales si los precios caen.

El financiamiento del sistema refleja su arquitectura: el pilar residencial (OAS y GIS) se financia íntegramente con rentas generales del presupuesto federal; el pilar contributivo se financia con las cotizaciones y los rendimientos del fondo, sin aportes del tesoro; y el pilar voluntario se sostiene con el ahorro privado, promovido mediante el gasto tributario asociado al diferimiento impositivo.

Para el presente informe, el caso canadiense ilustra una arquitectura donde el Estado mantiene la gestión y la garantía del sistema, pero incorpora instrumentos de capitalización colectiva, configurando una vía intermedia entre el reparto puro y la capitalización individual. Ilustra asimismo un diseño institucional donde la evaluación actuarial periódica e independiente forma parte de las reglas del sistema. A diferencia de lo que ocurre en la mayoría de los casos de esta muestra, la propia ley del CPP prevé un mecanismo de ajuste automático (sección 113.1): si la revisión trienal detecta un desequilibrio actuarial y el Ministro de Finanzas junto con los ministros provinciales no logran acordar una recomendación de corrección, se activan disposiciones por defecto que aumentan automáticamente la tasa de cotización y congelan la indexación de las prestaciones en curso de pago. El ajuste ante un eventual desequilibrio recae así, por diseño legal, sobre cotizantes y beneficiarios, y no sobre el presupuesto general del Estado.

España

El sistema previsional español se estructura en torno a un pilar contributivo de reparto administrado por el Estado, un pilar no contributivo focalizado en la población sin acceso al primero, y un pilar voluntario de desarrollo comparativamente limitado. El pilar contributivo, núcleo del sistema, opera bajo la lógica del reparto con beneficio definido: las cotizaciones de los trabajadores activos financian las prestaciones corrientes y el haber se determina mediante fórmula legal. En este sentido, entre las economías avanzadas de la muestra (Canadá, España y Suecia), España es estructuralmente el caso más cercano al diseño argentino.

El componente contributivo se organiza dentro del sistema de la Seguridad Social, cuya rectoría corresponde al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Bajo su órbita, la gestión operativa está a cargo de organismos públicos especializados: el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconoce y gestiona las prestaciones, mientras que la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) centraliza la recaudación de las cotizaciones. La estructura de regímenes combina un Régimen General, que agrupa a la gran mayoría de los trabajadores en relación de dependencia, con un régimen especial para los trabajadores por cuenta propia (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, RETA) y regímenes especiales menores para determinadas actividades, como los trabajadores del mar y la minería del carbón. La administración del componente obligatorio es íntegramente pública; la participación privada queda circunscripta al pilar voluntario.

La trayectoria de la fragmentación institucional española resulta particularmente ilustrativa para el análisis comparado, porque su dirección es opuesta a la de otros casos de la muestra: el sistema transitó un proceso sostenido de unificación. Regímenes especiales históricos (como el agrario y el de empleados de hogar) fueron integrándose al Régimen General. El caso más significativo es el de los funcionarios públicos del Estado, que históricamente contaron con un régimen previsional propio, separado de la Seguridad Social y financiado directamente por el presupuesto estatal y que actualmente se encuentra en extinción: el Régimen de Clases Pasivas⁶. El proceso de unificación alcanzó también a la gestión: el traspaso de las Clases Pasivas al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones implicó que, por primera vez, todas las pensiones públicas quedaran integradas bajo el mismo ministerio.

⁶ Desde el 1 de enero de 2011, el personal de nuevo ingreso en la función pública del Estado se integra en el Régimen General de la Seguridad Social, por lo que el Régimen de Clases Pasivas sigue vigente pero no incorpora nuevos funcionarios, lo que provocará su extinción futura.

En el plano no contributivo, el sistema contempla pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva, financiadas con rentas generales y dirigidas a personas mayores o con discapacidad que carecen de recursos y no reúnen los requisitos del componente contributivo. A ello se suma un mecanismo con rasgos semicontributivos: el complemento a mínimos, que eleva las pensiones contributivas más bajas hasta una cuantía mínima garantizada, financiado con aportes del Estado.

El pilar voluntario, por su parte, tiene un desarrollo menor en comparación con otros países europeos, y su impulso (en particular el de los planes de pensiones de empleo) ha sido objeto de legislación reciente. Comprende planes de pensiones individuales y planes de empleo promovidos por empresas, gestionados por entidades privadas bajo regulación estatal, con incentivos fiscales que en los últimos años se reorientaron desde los planes individuales hacia los de empleo. Su peso reducido dentro del ingreso de los jubilados españoles es consistente con la elevada capacidad de sustitución del pilar público.

En materia de cobertura, el sistema español alcanza a la práctica totalidad de la población mayor mediante la combinación de sus componentes: las pensiones contributivas como vía principal, el complemento a mínimos para las prestaciones más bajas y las pensiones no contributivas como red final. Esta cobertura, sin embargo, no es uniforme entre toda la población: el acceso a una pensión propia es sensiblemente menor entre la población extranjera de mayor edad, que en muchos casos no llega a cumplir los requisitos de cotización o de residencia previa que exige cada componente⁷. La cobertura activa es asimismo elevada, en un mercado laboral donde la informalidad es reducida en comparación con los casos latinoamericanos de la muestra, aunque el desempleo y la temporalidad han sido históricamente los factores que fragmentan las trayectorias de cotización.

En cuanto a la sustitución del ingreso, España se ubica en el extremo superior de la comparación internacional: de acuerdo con la OCDE, la tasa de reemplazo bruta para un trabajador de salario promedio se ubica en 80,4%, una de las más altas de los países de la organización, frente a un promedio de 52,0% (*Pensions at a Glance*, 2025). Esta posición se explica en buena medida porque la casi totalidad del ingreso de los jubilados proviene del pilar público, a diferencia de los sistemas donde la sustitución se completa con pilares ocupacionales o voluntarios. La generosidad relativa del sistema constituye, junto con la demografía, uno de los dos términos de la ecuación de sostenibilidad que domina el debate previsional español.

El mecanismo de actualización de los haberes está establecido por ley: desde la entrada en vigor de la Ley 21/2021⁸, las pensiones se actualizan cada año conforme a la variación de los precios registrada en el Índice de Precios al Consumo (IPC), para garantizar el mantenimiento de su poder adquisitivo. La regla alcanza tanto a las pensiones de la Seguridad Social como a las de Clases Pasivas.

El financiamiento del sistema combina las cotizaciones sobre la nómina salarial (de empleadores y trabajadores) con transferencias del Estado, que cubren tanto los componentes no contributivos como la brecha entre la recaudación contributiva y el gasto en prestaciones. A ello se suma la cotización adicional del llamado Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), una cotización adicional cuya recaudación se acumula en un fondo de reserva destinado a afrontar la jubilación de dichas generaciones numerosas.

En términos de escala, el sistema abona más de 10,4 millones de pensiones contributivas, percibidas por unos 9,4 millones de personas, a las que se agregan más de 700.000 pensiones del Régimen de Clases Pasivas (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, diciembre de 2025). El desafío

⁷ Según un informe de Unión General de Trabajadores (Población Migrante: Trabajar en los extremos de la edad laboral, 2025), al llegar a la edad de jubilación accede a una pensión el 46,6% de los hombres extranjeros y el 36,6% de las mujeres extranjeras, frente al 93,1% de los hombres españoles y el 53,7% de las mujeres españolas (esta última cifra, más baja que la de los hombres españoles, se explica principalmente porque buena parte de las mujeres accede a un ingreso previsional por viudez en lugar de por jubilación propia).

⁸ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-21652>

estructural dominante del caso español es demográfico: España presenta uno de los procesos de envejecimiento más intensos de Europa, con esperanza de vida elevada, fecundidad baja y el ingreso a la etapa pasiva de las generaciones numerosas nacidas entre los años cincuenta y setenta. La magnitud fiscal de ese proceso es significativa: la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) estima el nivel de gasto neto en pensiones entre 2022 y 2050 en un 13% del PBI (Informe sobre la Regla de Gasto de Pensiones, mayo de 2026).

El sistema fue objeto de una reforma de gran alcance implementada en dos etapas (2021 y 2023). La primera etapa, plasmada en la Ley 21/2021 ya mencionada, combinó la actualización automática de las pensiones según el IPC con la creación del MEI, ambos ya descritos, dentro de una batería más amplia de medidas orientadas a reforzar los ingresos del sistema. La segunda etapa (2023) amplió gradualmente el período de cómputo para el cálculo de la pensión, estableció un incremento progresivo de la base de cotización máxima con el correlativo aumento de la pensión máxima, y elevó gradualmente la cotización del MEI, ya introducido en la primera etapa, desde 0,6% hasta un 1,2% previsto para 2029⁹.

A los fines del presente informe, España permite examinar cómo se comporta un sistema de reparto estructuralmente similar al argentino frente a una transición demográfica más avanzada que la que Argentina atraviesa en la actualidad, con la particularidad de combinar la tasa de sustitución más alta de la OCDE con el desafío de financiarla en un contexto de envejecimiento acelerado. La estrategia elegida (proteger el poder adquisitivo de los pasivos y reforzar los ingresos por la vía de mayores esfuerzos contributivos de los activos) representa una de las respuestas posibles a esa tensión, cuyos resultados el análisis comparado permitirá examinar.

Suecia

El sistema previsional sueco se organiza en tres niveles complementarios: un pilar de base consistente en una pensión pública nacional administrada por el Estado, un segundo pilar de planes de pensión vinculados al empleo, acordados entre empleadores y sindicatos mediante convenios colectivos y que alcanzan a la gran mayoría de los asalariados, y un último pilar de ahorro privado voluntario. Su rasgo distintivo, y la razón de su inclusión en la muestra de países analizados, es el diseño del componente público: Suecia fue el país pionero en la implementación del modelo de cuentas nocionales (NDC) descrito en el marco conceptual, a partir de la reforma estructural aprobada en la década de 1990, que reemplazó el anterior sistema de reparto con beneficio definido.

La pensión pública nacional está a cargo de la Agencia Sueca de Pensiones (*Pensionsmyndigheten*) y se compone de tres elementos que responden a dos lógicas diferentes. Los dos primeros (llamados pensión de ingresos y pensión de primas) son de naturaleza contributiva: se construyen a lo largo de la vida laboral con las cotizaciones del trabajador. Cada año, el 17,8% del ingreso pensionable (el salario y otras remuneraciones gravadas, hasta un tope) se destina a estos componentes: 16 puntos porcentuales se acreditan en la pensión de ingresos y 1,8 puntos en la pensión de primas. El tercer elemento (llamado pensión de garantía) responde a la lógica opuesta: no se financia con cotizaciones ni se acumula durante la vida activa, sino que opera como una prestación no contributiva, financiada con impuestos, que se evalúa al momento del retiro para quienes llegan a esa etapa con una pensión contributiva baja o inexistente.

La pensión de ingresos (*inkomstpension*) es el componente de cuentas nocionales: opera financieramente como un reparto (las cotizaciones corrientes pagan las prestaciones corrientes), pero

⁹ El Fondo de Reserva, financiado casi en su totalidad por el MEI, alcanzaba 15.200 millones de euros en abril de 2026, su nivel más alto desde 2017. No obstante, equivale a poco más de tres semanas del gasto mensual en pensiones contributivas: el grueso del desequilibrio del sistema sigue cubriéndose con transferencias del Estado, no con ahorro acumulado (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2026 e Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, 2025).

cada trabajador acumula sus aportes en una cuenta individual teórica de registro contable cuyo rendimiento sigue la evolución de los salarios. Al momento del retiro, el saldo de la cuenta se divide por un divisor de renta vitalicia basado en la esperanza de vida estimada de la generación del trabajador, de modo que el haber inicial se ajusta automáticamente a la longevidad: si la esperanza de vida aumenta, las nuevas generaciones deben trabajar más tiempo para obtener el mismo haber. Bajo esta lógica, el retiro anticipado no genera déficit al sistema sino una reducción actuarial vitalicia sobre el haber mensual del individuo, operando el propio diseño matemático como desincentivo para la salida temprana del mercado laboral.

La pensión de primas (*premiepension*) es un componente menor de capitalización real: el 2,5% del ingreso pensionable se invierte en fondos que el trabajador puede elegir; si no elige, los recursos se destinan al fondo estatal de preselección (*AP7 Såfa*).

La pensión de garantía (*garantipension*) se dirige a quienes tuvieron ingresos bajos o nulos durante su vida, y su monto se determina principalmente en función de la cuantía de la pensión pública que la persona percibe y de los años de residencia en Suecia. Se financia íntegramente con rentas generales y se reduce a medida que aumenta la pensión contributiva del beneficiario, operando como piso de protección focalizado, de lógica similar al esquema canadiense: el derecho se construye por residencia y el gasto se concentra en quienes menos acumularon. Se complementa con un subsidio de vivienda para pensionados de bajos ingresos.

Los planes de pensión vinculados al empleo constituyen la segunda gran fuente de ingreso previsional y presentan una configuración particular. No son establecidos por ley ni contratados individualmente por cada trabajador: surgen de los convenios colectivos que negocian los sindicatos y las organizaciones de empleadores, y se aplican a todos los trabajadores comprendidos en cada convenio. Dado que la negociación colectiva sueca tiene un alcance casi universal, se estima que estos planes cubren a más del 90% de los asalariados (*Pensions at a Glance*, 2023), concentrados en solo cuatro grandes esquemas que se corresponden con los grandes sectores del mercado laboral: uno para los trabajadores manuales del sector privado, uno para los empleados administrativos y profesionales del sector privado, uno para los empleados del gobierno central y uno para los de municipios y regiones. Por esta razón, la literatura los describe como un componente "cuasi obligatorio": formalmente no son un mandato legal, pero en la práctica operan con la cobertura de uno. Esto implica que el trabajador sueco típico percibe en su retiro tanto la pensión pública como una pensión derivada de su empleo. Las cotizaciones están íntegramente a cargo del empleador, y la administración es paritaria: entidades de propiedad conjunta de sindicatos y empleadores centralizan la operación, mientras el trabajador elige, dentro de un menú preseleccionado, la aseguradora o gestora que invertirá sus aportes.

El tercer nivel, el ahorro privado voluntario, tiene en la actualidad un rol complementario menor. Su rasgo distintivo es la ausencia de incentivos fiscales específicos: la deducción impositiva sobre las primas del ahorro previsional individual fue eliminada en 2016 mediante la *Regeringens proposition* 2015/16:¹⁰, por lo que quienes desean complementar sus pensiones suelen optar por aportes voluntarios adicionales a los esquemas vinculados al empleo o por vehículos de ahorro e inversión de propósito general. Esta configuración contrasta con la de países como Canadá, donde el fomento fiscal del ahorro individual constituye una política central del sistema: en el diseño sueco, la suficiencia del ingreso de retiro descansa sobre los dos primeros niveles, y el ahorro individual queda librado a la decisión de cada persona sin promoción estatal específica.

Desde la perspectiva de la fragmentación institucional, el caso sueco se ubica en el extremo de mayor unificación de la muestra: un único sistema público nacional, administrado por una única agencia, sin

¹⁰ <https://www.regeringen.se/contentassets/49618bcb4fd94b6081d9696f55bc7f8d/forslag-till-statens-budget-for-2016-finansplan-och-skattefragor-kapitel-1-12-och-bilagor-1-16.pdf>

regímenes separados por sector, actividad o nivel de gobierno. No existe tampoco una edad de retiro fija: el trabajador puede comenzar a percibir su pensión de manera flexible a partir de una edad mínima, y desde 2026 rige una edad de referencia (*riktålder*) que se vincula a la evolución de la esperanza de vida.

En materia de cobertura, el sistema alcanza a la práctica totalidad de la población: la cobertura activa es casi completa, dado que las cotizaciones a la pensión pública alcanzan obligatoriamente a trabajadores dependientes e independientes en un mercado laboral con informalidad marginal, y la cobertura pasiva es universal, garantizada en última instancia por la pensión de garantía de base residencial. A ello se suma la cobertura cuasi universal del pilar de empleo.

La sustitución del ingreso laboral se construye, así, por capas y sin una tasa de reemplazo garantizada. El componente público no promete un porcentaje del salario: el haber resulta de lo cotizado durante toda la vida, de la esperanza de vida de la generación del trabajador y de la edad a la que este decide retirarse, siendo la postergación del retiro el principal instrumento individual para mejorar la tasa de reemplazo. A ello se suma que las cotizaciones públicas generan derechos solo hasta un tope de ingreso, cercano al salario promedio de la economía. Los planes vinculados al empleo completan el esquema: sus aportes son moderados por debajo de ese tope y sustancialmente mayores sobre la porción del salario que lo excede, cubriendo así el tramo de ingresos que el sistema público no alcanza. Para quienes llegan al retiro con escasa trayectoria contributiva, el piso de sustitución lo garantiza la pensión de garantía. El resultado es un sistema donde la tasa de reemplazo efectiva varía según el nivel de ingresos y las decisiones individuales de retiro, y donde lo que el diseño garantiza no es un porcentaje del salario sino el equilibrio financiero del conjunto.

Los mecanismos de actualización de los haberes reflejan esa misma lógica. Las pensiones de ingresos en curso de pago se actualizan anualmente siguiendo un índice vinculado a la evolución de los salarios, con una particularidad que constituye otra innovación del diseño sueco: si los activos del sistema (el fondo de reserva más el valor estimado de las cotizaciones futuras) caen por debajo de sus compromisos, la actualización de las pensiones en pago y el rendimiento acreditado en las cuentas nocionales se reducen en la proporción entre activos y pasivos. Este mecanismo de balance automático (conocido como el "freno") es una regla permanente del sistema desde su reforma original, aunque hasta ahora solo estuvo activado entre 2010 y 2018; en la actualidad el sistema se encuentra en una situación de superávit (índice de equilibrio de 1,1695 a fines de 2024 -*Orange Rapport*, 2024-), por lo que el freno no está activo. Garantiza la solvencia del sistema sin intervención legislativa, al costo de trasladar los ajustes a los haberes. Desde 2026 rige, además, un mecanismo complementario (el "acelerador"), aprobado por el Parlamento sueco, que distribuye excedentes hacia los beneficiarios cuando el índice de equilibrio supera 1,15, en vigor a partir del 1º de agosto de 2026 y con aplicación efectiva desde 2027 (*Regeringens proposition 2025/26:169*).

El financiamiento del sistema distingue nítidamente sus componentes: la pensión de ingresos y la de primas se financian exclusivamente con cotizaciones (y los rendimientos de los fondos), sin aportes del tesoro; la pensión de garantía y el subsidio de vivienda, con rentas generales; y los planes de empleo, con contribuciones patronales pactadas en los convenios. El componente de reparto cuenta además con fondos de reserva (los fondos AP, creados en 1960 en previsión del retiro de las generaciones numerosas de posguerra): cuando las cotizaciones de un año no alcanzan a cubrir las prestaciones, la diferencia se cubre con estos fondos, y cuando las superan, el excedente se invierte en ellos.

En términos de escala, esos fondos de reserva constituyen la principal magnitud del sistema: administraban activos por unos 2,1 billones de coronas suecas al cierre de 2024 (*Social Security Administration* de Estados Unidos, *International Update*, marzo de 2025), equivalentes a cerca del 33% del PBI (*Statistics Sweden / Macrobond*, 2025).

Para el presente informe, Suecia representa la máxima diferenciación de la muestra y, a la vez, el caso de mayor interés técnico: su diseño incorpora la sostenibilidad como propiedad automática del sistema (a través del divisor de longevidad y del mecanismo de balance descrito) en lugar de depender de reformas legislativas periódicas. La contracara de ese diseño, que el análisis comparado permitirá examinar, es que el riesgo de ajuste se traslada del sistema hacia el nivel de los haberes: lo que queda garantizado es el equilibrio financiero, no la tasa de reemplazo.

Argentina

El sistema previsional argentino ha sido objeto de análisis específicos en numerosos informes elaborados por esta Oficina, que abordan en profundidad su financiamiento, su estructura de prestaciones y su desempeño¹¹. Por tal motivo, la presente caracterización no pretende reiterar ese desarrollo, sino ofrecer una síntesis del caso argentino bajo la misma estructura lógica utilizada para los restantes países de la muestra, a los fines de facilitar la lectura comparada de los capítulos siguientes.

El sistema se estructura en torno a un régimen general público de reparto administrado por el Estado nacional, que convive con un conjunto amplio de regímenes especiales, provinciales y profesionales, y con un componente no contributivo de creciente relevancia. El pilar contributivo está integrado por el régimen general nacional y los múltiples regímenes que coexisten con él; el pilar no contributivo, por la Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM) y las pensiones no contributivas; y el pilar voluntario, de desarrollo marginal, por instrumentos de ahorro privado sin un rol significativo dentro del sistema.

El componente central es el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), administrado por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES). Opera bajo la lógica del reparto con beneficio definido: las cotizaciones de los trabajadores activos financian las prestaciones corrientes (complementadas con recursos tributarios), y el haber se determina mediante fórmula legal en función de los años aportados y de las remuneraciones de referencia. Para acceder a la jubilación ordinaria se requiere cumplir la edad legal (diferenciada por sexo: 60 años para las mujeres y 65 años para los varones) y acreditar treinta años de aportes. Desde 2008, la administración del componente obligatorio es íntegramente pública: el Estado define las reglas, recauda las cotizaciones, administra los fondos y otorga las prestaciones, quedando la participación privada circunscripta al pilar voluntario.

La trayectoria institucional del sistema está marcada por dos reformas estructurales de signo opuesto, que lo convierten en un caso singular en la comparación internacional. En 1994 se implementó una reforma que introdujo un componente de capitalización individual administrado por entidades privadas (las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones, AFJP), en un esquema mixto que convivía con el reparto público. En 2008, la Ley N°26.425 dispuso la unificación del sistema en un único régimen previsional público, el mencionado SIPA, financiado a través de un esquema de reparto, con lo cual los fondos acumulados en las cuentas individuales fueron transferidos al Estado nacional. Con esos recursos se constituyó el Fondo de Garantía de Sustentabilidad (FGS), un fondo público administrado por la ANSES cuyo propósito declarado es respaldar el pago de las prestaciones del

¹¹<https://opc.gob.ar/empleo-y-prevision-social/caracterizacion-del-sistema-poblacional-del-sistema-previsional-nacional/>
<https://opc.gob.ar/empleo-y-prevision-social/estado-de-situacion-del-sistema-integrado-previsional-argentino-sipa/>
<https://opc.gob.ar/empleo-y-prevision-social/trabajadores-independientes-y-su-vinculacion-con-el-sistema-de-prevision-social-enero-2023/>
<https://opc.gob.ar/empleo-y-prevision-social/caracterizacion-del-financiamiento-de-anses-analisis-sobre-su-evolucion-y-la-suficiencia-para-el-pago-de-prestaciones/>

sistema. Argentina es, así, uno de los pocos países que transitó el camino completo de ida y vuelta: del reparto a la capitalización parcial y nuevamente al reparto.

Un rasgo estructural del caso argentino es su elevada fragmentación institucional. Dentro del propio ámbito nacional administrado por la ANSES, junto al régimen general, coexisten regímenes especiales, con reglas propias de acceso, cálculo del haber y movilidad, que alcanzan a la docencia no universitaria, la docencia universitaria, la investigación científica y tecnológica, el Poder Judicial, el Servicio Exterior, los trabajadores de Luz y Fuerza, los trabajadores de Yacimientos Carboníferos Fiscales de Río Turbio y el personal policial y penitenciario de las cajas provinciales transferidas a la Nación.

De ellos se distinguen los regímenes diferenciales, que no constituyen sistemas separados: pertenecen al régimen general y mantienen sus reglas de cálculo, pero reducen los requisitos de edad o de años de servicio en razón de la naturaleza de la actividad (tareas penosas, riesgosas, insalubres o determinantes de vejez o agotamiento prematuro). Existen además regímenes nacionales ajenos a la ANSES, entre los que se destaca el del personal de las Fuerzas Armadas y de las fuerzas de seguridad federales, administrado por organismos propios.

Por fuera del ámbito nacional, la fragmentación se completa con los regímenes provinciales para los empleados públicos de las provincias que no transfirieron sus cajas previsionales a la Nación y con las cajas profesionales de administración no estatal para trabajadores independientes de determinadas profesiones. Esta configuración implica que el SIPA, siendo largamente el régimen principal, no agota el universo previsional del país.

En el plano no contributivo, el sistema cuenta con dos instrumentos principales. La PUAM, prestación no contributiva creada en 2016, otorga un haber equivalente al 80% de la jubilación mínima y se accede a partir de los 65 años de edad, tanto para hombres como para mujeres, resultando incompatible con cualquier otra jubilación o pensión. A ella se suman las pensiones no contributivas, dirigidas a personas en situación de vulnerabilidad con independencia de la edad (principalmente por invalidez), financiadas con rentas generales.

El pilar voluntario, por su parte, carece de un rol significativo dentro del sistema: tras la eliminación del componente obligatorio de capitalización en 2008, el ahorro previsional complementario quedó reducido a instrumentos privados (seguros de retiro y vehículos de ahorro de propósito general) de baja penetración, sin planes ocupacionales de alcance masivo ni incentivos fiscales comparables a los de otros países de la muestra.

La cobertura del sistema presenta una particularidad de relevancia internacional: pese a la elevada informalidad del mercado laboral argentino, la cobertura previsional de los adultos mayores supera el 90%¹² como consecuencia de las moratorias implementadas desde 2005, mecanismos de regularización que permitieron acceder a una jubilación a quienes no reunían los años de aportes exigidos. Las moratorias constituyen el ejemplo más extendido de los mecanismos de flexibilización del acceso descriptos en el marco conceptual, y explican que Argentina combine alta cobertura pasiva con baja cobertura activa. En marzo de 2025 se produjo el cierre de la última moratoria de alcance general, lo que reconfigura las vías de acceso futuras: para quienes no reúnen los aportes requeridos, la principal alternativa pasa a ser la PUAM. Dado que la edad jubilatoria ordinaria es de 60 años para las mujeres, esta reconfiguración implica para ellas una postergación de cinco años respecto del acceso al régimen general, mientras que para los hombres ambas edades coinciden.

En cuanto a la sustitución del ingreso, el haber inicial del régimen general se compone de una prestación básica de suma uniforme, igual para todos los beneficiarios, más componentes

¹² Estimación propia en base a ANSES, Boletín Estadístico de la Seguridad Social y proyecciones poblacionales de INDEC.

proporcionales al promedio de las remuneraciones actualizadas de los últimos años de actividad y a la cantidad de años aportados. Esta estructura otorga al haber un carácter redistributivo: la tasa de reemplazo resulta decreciente con el nivel salarial, más alta para los ingresos bajos y más baja para los altos. El sistema establece además un haber mínimo garantizado y un haber máximo, y una proporción significativa de los beneficiarios percibe haberes en el mínimo o próximos a él, en particular entre quienes accedieron por moratoria. Las tasas de reemplazo resultantes se analizan en los capítulos siguientes.

En cuanto a la actualización de los haberes, el sistema atravesó sucesivos cambios de fórmula en las últimas dos décadas, un rasgo distintivo frente a la mayor estabilidad normativa de otros países. Estas fórmulas sucesivas combinaron, en distintas proporciones, componentes de incremento salarial, de recursos tributarios o de inflación según el período, con una periodicidad de actualización que pasó de semestral a trimestral antes de la fórmula vigente. Desde 2024, los haberes se actualizan mensualmente de acuerdo con las variaciones del índice de precios al consumidor publicado por el INDEC, esquema que privilegia la preservación del poder adquisitivo frente a la inflación.

En términos de escala, el gasto previsional constituye la principal partida del gasto público nacional: el SIPA abona alrededor de 7,6 millones de beneficios, correspondientes a 6,4 millones de beneficiarios contributivos y no contributivos (ANSES, Boletín Estadístico de la Seguridad Social, 2026). La diferencia se explica por las personas que perciben más de una prestación, típicamente jubilación y pensión. Su financiamiento combina las cotizaciones sobre la nómina salarial con recursos tributarios de afectación específica y aportes del tesoro, estructura que refleja la insuficiencia de las cotizaciones para cubrir la totalidad de las erogaciones y que se examina en detalle en el capítulo de financiamiento.

Como caso de referencia del presente informe, Argentina reúne varios de los desafíos que atraviesan el análisis comparado: un sistema de reparto maduro con alta dependencia de recursos fiscales, elevada informalidad laboral que erosiona la base contributiva, fragmentación institucional significativa, mecanismos de acceso excepcionales de gran escala y una historia de inestabilidad normativa en materia de movilidad. La comparación con los cinco países seleccionados permite dimensionar cada una de estas características en perspectiva internacional.

Arquitectura institucional comparada

Los capítulos anteriores presentaron, respectivamente, los conceptos que estructuran el análisis de los sistemas previsionales y una caracterización general de los cinco países seleccionados como contraste del caso argentino, tomado como referencia del presente informe. El presente capítulo retoma a los seis países así analizados para iniciar el análisis propiamente comparado, organizado por dimensión temática en lugar de país por país.

La arquitectura institucional remite al diseño normativo de cada sistema: cómo se organiza, quién lo administra, bajo qué condiciones se accede a él, cómo se determina y actualiza la prestación, y cómo se financia. Se trata, en este sentido, de un análisis de diseño (qué establece la normativa de cada país), diferenciado del análisis de comportamiento (cómo se desempeña el sistema en la práctica), que se desarrolla en el capítulo siguiente a partir de indicadores demográficos, laborales y financieros. El capítulo se organiza en cinco apartados: la estructura de pilares y su naturaleza jurídica; el grado de fragmentación institucional; los parámetros de acceso a las prestaciones; los mecanismos de determinación del haber inicial y su actualización; y, la estructura financiera de los ingresos del sistema.

Estructura del régimen y pilares

El análisis comparado de la arquitectura de pilares revela tres grandes conclusiones estructurales, tal como se observa en el Cuadro 1:

Cuadro 1. Estructura de pilares y naturaleza jurídica de los sistemas previsionales comparados

País	Administración del Pilar contributivo obligatorio	Lógica del Pilar contributivo obligatorio	Pilar no contributivo	Otros componentes
Argentina	Pública (SIPA, ANSES)	Reparto, BD	PUAM + pensiones no contributivas	Voluntario, desarrollo marginal
Brasil	Pública (RGPS-INSS, más regímenes propios -RPPS- por ente federativo)	Reparto, BD (RGPS)	BPC	Voluntario (previsión complementaria, capitalización individual), cobertura acotada, pero peso patrimonial relevante
México	Privada, con regulación y garantía estatal (IMSS/ISSSTE-AFORES)	Capitalización individual, CD, con pensión mínima garantizada por el Estado	Pensión para el Bienestar (rango constitucional)	Aportaciones voluntarias sobre la misma cuenta individual
Canadá	Pública (CPP/QPP)	Parcialmente fondeado, BD	OAS (universal, por residencia) + GIS (focalizado por ingresos)	Voluntario (planes de empleo y ahorro individual con incentivo fiscal), desarrollo significativo
España	Pública (Seguridad Social + Clases Pasivas en extinción)	Reparto, BD	Pensiones no contributivas + complemento a mínimos	Voluntario, desarrollo comparativamente limitado
Suecia	Pública (Pensionsmyndigheten)	Mixto: reparto en cuentas nocionales (NDC) + capitalización real menor, ambos CD	Pensión de garantía (por residencia, financiada con impuestos)	Planes de empleo cuasi obligatorios (convenios colectivos, alcanzan a más del 90% de los asalariados) + ahorro voluntario, de rol menor

Siglas: SIPA = Sistema Integrado Previsional Argentino; ANSES = Administración Nacional de la Seguridad Social; RGPS = Regime Geral de Previdência Social; INSS = Instituto Nacional do Seguro Social; RPPS = Regimes Próprios de Previdência Social; BPC = Benefício de Prestação Continuada; IMSS = Instituto Mexicano del Seguro Social; ISSSTE = Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; AFORE = Administradora de Fondos para el Retiro; CPP/QPP = Canada/Quebec Pension Plan; OAS = Old Age Security; GIS = Guaranteed Income Supplement; NDC = cuentas nocionales (Notional Defined Contribution).

Fuente: OPC, en base a relevamiento propio.

En primer lugar, la administración pública del pilar contributivo es la norma predominante en la muestra (5 de los 6 países). Incluso en los modelos de capitalización o cuentas nocionales, el Estado mantiene el control operativo y fiduciario del sistema. México representa la única excepción al delegar la administración en entidades privadas (AFORES), aunque sus sucesivas reformas, en particular la creación del Fondo de Pensiones para el Bienestar en 2024, han reintroducido garantías y complementos de financiamiento estatal para asegurar la suficiencia de los haberes.

En segundo lugar, se observa divergencia en la articulación entre el pilar contributivo y el no contributivo, identificándose tres modelos de diseño y absorción fiscal:

- Modelos universales y compatibles (Canadá y México): otorgan un piso básico por residencia (OAS y Pensión para el Bienestar) que se percibe de manera acumulativa con la jubilación contributiva. Si bien maximizan la cobertura pasiva, generan una elevada rigidez sobre las rentas generales del presupuesto.

- Modelos de complemento fiscal focalizado (España y Suecia): las prestaciones no contributivas actúan como complementos que se reducen a medida que aumenta el ingreso contributivo. El esfuerzo fiscal se concentra así en los deciles inferiores de la distribución del ingreso.
- Modelos de redes de última instancia (Argentina y Brasil): en el caso argentino, la PUAM es normativamente excluyente con otra prestación contributiva y obliga a optar por una u otra prestación; en Brasil, el BPC opera como red asistencial para quienes no logran acceder a ninguna prestación contributiva.

Finalmente, se constata una heterogeneidad en el rol del pilar complementario o voluntario. Mientras que en Argentina y España su incidencia en la sustitución del ingreso es marginal, en Canadá el Estado promueve un masivo desarrollo del ahorro complementario mediante gasto tributario. Por su parte, Suecia se distingue por un esquema "cuasi obligatorio" basado en la negociación colectiva paritaria, que alcanza a más del 90% de los asalariados y alivia significativamente la presión financiera sobre el pilar público de base. Brasil ilustra un patrón distinto: su pilar voluntario tiene una cobertura poblacional reducida y concentrada en los segmentos de mayores ingresos, pero acumula un volumen de activos equivalente a una cuarta parte del PBI, lo que lo convierte en un actor relevante del ahorro de largo plazo pese a su bajo alcance poblacional. México, por su parte, se aproxima a los casos de incidencia marginal, aunque con un diseño distintivo: el ahorro voluntario no constituye un circuito separado, sino que opera mediante aportes adicionales sobre la misma cuenta individual del régimen de capitalización obligatoria.

Fragmentación y regímenes especiales

Como se adelantó, el pilar contributivo obligatorio presentado en el cuadro anterior agrupa, bajo una misma columna, al régimen general de cada país y a los regímenes especiales, diferenciales o de administración separada que puedan coexistir con él. El presente apartado desagrega esa simplificación y examina el grado de fragmentación institucional de los sistemas, es decir, en qué medida el pilar contributivo obligatorio opera como un régimen único o como una pluralidad de regímenes con reglas propias de acceso, cálculo o administración.

Para ordenar la comparación, se utiliza una tipología elaborada por el Banco Mundial que clasifica a los sistemas según el grado de integración entre el régimen general y los regímenes que cubren a los empleados públicos, aplicando el mismo criterio a todos los países que abarca. Cuatro de los seis casos de la muestra están comprendidos en esa clasificación; Argentina y Brasil no lo están, por lo que su situación se describe de manera cualitativa equivalente. El Cuadro 2 presenta esta comparación.

Cuadro 2. Grado de fragmentación institucional del pilar contributivo obligatorio

País	Configuración
Argentina	Fragmentado: régimen general (SIPA) junto con regímenes especiales y diferenciales dentro de la órbita de ANSES, regímenes ajenos a ANSES (Fuerzas Armadas y de seguridad), regímenes provinciales no transferidos a la Nación y cajas profesionales. Sin proceso de unificación en curso.
Brasil	Fragmentado: régimen general (RGPS) junto con un régimen propio (RPPS) por cada ente federativo (unión, estados y municipios) que decide instituirlo. Fragmentación concentrada en el nivel subnacional.
México	Totalmente integrado (a nivel de estructura general): la lógica de cuentas individuales unifica a los trabajadores del sector privado (IMSS) y del sector público federal (ISSSTE). Persiste un número acotado de esquemas estatales y universitarios remanentes en el nivel subnacional, en proceso de extinción o de reforma gradual de adhesión.
Canadá	Totalmente integrado: régimen nacional común, acompañado de esquemas complementarios (voluntarios). Única variante territorial: el QPP de Quebec, que actúa como espejo normativo con prestaciones equivalentes al CPP.
España	Totalmente integrado: régimen general dominante. Trayectoria de unificación en curso: el Régimen de Clases Pasivas (funcionarios públicos del Estado) permanece cerrado a nuevos ingresos desde 2011, en proceso de extinción progresiva, al igual que otros regímenes menores.

País	Configuración
Suecia	Totalmente integrado: sin regímenes separados por sector, actividad o nivel de gobierno en el componente público. Los planes de pensión por empleo (convenios colectivos) operan por capas sobre un piso normativo unificado.

Fuente: OPC, sobre la base de Banco Mundial, *Core Course on Pensions*, para la tipología de integración (México, Canadá, España, Suecia); ANSES para Argentina; *Ministério da Previdência Social* para Brasil.

Como se observa en el Cuadro 2, cuatro de los seis países de la muestra (México, Canadá, España y Suecia) comparten el mismo extremo del espectro: un régimen único que no establece divisiones estructurales por actividad entre los trabajadores del sector público nacional y el privado, sin perjuicio de que en algunos casos se encuentran aún en proceso de transición hacia esa unificación.

Dentro de este grupo, el caso de España es el resultado de un proceso histórico y sostenido de absorción legislativa de esquemas sectoriales hacia el Régimen General, cuyo hito definitivo es el cierre al ingreso del Régimen de Clases Pasivas en 2011. Por su parte, en México, si bien la literatura técnica suele advertir sobre la heterogeneidad y los costos de transición de determinados regímenes propios en estados federados y universidades públicas, la arquitectura legal emanada de las reformas de 1997 y 2007 consolidó la integración de los dos grandes contingentes de trabajadores formales del país (privados en el IMSS y públicos federales en el ISSSTE) bajo las mismas reglas de contribución definida y cuentas individuales.

Argentina y Brasil se ubican en el extremo opuesto, aunque sus lógicas de fragmentación operan en direcciones contrarias:

- La fragmentación federal en Brasil: su dispersión responde a la estructura federal del Estado, donde la Unión, los 26 estados, el Distrito Federal y más de 2.100 municipios administran sus propios RPPS. Sin embargo, tras la Enmienda Constitucional N°103 de 2019, esta fragmentación es eminentemente administrativa y decreciente en el plano normativo: la reforma fijó parámetros uniformes de edad, cotización y cálculo para la Unión y estableció directrices de responsabilidad fiscal que obligaron a los gobiernos locales a sancionar legislaciones de convergencia paramétrica (edad mínima de 65 años para hombres y 62 para mujeres, 25 años de contribución, 10 años de servicio público y 5 años en el cargo, con el beneficio calculado sobre el promedio de las remuneraciones y no sobre la última percibida.)
- La fragmentación sectorial y de excepción en Argentina: combina la división territorial (cajas provinciales no transferidas) y corporativa (cajas profesionales) con una profusa fragmentación intrasectorial por actividad dentro y fuera del régimen federal. En Argentina conviven un gran número de regímenes previsionales de excepción (entre especiales, de Fuerzas Armadas y de Seguridad, provinciales y de cajas profesionales), explican cerca del 39,7% del gasto previsional en todo el país (3,5 puntos porcentuales de un total de 8,8% del PBI¹³).

Desde una perspectiva fiscal y actuarial comparada, la diferencia radica en que mientras en la mayoría de los sistemas integrados (o en proceso de convergencia como Brasil) los regímenes de excepción se encuentran acotados, cerrados o en extinción, en la Argentina la fragmentación normativa opera como un esquema de ventajas paramétricas respecto del régimen general.

¹³ 6,1% a cargo de ANSES (5,14 del régimen general + 0,96 de regímenes especiales) + 2% de regímenes provinciales y cajas profesionales + 0,54% de Fuerzas Armadas y de Seguridad nacionales.

La fragmentación institucional descrita en este apartado, con sus distintos grados y lógicas según el país, condiciona directamente los parámetros de acceso a las prestaciones (edad, años de servicio, mecanismos de flexibilización), que se examinan a continuación.

Parámetros de acceso

Los apartados anteriores describieron la arquitectura de pilares y el grado de fragmentación institucional de cada sistema. El presente apartado examina, dentro del régimen general de cada país (dejando de lado, salvo mención expresa, los regímenes especiales ya tratados), las condiciones concretas bajo las cuales una persona accede a la prestación contributiva: la edad legal, los años de servicio o cotización exigidos, y los mecanismos que permiten flexibilizar esos requisitos.

Antes de comparar cifras, corresponde una aclaración conceptual: edad y años de servicio operan como parámetros centrales solo en los sistemas de beneficio definido, donde ambos requisitos determinan el acceso a una prestación prometida por la fórmula legal. En los sistemas de contribución definida (México) o de fuerte componente de capitalización real (el segundo componente sueco), la edad funciona de un modo distinto: no habilita una prestación de monto predefinido, sino la posibilidad de comenzar a retirar un capital ya acumulado, cuyo monto depende exclusivamente de lo aportado. Esta distinción, ya introducida en el marco conceptual, condiciona la lectura del Cuadro 3.

Como se observa en el Cuadro 3, Argentina, Brasil y España comparten una estructura similar: edad preestablecida (diferenciada por sexo en Argentina y Brasil e igual para ambos sexos en España) combinada con un piso de años cotizados que habilita una prestación definida por fórmula legal. Dentro de este grupo, España exige la edad legal más alta de la muestra, en un proceso de aumento escalonado hasta 2027, mientras que Argentina y Brasil mantienen una diferencia de cinco y tres años, respectivamente, entre la edad exigida a mujeres y a hombres.

México ocupa una posición intermedia: conserva una edad de acceso fija de 65 años para la pensión por vejez, aunque el IMSS distingue esta rama de otra denominada cesantía en edad avanzada (el mismo beneficio, pero para quien queda sin empleo remunerado antes de los 65), a la que se accede desde los 60 años con un monto reducido. El requisito de cotización, a diferencia de Argentina, Brasil y España, se mide en semanas y no en años, y disminuyó de manera deliberada con la reforma de 2020 (de 1.250 a un mínimo transitorio de 750, en aumento gradual hasta 1.000 en 2031) para ampliar el acceso a trabajadores con trayectorias contributivas discontinuas, un problema explícitamente vinculado a la elevada informalidad y rotación laboral del país descrita en el capítulo anterior.

Cuadro 3. Parámetros de acceso a la prestación contributiva del régimen general

País	Edad legal	Años de servicio o cotización mínimos
Argentina	60 años (mujeres) / 65 años (hombres)	30 años de aportes
Brasil	62 años (mujeres) / 65 años (hombres)	15 años de contribución (mujeres) / 20 años (hombres)
México	65 años (pensión por vejez); desde los 60 años, con reducción, para quienes se encuentran sin empleo remunerado (cesantía en edad avanzada – mecanismo de excepción)	875 semanas cotizadas en 2026 (equivalentes a unos 16,8 años), en aumento progresivo hasta 1.000 semanas (aproximadamente 19 años) en 2031
Canadá	Sin edad única: CPP admite el retiro entre los 60 y los 70 años; OAS solo desde los 65	Sin mínimo de años: el monto de la prestación es proporcional a lo cotizado (CPP) o a los años de residencia (OAS, con un mínimo de 10 años y prestación completa a los 40)

País	Edad legal	Años de servicio o cotización mínimos
España	66 años y 10 meses, o 65 años si se acreditan 38 años y 3 meses cotizados (parámetros de 2026, en aumento hasta 67 años, o 65 con 38 años y 6 meses, desde 2027)	Mínimo absoluto de 15 años cotizados, de los cuales al menos 2 deben ubicarse dentro de los 15 años previos al retiro
Suecia	Sin edad fija: la pensión de ingresos y de primas puede retirarse desde los 63 años; la pensión de garantía solo desde la edad de referencia (mecanismo que fija la edad mínima de acceso en función de la esperanza de vida y se recalcula periódicamente con seis años de anticipación), fijada en 67 años para el período 2026-2031	Sin mínimo de años para la pensión de ingresos y de primas (proporcional a lo cotizado); la pensión de garantía exige un mínimo de 3 años de residencia, con un monto proporcional a lo acreditado hasta alcanzar el monto completo a los 40 años

Siglas: CPP = Canada Pension Plan; OAS = Old Age Security.

Nota: Cabe aclarar que, para Canadá y Suecia, la edad del componente no contributivo (OAS y pensión de garantía, respectivamente) se incluye en este cuadro junto con la del contributivo, porque este último no fija una edad única de acceso y solo resulta comparable en referencia a ese piso. Esta es la única excepción al alcance contributivo del apartado; el resto de los parámetros presentados (años de servicio, mecanismos de flexibilización) corresponde exclusivamente al pilar contributivo obligatorio de cada país.

Fuente: OPC, en base a la Ley N° 24.241 (Argentina); INSS, regla vigente del RGPS tras la EC N° 103/2019 (Brasil); IMSS y CONSAR, Decreto de reforma del 16/12/2020 (México); Canada.ca, Service Canada (CPP y OAS); normativa vigente de la Seguridad Social conforme la Ley 21/2021 y el RDL 2/2023 (España); Pensionsmyndigheten (Suecia).

Canadá y Suecia representan el extremo opuesto: ninguno de los dos fija una única edad de retiro obligatoria para el componente contributivo. En ambos casos, la edad opera como una ventana de decisión individual (entre los 60 y 70 años en Canadá; sin límite superior fijo en Suecia) antes que, como un requisito de acceso en sentido estricto, y el monto de la prestación crece cuanto más se posterga el retiro. La diferencia entre ambos países aparece en el componente no contributivo: mientras la OAS canadiense mantiene una edad única (65 años, sin adelanto posible), la pensión de garantía sueca está atada a una edad de referencia calculada periódicamente en función de la esperanza de vida (y no fijada por ley de manera permanente) que, a diferencia de los demás parámetros de la muestra, se ajusta de manera automática en lugar de requerir una reforma expresa.

Ambos componentes no contributivos comparten, además, una misma lógica de residencia proporcional: la OAS exige un mínimo de 10 años para una prestación parcial y 40 para la completa, mientras que la pensión de garantía sueca exige un mínimo de 3 años y alcanza su monto pleno también a los 40 años de residencia.

En cuanto a los mecanismos de flexibilización del acceso, se identifican tres lógicas que se repiten, con variantes, en distintos países de la muestra:

- Compensación entre edad y años de servicio: en Argentina, quien supera la edad legal puede compensar la falta de años de aportes, en una proporción de dos años de edad excedente por cada año de servicio faltante (artículo 19, Ley N°24.241).
- Protección de la pensión durante la crianza: en Argentina, las mujeres y personas gestantes pueden computar un año de servicio por cada hijo nacido con vida (dos años en caso de adopción, y un año adicional en caso de discapacidad del hijo o hija) para acreditar el mínimo de aportes exigido para la Prestación Básica Universal (Decreto N°475/2021, artículo 22 bis de la Ley N°24.241). Canadá y Suecia persiguen el mismo objetivo por otra vía: el CPP canadiense excluye del cálculo los años de bajos ingresos mientras se cuida a un hijo menor de siete años (de modo que no reduzcan el promedio sobre el que se calcula la pensión) o, alternatively,

les asigna un ingreso imputado si este resulta más favorable que el efectivamente percibido; el sistema sueco, por su parte, acredita de manera automática un ingreso imputado durante los primeros cuatro años de cada hijo, que se suma al cálculo de la pensión en lugar del ingreso real, generalmente más bajo. En los tres casos, la finalidad es la misma (que el tiempo dedicado a la crianza no reduzca la pensión futura), aunque el mecanismo difiere según la lógica de cálculo de cada sistema: adición de años de servicio en Argentina, exclusión o acreditación de ingresos en Canadá y Suecia.

Esta diferencia de mecanismo tiene una implicancia financiera relevante. En Suecia, el Estado paga la cotización patronal y personal completa correspondiente a los años de crianza reconocidos, de modo que el beneficio cuenta con una fuente de financiamiento explícita y no genera una obligación no financiada. En Canadá, la exclusión de años del promedio no genera una obligación nueva, ya que no añade ingreso imputado alguno, ya que el cálculo sigue basándose exclusivamente en ingresos reales y efectivamente aportados por la persona: solo cambia qué años de su propia historia laboral se toman en cuenta, sin añadir ingreso imputado ni cotización alguna que no haya ingresado ya al sistema. En Argentina, en cambio, el reconocimiento de años de servicio no corresponde a cotizaciones efectivamente ingresadas, por lo que el beneficio se financia con los recursos generales del sistema, sin una fuente de financiamiento específica asociada, de manera similar a lo que ocurre con las moratorias previsionales.

- Continuación voluntaria de aportes tras la pérdida del empleo formal: México, a través de la Modalidad 40 (Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio), y España, mediante el convenio especial con la Seguridad Social, permiten a quien dejó de tener una relación laboral vigente seguir cotizando por su cuenta para completar los períodos exigidos o evitar que esos años sin actividad reduzcan el cálculo de la prestación.
- Regularización masiva de aportes faltantes: el mecanismo de mayor escala de la muestra son las moratorias previsionales argentinas, que permiten adquirir años de servicio no aportados mediante un plan de facilidades cuya deuda se descuenta ex post del haber jubilatorio otorgado.

Determinación del haber inicial y movilidad

Este apartado examina cómo cada sistema calcula el monto de la prestación al momento del retiro y cómo lo actualiza en el tiempo. Se organiza en tres partes: el período salarial que cada sistema toma como referencia para el cálculo (período de cómputo), la tasa de reemplazo que resulta de aplicar las reglas vigentes a un caso de diseño, y el mecanismo de movilidad que rige la actualización posterior del haber.

Los tres análisis se limitan al pilar contributivo obligatorio de cada sistema, tal como fue delimitado en el primer apartado de este capítulo. Esto implica una advertencia particularmente relevante para Canadá y Suecia, donde el pilar voluntario y los planes de empleo cuasi obligatorios, respectivamente, tienen un peso significativo en el ingreso de reemplazo total de un trabajador típico: la tasa de reemplazo que se presenta en este apartado corresponde únicamente al componente obligatorio, y no debe leerse como el reemplazo de ingreso total que percibe una persona jubilada en esos países. Los componentes no contributivos universales o focalizados (como la PUAM argentina, la OAS canadiense o la pensión de garantía sueca), ya descriptos en el apartado anterior, tampoco están incluidos en este análisis.

Antes de presentar la tasa de reemplazo, corresponde una aclaración. Existen dos maneras distintas de medir qué proporción del ingreso reemplaza una jubilación: la tasa de reemplazo de diseño, que simula el caso de una persona con una carrera laboral completa y sin interrupciones bajo las reglas vigentes hoy, y la tasa de reemplazo efectiva, que resulta de comparar el haber medio que efectivamente cobra el conjunto de los beneficiarios de un sistema (incluyendo carreras incompletas, informalidad y otras heterogeneidades) con el salario medio de la economía. Ambas cifras pueden diferir sustancialmente entre sí dentro de un mismo país. Este apartado presenta únicamente la tasa de diseño, por ser la que corresponde a un análisis de arquitectura institucional; la tasa efectiva se examina en el capítulo siguiente, junto con el resto de los indicadores de comportamiento del sistema.

Cuadro 4. Período salarial de cómputo para la determinación del haber inicial

País	Período de cómputo
Argentina	Promedio de las remuneraciones actualizadas de los últimos 10 años (120 meses) de servicios con aportes.
Brasil	Promedio de la totalidad de los salarios de contribución registrados desde julio de 1994, sin selección de mejores años.
México	No aplica un período de cómputo salarial: el haber depende del capital acumulado en la cuenta individual a lo largo de toda la vida laboral, no de un promedio de remuneraciones de referencia.
Canadá	Promedio de los ingresos de toda la vida laboral (entre los 18 y los 65 años). Sobre ese período se excluyen primero los meses de menor ingreso por crianza (ya descrita en el apartado anterior) y, sobre el período restante, se descarta además hasta un 17% adicional de los meses de menor ingreso (hasta 8 años).
España	Sistema dual en transición: la Seguridad Social aplica de oficio la fórmula más favorable entre dos alternativas: el promedio de los últimos 25 años cotizados (regla vigente) o, en implementación gradual entre 2026 y 2044, el promedio de los 27 mejores años dentro de una ventana de 29, descartando de oficio los 2 años de menor base.
Suecia	Se computa la totalidad de la vida laboral, sin selección de mejores años ni ventana de referencia, dado que el sistema opera por acumulación continua de derechos en cuentas nocionales.

Fuente: OPC, en base a la Ley N° 24.241, arts. 24 y 97 (Argentina); Ministério da Previdência Social (Brasil); IMSS y CONSAR (México); Service Canada (Canadá); BOE, Real Decreto-ley 2/2023, artículo único punto 23 (España); Pensionsmyndigheten (Suecia).

Como se observa en el Cuadro 4, el criterio de cómputo permite comparar directamente a los cuatro sistemas de beneficio definido de la muestra, que calculan el haber mediante un promedio de remuneraciones sobre una ventana temporal: Argentina, Brasil, Canadá y España. Argentina utiliza la ventana más corta (10 años), lo que expone el cálculo a la evolución salarial reciente del trabajador, aunque ese efecto queda acotado en los niveles más altos por el haber máximo ya mencionado, que achata la tasa de sustitución a medida que sube la remuneración; Brasil se ubica en el extremo opuesto, al considerar la totalidad de la carrera laboral sin descartar ningún período. España ocupa una posición intermedia, actualmente en transición hacia una ventana más amplia (29 años, con descarte de los peores), lo que la acerca gradualmente a la lógica de carrera completa. Canadá combina ambos criterios: computa toda la vida laboral, pero permite un descarte automático de los años de menor ingreso, de manera semejante a la reforma española en curso.

México y Suecia no admiten esta comparación en los mismos términos, aunque por razones distintas entre sí. En México, de contribución definida, no hay período de referencia que "mejore" o "empeore" el cálculo, porque el haber refleja directamente lo acumulado en la cuenta individual. En Suecia, el componente de cuentas nocionales tampoco opera mediante un promedio salarial sobre una ventana temporal: cada año de contribución genera un capital nocional propio, que se acumula y se actualiza,

sin que exista una fórmula de promedio comparable a la de los sistemas de beneficio definido. Es decir, no se trata de que Suecia compute toda la carrera sin descartar períodos en el mismo sentido que Brasil, sino que el concepto mismo de período de cómputo no resulta aplicable a su lógica de acumulación.

Cuadro 5. Tasa de reemplazo de diseño para un trabajador de ingreso promedio (esquemas obligatorios)

País	Edad de referencia	Tasa de reemplazo, solo pilar obligatorio	Tasa de reemplazo total (incluyendo pilar voluntario, donde corresponde)
Argentina	65 años (60 mujeres)	68,7% (66,3% mujeres)	68,7% (66,3% mujeres) (No posee un pilar voluntario significativo)
Brasil	65 años (62 mujeres)	88,4% (93,3% mujeres)	88,4% (93,3% mujeres) (No posee un pilar voluntario significativo)
México	65 años	69,6%	69,6% (sin variación para ingreso promedio; el voluntario solo incide en ingresos altos)
Canadá	65 años	37,1%	57,7%
España	65 años	80,4%	80,4% (No posee un pilar voluntario significativo)
Suecia	70 años	63,7%	63,7% (la cifra ya incorpora el componente de empleo cuasi obligatorio, clasificado por la OCDE como "privado obligatorio" y no como voluntario)

Nota: para Canadá y México, la cifra de reemplazo incluye el componente no contributivo (OAS/GIS y Pensión para el Bienestar, respectivamente), que se percibe de manera simultánea con la prestación contributiva. Para Argentina y Brasil, el componente no contributivo (PUAM y BPC) no está incluido, porque el modelo simula una carrera contributiva completa, perfil para el cual esas prestaciones no resultan aplicables por ser incompatibles con el acceso a una jubilación contributiva, según se estableció en el apartado de arquitectura de pilares. En España y Suecia, el componente no contributivo (complemento a mínimos y pensión de garantía, respectivamente) tampoco incide en esta cifra, pero por un motivo diferente: ambos se diluyen a medida que aumenta la pensión contributiva, y a nivel de ingreso promedio ya se encuentran completamente agotados. Todas estas distinciones remiten a la tipología de interacción entre pilares presentada en el primer apartado de este capítulo.

Fuente: OPC, en base a OCDE (2025), Pensions at a Glance 2025: OECD and G20 Indicators.

Como se observa en el Cuadro 5, Brasil presenta la tasa de reemplazo de diseño más alta de la muestra considerando solo el pilar obligatorio (88,4%), incluso por encima de España (80,4%). Ambos comparten una lógica de beneficio definido en reparto, pero difieren, como se señaló en el Cuadro 4, en el período de cómputo: la carrera completa de Brasil computa más años de aportes que la ventana española, todavía en transición hacia los 29 años. Canadá presenta la lectura más sensible al alcance del análisis: su pilar obligatorio replica apenas el 37,1% del ingreso, muy por debajo del promedio de la OCDE (52,0%), pero al incorporar el pilar voluntario (de desarrollo significativo, según ya se estableció en el primer apartado de este capítulo) el reemplazo total asciende a 57,7%, por encima de ese promedio. Suecia, en cambio, no requiere este ajuste: su cifra de 63,7% ya incorpora el componente de empleo cuasi obligatorio (clasificado por la OCDE como componente privado obligatorio, no voluntario), de modo que representa directamente el reemplazo combinado de ambos pilares. Argentina y México presentan tasas de diseño similares entre sí (68,7% y 69,6%, respectivamente) y cercanas al promedio de la muestra, siendo el pilar voluntario marginal para un trabajador de ingreso promedio en ambos casos.

En cuanto a la movilidad, es decir, el mecanismo de actualización periódica del haber ya otorgado, los seis países indexan sus prestaciones a la inflación, aunque con variantes en la fórmula y la periodicidad:

- Argentina: movilidad mensual por variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), conforme al DNU N°274/24.
- Brasil: reajuste anual dual: el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) para las prestaciones superiores al salario mínimo y el propio salario mínimo como piso para las prestaciones de menor cuantía.
- México: actualización anual, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), aplicable tanto a la renta vitalicia como a la pensión mínima garantizada.
- Canadá: ajuste anual del CPP y trimestral de la OAS, ambos conforme al Índice de Precios al Consumidor.
- España: revalorización anual por IPC, conforme a la Ley 21/2021, aplicable tanto al Régimen General como a Clases Pasivas.
- Suecia: mecanismo específico, distinto de la indexación por precios pura. La pensión de ingresos se ajusta según un índice vinculado al crecimiento de los salarios, corregido por un mecanismo de balance automático (el "freno", vigente de manera permanente desde la reforma del sistema, aunque solo estuvo activado entre 2010 y 2018) que reduce la actualización cuando el sistema muestra desequilibrio financiero. Desde 2026 rige, además, un mecanismo complementario (el "acelerador") que distribuye excedentes hacia los beneficiarios cuando el sistema muestra un superávit por encima de un umbral determinado. La pensión de garantía, en cambio, se indexa por precios.

Suecia constituye, en consecuencia, el único caso de la muestra donde la movilidad no está atada de manera directa a la inflación, sino a una combinación de crecimiento salarial y sostenibilidad financiera del sistema, coherente con la lógica de cuentas nocionales descrita en el apartado de arquitectura de pilares.

Estos tres elementos (período de cómputo, tasa de reemplazo y movilidad) determinan el monto del haber, pero no explican por sí solos la sostenibilidad de cada sistema, que depende también de cómo se financia. Ese es el objeto del apartado siguiente.

Estructura financiera de los ingresos

Este apartado examina cómo se financia el pilar contributivo obligatorio de cada sistema: qué alícuotas se aplican sobre la remuneración, qué otros recursos complementan esa recaudación, y qué mecanismos de acumulación existen para sostener el sistema en el tiempo.

En lo que respecta al pilar no contributivo, por definición conceptual, este se financia con impuestos generales y no con cotizaciones sobre la remuneración, por lo que no admite una comparación de alícuotas; el pilar voluntario, por su parte, depende de la decisión individual o del empleador sobre cuánto aportar, y su peso relativo en cada país ya fue caracterizado con anterioridad.

Cuadro 6. Alícuotas y topes de cotización sobre la remuneración

País	Aporte personal	Contribución patronal	Techo de la base imponible
Argentina	11% (específico del SIPA)	10,77 a 12,35 puntos porcentuales según el tipo de empleador (dentro de una alícuota total de 18% a 20,40%) ¹	Existe un piso y un techo de remuneración imponible (art. 9°, Ley N°24.241), actualizados mensualmente junto con la movilidad general del sistema (DNU N°274/24)
Brasil	Progresivo, entre 7,5% y 14% según la franja del salario de contribución	20% sobre la nómina (régimen general, sin cambios); 17 sectores intensivos en mano de obra tributan alternativamente sobre sus ingresos brutos (CPRB), régimen en extinción gradual hasta 2028 ²	Techo único (no hay distinción piso/techo): R\$ 8.475,55 mensuales en 2026, reajustado anualmente por el INPC; funciona a la vez como techo de aporte y techo de beneficio
México	1,125% del Salario Base de Cotización (SBC) ³ , sin modificación por la reforma en curso	En transición 2023-2030: de 3,150% en 2022 a 11,875% al completarse la reforma en 2030	25 Unidades de Medida y Actualización (UMA) diarias ³
Canadá	5,95% (4,95% base + 1% adicional) ⁴	5,95% (4,95% base + 1% adicional) ⁴	El techo pensionable (YMPE) ⁴ se ubica por debajo del ingreso promedio de la economía
España	2,7% ⁵ + 0,1% (Mecanismo de Equidad Intergeneracional)	13,6% ⁵ + 0,5% (Mecanismo de Equidad Intergeneracional)	5.101,20 euros mensuales en 2026 (Orden PJC/297/2026), actualizado anualmente
Suecia	7% (compensado íntegramente por un crédito fiscal equivalente)	10,8% (componente público) + 4,5% (componente cuasi obligatorio de empleo)	8,07 veces el <i>inkomstbasbelopp</i> (monto base de ingresos); lo cotizado por encima de ese techo no genera derecho a pensión y se transfiere al presupuesto estatal, tratado como un impuesto ordinario

Nota general: las alícuotas de este cuadro corresponden específicamente al componente previsional (jubilaciones y pensiones) de cada sistema. En todos los países de la muestra existen, además, cotizaciones separadas para otros conceptos de la seguridad social (salud, desempleo, riesgos del trabajo, asignaciones familiares, formación profesional, entre otros según el país), que no se incluyen en este cuadro. La particularidad del caso argentino es que su norma legal no fija una alícuota específica y separada para el sistema previsional, sino una alícuota conjunta para varios subsistemas a la vez, dentro de la cual la porción previsional debe calcularse por separado; en los demás países de la muestra, la alícuota previsional está identificada como categoría propia desde la norma misma.

¹ La contribución patronal varía según el tipo de empleador y régimen aplicable. Las dos categorías más extendidas del sector privado son 20,40% (grandes empresas de Servicios y Comercio, de los cuales 12,35 puntos corresponden al SIPA) y 18% (resto de los empleadores privados, 10,77 puntos al SIPA); el resto de cada alícuota financia la obra social de jubilados (PAMI), el Fondo Nacional de Empleo y las Asignaciones Familiares. El sector público sin reducciones tributa una alícuota específica de SIPA del 16%, coincidente con la cifra que reporta la OCDE en su Tabla 8.1. Existen, además, numerosos regímenes de reducción según actividad y tipo de empleador no desarrollados aquí.

² El régimen CPRB tiene retorno progresivo al esquema general del 20% hacia 2028; la contribución patronal general no sufre modificaciones.

³ El SBC es la base imponible que integra el salario diario del trabajador más las prestaciones de ley (aguinaldo, prima vacacional, entre otras), con un piso de un salario mínimo y un techo de 25 Unidades de Medida y Actualización (UMA).

⁴ Total combinado: 11,9%, aplicado únicamente hasta el techo pensionable (YMPE, Year's Maximum Pensionable Earnings), que se ubica por debajo del ingreso promedio de la economía. Por esa razón, la tasa efectiva sobre el ingreso promedio total (9,2%) resulta menor a la nominal: es el único caso de la muestra donde el techo de cotización cae por debajo del ingreso promedio.

⁵ La tasa de cotización específica de jubilación se estima aplicando sobre el 28,30% de contingencias comunes la proporción atribuible a jubilación (57,7%, según EL Instituto de Actuarios Españoles).

Fuente: OPC, sobre la base de Ley N° 27.541, artículo 19 (Argentina); Lei n° 14.973/2024 y legislación del RGPS (Brasil); Banco de México, sobre el Decreto de reforma del 16/12/2020 (México); Service Canada y OCDE (2025), Pensions at a Glance 2025 (Canadá); BOE, Ley 21/2021 (España); Comisión Europea, pension fiche Suecia, y Max Planck Institute (Suecia).

Como se observa en el Cuadro 6, México presenta el proceso de mayor transformación de la muestra: la reforma en curso eleva la contribución patronal específicamente previsional de 3,150% en 2022 a un máximo de 11,875% en 2030, según el tramo salarial, sin modificar el aporte fijo del trabajador (1,125% del Salario Base de Cotización). Se trata de un incremento deliberado para compensar la insuficiencia estructural del ahorro acumulado bajo el esquema de cuentas individuales, en un sistema donde, a diferencia del resto de la muestra, la cotización no financia una promesa de beneficio definido, sino que capitaliza directamente en la cuenta de cada trabajador. A diferencia de un sistema de beneficio definido, donde una prestación insuficiente podría corregirse ajustando la fórmula de cálculo, en capitalización no existe tal fórmula: el haber es exactamente lo que se acumuló, por lo que aumentar la cotización es la única palanca disponible para mejorar el resultado.

Argentina y Brasil comparten una arquitectura de cotización similar en su lógica general (aporte personal, contribución patronal sobre nómina, ambos destinados específicamente al sistema previsional), aunque con una diferencia de diseño normativo relevante: en Brasil, la ley fija una alícuota específica y separada para el RGPS (20% patronal, 7,5%-14% personal según franja salarial); en Argentina, en cambio, la norma establece una alícuota patronal conjunta para varios subsistemas de la seguridad social a la vez (18% a 20,40%), dentro de la cual la porción específicamente previsional (10,77 a 12,35 puntos, según el tipo de empleador) debe identificarse por separado. Brasil presenta, además, un rasgo sin equivalente en el resto de la muestra: un régimen alternativo de cotización (CPRB) para 17 sectores intensivos en mano de obra, actualmente en extinción gradual.

Canadá y España, pese a compartir una filosofía de reparto, difieren en un aspecto que condiciona directamente la lectura de sus alícuotas: la existencia de un techo de cotización por debajo del ingreso promedio de la economía. En Canadá, ese techo (el YMPE) hace que la tasa nominal (11,9%) y la tasa efectivamente pagada por un trabajador de ingreso promedio (9,2%) diverjan de manera significativa, un fenómeno que no se replica en ningún otro país de la muestra. España, en cambio, cotiza sobre la totalidad de la remuneración hasta bases máximas considerablemente más altas, a lo que se suma, desde 2021, un componente adicional (el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, 0,6% combinado) destinado específicamente a reforzar el Fondo de Reserva de cara al retiro de las generaciones numerosas nacidas entre las décadas de 1950 y 1970.

El Cuadro 6 muestra, además, dos maneras distintas de definir el techo de cotización. Argentina, Brasil y España lo expresan como un monto fijo en moneda local, actualizado periódicamente (mensualmente en Argentina, junto con la movilidad general; anualmente en Brasil y España). México, Canadá y Suecia, en cambio, lo definen como una proporción de una referencia externa (25 UMA en México; el YMPE en Canadá; 8,07 veces el *inkomstbasbelopp* en Suecia), lo que hace que el techo se ajuste automáticamente sin necesidad de una norma específica que lo actualice cada período. Brasil presenta, además, un rasgo sin equivalente en el resto de la muestra: su techo cumple una doble función, ya que limita a la vez la base de aporte y el monto máximo de beneficio, mientras que en los demás países ambos límites están definidos por separado (por ejemplo, en Argentina existen un haber máximo y una base imponible máxima con valores y mecanismos de actualización propios).

Suecia constituye un caso particular en dos sentidos. Por un lado, neutraliza por completo el costo del aporte personal mediante un crédito fiscal equivalente al 7% cotizado, de modo que el costo de la cotización recaea, en la práctica, únicamente sobre el empleador. Por otro, es el único país de la muestra cuya alícuota total no corresponde a un único componente, sino a dos capas superpuestas de

naturaleza distinta: 17,8 puntos financian la pensión pública (de ingresos y de primas), y 4,5 puntos adicionales financian el componente cuasi obligatorio de empleo (los planes sectoriales descriptos en el primer apartado de este capítulo), que, en el resto de los países de la muestra, cuando existe, opera por fuera de cualquier obligación normativa.

Suecia es también el único caso de la muestra donde lo cotizado por encima del techo de la base imponible no queda simplemente fuera del cálculo previsional, como ocurre en los demás países, sino que se transfiere al presupuesto estatal y se trata como un impuesto ordinario: por encima de 8,07 veces el *inkomstbasbelopp*, la cotización deja de ser un aporte previsional para convertirse, en los hechos, en un tributo.

Por último, cabe reiterar que todas las alícuotas de este apartado corresponden exclusivamente al componente previsional de cada sistema. La existencia de cotizaciones separadas para otros conceptos de la seguridad social (salud, desempleo, riesgos del trabajo, formación profesional, entre otros según el país) es una característica común a los seis casos de la muestra, no una particularidad de ninguno de ellos.

En cuanto a los impuestos de afectación específica, la muestra se agrupa en cuatro situaciones distintas:

- Afectación específica vigente: Argentina (Ley N°23.966: una porción del IVA, del impuesto sobre los combustibles líquidos y el gas natural, y del impuesto sobre los bienes personales no incorporados al proceso económico, afectada específicamente al sistema previsional, y Ley N°27.432: la totalidad del impuesto a los créditos y débitos en cuentas bancarias, afectada a la ANSES en su conjunto) y Brasil (Constitución de 1988 y Ley N°8.212: COFINS, CSLL y PIS/PASEP, afectados al Presupuesto de la Seguridad Social en su conjunto, que financia junto con la previsión a la salud y la asistencia social, sin exclusividad para pensiones).
- Afectación específica abandonada: En Canadá, la OAS tuvo originalmente un impuesto de afectación específica (una fórmula que combinaba puntos del impuesto a las ganancias personales, del impuesto corporativo y de rentas generales, depositados en un fondo especial), eliminado en la década de 1970 por su complejidad administrativa. Desde entonces se financia con rentas generales, sin afectación específica.
- Financiamiento con rentas generales, sin impuesto de afectación específica: España (transferencias presupuestarias generales del Estado, fijadas anualmente en los Presupuestos Generales del Estado, art. 109 LGSS) y Suecia (la pensión de garantía se financia íntegramente mediante el presupuesto estatal, según la propia *Pensionsmyndigheten*).
- Recursos públicos no tributarios de afectación específica: En México, la Pensión para Personas Adultas Mayores se financia con presupuesto general, como en los dos casos anteriores; pero el Fondo de Pensiones para el Bienestar (creado en 2024, complemento para jubilados del sistema contributivo) se nutre de una fuente distinta: los saldos de cuentas individuales de trabajadores inactivos no reclamados, la liquidación de activos de organismos públicos y utilidades de empresas estatales, sin que medie un impuesto afectado ni una partida de rentas generales en sentido estricto. Se trata, sin embargo, de fuentes no recurrentes: el Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP) advirtió, en base a la ejecución de 2024 (Fondo de Pensiones para el Bienestar: Implementación y perspectivas, 2025), año en que el fondo no recibió nuevos aportes en el último trimestre, que en caso de no garantizarse flujos futuros el fondo corre riesgo de agotar sus recursos antes del horizonte estimado de 2038. Esto contrasta con la naturaleza de la obligación que busca cubrir: la garantía de una tasa de reemplazo mínima para los trabajadores del esquema de capitalización, de carácter permanente y creciente a medida que se jubilen nuevas cohortes bajo este régimen; si las

fuentes actuales se agotan, será el Estado quien deba absorber ese gasto con recursos presupuestarios ordinarios.

Más allá de la modalidad específica, en cuatro de los seis países de la muestra (Argentina, Brasil, México y España) el componente contributivo obligatorio recibe, de manera directa o indirecta, algún tipo de apoyo con recursos públicos no derivados de las cotizaciones: impuestos afectados, transferencias del Tesoro, cuotas sociales del Gobierno dentro de las propias cuentas individuales, o asistencia presupuestaria en períodos de déficit. Canadá y Suecia constituyen la excepción: en ambos casos, el diseño del componente contributivo buscó deliberadamente independizarlo de cualquier apoyo fiscal, ya sea excluyéndolo explícitamente de las rentas generales (Canadá) o mediante un mecanismo de balance automático que ajusta la propia prestación para evitar la necesidad de intervención estatal (Suecia). El apoyo con recursos públicos, en estos dos países, queda reservado exclusivamente al componente no contributivo.

Respecto de los fondos de sustentabilidad, la muestra presenta tres lógicas distintas:

- Fondos de reserva con patrimonio acumulado, en sistemas de reparto: Argentina cuenta con el Fondo de Garantía de Sustentabilidad (FGS), integrado con los activos transferidos al eliminarse las AFJP en 2008, inembargable y destinado exclusivamente al pago de beneficios del SIPA (Ley N°26.425). Canadá administra sus activos a través de CPP *Investments*, con 793.300 millones de dólares canadienses estimados a fin del año fiscal 2026; a diferencia de la OAS, el CPP no recibe apoyo de rentas generales del Estado. Suecia cuenta con los fondos AP, con un patrimonio de 2,1 billones de coronas suecas (aproximadamente 33% del PBI) a fines de 2024, que cumplen un rol de reserva dentro del mecanismo de balance automático. España tiene el Fondo de Reserva de la Seguridad Social (la "hucha de las pensiones"), que alcanzó 15.267 millones de euros a marzo de 2026; su crecimiento reciente proviene casi en su totalidad (93%) del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, y su patrimonio se invierte casi exclusivamente en deuda pública española. Su magnitud, sin embargo, resulta modesta frente al gasto anual en pensiones del sistema, que supera los 190.000 millones de euros.
- Fondo formal sin función de reserva efectiva: Brasil creó en 2000 el *Fundo do Regime Geral de Previdência Social* (FRGPS), un mecanismo contable integrado al sistema de tesorería federal que canaliza las cotizaciones y otros recursos hacia el pago de beneficios del RGPS. A diferencia de los fondos anteriores, no acumula un patrimonio de reserva: opera bajo una lógica de reparto puro y, de hecho, ha registrado resultados mensuales negativos. Existe formalmente un "fondo", pero no cumple la función de sustentabilidad de largo plazo que sí cumplen los del primer grupo.
- Sin fondo colectivo, por diseño del sistema: México no requiere un fondo de sustentabilidad equivalente, dado que su componente contributivo obligatorio es de capitalización individual: cada cuenta AFORE cumple, a nivel de cada trabajador, la función que en los sistemas de reparto desempeña un fondo colectivo.

Esta diversidad muestra que la existencia de un "fondo de sustentabilidad" no garantiza, por sí sola, una función equivalente en cada sistema: puede tratarse de una reserva financiera diversificada y de disponibilidad efectiva (Canadá y Suecia), de una reserva compuesta mayoritariamente por deuda del propio Estado emisor, con matices también en el caso español (Argentina y España), de un mecanismo contable sin acumulación efectiva (Brasil), o de una función que el propio diseño del sistema traslada al nivel individual (México).

El análisis desarrollado en este capítulo permite reconstruir, para cada uno de los seis países, una arquitectura institucional completa: cómo se organizan sus pilares y bajo qué naturaleza jurídica (primer apartado); qué tan fragmentado o unificado está su componente contributivo (segundo

apartado); bajo qué condiciones de edad y años de servicio se accede a la prestación (tercer apartado); cómo se determina y actualiza el haber una vez otorgado (cuarto apartado); y con qué recursos se financia todo ese diseño (quinto apartado). Tomados en conjunto, estos cinco apartados muestran que las diferencias entre los sistemas no se reducen a parámetros aislados, sino que responden a lógicas de diseño coherentes entre sí: un sistema con administración pública y beneficio definido tiende a combinar fragmentación institucional, períodos de cómputo más cortos y mecanismos de financiamiento mixtos, mientras que un sistema de contribución definida traslada buena parte de esas decisiones al desempeño individual de cada cuenta, sin necesidad de fondos colectivos ni reglas de acceso equivalentes.

Este capítulo describió, en cada caso, lo que la normativa establece. El capítulo siguiente examina cómo se traduce ese diseño en el desempeño efectivo de cada sistema, a partir de indicadores demográficos, laborales y financieros.

Indicadores comparados

El capítulo anterior describió la arquitectura institucional de los seis sistemas previsionales de la muestra: cómo se organizan sus pilares, bajo qué grado de fragmentación opera el componente contributivo, qué condiciones de acceso rigen la prestación y con qué recursos se financia ese diseño. Ese análisis se circunscribió principalmente al plano normativo: lo que cada sistema establece que debe ocurrir. El presente capítulo aborda el plano fáctico, el del desempeño efectivo, y examina cómo se traducen esas reglas de diseño en resultados observables para la población cubierta y para las cuentas públicas de cada país.

El capítulo se organiza en tres apartados, cada uno correspondiente a una dimensión de desempeño. El primero aborda el contexto demográfico y actuarial, que condiciona la sostenibilidad de cualquier sistema previsional con independencia de su diseño particular: la relación de dependencia entre población pasiva y activa, la sobrevivida esperada a la edad de retiro y la relación entre activos y pasivos dentro de cada régimen. El segundo apartado se concentra en los indicadores laborales y de cobertura, que muestran en qué medida cada sistema alcanza efectivamente a la población que debería proteger, y qué papel cumple el mercado de trabajo (a través de la informalidad, la relación de dependencia laboral y la densidad de aportes) en esa cobertura. El tercer apartado incorpora la dimensión de género a los indicadores ya trabajados, examinando en qué medida la cobertura previsional y la densidad de aportantes activos difieren sistemáticamente entre hombres y mujeres, como resultado de trayectorias laborales distintas entre ambos sexos.

A diferencia del capítulo anterior, donde las variables comparadas describían reglas formales (edades, porcentajes de diseño, marcos normativos), las variables de este capítulo son en su mayoría el resultado observado de la interacción entre esas reglas y el comportamiento efectivo de la población: la demografía, el mercado de trabajo y el desempeño macroeconómico de cada país. Por esa razón, varias de estas cifras admiten más de una fuente con resultados no siempre coincidentes, según el organismo que las produzca y la metodología aplicada; cuando esto ocurra, el apartado correspondiente explicita el criterio utilizado y la razón de la diferencia.

Contexto demográfico y actuarial

Este apartado reúne tres indicadores que, en conjunto, describen el contexto poblacional y actuarial en el que opera cada sistema previsional, con independencia de su diseño normativo. El primero, la razón de dependencia demográfica, es un indicador puramente poblacional que no depende del

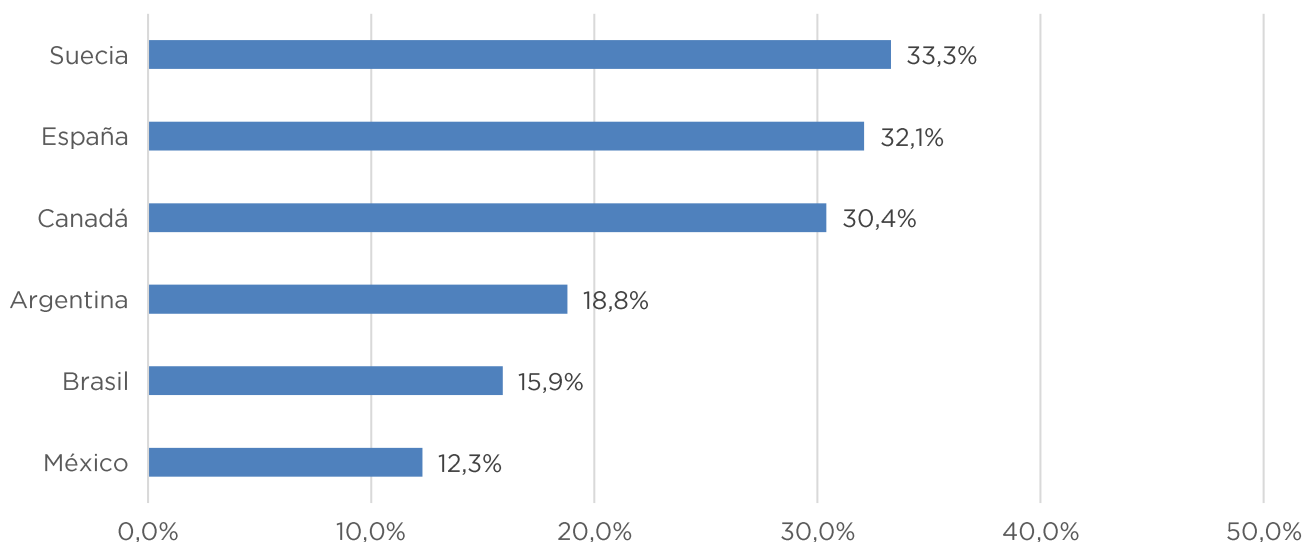
sistema previsional de cada país: compara la población en edad pasiva con la población en edad activa, y mediría lo mismo aunque el país en cuestión no tuviera sistema previsional alguno. El segundo, la sobrevida a la edad de retiro, incorpora la dimensión actuarial propiamente dicha: cuántos años, en promedio, se espera que una persona perciba una prestación una vez alcanzada la edad de acceso. El tercero, la tasa de sostenimiento, es el único de los tres que mide directamente el sistema previsional en sí (la relación entre quienes aportan y quienes reciben una prestación dentro de cada régimen contributivo), y por lo tanto no debe confundirse con el primero pese a la similitud de nombres: mientras que la razón de dependencia demográfica compara población general por franja etaria, la tasa de sostenimiento compara aportantes y beneficiarios específicamente dentro de cada sistema previsional.

Los tres indicadores comparten una limitación de origen: a diferencia de los parámetros normativos analizados en el capítulo anterior, estas cifras surgen de estimaciones demográficas, actuariales o administrativas que no siempre están disponibles con el mismo año de referencia entre países. Cuando esto ocurre, el año de cada dato se consigna explícitamente.

Razón de dependencia demográfica

La razón de dependencia demográfica compara la población de 65 años y más con la población de 15 a 64 años, expresada como porcentaje de esta última. Es un indicador estructural: refleja el peso relativo de la población en edad avanzada sobre la población en edad potencialmente activa, con independencia de cuántas personas trabajen efectivamente o cuántas reciban una prestación previsional. Por esta razón, no debe leerse como una medida de sostenibilidad del sistema previsional en sí (esa dimensión se aborda en el indicador de tasa de sostenimiento, más adelante en este capítulo), sino como el contexto general demográfico sobre el cual opera cualquier diseño institucional.

Gráfico 1. Razón de dependencia demográfica



Fuente: OPC, sobre la base de Banco Mundial (2024).

Como se observa en el Gráfico 1, los seis países se agrupan con claridad en dos bloques. Canadá, España y Suecia presentan las razones de dependencia más altas de la muestra y superan el 30%, producto de procesos de transición demográfica más avanzados y de una esperanza de vida más alta. Esta presión demográfica sobre la base activa es, de hecho, la que explica, por ejemplo, por qué

España debió recurrir a una cotización adicional (el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, ya descrito en el capítulo anterior) para contener el desequilibrio entre ingresos y gasto del sistema.

En el otro extremo, Brasil y México presentan las razones de dependencia más bajas de la muestra (15,9% y 12,3%, respectivamente), reflejo de estructuras poblacionales todavía relativamente jóvenes pese al proceso de envejecimiento que ambos países atraviesan y que se profundizará en las próximas décadas. Argentina se ubica en una posición intermedia (18,8%), más cercana al bloque latinoamericano de la muestra, aunque con una estructura etaria históricamente más envejecida que la de sus pares regionales.

Sobrevida a la edad de retiro

Este indicador mide la esperanza de vida remanente al momento de acceder a la prestación previsional, es decir, cuántos años en promedio se espera que una persona perciba su jubilación una vez alcanzada la edad de retiro. Se presenta en dos variantes complementarias. La primera, de referencia uniforme, toma la esperanza de vida a los 65 años para los seis países por igual, lo que maximiza la comparabilidad entre sistemas pero no refleja la edad legal real de cada uno. La segunda toma la esperanza de vida en la edad legal específica de cada país (y, cuando corresponde, de cada sexo), de acuerdo con los parámetros de acceso establecidos en el Cuadro 3 del capítulo anterior; esta variante es menos directamente comparable entre países, pero muestra cuántos años de vida espera cubrir efectivamente cada sistema previsional una vez que una persona accede a la prestación bajo sus propias reglas.

Cuadro 7. Sobrevida a la edad de retiro, por sexo

País	e65 uniforme (hombres)	e65 uniforme (mujeres)	Sobrevida a edad legal (hombres)	Sobrevida a edad legal (mujeres)
Argentina	15,7	19,2	15,7 (65 años)	23,3 (60 años) ¹
Brasil	17,2	20,0	17,2 (65 años)	22,4 (62 años)
México	15,7	20,2	15,7 (65 años) ²	20,2 (65 años) ²
Canadá	19,7	22,2	19,7 (65 años)	22,2 (65 años)
España	19,9	23,6	18,5 (66 años y 10 meses)	22,0 (66 años y 10 meses)
Suecia	20,2	22,4	18,5 (67 años)	20,7 (67 años)

e65= Esperanza de vida a partir de los 65 años.

¹ Estimación propia por extrapolación lineal a partir de datos de INDEC (2019) y Ministerio de Salud/ANSES (2023).

² La edad legal general de acceso en México es 65 años (la vía reducida desde los 60 para cesantía en edad avanzada indicada en Cuadro 3 es un mecanismo de excepción).

Fuente: OPC, sobre la base de INDEC, Análisis Demográfico N°41, Tablas abreviadas de mortalidad (Argentina, año 2019 para la variante uniforme); Ministerio de Salud de la Nación / ANSES (Argentina, año 2023, variante uniforme); IBGE, Tábua Completa de Mortalidade 2023 (Brasil); OCDE, Health at a Glance 2025 (México, año 2023); Statistics Canada, The Daily, enero 2026 (Canadá, año 2023); INE, Indicadores Demográficos Básicos y Tablas de mortalidad (España, año 2024); SCB (Suecia, años 2023-2024).

Como se observa en el Cuadro 7, la esperanza de vida a los 65 años sigue un patrón geográfico consistente: Canadá y los dos países europeos de la muestra presentan la mayor sobrevida, tanto en hombres (19,7 a 20,2 años) como en mujeres (22,3 a 23,6 años), mientras que los tres países latinoamericanos se ubican sistemáticamente por debajo de ese bloque. Dentro del bloque latinoamericano hay matices según el sexo: entre los hombres, Brasil presenta la sobrevida más alta

(17,2 años) frente a los 15,7 años de Argentina y México; entre las mujeres, en cambio, los tres países se ubican en un rango más estrecho (19,2 a 20,2 años), con Brasil en una posición intermedia entre Argentina y México.

Al observar la sobrevivencia en la edad legal efectiva de cada sistema, Canadá es el país cuyo sistema previsional financia el mayor número de años de beneficio entre los hombres (19,7 años), seguido de Suecia (18,5) y España (18,5); Argentina y México, con 15,7 años cada uno, son los que menos tiempo de cobertura sostienen en este grupo.

Entre las mujeres, el orden cambia de forma notable: Argentina pasa a ser el sistema que más años de beneficio paga (23,3 años estimados), por delante de Brasil (22,4) y Canadá (22,3), mientras que Suecia y México quedan en el otro extremo (20,7 y 20,2 años, respectivamente). Este cambio de posiciones se explica por la edad legal de acceso propia de cada país: Argentina, pese a tener una de las esperanzas de vida femeninas más bajas de la muestra bajo el criterio uniforme de 65 años (19,2 años), termina financiando el mayor tiempo de cobertura porque su edad legal para las mujeres es la más baja del grupo (60 años); Suecia y México, en cambio, tienen una esperanza de vida femenina mayor a los 65 años (22,4 y 20,2 años bajo el criterio uniforme, respectivamente) pero acortan el tiempo efectivo de cobertura al fijar una edad de acceso más alta (67 años) o igual a la de los hombres (65 años, sin reducción para mujeres), según corresponda.

Tasa de sostenimiento

Este indicador mide la relación entre aportantes activos y beneficiarios dentro del componente contributivo de cada sistema previsional, es decir, cuántas personas aportan actualmente por cada persona que percibe una prestación contributiva. A diferencia de los dos indicadores anteriores, que son de naturaleza demográfica y actuarial, este mide directamente el sistema previsional en sí: no la estructura poblacional ni la esperanza de vida, sino el vínculo financiero entre la fuerza laboral activa y los beneficiarios actuales de cada régimen.

El indicador contempla exclusivamente el componente contributivo de cada sistema, excluyendo los esquemas no contributivos o asistenciales (la PUAM en Argentina, el BPC en Brasil, la Pensión para el Bienestar en México, la OAS en Canadá, las pensiones no contributivas en España y la pensión de garantía en Suecia), ya analizados en el capítulo anterior como parte de la estructura de pilares de cada sistema.

En los casos de Argentina y Brasil, los beneficiarios contributivos incluyen a una población de acceso semicontributivo, en términos comparativos respecto a los otros países de la muestra: en Argentina, quienes accedieron mediante moratoria previsional (compra de años de aportes en cuotas, con contribución real menor a la del régimen general puro); en Brasil, los *segurados especiais* del régimen rural, que acceden a la *aposentadoria* acreditando tiempo de actividad rural en lugar de aportes individuales directos, financiados mediante un tributo sobre la comercialización de la producción en lugar de cotizaciones convencionales. En ambos países, esta particularidad debe tenerse presente al comparar el resultado con el resto de los países de la muestra.

Cuadro 8. Tasa de sostenimiento (aportantes por cada beneficiario del sistema contributivo)

País	Aportantes	Beneficiarios	Tasa de sostenimiento
Argentina	10.318.318	6.064.785	1,7
Brasil	65.007.109	34.396.083	1,9
México	25.881.010	5.357.000	4,8 ¹
Canadá	15.500.000	5.900.000	2,6

País	Aportantes	Beneficiarios	Tasa de sostenimiento
España	21.337.962	9.300.000 ²	2,3
Suecia	5.291.300	2.305.000 ³	2,3

¹ Estimación propia combinando IMSS (aportantes: puestos de trabajo registrados, octubre 2024; beneficiarios: cifra redondeada por el propio IMSS, febrero 2025) e ISSSTE (aportantes y beneficiarios exactos, IFA 2025, diciembre 2024). La razón, considerablemente más alta que la del resto de la muestra, no responde a una sobreestimación de aportantes sino a una baja cobertura pasiva contributiva.

² Cifra de personas beneficiarias, redondeada en la fuente oficial; el número exacto de pensiones pagadas en el mismo período es 10.281.477, superior a la cantidad de personas por la posibilidad de percibir más de una pensión.

³ Estimación propia: aportantes aproximados por la población ocupada total (sysselsatta), dado que la cotización a la pensión de ingresos es prácticamente universal entre quienes trabajan en Suecia; beneficiarios: personas con pago de pensión de ingresos general, diciembre 2023.

Fuente: OPC, en base a ANSES 2026 (Argentina); Instituto Nacional do Seguro Social, *Boletim Estatístico da Previdência Social 2025* (Brasil); Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Informe Financiero y Actuarial 2025 (México); *Employment and Social Development Canada, Canada Pension Plan Annual Report 2023-2024* y *CPP contributor statistics* (Canadá); Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2025 (España); *Pensionsmyndigheten y Statistiska centralbyrån 2025* (Suecia).

Los seis sistemas se distribuyen en un rango amplio, de 1,7 en Argentina a 4,8 en México. Argentina y Brasil presentan las tasas de sostenimiento más bajas de la muestra (1,7 y 1,9, respectivamente), mientras que España, Suecia y Canadá se ubican en un rango intermedio (entre 2,3 y 2,6). Cabe aclarar que, en el caso argentino, la cifra de 1,7 agregada esconde una fuerte heterogeneidad en la calidad de los aportes: los monotributistas representan cerca de una quinta parte de los aportantes del sistema, pero su aporte mensual promedio equivale a apenas una décima parte del de un trabajador registrado en relación de dependencia¹⁴, por lo que la relación de sostenimiento medida en cantidad de personas sobreestima la capacidad de financiamiento efectiva del sistema. México se distancia claramente del resto, con una tasa más de dos veces superior a la del país que le sigue por características particulares que más adelante serán explicadas.

La posición de Argentina y Brasil en el extremo inferior admite una doble lectura, y ambos factores operan en la misma dirección. Por un lado, refleja el nivel de informalidad laboral de sus mercados de trabajo, que limita la cantidad de aportantes efectivos frente a la población ocupada total. Por otro, como se señaló al definir el alcance de este indicador, los beneficiarios contributivos de ambos países incluyen una proporción significativa de acceso semicontributivo (moratoria previsional en Argentina y *segurados especiais* del régimen rural en Brasil), lo que eleva el número de beneficiarios respecto de un criterio estrictamente contributivo y reduce la tasa resultante. Ninguno de los dos países de la muestra con informalidad laboral más alta llega a compensarla con una tasa de sostenimiento comparable a la de los países más desarrollados, y ambos mecanismos (informalidad y semicontributividad) contribuyen a explicar por qué.

El caso de México, en el extremo opuesto, tiene un origen distinto y no debe leerse como el reflejo de un mercado de trabajo más formal que el del resto de la muestra. El número de aportantes resulta consistente con el nivel de formalidad laboral del país (55,5% de informalidad sobre la población ocupada, según cifras nacionales -INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2025-). Esta elevada tasa se explica, en cambio, por el lado de los beneficiarios: la cobertura pasiva

¹⁴ Ver: <https://opc.gob.ar/empleo-y-prevision-social/estado-de-situacion-del-sistema-integrado-previsional-argentino-sipa/>

contributiva en México es baja en términos comparados, en un contexto donde buena parte de la población en edad de retiro accede a esquemas no contributivos en lugar de una pensión contributiva, deliberadamente excluidos de este indicador. Es decir, la tasa de sostenimiento mexicana no describe un sistema con abundancia relativa de aportantes por beneficiario, sino un sistema contributivo que hoy alcanza a una porción todavía acotada de su población pasiva.

A esto se suma un problema de calidad de los aportes: la elevada movilidad de los trabajadores mexicanos entre el empleo formal, el empleo informal, el desempleo y la inactividad documentada por la propia CONSAR (Movilidad y formalidad laboral en México, 2017) reduce la densidad de cotización efectiva de quienes hoy aportan, lo que anticipa saldos acumulados insuficientes al momento del retiro y, en consecuencia, una mayor demanda futura sobre los componentes no contributivos del sistema.

Canadá, España y Suecia, con tasas de entre 2,30 y 2,63, combinan una informalidad laboral baja con sistemas donde el acceso a la prestación sigue mayoritariamente la vía contributiva plena, sin el peso de mecanismos semicontributivos como los de Argentina y Brasil.

El presente apartado reunió tres indicadores de naturaleza distinta pero complementaria: uno estrictamente demográfico (razón de dependencia), uno actuarial (sobrevida a la edad de retiro) y uno propio del diseño de cada sistema previsional (tasa de sostenimiento). En conjunto, muestran que el desafío estructural de cada país no se explica por un solo factor, sino por la combinación específica de los tres. México y Argentina comparten una razón de dependencia demográfica relativamente baja, pero llegan a tasas de sostenimiento opuestas por razones distintas: cobertura pasiva contributiva acotada en un caso, componente semicontributivo e informalidad laboral en el otro. Los países europeos y Canadá, por su parte, combinan una población más envejecida con sistemas donde el acceso contributivo pleno predomina, lo que sostiene tasas más moderadas pese a una razón de dependencia demográfica más exigente.

Indicadores laborales y de cobertura

El apartado anterior describió el contexto demográfico y actuarial en el que opera cada sistema previsional: la estructura etaria de la población, la supervivencia esperada a la edad de retiro y la relación entre aportantes y beneficiarios dentro del componente contributivo de cada régimen. Ese conjunto de indicadores tiene en común que dependen, en gran medida, de factores que el sistema previsional no controla, o controla solo parcialmente: la dinámica demográfica y la mortalidad de cada país, junto con una primera medida de cómo el diseño institucional vigente responde a ese contexto.

Este apartado se ocupa de una dimensión diferente, la del mercado de trabajo, que condiciona directamente el desempeño de cualquier sistema previsional contributivo con independencia de su diseño normativo. La cantidad de personas que aportan efectivamente, la proporción de la fuerza laboral que permanece fuera del circuito formal y el tipo de inserción laboral predominante (asalariada o independiente) determinan, en última instancia, a cuánta población alcanza la cobertura contributiva y a cuánta no. Mientras que la tasa de sostenimiento abordada previamente mide una relación interna al sistema (aportantes sobre beneficiarios, ambos ya dentro del circuito contributivo), los indicadores de este apartado ponen esa misma cuestión en relación con el universo externo al sistema, la población económicamente activa y la población pasiva totales, permitiendo observar qué proporción de cada una efectivamente accede a la cobertura contributiva y por qué motivo.

El apartado se organiza en tres indicadores: la cobertura pasiva por carácter, que distingue qué proporción de la población en edad de retiro recibe una prestación por vía contributiva y cuál por vía no contributiva o asistencial; la relación entre aportantes y población económicamente activa, que aísla la capacidad de cada sistema para captar a la fuerza laboral disponible y examina, a su vez, la

composición del complemento (la porción de la PEA que no aporta); y la relación de dependencia laboral, que distingue entre trabajadores asalariados e independientes dentro de la población ocupada, con implicancias directas sobre la densidad de aportes de cada uno.

Cobertura pasiva por carácter (contributiva/no contributiva)

Este indicador mide qué proporción de la población de 65 años¹⁵ y más de cada país accede a una prestación previsional, distinguiendo cuatro situaciones posibles: cobertura contributiva de alcance nacional (se incluye a los semicontributivos dentro de este grupo), cobertura no contributiva o asistencial de alcance nacional, otra cobertura (régimenes subnacionales o alternativos, como cajas provinciales, institutos estatales o sistemas paralelos al régimen principal) y ausencia de cobertura. Cuando una persona accede a más de un tipo de prestación a la vez, se prioriza la de carácter contributivo por sobre la no contributiva, siguiendo el mismo criterio que ya utilizan los propios organismos previsionales de la región para resolver estos casos de solapamiento.

Antes de analizar los resultados, corresponde una aclaración de alcance: los seis países no cuentan con el mismo tipo ni la misma calidad de información para este indicador. En algunos casos (Argentina, España) se dispone de registros administrativos desagregados por edad; en otros (México, Brasil), la composición por tipo de cobertura se obtuvo por estimación (ya sea por diferencia respecto del resto de las categorías, ya sea aplicando proporciones observadas en la población general al total de cobertura de 65 años y más), ante la falta de una fuente que permitiera aislarla directamente; y en dos casos (Canadá, Suecia), donde el diseño institucional no separa nítidamente un componente contributivo de uno no contributivo, se recurrió a estimaciones propias basadas en los datos disponibles.

En los casos donde no se contó con el desglose directo en una única fuente oficial, se aplicaron criterios de homologación estadística (estimación por diferencia respecto de categorías conocidas, y prorrateo de proporciones observadas en la población general sobre el total de cobertura relevado para 65 años y más), apoyados siempre en fuentes oficiales y en mecanismos de estimación técnicamente admisibles, no en supuestos arbitrarios.

Cuadro 9. Cobertura pasiva por carácter, población de 65 años y más

País	Contributiva nacional	No contributiva nacional	Otra cobertura	Sin cobertura
Argentina	76,0%	3,0%	13,0%	8,0%
Brasil	81,4%	5,6%	2,0%	11,0%
México	33,1%	63,4%	3,5%	≈0%
Canadá	59,5%	15,8%	21,2%	3,5%
España	79,6%	3,0%	7,4%	10%
Suecia	97,1%	2,9%	0,0%	≈0%

Fuente: ANSES (2026) e INDEC, en base a Censo 2022 y EPH 2026 (Argentina); Ministério da Previdência Social e Ipea, en base a PNAD Contínua 2025 (Brasil); IMSS, ISSSTE y estudio académico UNAM sobre institutos estatales de pensiones 2025 (México); Employment and Social Development Canada, estimación propia 2025 (Canadá); Seguridad Social, IMSERSO y Banco de España 2025 (España); Pensionsmyndigheten y Statistiska centralbyrån 2025 (Suecia).

¹⁵ Se utiliza una edad uniforme de 65 años para los seis países a fin de priorizar la comparabilidad del indicador, aun cuando la edad legal de jubilación difiere entre países (y, en algunos casos, también entre hombres y mujeres dentro de un mismo país).

Como se observa en el cuadro precedente, Suecia presenta la mayor cobertura contributiva de la muestra (97,1%), seguida por Brasil (81,4%), España (79,6%), Argentina (76%) y Canadá (59,5%), mientras que México se distancia del resto con una cobertura contributiva bastante más baja (33,1%), compensada por una cobertura no contributiva excepcionalmente alta (63,4%). Cabe aclarar que, en el caso argentino, una parte sustancial de esa cobertura contributiva corresponde a beneficios semicontributivos otorgados mediante moratoria, un mecanismo que dejó de estar disponible con carácter general desde marzo de 2025. En la medida en que las cohortes futuras ya no cuenten con esa vía de acceso, es esperable que la cobertura contributiva de Argentina tienda a descender en los próximos años, con el correlato de un aumento en la cobertura no contributiva a través de la PUAM.

En cuanto a la población sin ningún tipo de cobertura, Brasil presenta la proporción más alta (11%), seguido de cerca por España (10%), Argentina (8%) y Canadá (3,5%).

Un resultado que merece explicación es que dos de los seis países (México y Suecia) presentan una proporción estadísticamente nula de población sin cobertura. Se trata, en ambos casos, de un resultado sustantivo del diseño institucional de cada sistema, y no de una limitación de la información disponible:

- En Suecia, el sistema está diseñado como un seguro universal por residencia: quienes no acceden a una pensión de ingresos suficiente reciben automáticamente un complemento (*garantipension*), y quienes ni siquiera cumplen el requisito de residencia para ese complemento (incluidas las personas refugiadas, para quienes existe un cómputo ampliado) acceden a un piso asistencial adicional (*äldreförsörjningsstöd*), lo que cierra casi por completo la brecha de cobertura.
- En México, la ausencia de población sin cobertura responde a la universalización de la Pensión para el Bienestar desde 2019, que eliminó el requisito de ingresos y extendió el beneficio no contributivo a la totalidad de la población de 65 años y más, con independencia de su situación laboral previa.

En el resto de la muestra, en cambio, la población sin cobertura no se explica por la ausencia de un mecanismo no contributivo, sino por barreras específicas de acceso a los mecanismos existentes. A diferencia del bloque anterior, donde la cobertura casi universal responde al diseño mismo del sistema, en Argentina, Brasil, Canadá y España coexisten esquemas asistenciales o universales con requisitos que dejan a una parte de la población efectivamente fuera:

- En Argentina, la población sin cobertura se concentra principalmente en dos mecanismos: por un lado, el requisito de acreditar veinte años de residencia legal en el país para acceder a la PUAM, que deja fuera a la inmigración más reciente; por otro, los controles de patrimonio e ingresos que administra ANSES para otorgar el beneficio, que pueden denegar la prestación ante evidencia de capacidad económica no declarada. A esto se suma un componente de subutilización: parte de la población en condiciones de acceder a algún beneficio no completa el trámite correspondiente.
- En Brasil, la desprotección de la vejez responde principalmente al límite de ingresos que exige el beneficio asistencial (BPC): la prestación se deniega automáticamente si el ingreso promedio por integrante del hogar supera un cuarto del salario mínimo vigente, un umbral que excluye a personas en situación de vulnerabilidad que se encuentran por encima del corte formal. A esto se agrega la exigencia de actualizar el registro social cada dos años, cuyo incumplimiento puede derivar en la suspensión del pago, incluso sin que haya cambiado la situación de vulnerabilidad de la persona.
- En Canadá, la desprotección residual responde a un mecanismo distinto al de los dos países anteriores: no se trata de un límite de ingresos o patrimonio, sino de un requisito de residencia

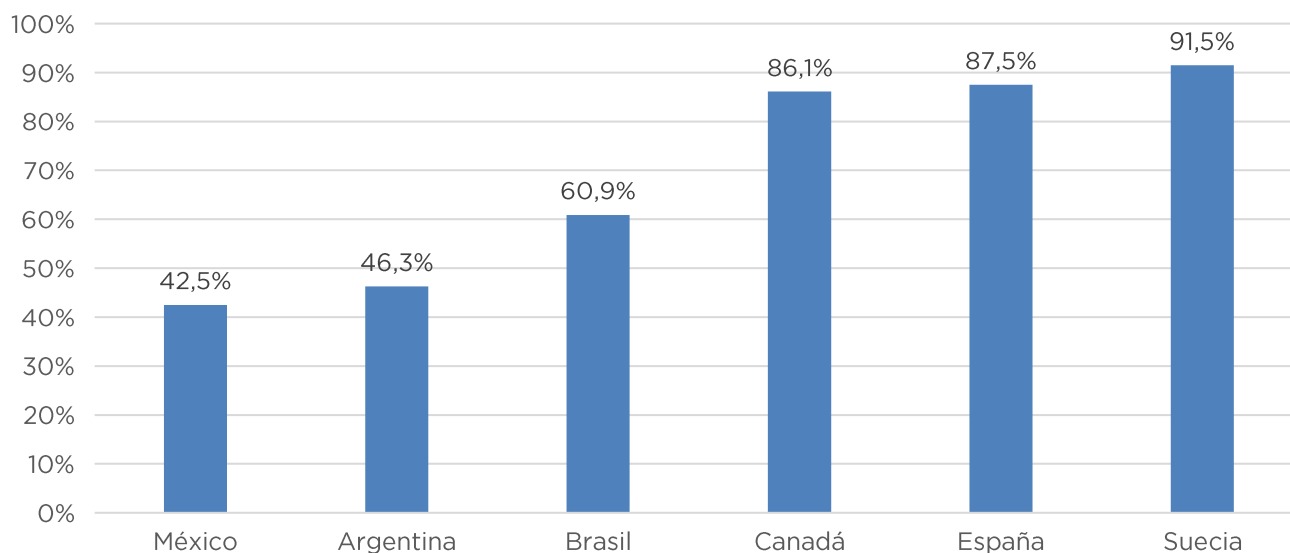
(diez años en el país, computados desde los 18 años) para acceder a la OAS, que deja fuera a la inmigración más reciente. A esto se suma un componente de subutilización involuntaria: una parte de la población elegible no accede al beneficio por desconocimiento del trámite, pese a no existir ninguna barrera de ingresos que lo impida.

- En España, la desprotección residual se concentra de manera desproporcionada en las mujeres y responde a trayectorias laborales históricamente marcadas por el trabajo no remunerado o no registrado: mujeres que se desempeñaron como amas de casa o colaborando en la actividad de su cónyuge autónomo sin alta propia en la Seguridad Social, así como trabajadoras del servicio doméstico y de cuidados con historiales de cotización insuficientes. En estos casos, la pensión no contributiva tampoco opera como red de contención: el requisito de carencia de ingresos se evalúa por unidad económica de convivencia, que incluye al cónyuge, de modo que una persona sin ingreso propio queda excluida de la pensión no contributiva si su cónyuge percibe ingresos por encima del límite combinado, aunque ella misma carezca de cualquier ingreso a su nombre.

Aportantes sobre Población Económicamente Activa (PEA)

Este indicador mide qué proporción de la población económicamente activa de cada país aporta efectivamente al sistema previsional contributivo. A diferencia de la tasa de sostenimiento del Cuadro 8, donde el denominador son los beneficiarios del propio sistema, acá el denominador es la fuerza laboral total disponible, lo que permite aislar el efecto de la informalidad y la participación laboral sobre la cobertura activa, sin mezclarlo con el lado de los beneficiarios.

Gráfico 2. Aportantes sobre Población Económicamente Activa (PEA)



NOTA: Por tratarse de una comparación entre seis países con fuentes nacionales de mercado de trabajo no siempre homogéneas entre sí, la PEA de cada país se tomó de una fuente única (Banco Mundial - World Factbook, año 2024), en lugar de recurrir a la estadística nacional específica de cada uno, priorizando así la consistencia metodológica de la comparación.

Fuente: OPC, sobre la base de datos administrativos de aportantes y Banco Mundial / World Factbook (labor force, total, 2024).

Los seis países se ordenan de manera consistente con el nivel de informalidad laboral relevado en apartados anteriores de este capítulo: México y Argentina presentan la proporción más baja de aportantes sobre su fuerza laboral (42,5% y 46,3%, respectivamente), Brasil se ubica en una posición intermedia (60,9%), y Canadá, España y Suecia alcanzan los valores más altos de la muestra (86,1%, 87,5% y 91,5%, respectivamente). La distancia entre los extremos es considerable: la proporción de aportantes sobre la PEA de Suecia más que duplica a la de México.

Cabe aclarar que, en los países con mayor fragmentación institucional, el indicador subestima la cobertura activa efectiva, ya que el análisis se centra en los aportantes del régimen principal de cada país (SIPA en Argentina, RGPS en Brasil, IMSS en México), sin incorporar a quienes cotizan a regímenes paralelos de menor escala. El caso argentino permite dimensionar esta subestimación: la propia ANSES releva¹⁶ que, además de los aportantes al SIPA, cerca de 2,1 millones de personas aportan a cajas previsionales provinciales no transferidas a la Nación y 0,6 millones a cajas profesionales. Sumando a este universo más amplio, la proporción de aportantes sobre la PEA argentina se eleva a aproximadamente 58%.

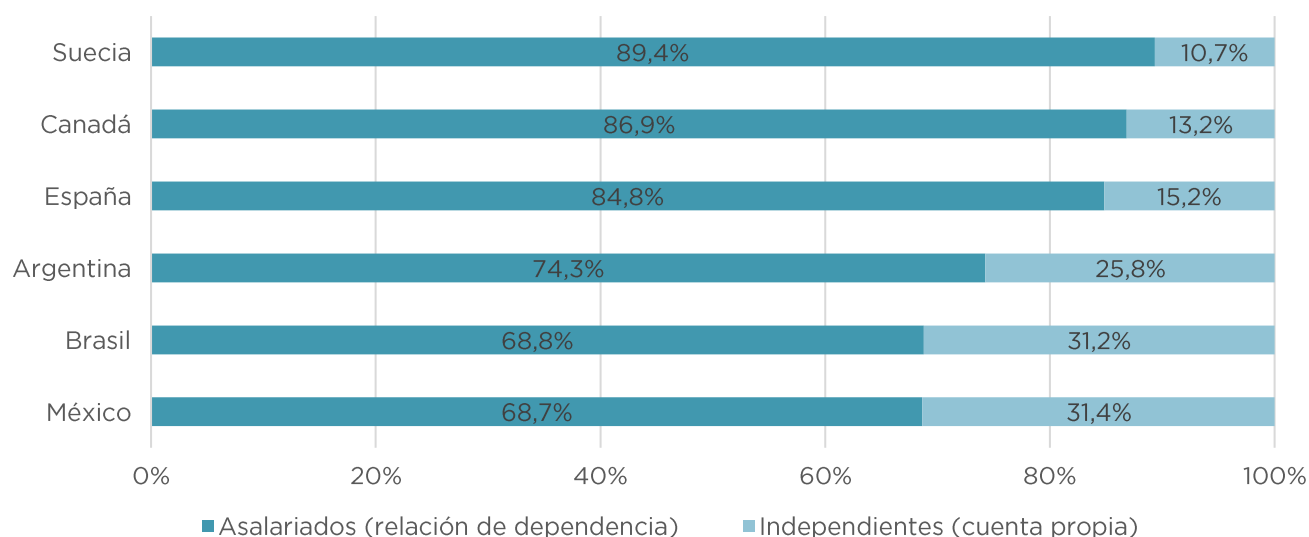
El complemento de este indicador (la porción de la PEA que no aporta) tiene una composición distinta según el país, y esa composición explica buena parte de la brecha observada en el anterior. En México y Argentina, los dos países con menor proporción de aportantes sobre su PEA, ese complemento, sin perjuicio de la subestimación indicada, está compuesto mayormente por trabajo informal: el 55,5% de la población ocupada mexicana y el 43% de la argentina se desempeñan sin aportes a la seguridad social, según sus respectivas fuentes oficiales (INEGI e INDEC), lo que da cuenta directa de la brecha entre PEA total y aportantes efectivos en ambos casos. Brasil, en una posición intermedia, presenta una informalidad más moderada (37,6%, IBGE), consistente con su posición también intermedia. En Canadá, España y Suecia, en cambio, el complemento no se explica por informalidad en el mismo sentido: en los tres países la proporción de ocupados sin registro ni aportes a la seguridad social es marginal, y el complemento del indicador responde, en cambio, a otros factores (desempleo, inactividad transitoria, trabajadores recién incorporados al mercado laboral), de naturaleza distinta a la informalidad estructural que explica los casos latinoamericanos de la muestra.

Estructura del empleo: asalariados e independientes

Este indicador mide la proporción de trabajadores en relación de dependencia (asalariados) frente a trabajadores independientes o por cuenta propia, dentro de la población ocupada total de cada país. Su relevancia radica en que el tipo de inserción laboral condiciona la densidad de aportes de dos maneras distintas: por un lado, el asalariado tiene el aporte retenido y depositado automáticamente por su empleador, mientras que el independiente debe autogestionar y decidir activamente el pago de su aporte cada período, lo que genera una tasa de cumplimiento más baja e irregular; por otro lado, en varios sistemas de la muestra, el régimen de aportes disponible para los independientes contempla una base o una tasa distinta (generalmente menor) a la que corresponde a un asalariado con un ingreso equivalente, lo que afecta no solo la regularidad sino también la cuantía del aporte.

¹⁶ Anuario Estadístico 2025 – ANSES.

Gráfico 3. Relación de dependencia laboral, población ocupada



NOTA: Para la determinación de este indicador se utilizó como fuente el Banco Mundial/OIT, a los fines de contar con un criterio homogéneo y estandarizado entre los seis países de la muestra. Cabe señalar que este indicador clasifica a la población ocupada según su posición ocupacional (esto es, si su ingreso depende de un salario pagado por un tercero, o de las ganancias de su propia actividad), sin distinguir la condición de formalidad de cada trabajador. En consecuencia, un trabajador independiente registrado y uno no registrado quedan comprendidos por igual dentro de la categoría “independiente”

Fuente: OPC, sobre la base de Banco Mundial, indicador *Self-employed, total (% of total employment), modeled ILO estimate*, año 2023.

Los seis países se agrupan en dos bloques con un patrón consistente con los indicadores anteriores del apartado: Argentina, Brasil y México presentan la mayor proporción de trabajadores independientes de la muestra (entre 25,8% y 31,4%), mientras que Canadá, España y Suecia concentran una proporción claramente menor (entre 10,7% y 15,2%). La brecha entre ambos bloques es considerable: la proporción de independientes en México casi triplica a la de Suecia.

Esta composición ocupacional no incide en la densidad de aportes de la misma manera en todos los países, porque el régimen de cotización disponible para los trabajadores independientes no es uniforme entre la muestra de países analizada.

En Argentina, el monotributo contiene el aporte previsional (componente SIPA) como un monto fijo por categoría de facturación, que no varía según el ingreso real del contribuyente dentro de esa categoría. En la categoría A (la que concentra a la mayoría de los monotributistas), ese monto fijo representa, en promedio dentro del rango de facturación admitido por la categoría, un 3,65% del ingreso del contribuyente. Esto contrasta con el aporte de un trabajador en relación de dependencia, que se ubica entre el 21,77% y el 23,35% de su remuneración bruta al sumar el aporte personal (11%, a cargo del trabajador) y la contribución patronal con destino al SIPA (entre 10,77 y 12,35 puntos porcentuales según el tipo de empleador), ambos proporcionales al ingreso. Dado que ambos trabajadores, si acreditan los años de aportes exigidos, pueden acceder al mismo haber mínimo garantizado con independencia de su historia contributiva, el menor esfuerzo contributivo del monotributista no se traduce en una prestación proporcionalmente menor: su costo relativo termina siendo absorbido por los aportes y contribuciones de los trabajadores en relación de dependencia, o por las rentas generales que financian al sistema.

En Brasil, la mayoría de los trabajadores independientes formales opta por regímenes de aporte reducido: el Microempreendedor Individual (MEI), con una contribución fija del 5% de un salario mínimo (con independencia del ingreso, dentro de un techo de facturación anual), alcanza a 15,7 millones de personas, y el Plan Simplificado (11% sobre el salario mínimo, sin techo de facturación) constituye una segunda vía de aporte reducido. Existe una tercera opción, el Plan Normal (20% sobre el ingreso real declarado), que replica la lógica proporcional del asalariado, pero es minoritaria entre los contribuyentes individuales. De manera similar al caso argentino, tanto el MEI como el Plan Simplificado limitan por ley el beneficio resultante a un salario mínimo mensual, el mismo monto que recibe un trabajador registrado que aportó el 20% de ese salario durante toda su carrera. El costo de este menor esfuerzo contributivo relativo (una cuarta parte de la alícuota plena para acceder al mismo beneficio final) es absorbido por el resto del sistema, en un contexto donde, como ya se señaló, el régimen general (RGPS) opera con un déficit financiado en gran parte por el Tesoro Nacional.

En España, la reforma del régimen de autónomos orientada hacia la cotización por ingresos reales o efectivos (establecida por Real Decreto-ley 13/2022¹⁷ e iniciada en 2023, con un período de transición previsto hasta 2032) no establece una cuota fija reducida, pero en su primera etapa de implementación (2023-2025) introdujo un mecanismo distinto: dentro de cada tramo de ingresos, el autónomo puede elegir una base de cotización entre un mínimo y un máximo, mientras que el asalariado no tiene esa discrecionalidad, ya que su base de cotización es, por ley, su salario bruto. En la práctica, un autónomo puede optar por la base mínima de su tramo aun cuando sus ingresos reales sean más altos, lo que reduce tanto su cuota actual como su pensión futura¹⁸. Este margen de elección, inexistente en la relación de dependencia, opera de manera análoga a la del monotributo argentino o el MEI brasileño: en los tres casos, el aporte de un trabajador independiente puede quedar por debajo del que generaría un asalariado con el mismo ingreso, ya sea porque el monto está fijado con independencia del ingreso (Argentina, Brasil) o porque el contribuyente puede optar por una base de cotización inferior a su ingreso real dentro de un rango (España).

En México y Canadá, en cambio, no se identifica este mecanismo. El régimen de afiliación voluntaria del Instituto Mexicano del Seguro Social para trabajadores independientes en México calcula la cuota según la edad y el ingreso declarado, sin una reducción sistemática frente al asalariado; el problema de cobertura en este caso no es la cuantía del aporte, sino la falta de afiliación, ya reflejada en el indicador de informalidad. En Canadá ocurre lo inverso: el trabajador independiente paga la tasa combinada completa del CPP (11,9%, equivalente a la suma de la porción del empleado y la del empleador), calculada sobre el ingreso neto real, sin ninguna reducción respecto del asalariado.

Suecia presenta un caso intermedio, con la brecha ubicada en un lugar distinto del sistema: la cotización obligatoria a la pensión general (10,21%) es idéntica para asalariados e independientes, pero la diferencia aparece en el segundo pilar. Alrededor de nueve de cada diez asalariados suecos reciben una pensión de empleo (*tjänstepension*) aportada automáticamente por su empleador, mientras que el trabajador independiente debe constituir ese componente por cuenta propia; según estimaciones de la autoridad previsional sueca, esta diferencia puede resultar en una pensión hasta 25% menor para los independientes frente a un asalariado comparable.

En síntesis, la relación de dependencia laboral no solo determina cuánta gente aporta de manera regular, sino que en la mitad de los países de la muestra (Argentina, Brasil y, con matices, España y Suecia) el propio diseño del régimen de aportes para independientes introduce una segunda brecha, distinta de la informalidad, entre lo que aporta un trabajador dependiente y lo que aporta uno independiente con ingresos equivalentes. En Argentina y Brasil, el costo de esa brecha se traslada indefectiblemente al resto del sistema, ya que el beneficio final no varía según el esfuerzo contributivo.

¹⁷ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-12482>

¹⁸ La propia Seguridad Social advierte de este efecto en sus materiales de orientación al contribuyente.

En Suecia, quienes operan mediante una sociedad propia deciden qué salario cobrarse a sí mismos, y solo ese salario (no las ganancias distribuidas como dividendos) genera derechos previsionales¹⁹. En España, en cambio, la socialización del costo es condicional: solo se produce si el haber resultante de una base de cotización reducida cae por debajo del piso mínimo garantizado; de lo contrario, el trabajador independiente simplemente percibe una prestación menor, proporcional a lo aportado.

Diferencias por sexo en la cobertura previsional y en el mercado de trabajo previsional

Los apartados anteriores caracterizaron el desempeño de cada sistema previsional en conjunto, sin distinguir entre hombres y mujeres. Sin embargo, la literatura especializada (OCDE, OIT) documenta de manera consistente que el acceso a la cobertura previsional, y la densidad de aportes durante la vida activa, difieren según el sexo, como resultado de trayectorias laborales distintas entre hombres y mujeres (menor participación en el mercado de trabajo formal, interrupciones por tareas de cuidado, mayor incidencia de empleo a tiempo parcial, entre otros factores). Este apartado cierra el capítulo con esa dimensión, aplicada a dos indicadores: la cobertura pasiva por sexo y la densidad de aportantes activos por sexo sobre la población en edad activa.

Cobertura previsional por sexo

La desagregación por sexo permite observar si las brechas laborales entre hombres y mujeres analizadas en apartados anteriores de este capítulo se traducen también en diferencias en el acceso a una prestación previsional. El Cuadro 10 presenta esta desagregación para los seis países de la muestra, en base a información de la OIT²⁰.

Cuadro 10. Distribución porcentual de la población por sexo según tipo de cobertura previsional

País	Hombres				Mujeres			
	Contributiva	Otra cobertura	No contributiva	Sin cobertura	Contributiva	Otra cobertura	No contributiva	Sin cobertura
Argentina	77,0%	13,2%	6,4%	3,4%	75,3%*	12,9%	0,4%	11,4%
Brasil	91,3%	2,2%	6,5%	0,0%	74,0%	1,8%	4,9%	19,2%
México	57,2%	6,1%	36,8%	0,0%	15,0%	1,6%	83,5%	0,0%
Canadá	59,7%	21,3%	15,6%	3,5%	59,4%	21,1%	16,0%	3,5%
España	83,4%	7,8%	2,6%	6,3%	76,7%	7,1%	3,3%	12,9%
Suecia	98,6%	0,0%	1,4%	0,0%	96,1%	0,0%	3,9%	0,0%

* En Argentina, la similitud entre la cobertura contributiva de hombres (77,0%) y mujeres (75,3%) no refleja una inserción equivalente de ambos sexos en el mercado de trabajo formal a lo largo de su vida activa, sino el efecto

¹⁹ la propia Pensionsmyndigheten advierte que solo cuatro de cada diez trabajadores independientes se asignan un salario que construya una pensión adecuada, y quienes no lo hacen tienden a derivar hacia la pensión de garantía financiada con rentas generales, de manera similar a los casos argentino y brasileño
²⁰ Para desagregar por sexo la cobertura pasiva, se utilizó como insumo la información publicada por la OIT “World Social Protection Report 2024-26”, que releva la cobertura contributiva y no contributiva por sexo para los seis países. Sin embargo, esta fuente mide ambas categorías de forma independiente entre sí, sin resolver el solapamiento entre una y otra, por lo que sus valores no son directamente comparables con las categorías mutuamente excluyentes construidas en el Cuadro 9. Por lo tanto, los datos de la OIT se utilizaron únicamente como patrón relativo de la brecha entre hombres y mujeres dentro de cada categoría, reescalado país por país mediante la población de 65 años y más por sexo, de modo que el promedio ponderado de cada columna reproduzca exactamente el total expuesto en el Cuadro 9.

de las moratorias previsionales, de las que las mujeres fueron las principales beneficiarias. Según datos de ANSES, el 85,4% de las mujeres jubiladas accedió a su prestación por esta vía, frente al 50,0% de los varones. Sin este mecanismo, la brecha de género en el acceso a una pensión contributiva habría sido sustancialmente mayor, en línea con la brecha de participación laboral formal entre ambos sexos.

Fuente: OPC, elaboración propia en base al Cuadro 9 (totales por país) y OIT, World Social Protection Report 2024-26, Anexo 5.3 (patrón relativo de brecha por sexo), ponderado por población de 65 años y más por sexo (Censos e institutos de estadística nacionales, y World Factbook para Suecia), 2025.

Como se observa en el Cuadro 10, México presenta la brecha de género más pronunciada de la muestra: 57,2% de cobertura contributiva entre los hombres frente a 15,0% entre las mujeres, una diferencia de 42 puntos porcentuales que la cobertura no contributiva compensa de manera muy desigual (36,8% de los hombres dependen de esa vía, contra 83,5% de las mujeres). Es decir, la Pensión para el Bienestar no solo cierra la brecha de cobertura total entre sexos (ambos llegan a 100%), sino que revela hasta qué punto la cobertura contributiva mexicana está concentrada en los hombres.

Brasil muestra un patrón distinto: la brecha se concentra enteramente en la categoría "sin cobertura" (0% en hombres, 19,2% en mujeres), sin que la vía no contributiva logre compensarla del todo, coherente con el límite de ingresos por hogar del BPC ya descrito en el apartado anterior. España presenta una brecha más moderada pero en la misma dirección (6,3% de hombres sin cobertura, contra 12,9% de mujeres), también asociada a los mecanismos de acceso a la PNC por unidad de convivencia ya abordados.

Argentina se distingue por una brecha marcada en la composición de la cobertura, más que en su nivel total: los hombres acceden mayormente por la vía contributiva pura (6,4% no contributiva), mientras que las mujeres dependen en mucha mayor medida de esquemas no contributivos (0,4% no contributiva formal, pero con una proporción de "sin cobertura" en mujeres, 11,4%, más de tres veces la de los hombres). Este resultado responde en parte al diseño etario de ambas vías: dado que la jubilación ordinaria exige 60 años para las mujeres y 65 para los varones, mientras que la PUAM se otorga a los 65 años sin distinción de sexo, las mujeres sin aportes suficientes accedían históricamente a una jubilación por moratoria antes de llegar a la edad de la PUAM, mientras que los varones en la misma situación debían esperar hasta los 65 años, momento en el que la PUAM se convierte en su principal alternativa. Cabe advertir, además, que esta fotografía corresponde a una situación que no se sostendrá: la discontinuación de las moratorias desde marzo de 2025 ya se refleja en las proyecciones oficiales del Presupuesto 2027, que anticipan una caída de 104.760 jubilados del SIPA y un aumento de 32.724 titulares de la PUAM respecto de 2026, un desplazamiento hacia la cobertura no contributiva que previsiblemente continuará profundizándose, y que afectará de manera particular a las mujeres que hoy dependen de la vía contributiva por moratoria.

Canadá y Suecia, en cambio, muestran una simetría casi completa entre sexos en las cuatro categorías, sin brechas de magnitud comparable a los otros cuatro países.

Densidad de aportantes activos por sexo

Este indicador mide qué proporción de la población en edad activa (15 años y más) de cada sexo aporta efectivamente al sistema previsional contributivo. A diferencia de la razón aportantes/PEA trabajada en el apartado anterior, que toma como denominador exclusivamente a quienes ya integran la fuerza laboral, este indicador usa como base a toda la población en edad activa, participe o no del mercado de trabajo. Por esa razón, la brecha que aquí se observa combina dos fenómenos a la vez: la menor tasa de participación laboral femenina en cada país, y la eventual menor densidad de aportes entre las mujeres que sí participan del mercado de trabajo.

Cuadro 11. Porcentaje de aportantes activos sobre población en edad activa (15+), por sexo

País	Hombres	Mujeres	Brecha (pp)
Argentina	39,8%	29,9%	9,9%
Brasil	46,1%	36,3%	9,8%
México	31,0%	19,6%	11,4%
Canadá	63,6%	57,0%	6,6%
España	53,9%	45,0%	8,9%
Suecia	67,7%	61,5%	6,2%

Fuente: OPC, sobre la base de OIT, World Social Protection Report 2024-26.

Los seis países presentan una brecha de género consistente y en la misma dirección: en todos los casos, los hombres muestran una mayor proporción de aportantes activos sobre su población en edad activa que las mujeres, con diferencias de entre 6,2 y 11,4 puntos porcentuales. México presenta la brecha más amplia (11,4 pp), seguido de Argentina y Brasil (alrededor de 9,8-9,9 pp), mientras que Canadá y Suecia muestran las brechas más acotadas (6,2-6,6 pp), consistente con el patrón de menor brecha de género observado también en la cobertura pasiva de esos dos países.

Esta brecha, a diferencia de la que surgiría de comparar aportantes sobre PEA exclusivamente, no se explica por una menor densidad de aportes entre las mujeres que ya participan del mercado laboral formal, sino principalmente por la menor tasa de participación laboral femenina en general: una parte importante de las mujeres en edad activa no integra la fuerza laboral, típicamente por dedicarse a tareas de cuidado no remuneradas, y por lo tanto queda fuera del sistema contributivo desde el origen. Esta distinción es consistente con la explicación de la brecha de cobertura pasiva desarrollada en el Cuadro 10: la desventaja de las mujeres en el sistema previsional se gesta, en gran medida, antes de llegar a la edad de retiro, en la etapa de inserción al mercado de trabajo.

Indicadores financieros

El capítulo anterior examinó el desempeño efectivo de los seis sistemas previsionales comparados: la relación entre población pasiva y activa, la cobertura efectiva de cada sistema y las diferencias sistemáticas por sexo en esa cobertura. Ese análisis dio cuenta del alcance de la protección, uno de los tres términos de la tensión planteada en el marco conceptual de este informe (exigencia contributiva, alcance de la protección y sostenibilidad de las cuentas públicas). La exigencia contributiva ya fue relevada a lo largo de los capítulos de países. El presente capítulo cierra el esquema abordando el tercer término: los recursos con que se financia la cobertura, el peso que representan para las cuentas públicas de cada país, y las perspectivas de sostenibilidad hacia el futuro.

El capítulo se organiza en tres ejes. El primero, suficiencia del ingreso pasivo, indaga qué reciben efectivamente quienes ya están cubiertos por el sistema, tanto en términos de necesidades básicas como de continuidad con el nivel de vida de la etapa activa. El segundo, peso fiscal, cuantifica el gasto previsional en relación con el producto bruto interno, distinguiendo el componente público del privado donde el dato está disponible, y examina el resultado financiero que surge de contrastar ese gasto contra los recursos que efectivamente lo financian. El tercero, sostenibilidad de largo plazo, proyecta cómo podría evolucionar esa relación hacia adelante, dadas las tendencias demográficas y las reglas vigentes de cada sistema. El orden de los ejes sigue esa misma lógica: se parte del fin último de todo

sistema previsional (el ingreso de quienes ya están cubiertos), se avanza hacia la restricción bajo la cual ese fin se financia, y se cierra con su proyección en el tiempo.

Como en los capítulos anteriores, varios de estos indicadores no cuentan con una fuente única y homogénea para los seis países de la muestra: combinan estadísticas armonizadas de organismos internacionales con información propia de cada organismo previsional nacional. Cuando esto genere diferencias metodológicas entre países, o cuando un dato no esté disponible con la misma calidad para toda la muestra, el apartado correspondiente lo explicita, en lugar de forzar una cobertura pareja que no sería representativa de la información disponible.

Suficiencia del ingreso pasivo

Este primer eje evalúa la suficiencia del ingreso pasivo desde dos ángulos complementarios entre sí. El primero compara lo que efectivamente percibe un beneficiario contra lo que percibía durante su etapa activa, y responde a la pregunta de si el sistema permite sostener, en la vejez, un nivel de vida equiparable al que se tenía mientras se trabajaba. El segundo compara ese mismo ingreso contra un umbral de necesidades básicas, y responde a una pregunta distinta y más elemental: si el ingreso mínimo que provee el sistema alcanza para cubrir lo indispensable, con independencia de cuál haya sido el nivel de vida previo. Ambas preguntas son necesarias y no intercambiables entre sí, porque un sistema puede responder de manera muy distinta a una y a la otra: un haber que representa una proporción baja del salario previo puede, aun así, superar ampliamente una línea de pobreza, si esa línea se define en términos absolutos y el nivel general de ingresos del país es alto; o, a la inversa, puede ubicarse cerca de la continuidad del ingreso activo y no alcanzar a cubrir las necesidades básicas, si los salarios de referencia son en sí mismos insuficientes.

Tasa de reemplazo efectiva

El primer indicador de este eje mide cuánto reciben efectivamente los beneficiarios de cada sistema, tanto en su monto absoluto como en relación con la remuneración de la población activa. Resulta pertinente realizar una apreciación previa sobre la naturaleza de este indicador, dado que el objetivo de su medición difiere de la tasa de reemplazo de diseño presentada en el capítulo anterior. Aquella es una tasa teórica que describe lo que un trabajador hipotético de carrera completa recibiría bajo las reglas vigentes de cada sistema; esta, en cambio, surge de comparar lo que efectivamente cobran hoy los beneficiarios reales con lo que efectivamente ganan hoy los trabajadores activos.

Ambas miradas son complementarias, pero no intercambiables, y no resulta infrecuente que arrojen resultados distintos, en la medida en que la tasa de diseño supone una trayectoria contributiva ideal, mientras que la efectiva refleja la composición real de cada sistema, con sus carreras discontinuas, sus salidas anticipadas y sus mecanismos de acceso semicontributivo, entre otras circunstancias que se presentan en las trayectorias laborales reales. Por tratarse de un cociente entre dos variables que evolucionan de manera independiente, conviene además advertir que un aumento de esta tasa no siempre refleja una mejora en la situación de los beneficiarios: puede deberse tanto a una recomposición real de los haberes como a un deterioro real de las remuneraciones de los trabajadores activos, en cuyo caso el indicador mejora sin que exista una mejora efectiva para ninguno.

Por esa razón, se presentan dos versiones de la tasa efectiva para cada país. La primera, llamada "acotada", busca una aproximación fáctica a la de diseño, al restringir el universo de análisis a los activos y pasivos directamente asociados al régimen principal previsional, comparando el haber medio de quienes acceden por esa vía con la remuneración media de los trabajadores formales o registrados. La segunda, llamada "amplia", compara el haber medio del conjunto de beneficiarios del sistema con una referencia salarial también más amplia, incorporando en cada término aquellos componentes que

el régimen principal deja fuera, ya sea por tratarse de vías de acceso semicontributivas al mismo beneficio, de prestaciones adicionales de naturaleza no contributiva que se suman al ingreso pasivo, o de trabajadores informales o independientes no captados por la referencia salarial acotada. La brecha entre ambas tasas constituye, en cada caso, una medida de cuánto pesa ese componente adicional sobre el resultado del sistema en su conjunto.

Corresponde asimismo una aclaración sobre el caso de México, que no admite el mismo tratamiento que el resto de la muestra. Mientras que en los otros cinco países la brecha entre acceso ordinario y semicontributivo se produce dentro de un mismo régimen de beneficio definido, en México coexisten dos lógicas de determinación del beneficio completamente distintas: la Ley 73, de beneficio definido, en extinción gradual, y la Ley 97, de cuentas de capitalización individual administradas por las AFORE, vigente para quienes ingresaron al mercado laboral después de 1997. Bajo este segundo régimen, el monto de la pensión depende enteramente del ahorro acumulado por cada persona, sin que exista una fórmula de reemplazo sobre la remuneración previa, lo cual impide construir un haber medio agregado con el mismo sentido que en el resto de los países. Adicionalmente, el organismo regulador del sistema no publica esa cifra agregada con la periodicidad y el detalle que sí ofrecen los demás países de la muestra. Por estas razones, no es posible construir para México tasas al igual que en el resto de los países. Cabe destacar, además, que el régimen de cuentas individuales mexicano no constituye un pilar complementario al sistema público, como sí ocurre en Canadá o Suecia, sino el mecanismo principal de determinación del beneficio para una porción creciente de la población pasiva del país.

Cuadro 12. Tasa de reemplazo efectiva, según definición acotada y amplia, y peso del pilar privado u ocupacional

País	Tasa de diseño	Tasa acotada	Tasa amplia	Peso del pilar privado/ocupacional ¹
Argentina	68,7% (66,3% mujeres)	52,2%	56,1%	Marginal
Brasil	88,4% (93,3% mujeres)	93,8%	56,4%	Marginal
Canadá	37,1%	14,1%	25,0%	Moderado
España	80,4%	67,4%	60,8%	Marginal
México	69,6%	s/d	s/d	No aplica
Suecia	63,7%	32,3%	37,5%	Extendido

Fuente: OPC, en base a ANSES e INDEC, 2026. INSS/Boletim Estatístico da Previdência Social, 2025. IBGE, Abrapp, Employment and Social Development Canada, Statistics Canada, 2026. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España, INE, IMSS, CIEP/ENIGH, 2026. Pensionsmyndigheten y Statistiska centralbyrån, 2026.

Como se observa en el Cuadro 12, los seis sistemas exhiben tasas de reemplazo efectivas considerablemente por debajo de las tasas de diseño citadas en el capítulo anterior, con la excepción de Brasil. Esta diferencia responde, en cada caso, a una razón distinta. En Canadá y Suecia, el pilar público capta solo una fracción del ingreso pasivo total, en la medida en que ambos sistemas delegan buena parte del reemplazo de ingresos en esquemas ocupacionales y de ahorro voluntario que exceden el alcance de este indicador, lo cual explica el peso moderado y extendido, respectivamente, que exhibe cada uno en la columna correspondiente. Tanto en Argentina como en España, la brecha responde en cambio a que la tasa de diseño supone una carrera contributiva completa e ininterrumpida, mientras que el stock real de beneficiarios incluye carreras más cortas y discontinuas, en particular entre las mujeres. Brasil constituye la excepción inversa: la fórmula de cálculo vigente hasta la reforma de 2019, todavía predominante en el stock actual de beneficiarios, resultaba

particularmente generosa para quienes accedieron por la modalidad de *tempo de contribuição*, un nivel que probablemente sea transitorio y se reduzca a medida que se jubilen las cohortes bajo las reglas posteriores a la reforma.

La brecha entre la tasa acotada y la amplia también varía sustancialmente entre países. En Brasil, donde los *segurados especiais* del régimen rural alcanzan a una proporción importante de los beneficiarios, la tasa acotada supera ampliamente a la amplia. En Argentina, en cambio, ambas tasas quedan relativamente próximas, en la medida en que el denominador de la tasa acotada (el salario formal) también resulta más alto que el de la amplia, compensando en parte el efecto de excluir la moratoria del numerador. En España, Canadá y Suecia, la brecha es moderada, reflejo de sistemas con una vía de acceso más homogénea.

Suficiencia frente a necesidades básicas: jubilación mínima y línea de pobreza

El indicador anterior evaluó la suficiencia del ingreso pasivo en relación con el salario de los trabajadores activos. Este segundo apartado aborda una cuestión complementaria: si el piso legal que garantiza cada sistema alcanza para cubrir las necesidades básicas de quien lo percibe, en los términos que cada país define esas necesidades.

Para este indicador se abandona el haber medio como referencia, por la misma razón que llevó a distinguir una tasa acotada de una amplia en el apartado anterior: el haber medio mezcla poblaciones de acceso heterogéneo, y esa heterogeneidad complicaría la lectura de un cociente pensado para evaluar un piso de protección. En su lugar, se utiliza la jubilación o pensión mínima de cada sistema (el beneficio de menor cuantía que la ley garantiza a quien accede por la vía contributiva, o su equivalente no contributivo más cercano en los países donde el piso no adopta esa forma), comparada con la línea de pobreza individual vigente en cada país.

Corresponde una aclaración metodológica importante antes de presentar los resultados. Las líneas de pobreza utilizadas no comparten una misma naturaleza entre los seis países. Argentina, Brasil y México miden pobreza mediante líneas absolutas, el costo de una canasta de bienes y servicios concreta, mientras que Canadá, España y Suecia recurren a líneas relativas, un porcentaje del ingreso mediano de cada sociedad. Esta diferencia no invalida la comparación, porque el cociente se construye puertas adentro de cada país, contrastando su propio piso previsional contra su propia línea de pobreza, y lo que se compara entre países es el resultado de ese cociente, no las líneas de pobreza en sí. Sin embargo, la diferencia de naturaleza entre ambos tipos de línea sí condiciona cómo debe leerse el resultado, como se explica luego del cuadro.

Cuadro 13. Jubilación o pensión mínima en relación con la línea de pobreza individual

País	Cociente: haber mínimo / línea de pobreza
Argentina	78,3% (sin bono) / 99,4% (con bono)*
Brasil	190,2%
México	184,1%
Canadá	69,3%
España	94,5%
Suecia	68,1%

* El bono previsional es un refuerzo extraordinario, no remunerativo, que el Poder Ejecutivo establece de manera periódica por decreto, dirigido a quienes cobran el haber mínimo, la Pensión Universal para el Adulto Mayor o pensiones no contributivas de bajo monto. Su monto no se incorpora a la base de cálculo de la movilidad previsional mensual.

Fuente: OPC, en base a ANSES e INDEC, 2026. INSS, IBGE, Banco Mundial, 2025. IMSS, CONEVAL/INEGI, 2025. Employment and Social Development Canada, Statistics Canada, 2026. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España, INE, 2026. Pensionsmyndigheten y Försäkringskassan 2026.

Los seis países se organizan en tres grupos según la distancia entre el piso previsional y su propia línea de pobreza: Brasil y México superan ampliamente su línea de pobreza, casi duplicándola. Cabe señalar que este resultado conlleva un riesgo fiscal específico en ambos países, donde el piso previsional se actualiza automáticamente junto con el salario mínimo nacional: cualquier aumento real de este último se traduce en un incremento directo e inmediato del gasto previsional obligatorio del Estado, al margen de cualquier consideración actuarial. En Brasil, este vínculo está particularmente bien documentado: un estudio publicado en *Conjuntura Econômica* (FGV IBRE, septiembre de 2025) calcula que el gasto previsional atado a esa vinculación alcanza el 3,1% del PBI, y que la proporción de beneficios pagados exactamente en un salario mínimo subió de 33% en 2000 a 42,5% en 2023 a raíz de sucesivos aumentos reales del salario mínimo.

Argentina (con bono) y España se ubican cerca de ella, apenas por debajo o prácticamente en el límite. Canadá y Suecia quedan sistemáticamente por debajo, en un rango similar entre sí. Esta distancia no debe leerse como una escala continua de generosidad relativa entre los seis sistemas: cada uno de los tres grupos responde a una lógica de diseño distinta, según se explica a continuación.

El primer grupo, Brasil y México, el piso previsional está atado por ley al salario mínimo, y en los dos casos el salario mínimo persigue un objetivo de política salarial explícitamente superior al de una canasta de subsistencia. La Constitución de Brasil define al salario mínimo como aquel capaz de cubrir las necesidades vitales básicas del trabajador y su familia en vivienda, alimentación, educación, salud, ocio, vestimenta, higiene, transporte y previsión social, un estándar más amplio que el de una línea de pobreza. México, por su parte, declaró en 2018 una meta explícita de política pública de que el salario mínimo llegue a cubrir 2,5 veces el valor de la canasta básica, en el marco de una recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo del 110% entre 2018 y 2024. En ambos casos, el piso previsional no está calibrado técnicamente contra la pobreza, sino que hereda la ambición redistributiva de la política salarial general de cada país.

El segundo grupo, Argentina y España, llega cerca de la línea de pobreza por una razón distinta a la del primero, y distinta también entre sí. El piso previsional de estos dos países no persigue explícitamente superar la línea de pobreza por un margen amplio; se ajusta, en cambio, con una lógica de garantía de subsistencia más estrecha, ya sea por fórmula de movilidad (Argentina) o por complemento a mínimos calibrado administrativamente (España). El caso argentino, además, exhibe

una fragilidad adicional que conviene remarcar: sin el bono extraordinario que se sostiene mes a mes por decisión discrecional, la jubilación mínima cubre apenas el 78,3% de la línea de pobreza, y solo alcanza a cubrirla en su totalidad (99,4%) gracias a ese refuerzo, que no forma parte de una regla estructural del sistema. España, en cambio, llega a su propio umbral (94,5%) exclusivamente a través del mecanismo permanente del complemento a mínimos, sin depender de un refuerzo discrecional.

El tercer grupo, Canadá y Suecia, queda por debajo de su propia línea de pobreza, aunque ello no debe leerse como una situación de mayor desprotección material. En ambos países, el indicador mide exclusivamente el pilar público (Old Age Security más *Guaranteed Income Supplement* en Canadá, *garantipension* en Suecia), que fue diseñado desde su origen como un piso parcial, complementado por esquemas ocupacionales y de ahorro voluntario que exceden el alcance de este indicador. A esto se suma que la línea de pobreza de ambos países es relativa (un porcentaje del ingreso mediano de cada sociedad), y por lo tanto sube junto con el nivel general de riqueza del país, lo que hace más exigente el umbral que en el caso de una línea absoluta como la de Argentina, Brasil o México.

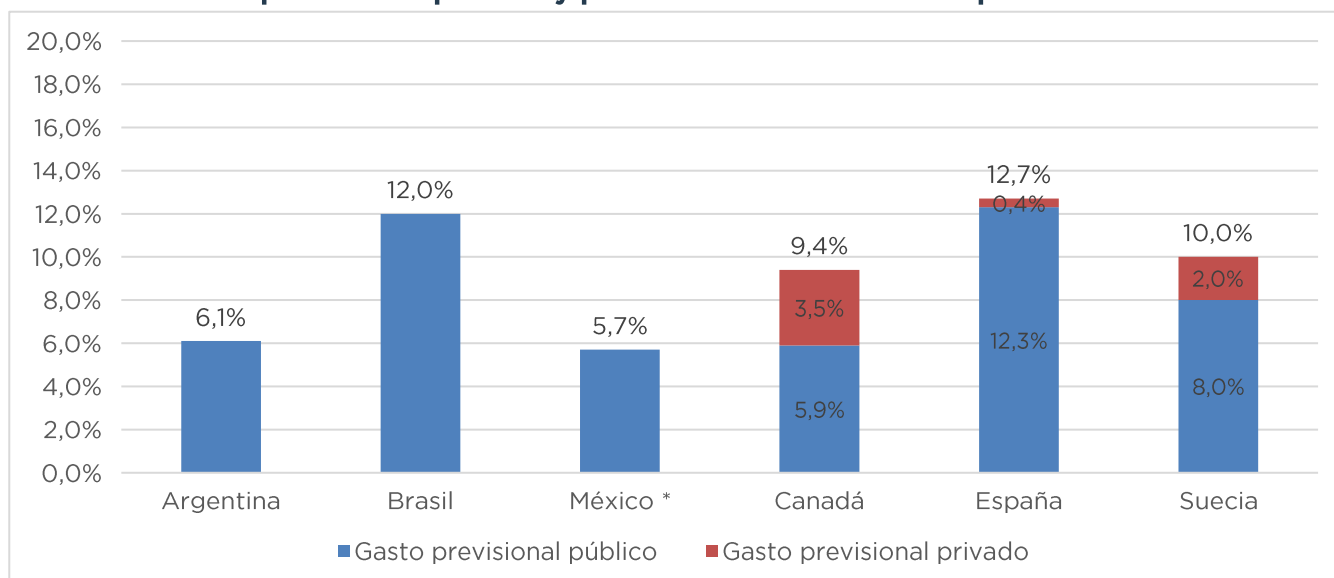
Peso fiscal

Los apartados del eje anterior evaluaron la suficiencia del ingreso pasivo desde la perspectiva de quien lo percibe. El presente eje traslada esa misma pregunta al plano de las cuentas públicas, y la desagrega en dos indicadores que se leen en conjunto. El primero dimensiona la magnitud de los recursos que cada país destina a sostener su sistema previsional, expresados en relación con el producto bruto interno: es una medida de escala, que informa cuánto pesa la previsión social dentro de la economía de cada país, con independencia de si ese gasto resulta adecuado o insuficiente frente a las necesidades de los beneficiarios, cuestión ya abordada en el eje anterior. El segundo indicador incorpora una dimensión que la sola magnitud del gasto no captura: de dónde provienen los recursos que lo financian, y si esas fuentes alcanzan a cubrirlo sin recurrir a un financiamiento adicional. Un mismo nivel de gasto puede estar respaldado por una recaudación genuina y suficiente, o sostenerse mediante un desequilibrio creciente entre lo que el sistema recauda y lo que efectivamente paga; distinguir entre ambas situaciones es el objeto del segundo apartado de este eje.

Gasto previsional en relación con el producto

El primer apartado de este eje dimensiona el peso económico de cada sistema previsional, expresando el gasto en jubilaciones y pensiones como proporción del producto bruto interno. Se trata de un indicador de escala, no de suficiencia ni de sostenibilidad (ambas cuestiones se abordan en los apartados siguientes): informa cuánto de la riqueza generada por cada país se destina a sostener a su población pasiva, con independencia de si ese gasto resulta adecuado, excesivo o insuficiente frente a las necesidades de los beneficiarios.

Corresponde una precisión de alcance antes de presentar los resultados. Las cifras corresponden en todos los casos al gasto previsional público, financiado y administrado por el Estado a través de los principales regímenes nacionales de cada país. Se agrega, además, el gasto en esquemas privados de pensiones donde el dato está disponible, lo que resulta especialmente relevante para Canadá y Suecia, dado que en el eje anterior se estableció que el pilar privado tiene en ambos países un peso moderado y extendido, respectivamente.

Gráfico 4. Gasto previsional público y privado en relación con el producto bruto interno

* Para México, el régimen de cuentas individuales constituye la vía principal de acceso a la jubilación para quienes ingresaron al mercado laboral después de julio de 1997, aunque de una naturaleza distinta a la de los pilares privados complementarios de Canadá y Suecia. Dado que este régimen exige décadas de aportes, su masa de beneficiarios es todavía marginal: en los últimos años, apenas 71.000 personas accedieron a una pensión bajo esta modalidad, lo que explica que su peso en términos del PBI no resulte reportado.

Fuente: OPC, en base a Ministerio de Economía, 2025. Tesouro Nacional de Brasil, 2025. OCDE, Pensions at a Glance 2025 (México, Canadá, España y Suecia).

España y Brasil encabezan la muestra con un gasto total superior al 12% del producto, prácticamente en su totalidad de origen público (España tiene una participación del pilar privado del orden del 0,4%). Canadá y Suecia se ubican en un nivel intermedio, entre 9,4% y 10% del producto, pero en donde el pilar privado explica una porción significativa del total (más de un tercio y una quinta parte, respectivamente). Los valores más bajos se observan en México y en Argentina: para el primero, la baja cobertura contributiva y la alta cobertura no contributiva (de montos individuales bajos), explican principalmente el nivel del gasto. Para el segundo, el dato consolida el gasto previsional nacional exclusivamente a cargo de ANSES, sin un componente privado de magnitud relevante.

Conviene señalar que el gasto previsional en relación con el producto es, ante todo, una medida de escala: no permite por sí sola distinguir si un nivel de gasto elevado responde a una cobertura amplia y beneficios generosos, o simplemente a una población de mayor edad relativa, que exige sostener a más personas pasivas con la misma proporción de recursos. La razón de sostenimiento y la estructura etaria de cada país, ya documentadas en el capítulo anterior, condicionan directamente este resultado: un sistema puede gastar una proporción similar del producto que otro y, sin embargo, entregar una suficiencia muy distinta por beneficiario, según cuántas personas se repartan ese gasto. El caso de Canadá ilustra esta disociación con claridad: pese a ubicarse en un nivel de gasto total (9,4%) similar al de Argentina y Suecia, exhibió en el eje anterior las tasas de reemplazo efectivas más bajas de toda la muestra, lo que confirma que el peso fiscal de un sistema no es, por sí mismo, un indicador de la suficiencia que ese sistema efectivamente entrega a sus beneficiarios.

Tampoco se trata de un indicador de sostenibilidad: un mismo nivel de gasto puede estar financiado con ingresos genuinos del sistema o sostenido con un déficit de recursos propios creciente, cuestión que se aborda en el apartado siguiente.

Resultado financiero del sistema

El indicador anterior dimensionó el peso económico del gasto previsional. Para poder evaluar si ese peso responde a un sistema financieramente equilibrado, resulta necesario analizar un indicador complementario: si el gasto se financia con recursos genuinos del propio sistema o si requiere, además, recursos adicionales para cubrirse, y en qué magnitud.

Antes de presentar los resultados, corresponde una precisión metodológica sobre qué se considera "recurso propio" del sistema a los fines de este cálculo. Se incluyen los aportes y contribuciones de trabajadores y empleadores, así como los impuestos con afectación específica al sistema previsional, es decir, aquellos que una ley asigna de forma permanente y estructural a ese fin, con independencia de que el ingreso original provenga del trabajo. No se incluyen, en cambio, las transferencias generales del Estado que no responden a una afectación tributaria estructural, sino a una decisión presupuestaria corriente destinada a cubrir un desequilibrio o a financiar un gasto que el propio sistema define como ajeno a su componente contributivo. Este criterio responde a que un impuesto de afectación específica constituye, para la mayoría de los sistemas de reparto del mundo, una fuente de financiamiento tan estructural como los propios aportes, mientras que una transferencia general discrecional responde a una lógica distinta, más cercana a un auxilio corriente que a un ingreso propio.

Corresponde además una segunda precisión, ya anticipada en el eje anterior: el concepto de resultado financiero (déficit o superávit) no se traduce de la misma manera a los seis países de la muestra, porque no todos comparten el mismo diseño de financiamiento. El Cuadro 14 explicita, para cada país, de dónde provienen los recursos, a quién benefician esos aportes y cómo se administra ese financiamiento, antes de presentar el resultado o el mecanismo de equilibrio que corresponde a cada caso.

Cuadro 14. Financiamiento y resultado del sistema previsional

País	Fuente de los recursos	Destino de los aportes	Cómo se administra ese financiamiento	Resultado financiero / mecanismo de equilibrio
Argentina	Aportes y contribuciones de trabajadores y empleadores, más impuestos con afectación específica	A los beneficiarios actuales	Se recauda y se paga en el mismo período, sin acumulación de fondos	Superávit 0,03% del PBI
Brasil	Aportes y contribuciones de trabajadores y empleadores, más impuestos con afectación específica	A los beneficiarios actuales	Se recauda y se paga en el mismo período, sin acumulación de fondos	Déficit 3,45% del PBI
México	Ley 73: presupuesto general del Gobierno Federal. Ley 97: aportes y contribuciones de trabajadores y empleadores, más una cuota social fija del Estado	Ley 73: a los beneficiarios actuales de ese régimen. Ley 97: al propio aportante, en el futuro	Ley 73: se paga directamente con cargo al presupuesto, sin un fondo o mecanismo de acumulación propio. Ley 97: los aportes se acumulan en una cuenta individual, invertida en instrumentos financieros	No aplica un resultado financiero en el mismo sentido que en los países de reparto. Ley 97 no admite el concepto por tratarse de cuentas individuales

País	Fuente de los recursos	Destino de los aportes	Cómo se administra ese financiamiento	Resultado financiero / mecanismo de equilibrio
Canadá	CPP: aportes y contribuciones de trabajadores y empleadores. OAS: impuestos generales, como diseño estructural del beneficio desde su origen	CPP: al propio aportante, en el futuro. OAS: a los beneficiarios actuales, sin relación con aportes previos	CPP: los aportes se acumulan en un fondo de reserva colectivo, invertido en instrumentos financieros. OAS: se paga directamente con cargo al presupuesto, sin un fondo o mecanismo de acumulación propio	No aplica un resultado financiero en el mismo sentido que en los países de reparto. Balance actuarial a 75 años, revisado cada tres años
España	Aportes y contribuciones de trabajadores y empleadores	A los beneficiarios actuales	Se recauda y se paga en el mismo período, sin acumulación de fondos	Déficit contributivo 1,91% del PIB
Suecia	Inkomstpension y premiepension: aportes y contribuciones de trabajadores y empleadores. Garantipension: impuestos generales, como diseño estructural del beneficio desde su origen	Inkomstpension: a los beneficiarios actuales, aunque se registra como derecho individual. Premiepension: al propio aportante, en el futuro. Garantipension: a quienes tienen bajo ingreso previsional, sin relación con aportes propios	Inkomstpension: se recauda y se paga en el mismo período, sin acumulación de fondos, aunque cada aporte se registra en una cuenta individual que genera un derecho de cobro futuro. Premiepension: los aportes se acumulan en una cuenta individual, invertida en instrumentos financieros. Garantipension: se paga directamente con cargo al presupuesto, sin un fondo o mecanismo de acumulación propio	No aplica un resultado financiero en el mismo sentido que en los países de reparto. Índice de balance automático

Fuente: OPC, en base a E-SIDIF y ANSES (Argentina, 2026). Tesouro Nacional de Brasil, 2026. Presupuesto de Egresos de la Federación y CONSAR (México, 2026), Employment and Social Development Canada (Canadá, 2026). Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y Observatorio de Pensiones de WTW (España, 2026), y Pensionsmyndigheten (Suecia, 2026).

Argentina es el único de los tres países de reparto que exhibe un resultado levemente superavitario bajo el criterio definido (0,03% del PBI). Sin embargo, ese resultado depende enteramente de los impuestos de afectación específica que complementan a las cotizaciones: si se aísla el componente estrictamente contributivo, el resultado se invierte a un déficit de 0,72% del PBI. La brecha entre ambas cifras (0,75 puntos del PBI) mide, en los hechos, cuánto del financiamiento del sistema argentino no proviene directamente del trabajo sino de impuestos dirigidos total o parcialmente a la seguridad social. Esta dependencia tiene una implicancia adicional desde la perspectiva de las finanzas públicas: al tratarse de impuestos que gravan flujos económicos corrientes (el consumo, en el caso del IVA, y las transacciones bancarias, en el del impuesto a los créditos y débitos), su recaudación tiende a acompañar el ciclo económico. El financiamiento del equilibrio previsional argentino adquiere así un carácter procíclico: se debilita en los períodos de menor actividad económica, que son, a su vez, los que suelen coincidir con mayores necesidades de protección social.

Brasil exhibe déficit bajo cualquier lectura, incluso computando las contribuciones de afectación específica que la Constitución de 1988 asignó a la seguridad social. Corresponde señalar que un mecanismo, la *Desvinculação de Receitas da União*, permite al gobierno federal redirigir a otros fines una porción de esas contribuciones, lo cual alimenta en Brasil un debate técnico sobre si la magnitud

del déficit reportado refleja plenamente la capacidad del sistema o, en parte, el efecto de esa desvinculación.

España, a diferencia de Argentina, no cuenta con impuestos de afectación específica al sistema previsional, por lo que su déficit contributivo (1,91% del PIB) es la única cifra pertinente bajo este criterio. Las transferencias del Estado que sí recibe el sistema español, previstas en el Pacto de Toledo, quedan fuera de este cálculo porque financian categorías de gasto que el propio sistema clasifica como no contributivas (pensiones no contributivas, complementos de mínimos), y no el déficit del componente contributivo.

Tomados en conjunto, los tres países de reparto muestran una fragilidad estructural común, aunque de magnitud distinta: ninguno logra financiar sus prestaciones contributivas exclusivamente con cotizaciones al trabajo. La diferencia entre ellos es de grado y de origen: Argentina compensa esa insuficiencia con una arquitectura tributaria de afectación específica que alcanza a revertir el signo del resultado general; España y Brasil no cuentan con un mecanismo equivalente de la misma magnitud, y su déficit se mantiene visible bajo cualquiera de los dos criterios.

México, Canadá y Suecia no admiten un resultado financiero anual en el mismo sentido, aunque por razones distintas entre sí. La Ley 73 mexicana es un pasivo en extinción sin fuente de financiamiento propia, sostenido directamente por el Gobierno Federal; su régimen vigente, la Ley 97, no admite el concepto de déficit o superávit por tratarse de cuentas de capitalización individual. Canadá y Suecia, en cambio, cuentan con mecanismos de equilibrio propios y periódicos, aunque de naturaleza distinta entre sí.

En el caso del CPP canadiense, un balance actuarial a 75 años, revisado cada tres años, proyecta si la tasa de cotización vigente alcanza para financiar los beneficios comprometidos en ese horizonte; si la tasa mínima necesaria supera a la vigente por encima de cierto margen, los ministros de Finanzas federal y provinciales deben decidir, en esa misma revisión trienal, si ajustan la tasa de cotización o el nivel de los beneficios, y solo si no llegan a un acuerdo se activa un ajuste automático de resguardo. En el caso sueco, el mecanismo es automático desde el inicio, sin una instancia de decisión política previa: un índice de balance calculado cada año ajusta directamente la indexación de las prestaciones cuando los pasivos del sistema superan a sus activos. En ambos países, estos mecanismos existen precisamente para prevenir que se acumule el tipo de desequilibrio sostenido que sí se observa en los tres países de reparto de la muestra.

Sostenibilidad de largo plazo

El eje anterior evaluó el peso fiscal y el resultado financiero corriente de cada sistema, una mirada referida al presente. El presente eje traslada esa misma pregunta hacia el futuro, y la aborda también desde dos indicadores complementarios. El primero mantiene una lógica estática, similar a la del eje anterior, pero proyectada sobre el largo plazo: no ya cuál es el resultado financiero corriente, sino qué nivel de cotización sería necesario para sostener el sistema de forma actuarialmente equilibrada, dadas las reglas vigentes de cálculo de beneficios. El segundo introduce una lógica dinámica, al proyectar la variable demográfica que, con independencia del diseño de cada sistema, condiciona su sostenibilidad hacia adelante: el envejecimiento de la población y la presión creciente que este fenómeno ejerce sobre la relación entre activos y pasivos.

Tasa de cotización necesaria para el equilibrio actuarial

El eje anterior evaluó el peso fiscal y el resultado financiero corriente de cada sistema. El presente eje traslada la mirada al largo plazo: no ya si el sistema se equilibra hoy, sino qué nivel de cotización

requeriría para hacerlo de forma sostenida, dada su composición demográfica y las reglas vigentes de cálculo de beneficios.

Este indicador compara la tasa de cotización vigente en cada sistema con la tasa que, según proyecciones actuariales, sería necesaria para financiar íntegramente las prestaciones comprometidas mediante aportes y contribuciones sin recurrir a otras fuentes de ingreso. Corresponde una precisión antes de presentar los resultados: al igual que ocurrió con el resultado financiero, el concepto no se traduce de la misma manera a los seis países de la muestra, porque no todos los sistemas ajustan sus desequilibrios por la vía de la cotización. México y Suecia quedan al margen de la comparación numérica por razones propias de cada caso, que se detallan en el análisis del cuadro.

Cuadro 15. Tasa de cotización vigente y tasa necesaria para el equilibrio actuarial

País	Tasa de cotización vigente	Tasa necesaria para el equilibrio
Argentina	22,2%	46,1%
Brasil	28,0%	42,0%
México	10,6%	No aplica
Canadá	9,9%	9,2%
España	16,4%	26,5%
Suecia	17,8%	No aplica

Fuente: OPC, en base a ANSES (BESS, 2026), Ministério da Previdência Social de Brasil, 2026. Instituto Mexicano del Seguro Social, 2026. Office of the Superintendent of Financial Institutions de Canadá, 2026. Instituto de Actuarios Españoles, 2026 y Pensionsmyndigheten de Suecia, 2026.

Argentina, Brasil y España comparten una misma lógica de fondo que permite leerlos en conjunto: los tres son sistemas de reparto que hoy no logran financiar sus prestaciones exclusivamente con cotizaciones, y en los tres la tasa necesaria para el equilibrio surge de proyectar qué cotización cerraría, de manera estructural, la brecha entre ingresos y gastos corrientes sin recurrir a otras fuentes. Los tres exhiben una brecha entre la tasa vigente y la necesaria, aunque de magnitud distinta entre sí: Argentina muestra la brecha proporcionalmente más amplia, con una tasa necesaria que más que duplica a la vigente; España y Brasil exhiben brechas más moderadas, del orden del 50%-60% por encima de su propia tasa vigente. Esto es coherente con lo observado en el eje anterior: los mismos tres países que allí mostraron déficit bajo el criterio contributivo puro son los que aquí exhiben una brecha entre tasa vigente y necesaria, lo cual es un resultado esperable, no una coincidencia, aunque la magnitud relativa de esa brecha no se corresponde de manera directa con la magnitud del déficit contributivo de cada país. Estas magnitudes (en particular la de Argentina, donde la tasa necesaria más que duplica a la vigente) evidencian los límites prácticos de cerrar la brecha financiera exclusivamente por la vía de un aumento de las cotizaciones: una suba de esa escala sobre las cargas laborales formales enfrentaría, previsiblemente, efectos sobre la base imponible (mayor informalidad, menor empleo registrado) que erosionarían buena parte de la recaudación adicional esperada.

Canadá exhibe también una tasa de cotización necesaria, pero ese valor responde a una cuestión distinta a la de los tres países anteriores: No mide cuánto habría que subir la cotización para revertir un déficit ya instalado, sino el piso mínimo que garantiza la sostenibilidad del sistema a 75 años, calculado por el Actuario en Jefe en su revisión trienal. Que la tasa vigente (9,9%) ya supere a ese piso mínimo (9,21%-9,19%) no revela una brecha a cerrar, como en los tres casos anteriores, sino lo contrario: un margen de holgura, que indica que el sistema, en su componente contributivo, se encuentra hoy en una posición sostenible en el horizonte de proyección, sin que se requiera ningún ajuste.

México y Suecia no admiten esta comparación porque poseen modelos donde el beneficio se ajusta a lo recaudado, por lo que el ajuste ante un eventual desequilibrio no recae sobre la cotización sino justamente en el beneficio a recibir. En el caso de México, ninguno de sus dos regímenes cotiza contra una prima colectiva calculable: la Ley 73 es un pasivo sin financiamiento propio, sostenido directamente por el Gobierno Federal, y la Ley 97 traslada el riesgo actuarial a cada individuo, sin que exista una prima colectiva que pueda estar en déficit o superávit. Suecia, en cambio, presenta una razón de diseño deliberado: fija la tasa de cotización de manera permanente en 17,8% y, en consecuencia, decide que sea el nivel de las prestaciones el que absorba cualquier desequilibrio, a través del índice de balance automático descrito con anterioridad.

La diferencia de fondo no es solo quién absorbe el riesgo, sino cómo se decide hacerlo: en los sistemas de reparto, el ajuste ante un desequilibrio depende de una decisión política caso por caso, ya sea mediante transferencias fiscales o mediante reformas paramétricas de resultado y oportunidad inciertos; en el diseño sueco, en cambio, el ajuste está pre-comprometido en la propia fórmula del sistema y opera de manera automática, sin necesidad de una nueva decisión legislativa en cada ocasión.

Envejecimiento poblacional y presión futura sobre el sistema

El apartado anterior de este eje estableció la brecha actual entre la tasa de cotización vigente y la necesaria para el equilibrio actuarial de cada sistema, una medición estática referida a un momento determinado. Para completar el análisis de sostenibilidad, resulta necesario proyectar la trayectoria de esa brecha hacia el futuro, donde la variable central es el envejecimiento poblacional y la presión creciente que este fenómeno ejerce sobre cualquier sistema previsional, con independencia de su diseño particular.

Los motivos de la elección de esta variable demográfica, en detrimento de una proyección directa del gasto en pensiones, se deben a que el envejecimiento poblacional admite una estimación razonablemente objetiva y homogénea entre países, construida a partir de tendencias de fecundidad, mortalidad y migración ya en curso. Una proyección del gasto, en cambio, depende además de decisiones de diseño que cada país puede modificar en el camino (fórmulas de cálculo, edades de retiro, mecanismos de indexación), lo que la vuelve mucho más sensible a la política de cada gobierno y, por lo tanto, menos comparable entre sí. La razón de dependencia de vejez (personas de 65 años y más cada 100 personas en edad activa) permite entonces aislar la presión demográfica pura, antes de que cada país decida cómo absorberla.

Esa presión, sin embargo, no impacta de la misma manera en todos los diseños institucionales relevados en este capítulo. En los sistemas de reparto puro (Argentina, Brasil y España), el envejecimiento incide directamente sobre la razón de sostenimiento del sistema, es decir, sobre cuántos activos financian a cada pasivo, sin que exista un amortiguador incorporado al diseño: el resultado financiero corriente, ya deficitario en los tres casos bajo el criterio contributivo, tiende a deteriorarse en la misma medida en que avanza el envejecimiento. En los sistemas con un mecanismo de ajuste automático (Suecia) o con una reserva de activos prefondeada (Canadá), en cambio, buena parte de esa presión se absorbe dentro del propio diseño, ya sea reduciendo el nivel futuro de las prestaciones o utilizando los activos ya acumulados, tal como se describió en apartados anteriores.

El caso de México no encaja en esta misma clave de lectura, porque su envejecimiento no impacta sobre una prima colectiva (que, como se estableció, no existe en ninguno de sus dos regímenes), sino sobre una obligación presupuestaria específica y creciente: la Pensión Garantizada, financiada directamente por el Gobierno Federal para quienes acumularon un ahorro insuficiente en su cuenta individual. A medida que envejece la población y se consolida la Ley 97 como régimen único, cabe esperar que esa obligación crezca en magnitud, aunque su punto de partida demográfico (la razón de

dependencia más baja de la muestra) le da a México un margen de tiempo mayor que al resto para adaptarse.

Cuadro 16. Razón de dependencia de vejez, actual y proyectada

País	2024	2050
México	12,3%	28%-30%
Brasil	15,9%	30%-33%
Argentina	18,8%	30%-32%
Canadá	30,4%	42%-45%
España	32,1%	57%-60%
Suecia	33,3%	44%-46%

Fuente: OPC, en base a Banco Mundial/Naciones Unidas (World Population Prospects 2024), Pew Research Center, Policy Horizons Canada y OCDE, 2024.

Los tres países latinoamericanos convergerían hacia un nivel similar entre sí hacia 2050, a pesar de partir hoy de niveles bien distintos: México, con la razón más baja de toda la muestra en 2024, sería también el que más rápido envejece en términos relativos, mientras que Argentina, con el punto de partida más alto de los tres, muestra el ritmo de cambio más moderado. Entre los países desarrollados aparece, en cambio, una divergencia marcada: España se despegaría claramente del resto, con una razón de dependencia que prácticamente se duplicaría hacia 2050, mientras que Canadá y Suecia envejecerían a un ritmo bastante más contenido, convergiendo hacia un nivel similar entre sí y no muy alejado del que alcanzarían los países latinoamericanos.

Esta trayectoria confirma y profundiza el diagnóstico de los dos apartados anteriores. España, que ya exhibía el déficit contributivo más elevado en términos relativos y el salto más pronunciado en el gasto previsional proyectado por la Unión Europea, enfrenta además el envejecimiento más acelerado entre los seis países, sin un mecanismo de ajuste incorporado al diseño de su sistema: una combinación que explica por qué el propio Instituto de Actuarios Españoles describe la trayectoria del sistema como de sostenibilidad decreciente. Canadá y Suecia, en el otro extremo, combinan un envejecimiento más moderado con mecanismos de ajuste ya incorporados al diseño, lo que reduce sustancialmente la presión que ese envejecimiento traslada a las cuentas públicas. Argentina y Brasil quedan en una posición intermedia: envejecen a un ritmo similar al de los países desarrollados más moderados, pero sin ningún mecanismo de ajuste automático que absorba esa presión, lo que sugiere que la brecha entre tasa de cotización vigente y necesaria, ya amplia hoy, tendería a ampliarse aún más hacia 2050 si no median reformas.

Bibliografía

Argentina

Ley N° 24.241 (texto actualizado) — <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24241-639/actualizacion>

Ley N° 24.241 (texto original, Infoleg) — <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/639/texact.htm>

Decreto N° 475/2021 — <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246989/20210719>

Resolución N° 17/2021, Secretaría de Seguridad Social — <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/247424/20210728>

Ley N° 23.966 — <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23966-365>

Ley N° 26.425 — <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26425-144403>

Ley N° 27.432 — <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27432-2017-305264>

Ley N° 27.541, arts. 19-23 — <https://blogdelcontador.com.ar/detraccion-contribuciones-ley-27541>

Decreto N° 274/2024 — <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/305089/20240325>

Decreto N° 824/2026 — <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/346555/20260831>

ANSES, Resolución 110/2026 — <https://arizmendi.ar/actualizacion-anses-nuevos-montos-de-haberes-y-bases-imponibles-para-mayo-2026-2>

ANSES, Resolución 139/2026 — <https://siap.blogdelcontador.com.ar/novedades/anses-fijo-los-nuevos-topes-de-la-base-imponible-previsional-desde-junio-2026/>

Boletín Oficial, Decreto 47/2025 — <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/320364/20250131>

ANSES, Boletín Estadístico de la Seguridad Social (BESS) — <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadsocial/bess>

ANSES, Informe de Estadísticas de la Seguridad Social, 2025 — <https://www.anses.gob.ar/sites/default/files/2025-08/Informe%20de%20Estad%C3%ADsticas%20de%20la%20SS%20I%20Trim.%202025.pdf>

ANSES, Anuario Estadístico 2025 — https://www.anses.gob.ar/sites/default/files/2025-11/Anuario%20Estad%C3%ADstico_final.pdf

ANSES, Marco Conceptual del SIPA, ed. 2023 — https://www.anses.gob.ar/sites/default/files/2023-11/Marco%20Conceptual%20del%20SIPA_Edici%C3%B3n%202023_V%20Digital.pdf

ANSES, Cartilla PUAM — <https://www.anses.gob.ar/cartilla/cartilla-puam>

ANSES, Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM) — <https://www.anses.gob.ar/jubilaciones-y-pensiones/como-obtener-mi-pension/pension-universal-para-el-adulto-mayor-puam>

Argentina.gob.ar, Tramitar la PUAM — <https://www.argentina.gob.ar/servicio/tramitar-la-pension-universal-para-adulto-mayor-puam>

ANSES, Estudio Especial N°1 — <https://www.anses.gob.ar/estudiosyestadisticas/estudio-especial-ndeg-1-mortalidad-en-mayores-de-65-anos-segun-sexo-e-ingreso>

- ANSES, Observatorio de la Seguridad Social, "Brechas de género en el acceso a la seguridad social" — <https://www.anses.gob.ar/observatorio/brechas-de-genero-en-el-acceso-la-seguridad-social>
- INDEC, Evolución de la distribución del ingreso (EPH), 2° trimestre 2025 — <https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ingresos2trim2523C0AE8032.pdf>
- INDEC, valorización de la canasta básica, diciembre 2024 — https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/canasta_12_257427252BFC.pdf
- INDEC, tablas de mortalidad 2019 — https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/tablas_mortalidad_2019.pdf
- INDEC, Dossier estadístico de personas mayores 2024 — https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/dossier_personas_mayores_2024.pdf
- INDEC, Dossier estadístico de personas mayores 2025 — https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/dossier_personas_mayores_2025.pdf
- ARCA, categorías del monotributo, agosto 2025-enero 2026 — <https://www.afip.gob.ar/monotributo/documentos/categorias/monotributo-categorias-agosto-2025-enero-2026.pdf>
- Ministerio de Economía, Gasto Público Consolidado 2009-2024 — <https://www.argentina.gob.ar/economia/politicaeconomica/informe-gasto-publico-consolidado-2009-2024>
- Oficina de Presupuesto del Congreso, Estado de situación del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) — <https://opc.gob.ar/empleo-y-prevision-social/estado-de-situacion-del-sistema-integrado-previsional-argentino-sipa/>
- CEPAL, Cetrángolo, O. y Grushka, C., "El sistema de pensiones en la Argentina: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera", Serie Macroeconomía del Desarrollo N°208 (2020) — <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6dbe87a0-aebb-4273-bcd0-a38b9386da85/content>
- IDESA, "40% de las jubilaciones se paga con impuestos" (2025) — <https://idesa.org/40-de-las-jubilaciones-se-paga-con-impuestos/>
- ACIJ / ELA, "Análisis de las partidas vinculadas a género en el Presupuesto 2026" (2025) — <https://acij.org.ar/wp-content/uploads/2025/10/Informe-ACIJ-ELA-Presupuesto-Genero-2026-2.pdf>
- Ministerio de Salud, Natalidad y Mortalidad, Argentina - Año 2023, Síntesis Estadística N°10 (junio de 2025) — <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/31-10-sintesis-estadistica2023.pdf>
- Ministerio de Economía, Sistema Integrado de Información Financiera (e-SIDIF) — <https://www.argentina.gob.ar/economia/sechacienda/dgsiaf/e-sidif>

Brasil

- Constituição Federal de 1988 — https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Emenda Constitucional N° 103/2019 — https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm
- Lei N° 14.973, de 16 de setembro de 2024 — https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14973.htm

- Ministério da Previdência Social, Boletim Estatístico da Previdência Social (BEPS), Vol. 31, N° 1 — https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/beps012026_final.pdf
- Ministério da Previdência Social, Boletim Estatístico da Previdência Social, dezembro de 2024 — https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/beps122024_final.pdf
- Ministério da Previdência Social, Informe de Previdência Social, maio de 2025 — <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/informes-de-previdencia-social/2025/informe-maio-2025.pdf>
- Ministério da Previdência Social, reajuste de benefícios acima do salário mínimo — <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/beneficios-com-valor-acima-do-salario-minimo-sao-reajustados-em-3-9>
- Ministério da Previdência Social, aplicação da Emenda Constitucional N° 103/2019 aos RPPS — <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/legislacao-dos-rpps/aplicacao-da-emenda-constitucional-no-103-de-2019-aos-rpps>
- Ministério da Previdência Social / Agência Gov, patrimônio da previdência complementar — <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202501/rentabilidade-acumulada-das-efpc-chega-a-167-6>
- Ministério da Previdência Social, benefícios pagos pelas entidades de previdência complementar — <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2025/maio/beneficios-pagos-pelas-entidades-de-previdencia-complementar-ultrapassam-r-100-bilhoes-em-2024>
- Ministério da Previdência Social, "Resultado do RGPS" — <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/resultados-do-rgps>
- Portaria Interministerial MPS/MF N° 13, de 09/01/2026 — <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=489284>
- Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), Relatório 2025 da Previdência Complementar Fechada — <https://www.gov.br/previc/pt-br/publicacoes/relatorio-de-estabilidade-da-previdencia-complementar-rep/relatorio-2025-de-previdencia-complementar-julho-2026/@@display-file/file>
- Tesouro Nacional, Balanço do Setor Público Nacional (BSPN) 2024 — <https://www.gov.br/tesouronacional/pt-br/noticias/tesouro-nacional-publica-balanco-do-setor-publico-nacional-de-2024>
- Tesouro Nacional, déficit primário del gobierno central — <https://www.gov.br/tesouronacional/pt-br/noticias/governo-central-registra-deficit-primario-de-r-14-497-bilhoes-em-setembro>
- Tesouro Nacional, situação patrimonial e resultados financeiros da União 2023 — <https://www.gov.br/fazenda/pt-br/assuntos/noticias/2024/julho/tesouro-divulga-relatorio-contabil-com-a-situacao-patrimonial-e-os-resultados-financeiros-da-uniao-em-2023>
- Tesouro Transparente, Resultado do Tesouro Nacional — <https://www.tesourotransparente.gov.br/temas/estatisticas-fiscais-e-planejamento/resultado-do-tesouro-nacional-rtn-conteudos-relacionados>
- Tesouro Nacional, normativa do RGPS (composição do FRGPS) — https://conteudo.tesouro.gov.br/manuais/index.php?option=com_content&view=article&id=1230%3A03-04-02-01-regime-geral-de-previdencia-social-rgps&catid=622&Itemid=675
- IBGE, Tábua Completa de Mortalidade 2023 — https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3097/tcmb_2023.pdf

IBGE, Síntese de Indicadores Sociais 2024 — <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/protecao-social/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html>

IBGE, Agência de Notícias, PNAD Contínua — <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/45989-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-5-4-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-13-8-no-trimestre-encerrado-em-janeiro>

Ipea, Beneficiômetro Previdência Social — <https://www.ipea.gov.br/portal/beneficiometro/beneficiometro-artigos/previdencia-social>

Ipea, Financiamento da Previdência Social — <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/169-beneficiometro-beneficiometro/beneficiometro-previdencia-social/beneficiometro-financiamento/14157-financiamento-da-previdencia-social>

Ipea, Texto para Discussão N° 1050, "Diagnóstico da Previdência" — https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_1050.pdf

Confederação Nacional de Municípios (CNM), estudo técnico sobre Regimes Próprios de Previdência Social (2019) — <https://cnm.org.br/biblioteca/download/3516>

FGV IBRE, estudo de Fabio Giambiagi sobre o impacto fiscal da regra do salário mínimo (2025) — <https://portalibre.fgv.br/noticias/estudo-de-fabio-giambiagi-aponta-que-impacto-da-regra-do-minimo-na-gestao-lula-3-deve>

Banco Mundial, "A agenda da reforma previdenciária brasileira ainda não foi concluída" (2022) — <https://www.worldbank.org/pt/news/opinion/2022/12/01/a-agenda-da-reforma-previdenciaria-brasileira-ainda-nao-foi-concluida>

Abrapp, cobertura da previdência complementar fechada — <https://blog.abrapp.org.br/blog/previdencia-complementar-fechada-reverte-deficit-e-fecha-2025-com-superavit-de-r-1769-bilhoes/>

Redalyc, COFINS e o Orçamento da Seguridade Social (2010-2019) — <https://www.redalyc.org/journal/3071/307177264008/html/>

SciELO, financiamento da Previdência Social, cenários RGPS 2015-2050 — <https://www.scielo.br/j/rec/a/xWnXBX3xSmqJtqJVCq59t9S/?lang=pt>

México

DOF, Decreto de reforma constitucional al artículo 4° (pensión no contributiva de rango constitucional), 2020 — https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5593045&fecha=08%2F05%2F2020

DOF, Decreto de reforma a la Ley del Seguro Social y Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, 2020 — https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5607729&fecha=16/12/2020

Cámara de Diputados, texto de la reforma 2020 a la Ley del Seguro Social — https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss/LSS_ref25_16dic20.pdf

Cámara de Diputados, Ley del Seguro Social, texto vigente — <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss.htm>

Cámara de Diputados, Ley del ISSSTE, texto vigente y su historial de reformas — <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE.pdf>

- Banco de México, cronograma de aportación patronal y gubernamental 2023-2030 — <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/recuadros/%7B097F33DE-A56A-DA9E-9620-7A9CDC32AA8B%7D.pdf>
- Auditoría Superior de la Federación, infografía sobre esquemas de beneficio definido — https://www.asf.gob.mx/uploads/748_Infografias/AED_-_Pensiones_Auditorias_CP_047_-_057.pdf
- Auditoría Superior de la Federación, informe completo, Cuenta Pública 2018 — https://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2018i/Documentos/Auditorias/2018_0057_a.pdf
- CONSAR, recursos administrados por las Afore — <https://www.gob.mx/consar/articulos/el-sistema-de-ahorro-para-el-retiro-continua-fortaleciendose-en-beneficio-de-los-trabajadores-416834?idiom=es>
- CONSAR, serie de recursos administrados por las Afore — <https://www.gob.mx/consar/en/articulos/recursos-administrados-por-las-afore>
- Gobierno de México, Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores — <https://programasparaelbienestar.gob.mx/pension-bienestar-adultos-mayores/>
- Gobierno de México, presupuesto histórico de los Programas para el Bienestar 2025 — <https://programasparaelbienestar.gob.mx/presupuesto-historico-a-los-programas-para-el-bienestar-835-mil-mdp-en-2025/>
- Gobierno de México, alcance de la Pensión para el Bienestar en 2026 — <https://programasparaelbienestar.gob.mx/de-cuanto-es-la-pension-para-personas-adultas-mayores-en-2026/>
- CIEP, Fondo de Pensiones para el Bienestar: implementación y perspectivas, 2025 — <https://ciep.mx/fondo-de-pensiones-para-el-bienestar/>
- IMCO, Fondo de Pensiones para el Bienestar — <https://imco.org.mx/fondo-de-pensiones-para-el-bienestar/>
- IMSS, Fondo de Pensiones para el Bienestar, política pública — <https://www.gob.mx/imss/prensa/fondo-de-pensiones-para-el-bienestar-politica-publica-que-beneficia-a-pensionados-con-un-retiro-digno>
- Contadores México, Modalidad 40 (Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio) — <https://www.contadoresmexico.org.mx/Boletin/continuacion-voluntaria-regimen-obligatorio-covoro-modalidad-40>
- BID, Diagnóstico del sistema de pensiones mexicano y opciones para reformarlo — https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagn%C3%B3stico_del_sistema_de_pensiones_mexicano_y_opciones_para_reformarlo_es_es.pdf
- CEPAL, caso de México (pensión mínima garantizada, cuota social, diseño 1997) — <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2260a4da-3609-41b4-9e3a-9957211f8b7/content>
- SciELO, cobertura del sistema de pensiones mexicano — https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252011000100008
- IMSS, comunicado, octubre 2024 — <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202411/066>
- ISSSTE, Informe Financiero Actuarial (IFA) 2025 — <https://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/66/2025/jul/Issste-20250708.pdf>

IMSS, Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del IMSS 2023-2024 — <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20232024/08-Cap04.pdf>

CONEVAL, Personas adultas mayores en México — https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/PAM_evidencia.pdf

CONEVAL, Líneas de Pobreza por Ingresos — <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-Pobreza-por-Ingresos.aspx>

CONEVAL, Líneas de Pobreza por Ingresos, agosto 2024 — https://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Lineas_de_Pobreza_por_Ingresos/Lineas_de_Pobreza_por_Ingresos_ago_2024.pdf

CONEVAL, Pobreza y personas mayores en México — https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Pobreza_Personas_Mayores.aspx

INEGI, Mujeres y Hombres en México 2024 — https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463921318.pdf

INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Boletín de Indicador 435/26, julio 2026 — https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2026/iooe/IOE2026_07.pdf

Revista Latinoamericana de Derecho Social (UNAM), institutos estatales de pensiones — https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702024000100065

OCDE, Pensions at a Glance 2025, nota de México — https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/11/pensions-at-a-glance-2025-country-notes_e320013d/mexico_bc0e9864/b69f76d6-en.pdf

CONASAMI, Evolución del Salario Mínimo — <https://www.gob.mx/conasami/documentos/evolucion-del-salario-minimo>

OCDE, Panorama de la Salud 2025: México — https://www.oecd.org/es/publications/panorama-de-la-salud-2025_5345f1bd-es/mexico_42bdb5b4-es.html

Diario Oficial de la Federación, Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2025 — https://dof.gob.mx/2024/SHCP/PEF_2025.html

Canadá

Biblioteca del Parlamento de Canadá, Canada's Retirement Income System — https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/en_CA/ResearchPublications/201940E

Biblioteca del Parlamento de Canadá, Canada's Retirement Income System, versión PDF — <https://lop.parl.ca/staticfiles/PublicWebsite/Home/ResearchPublications/HillStudies/PDF/2019-40-E.pdf>

CPP Investments, activos netos al cierre del año fiscal 2026 — <https://www.newswire.ca/news-releases/cpp-investments-net-assets-total-793-3-billion-at-2026-fiscal-year-end-814459989.html>

Canada.ca, ajuste anual del CPP por IPC — <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/receive-benefits/consumer-price-index.html>

Gobierno de Canadá, indexación trimestral de la OAS	—
https://search.open.canada.ca/qpnotes/record/esdc-edsc,Seniors_JUN2025_008	
Canada.ca, Old Age Security (elegibilidad, edad 65)	—
https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/old-age-security.html	
Canada.ca, OAS, cuándo empezar a cobrar	—
https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/old-age-security/when-start.html	
Canada.ca, provisión de crianza del CPP (Child-rearing provisions)	—
https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/child-rearing.html	
Office of the Superintendent of Financial Institutions, 32° Informe Actuarial del CPP	—
https://www.osfi-bsif.gc.ca/en/oac/actuarial-reports/actuarial-report-32nd-canada-pension-plan	
Office of the Superintendent of Financial Institutions, comunicado sobre el 32° Informe Actuarial	—
https://www.osfi-bsif.gc.ca/en/news/chief-actuary-government-canada-releases-32nd-actuarial-report-canada-pension-plan	
Employment and Social Development Canada, CPP Annual Report 2023-2024	—
https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/programs/pensions/reports/annual-2024/2023-2024-CPP-Annual-Report-en.pdf	
Employment and Social Development Canada, CPP contributor statistics	—
https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/pensions/pension/statistics/2024-quarterly-october-december.html	
Employment and Social Development Canada, CPP/OAS quarterly report	—
https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/pensions/pension/statistics/2026-quarterly-january-march.html	
Employment and Social Development Canada, informe trimestral OAS/GIS, abril-junio 2020	—
https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/pensions/pension/statistics/2020-quarterly-april-june.html	
Employment and Social Development Canada / Open Government Portal, nuevas jubilaciones CPP por sexo	—
https://open.canada.ca/data/en/dataset/ea075020-b9f4-43c4-8d04-075132cbbc7d	
Statistics Canada, Pension Plans in Canada, as of January 1, 2025	—
https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/260728/dq260728a-eng.htm	
Statistics Canada, The Daily, Table 14-10-0223-01	—
https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/260226/dq260226b-eng.htm	
Statistics Canada, The Daily, esperanza de vida 2023	—
https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/241204/dq241204a-eng.htm	
Statistics Canada, Diccionario del Censo 2021 (Low Income Measure)	—
https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/tab/index-eng.cfm?ID=T2_4	
Données Québec, Régime de rentes du Québec (dataset)	—
https://www.donneesquebec.ca/recherche/dataset/regime-de-rentes-du-quebec	
Immigration, Refugees and Citizenship Canada, Elderly immigrants in Canada: Income sources and self-sufficiency	—
https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/reports-statistics/research/elderly-immigrants-canada-income-sources-self-sufficiency/section-2.html	
Policy Horizons Canada / Gobierno de Canadá, proyección demográfica	—
https://horizons.service.canada.ca/en/2024/demographic-shifts/index.shtml	

Department of Justice Canada, Canada Pension Plan (R.S.C., 1985, c. C-8) — <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-8/>

Department of Finance Canada, Report on Federal Tax Expenditures 2025 — <https://www.canada.ca/en/department-finance/services/publications/federal-tax-expenditures/2025/part-2.html>

España

BOE, Ley 21/2021 — <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-21652>

BOE, Real Decreto-ley 2/2023 — <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-6967>

BOE, Real Decreto-ley 13/2022 (reforma de cotización de autónomos) — <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-12482>

BOE, Orden PJC/297/2026 — https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7296

Orden TAS/2865/2003, texto consolidado — <https://emigracion.xunta.gal/files/normativa/2016/12/32766-orden-tas-2865-2003-boe-2003-19281-consolidado.pdf>

Revista Seguridad Social, pensiones contributivas y Clases Pasivas — <https://revista.seg-social.es/-/m%C3%A1s-de-10-4-millones-de-pensiones-contributivas-se-revalorizar%C3%A1n-un-2-7-en-2026>

Revista Seguridad Social, Fondo de Reserva, cierre 2025 — <https://revista.seg-social.es/-/el-fondo-de-reserva-de-la-seguridad-social-cerrar%C3%A1-2025-por-encima-de-los-14.000-millones-de-euros>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Fondo de Reserva, cierre 2025 — <https://www.inclusion.gob.es/w/el-fondo-de-reserva-de-la-seguridad-social-acabara-2025-con-14.000-millones-de-euros>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la Seguridad Social abona en diciembre 10,4 millones de pensiones a 9,4 millones de pensionistas — <https://www.inclusion.gob.es/w/la-seguridad-social-abona-en-diciembre-10-4-millones-de-pensiones-a-9-4-millones-de-pensionistas>

La Moncloa, Fondo de Reserva, evolución 2025-2026 — <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2025/101225-fondo-reserva-seguridad-social.aspx>

Ministerio de Hacienda, transferencias de crédito para complementos de pensiones mínimas — <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/Prensa/Noticias/Paginas/2025/20250708-NP-CM-TRANSFERENCIAS-SEGURIDAD-SOCIAL.aspx>

AIReF, Informe sobre la Regla de Gasto de Pensiones — <https://www.airef.es/es/centro-documental/informes/informe-sobre-la-regla-de-gasto-de-pensiones/>

Instituto Santalucía, edad de jubilación ordinaria 2026 — <https://institutosantalucia.es/actualidad/jubilacion/edad-de-jubilacion/>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones / La Moncloa, notas de prensa sobre pensiones, diciembre 2024 — <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2024/271224-seguridad-social-pensiones-diciembre.aspx>

INE, Decil de salarios del empleo principal, EPA 2024 — <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/dsEPA2024.htm>

La Moncloa / Ministerio de Inclusión, revalorización de pensiones 2024 — <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2024/subida-pensiones-2024.aspx>

INE, umbral de riesgo de pobreza de hogar unipersonal — https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925455849&p=/&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social (Universidades de Valencia y Extremadura), déficit contributivo del sistema — https://www.uv.es/pensiones/docs/sistema-publico-pensiones/Eje_2024T3.pdf

Instituto de Actuarios Españoles, Actualización del Factor de Equidad Actuarial del Sistema Contributivo de Pensiones de Jubilación Español 2025 — <https://actuarios.org/wp-content/uploads/2025/03/InformeInstitutoActuariosPensionesFeb25.pdf>

INE, comunicado esperanza de vida 2024 — <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/MNP2024.htm>

INE, tabla dinámica de mortalidad — <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=27153>

IMSERSO, avance de datos, perfil del beneficiario de PNC 2024 — https://imserso.es/documents/20123/138165/avperfil_pnc_2024.pdf/cc5081b8-e2ff-a788-67b7-619822808abd

Ministerio de Inclusión, comunicado de afiliados, diciembre 2024 — <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2025/030125-afiliados-seguridad-social.aspx>

Ministerio de Inclusión, comunicado de pensionistas, diciembre 2024 — <https://www.inclusion.gob.es/w/la-seguridad-social-abona-10-3-millones-de-pensiones-a-9-3-millones-de-pensionistas-en-diciembre>

Banco de España, Documentos Ocasionales n.º 21/06, "El sistema de pensiones en España" — <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/21/Fich/do2106.pdf>

Forelab, integración de lagunas de cotización como mecanismo de reducción de la brecha de género en la jubilación de trabajadoras del hogar — https://forelab.com/wp-content/uploads/07_integracion-lagunas-cotizacion-mecanismo-reduccion-brecha-genero-jubilacion-trabajadoras-hogar.pdf

UGT, Población Migrante: Trabajar en los Extremos de la Edad Laboral, 2025 — https://www.ugt.es/sites/default/files/poblacion_migrante_trabajar_extremos_edad_UGT2025.pdf

Eurostat, Ageing Europe: statistics on pensions, income and expenditure — https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Ageing_Europe_-_statistics_on_pensions_income_and_expenditure

Suecia

Pensionsmyndigheten, Korta fakta om pension — <https://secure.pensionsmyndigheten.se/KortaPensionsfakta.html>

Pensionsmyndigheten, Pensionssystemet i bilder och siffror 2024 — <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik/publikationer/Pensionssystemet-i-bilder-och-siffror-2024/>

Statistiska centralbyrån (SCB), medellöner i Sverige — <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/medelloner-i-sverige/>

Socialförsäkringsbalken (2010:110), kapitel 67 (cálculo de la garantipension) — <https://svenskforfattningssamling.se/sites/default/files/sfs/2019-10/SFS2019-651.pdf>

Regeringen, prisbasbelopp 2023 — <https://www.regeringen.se/artiklar/2022/09/prisbasbelopp-for-2023-faststallt/>

SCB, umbral de baja renta económica — <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2025/lag-och-hog-ekonomisk-standard/>

Pensionsmyndigheten, Balanseringen i pensionssystemet — <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/om-pensionssystemet/balanseringen-i-pensionssystemet>

SCB, esperanza de vida por sexo — <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning-och-levnadsforhallanden/befolkningens-sammansattning-och-utveckling/demografisk-analys/pong/statistiknyhet/aterstaende-medellivslangd-efter-utbildningsniva4/>

Pensionsmyndigheten, Inkomstpensionstillägget: Statistik — <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik/publikationer/ipt-2021/>

Pensionsmyndigheten, Pension system in Sweden — <https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/english-engelska/english-engelska/pension-system-in-sweden>

Pensionsmyndigheten, National public pension — <https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/english-engelska/english-engelska/national-public-pension>

Pensionsmyndigheten, Guaranteed pension for those with low income — <https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/english-engelska/english-engelska/guaranteed-pension-for-those-with-low-income>

Pensionsmyndigheten, Garantipension — <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/garantipension>

Pensionsmyndigheten, Finansiering av pensionssystemet — <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/om-pensionssystemet/finansiering-av-pensionssystemet>

Pensionsmyndigheten, Pensionsåldrar och riktålder — <https://www.pensionsmyndigheten.se/ga-i-pension/planera-din-pension/pensionsaldrar-och-riktalder>

Regeringen.se, riktåldern för pension 2031 fastställd till 67 år — <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2025/05/riktaldern-for-pension-2031-faststalld-till-67-ar/>

Pensionsmyndigheten, vanliga missuppfattningar om pensionen — <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/vanliga-missuppfattningar-om-pensionen>

Pensionsmyndigheten, gas i pensionssystemet införs 2027 — <https://www.pensionsmyndigheten.se/nyheter-och-press/nyheter/gas-i-pensionssystemet-infors-2027>

Pensionsmyndigheten, långsiktigt stark finansiell stabilitet i pensionssystemet — <https://www.pensionsmyndigheten.se/nyheter-och-press/pressrum/langsiktigt-stark-finansiell-stabilitet-i-pensionssystemet>

- Pensionsmyndigheten, småbarnstiden kan påverka din pension — <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/vad-paverkar-din-pension/smabarnstiden-kan-paverka-din-pension>
- Riksdagen, Pensionsnivåer och pensionsavgiften (SOU 2025:41) — https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/statens-offentliga-utredningar/pensionsnivaer-och-pensionsavgiften_hdb341/html/
- Regeringen, proposition 2025/26:169, Utdelning av överskott i inkomstpensionssystemet — <https://www.regeringen.se/contentassets/cbda05b9a0ba4d6bab9f3689148c5347/prop-225-26-169.pdf>
- Comisión Europea, pension fiche Suecia — https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2021-05/se_ar_2021_final_pension_fiche.pdf
- Max Planck Institute, Sweden pension maps — <https://www.mpsoc.mpg.de/en/social-law/research/research-projects/pension-maps/project-website/sweden/statutory-old-age-pension-scheme/>
- Ministerio de Finanzas de Suecia, The Swedish Pension System in Brief — <https://www.government.se/contentassets/c40b1026b5f64cba929445d37d0b3f12/the-swedish-pension-system-in-brief.pdf>
- Ministerio de Salud y Asuntos Sociales de Suecia, The Swedish Pension Agreement and Pension Reform (Ds 2009:53) — <https://www.government.se/legal-documents/2015/01/ds-200953/>
- ISSA, planes ocupacionales suecos — <https://www.issa.int/node/187585>
- AP4, rol de los fondos buffer y mecanismo de balance — <https://www.ap4.se/en/about-ap4/the-pension-system/>
- Fondtorgsnämnden, The Swedish Premium Pension System — <https://www.ftn.se/english/en/the-swedish-premium-pension-system.html>
- Svenskt Näringsliv, pensión pública y ocupacional — https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/zge3ee_public-pension-2023pdf_1197593.html/PUBLICPENSION_2023_WEB_V7.pdf
- OCDE, Pensions at a Glance 2023, nota país Suecia — https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/pensions-at-a-glance-2023-country-notes_2e11a061/sweden_6b95f735/fde8cb58-en.pdf
- IOPS, Country Profile Sweden — <https://www.iopsweb.org/resources/44962427.pdf>
- Regeringens proposition 2015/16:1 (eliminación de la deducción por ahorro previsional privado) — <https://www.regeringen.se/contentassets/49618bcb4fd94b6081d9696f55bc7f8d/forslag-till-statens-budget-for-2016-finansplan-och-skattefragor-kapitel-1-12-och-bilagor-1-16.pdf>
- Försäkringskassan, Statistik och analys — <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys>

Fuentes generales, comparadas y marco conceptual

- OCDE, Pensions at a Glance 2025 (informe completo) — https://www.oecd.org/en/publications/2025/11/pensions-at-a-glance-2025_76510fe4.html

OCDE, Pensions at a Glance 2025, tabla de gasto en pensiones privadas — https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2025_e40274c1-en/full-report/private-expenditure-on-pensions_0b7f2d41.html

OCDE, Pensions at a Glance 2025, PDF completo — https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/11/pensions-at-a-glance-2025_76510fe4/e40274c1-en.pdf

World Bank / FRED (Federal Reserve Bank of St. Louis), series de dependencia demográfica por país, en base a World Population Prospects 2024 de Naciones Unidas — <https://fred.stlouisfed.org/series/SPPOPDPNDOLARG>

Naciones Unidas, World Population Prospects 2024: Summary of Results — <https://desapublications.un.org/publications/world-population-prospects-2024-summary-results>

Pew Research Center, proyección demográfica Argentina, Brasil y México — <https://www.pewresearch.org/global/2014/01/30/chapter-2-aging-in-the-u-s-and-other-countries-2010-to-2050/>

OCDE, Employment Outlook 2025, proyección España y Suecia — https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2025_194a947b-en/full-report/component-6.html

Barr, N., Reforming Pensions: Myths, Truths, and Policy Choices, IMF Working Paper WP/00/139, 2000 — <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2000/wp00139.pdf>

Banco Mundial, Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth, 1994 — <https://documents1.worldbank.org/curated/en/204101468190731858/pdf/135840PUB00SPANISH00Box074505B0PUBLIC0.pdf>

Holzmann, R. y Hinz, R., Old Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform, Banco Mundial, 2005 — <https://documents1.worldbank.org/curated/fr/466041468141262651/pdf/32672.pdf>

Antolín, P. (OCDE), Policy Options for the Payout Phase, OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions N°25, 2008 — https://www.oecd.org/en/publications/policy-options-for-the-payout-phase_238030285260.html

OCDE, Recommendation for the Good Design of Defined Contribution Pension Plans, 2022 — <https://search.oecd.org/finance/designingfundedpensionplans.htm>

Ortiz, I., Durán-Valverde, F., Urban, S. y Wodsak, V., Reversing Pension Privatizations: Rebuilding Public Pension Systems in Eastern Europe and Latin America, OIT, 2018 — <https://flagship.social-protection.org/gimi/Media.action?id=16589>

OIT, World Social Protection Report 2024-26: Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition — <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2024-26-universal-social-protection-climate>

Banco Mundial, Whitehouse, E., Civil-Service Pensions (Core Course on Pensions, mayo de 2015) — https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/social-protection/Whitehouse_Civil%20Service%20Pensions_PCC15.pdf

Publicaciones de la OPC

La Oficina de Presupuesto del Congreso de la Nación fue creada por la Ley 27.343 para brindar soporte al Poder Legislativo y profundizar la comprensión de temas que involucren recursos públicos, democratizando el conocimiento y la toma de decisiones. Es una oficina técnica de análisis fiscal que produce informes abiertos a la ciudadanía. Este informe no contiene recomendaciones vinculantes.

www.opc.gob.ar



Hipólito Yrigoyen 1628. Piso 10 (C1089aaf) CABA, Argentina.

T. 54 11 4381 0682 / contacto@opc.gob.ar

www.opc.gob.ar