



INFORME SOBRE REGÍMENES
PREVISIONALES NACIONALES
ESPECIALES PARA DOCENTES,
INVESTIGADORES Y
TRABAJADORES DE LUZ Y
FUERZA Y DE YACIMIENTOS
CARBONÍFEROS DE RÍO TURBIO

16 de septiembre de 2020

ISSN 2683-9598

Índice de contenidos

Resumen Ejecutivo.....	3
Introducción	5
I. Resumen del Marco Normativo de cada uno de los cinco Regímenes Previsionales Especiales	6
a) Régimen Jubilatorio para Docentes no Universitarios. Ley 24.016.....	6
b) Régimen Jubilatorio para Docentes Universitarios. Ley 26.508.....	8
c) Régimen Jubilatorio para actividades técnico-científicas de investigación o desarrollo. Decreto - Ley 22.929	8
d) Régimen Jubilatorio para trabajadores de Luz y Fuerza Resolución MTEySS 268/09	10
e) Régimen Jubilatorio para trabajadores de YCRT Decreto 1.474/07.....	12
II. Modalidad y criterios de movilidad de las prestaciones de cada uno de los cinco Regímenes Previsionales Especiales.....	13
a) Régimen Jubilatorio para Docentes no Universitarios Decreto - Ley 24.016.....	13
b) Régimen Jubilatorio para Docentes Universitarios Ley 26.508	14
c) Régimen Jubilatorio para actividades técnico-científicas de investigación o desarrollo Decreto - Ley 22.929	16
d) Régimen Jubilatorio para trabajadores de Luz y Fuerza Resolución MTEySS 268/09	17
e) Régimen Jubilatorio para trabajadores de YCRT Decreto 1.474/07.....	17
f) Evolución Comparada de las Movilidades de los Regímenes Especiales vs. el Régimen General de la Ley 24241 (enero 2018 a junio 2020) e indicadores relevantes (IPC y RIPTÉ)	18
III. Caracterización de las poblaciones aportante y beneficiaria de cada Régimen Especial.....	23
a) Régimen Docentes no Universitarios	24
1) Población Activa	24
2) Beneficios.....	24
3) Análisis comparativo entre el Régimen Especial DNU y el Régimen General.....	26
b) Régimen Docentes Universitarios	28
1) Población Activa	28
2) Beneficios.....	28
3) Análisis comparativo entre el Régimen Especial DU y el Régimen General	30
c) Régimen Investigadores Científicos y Tecnológicos.....	32
1) Población Activa	32
2) Beneficios.....	33
3) Análisis comparativo entre el Régimen Especial ICT y el Régimen General	35
d) Régimen Trabajadores de Luz y Fuerza.....	36
1) Población Activa	37
2) Beneficios.....	37
3) Análisis comparativo entre el Régimen Especial de Luz y Fuerza y el Régimen General	39
e) Régimen Trabajadores de Yacimientos Carboníferos Río Turbio	41
1) Población Activa	41
2) Beneficios.....	42
3) Análisis comparativo entre el Régimen Especial RT y el Régimen General.....	44
f) Resumen comparativo de los 5 regímenes especiales y el Régimen General	45
IV. Análisis de la situación financiera del sistema previsional administrado por la Nación	46
a) Evolución del déficit del sistema previsional.....	46
b) Ingresos y gastos de los Regímenes Especiales	49
1) Aspectos metodológicos de estimación	49
1.1. Ingresos por aportes y contribuciones.....	49
1.2. Egresos por prestaciones.....	49

2) Resultado de las estimaciones.....	51
c) Indicadores de sostenibilidad de los regímenes especiales.....	52
V. Modelo de simulaciones de cambios paramétricos.....	54
a) Financiamiento.....	54
b) Condiciones de acceso al beneficio.....	56
c) Determinación del haber.....	57
ANEXO I: Información Estadística.....	59
ANEXO II: Detalle de las estimaciones.....	70
Estimación sujeta a aportes y contribuciones.....	75

Índice de cuadros

Cuadro 1. Haberes medios del régimen general y de regímenes especiales a marzo de 2020.....	4
Cuadro 2. Alcance del Régimen Especial para Personal Docente no Universitario.....	6
Cuadro 3. Parámetros del Régimen Especial para Personal Docente no Universitario.....	7
Cuadro 4. Parámetros del Régimen Especial para Personal Docente Universitario.....	8
Cuadro 5. Alcance del Régimen Especial para Personal Técnico - Científico.....	9
Cuadro 6. Parámetros del Régimen Especial para Personal Técnico - Científico.....	10
Cuadro 7. Parámetros del Régimen Especial para Trabajadores de Luz y Fuerza.....	11
Cuadro 8. Parámetros del Régimen Especial para Trabajadores YCRT.....	12
Cuadro 9. Modalidad de liquidación del Régimen Especial del Personal Docente no Universitario ..	13
Cuadro 10. Modalidad de liquidación y movilidad del Régimen Especial de Docentes Universitarios.....	15
Cuadro 11. Modalidad de liquidación del Régimen Especial para el personal técnico - científico.....	16
Cuadro 12. Modalidad de liquidación del Régimen Especial para los trabajadores de Luz y Fuerza.	17
Cuadro 13. Modalidad de liquidación del Régimen Especial para los trabajadores de YCRT.....	18
Cuadro 14. Resumen de Condiciones de acceso a prestaciones y modalidades en las movilidades de Regímenes Especiales y Régimen General SIPA.....	22
Cuadro 15. Indicadores previsionales seleccionados para población pasiva. DnU y SIPA.....	26
Cuadro 16. Indicadores previsionales seleccionados para población activa. DnU y SIPA.....	27
Cuadro 17. Resultado Financiero y tasas de sustitución. DnU y SIPA.....	27
Cuadro 18. Indicadores previsionales seleccionados para población pasiva. DU y SIPA.....	30
Cuadro 19. Indicadores previsionales seleccionados para población activa. DU y SIPA.....	31
Cuadro 20. Resultado Financiero, tasas de sustitución. DU y SIPA.....	32
Cuadro 21. Indicadores previsionales seleccionados para población pasiva. ICT y SIPA.....	35
Cuadro 22. Indicadores previsionales seleccionados para población activa. ICT y SIPA.....	36
Cuadro 23. Resultado Financiero y tasas de sustitución. ICT y SIPA.....	36
Cuadro 24. Indicadores previsionales seleccionados para población pasiva. LyF y SIPA.....	39
Cuadro 25. Indicadores previsionales seleccionados para población activa. LyF y SIPA.....	40
Cuadro 26. Resultado Financiero y tasas de sustitución. Luz y Fuerza y SIPA.....	41
Cuadro 27. Indicadores previsionales seleccionados para población pasiva. YCRT y SIPA.....	44
Cuadro 28. Indicadores previsionales seleccionados para población activa. YCRT y SIPA.....	44
Cuadro 29. Resultado Financiero y tasas de sustitución. YCRT y SIPA.....	45
Cuadro 30. Indicadores previsionales 5 Regímenes Especiales y SIPA.....	45
Cuadro 31. Financiamiento tributario requerido del sistema previsional nacional contributivo puro (sin ingresos tributarios) y peso del conjunto (y de cada uno) de los regímenes especiales nacionales en el mismo.....	46
Cuadro 32. Supuestos de crecimiento del número de casos 2020 para DnU, DU, ICT, LyF y YCRT	50
Cuadro 33. Supuestos de movilidad de haberes 2020 para DnU, DU, ICT, LyF y YCRT.....	50
Cuadro 34. DnU, DU, ICT, LyF y YCRT.....	51

Cuadro 35. Indicadores financieros Escenario 1 DnU, DU, ICT, LyF y YCRT	51
Cuadro 36. Tasa de Sostenimiento DnU, DU, ICT, LyF y YCRT y Régimen General	52
Cuadro 37. Tasa de Sustitución del Salario DnU, DU, ICT, LyF y YCRT y RG	53
Cuadro 38. Tasa de Aportes y Contribuciones DnU, DU, ICT, LyF y YCRT y General	53
Cuadro 39. Impacto de incrementar 1 punto el aporte personal.....	55
Cuadro 40. Reducción del haber computable por armonizar al RG del SIPA.....	57
Cuadro 41. Reducción del haber por reducción en la Tasa de Sustitución del Salario	58
Cuadro 42. Aportantes por Régimen Especial, Sexo y Grupo de Edad	59
Cuadro 43. Aportantes por Régimen Especial y Sexo.....	59
Cuadro 44. Remuneración Promedio por Régimen Especial, Sexo y Grupo de Edad.....	60
Cuadro 45. Remuneraciones Promedio por Régimen Especial y Sexo	60
Cuadro 46. Evolución de Aportantes por Régimen Especial.....	61
Cuadro 47. Remuneración Promedio de Aportantes por Régimen Especial.....	61
Cuadro 48. Beneficios de Jubilación por Régimen Especial, Sexo y Grupo de Edad	62
Cuadro 49. Beneficios de Pensión por Régimen Especial, Sexo y Grupo de Edad.....	62
Cuadro 50. Beneficios por Régimen Especial, tipo de Prestación y Sexo	63
Cuadro 51. Haber Medio de Jubilación por Régimen, Sexo y Grupo de Edad.....	63
Cuadro 52. Haber Medio de Pensión por Régimen Especial, Sexo y Grupo de Edad	64
Cuadro 53. Haber Medio por Régimen Especial, Sexo y Grupo de Edad	64
Cuadro 54. Haber Medio por Régimen Especial, Tipo de Prestación y Sexo	65
Cuadro 55. Evolución de Beneficios por Régimen Especial y Tipo de Prestación	65
Cuadro 56. Evolución de Haber Medio por Régimen Especial y Tipo de Prestación	66
Cuadro 57. Altas de Jubilación por Edad, Régimen Especial y Sexo	67
Cuadro 58. Altas de Jubilación por Edad, Régimen Especial y Sexo.....	68
Cuadro 59. Evolución de Edad Promedio de las Altas de Jubilación y Casos, por Régimen y Sexo	69
Cuadro 60. Casos por Rango de Haber y Régimen Especial.....	69
Cuadro 61. Masa de Remuneraciones y Estimación de aportes y contribuciones al SIPA según Régimen Especial.....	70
Cuadro 62. Régimen Jubilatorio para Docentes no Universitarios Ley 24.016	70
Cuadro 63. Régimen Jubilatorio para Docentes Universitarios Ley 26.508.....	71
Cuadro 64. Régimen Jubilatorio para Investigadores Científicos y Técnicos Ley 22.929	72
Cuadro 65. Régimen Jubilatorio de Luz y Fuerza Resolución del MTEySS 268/09.....	73
Cuadro 66. Régimen Jubilatorio para trabajadores de YCRT Decreto 1.474/07	74
Cuadro 67. Masa salarial y Aportes.....	75

Índice de gráficos

Gráfico 1. Comparación de actualizaciones acumuladas por Régimen General y Regímenes Especiales vs índices IPC y RIPTE.....	19
Gráfico 2. Variación real de la movilidad por régimen.....	20
Gráfico 3. Movilidad Acumulada RE vs RG, IPC y RIPTE.....	21
Gráfico 4. Aportantes y remuneración promedio. DnU.....	24
Gráfico 5. Evolución de Beneficios por tipo de prestación y Haber medio DnU.....	25
Gráfico 6. Beneficios por tramo de haberes. DnU y Ley 24.241 sin moratoria	25
Gráfico 7. Aportantes y remuneración promedio Docentes Universitarios.....	28
Gráfico 8. Evolución de Beneficios por prestación y Haber medio DU	29
Gráfico 9. Beneficios por tramo de haberes. DU y Ley 24.241 sin moratoria.....	30
Gráfico 10. Aportantes y remuneración promedio ICT	33
Gráfico 11. Evolución de Beneficios por tipo de prestación y Haber medio ICT	34

Gráfico 12. Beneficios por tramo de haberes. ICT y Ley 24.241 sin moratoria.....34

Gráfico 13. Aportantes y remuneración promedio Régimen Especial de Luz y Fuerza. 37

Gráfico 14. Evolución de Beneficios por tipo de prestación y Haber medio LyF 38

Gráfico 15. Beneficios por tramo de haberes. LyF y Ley 24.241 sin moratoria39

Gráfico 16. Aportantes y remuneración promedio YCRT..... 42

Gráfico 17. Evolución de Beneficios por tipo de prestación y Haber medio YCRT 43

Gráfico 18. Beneficios por tramo de haberes. YCRT y Ley 24.241 sin moratoria.....43

Resumen Ejecutivo

En el presente informe se aborda el análisis de cinco¹ de los siete Regímenes Previsionales Especiales Nacionales vigentes, incluidos bajo esta descripción en la clasificación que realiza la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES):

- Docentes no universitarios a nivel nacional (DnU), Ley 24.016 y Decreto 137/05.
- Docentes Universitarios (DU), Ley 26.508 y Decreto 1.175/09.
- Investigadores Científicos y Tecnológicos (ICT), Leyes 22.207, 22.929 y 23.026 y Decreto 160/05.
- Yacimientos Carboníferos de Río Turbio (YCRT), Decreto 1.474/07.
- Luz y Fuerza (LyF), Resolución MTEySS 268/09.

Los regímenes previsionales especiales están dirigidos, mayoritariamente, a los empleados del sector público (a excepción del correspondiente a docentes no universitarios y personal de Luz y Fuerza que incluyen a trabajadores del sector privado), son de tipo contributivo, funcionan bajo la lógica de reparto, están administrados por ANSES, y tienen financiamiento mixto; al igual que en el Régimen General (RG) del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Su tratamiento diferencial nace de la naturaleza de las actividades desarrolladas o de la investidura de quien presta los servicios y se caracterizan por diferenciarse del Régimen General -en los requisitos y montos de los beneficios acordados-, en por lo menos en uno de los siguientes aspectos:

- Requisito de edad;
- Requisito de años de servicios;
- Tasa de aporte personal o de contribución patronal;
- Cálculo del haber inicial y posterior movilidad.

La revisión de la sustentabilidad económica, financiera y actuarial de la totalidad de los regímenes denominados “especiales” y, la presentación de una propuesta al Congreso de la Nación de las modificaciones que se considerasen pertinentes, -relativas a la movilidad o actualización de estos regímenes-, fue establecida, a través del artículo 56 de la Ley 27.541 denominada “Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el marco de la Emergencia Pública”, dictada en diciembre de 2019.

La Comisión creada al efecto, integrada por representantes del Ministerio de Economía, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y miembros de las comisiones del Congreso de la Nación competentes en la materia, contaba con un plazo de ciento ochenta (180) días desde su dictado, el que ha sido prorrogado hasta fines de diciembre del corriente año².

Si bien la participación de los regímenes especiales (RE) en el total de jubilaciones y pensiones es marginal (3% del total de beneficios al pago del SIPA, que representaron un 10% del total del gasto previsional total de marzo de 2020), y que la tasa de aporte de los activos es dos puntos porcentuales mayor que la del régimen general (13% contra 11%, excepto para YCRT donde es la tasa de contribución patronal la que resulta dos puntos porcentuales superior a la del régimen general), el haber promedio percibido por los beneficiarios resulta significativamente superior al haber promedio general SIPA (RG) y, explica un 27% del déficit previsional contributivo.

¹ Se excluyen los regímenes especiales para el personal del Servicio Exterior de la Nación (Ley 22.731) y Magistrados y funcionarios del Poder Judicial de la Nación (Ley 24.018), que han sido recientemente objeto de revisión legislativa y reforma a través del dictado de la Ley 27.546.

² Por el Art. 2 del Decreto 520/2020, se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2020 la labor de la Comisión Mixta creada a los efectos del cumplimiento de lo mencionado en el tercer párrafo del artículo 55 y en el artículo 56 de la Ley 27.541.

Como se puede apreciar en el siguiente Cuadro, a marzo de 2020 para cada uno de los regímenes especiales analizados el haber medio total (incluyendo jubilaciones y pensiones) superaba ampliamente al haber medio correspondiente al Régimen General sin considerar beneficios otorgados por moratoria (\$29.629). El Régimen Especial para Docentes no Universitarios más que lo duplicaba y el Régimen Especial para Investigadores Científicos y Tecnológicos casi lo cuadruplicaba. Esta brecha casi duplica si se los compara con el haber medio de beneficios por moratoria (\$16.754).

Cuadro 1. Haberes medios del régimen general y de regímenes especiales a marzo de 2020

Régimen Previsional	Haberes medios	Haber medio como % del haber medio del RG Moratorias	Haber medio como % del haber medio del RG Contributivo
RG Beneficios por Moratoria	16.754	1,00	0,57
RG Beneficios Contributivos (*)	29.629	1,77	1,00
DU	89.544	5,34	3,02
DnU	62.566	3,73	2,11
ICT	117.385	7,01	3,96
LyF	65.838	3,93	2,22
YCRT	105.881	6,32	3,57
Media 5 RE	66.105	3,95	2,23

(*) Sin beneficios leyes anteriores a Ley 24.241

FUENTE: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social (BESS).

En virtud de las asimetrías existentes, el informe busca caracterizar a los colectivos de beneficiarios de cada régimen que los diferencian del régimen general, identificando los factores que hacen posible las diferencias en los montos percibidos por los beneficiarios.

Para ello, en primer lugar, se presenta una descripción detallada del marco legal vigente para cada uno de los cinco regímenes especiales nacionales bajo estudio.

Posteriormente, se analizan, en particular, las características y evolución de las modalidades y movilidades previstas en la normativa para cada uno de dichos regímenes.

Tras ello, se da cuenta de la estructura de haberes y beneficiarios, en una perspectiva comparada con el régimen general para cada segmento.

A partir de dicho marco estadístico general, se realiza el análisis de ingresos y erogaciones de cada régimen, a partir del cual se estima su situación financiera particular y en relación con el conjunto de los regímenes previsionales nacionales de Argentina.

Finalmente, se desarrollan algunas líneas generales a nivel conceptual, metodológico y de aplicación, en relación con la modelización de simulaciones de cambios paramétricos de los regímenes especiales previsionales que son objeto del presente estudio.

Asimismo, a modo de anexo, se presentan series, para los cinco regímenes previsionales especiales nacionales que se analizan, referidas a la cantidad de beneficios, haber promedio y gasto total, así como a los salarios imponible medios, recaudación de aportes personales y contribuciones patronales y cantidad de aportantes.

Introducción

El Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), Régimen General Nacional instituido por la Ley 24.241 y sus modificatorias, comprende tanto a los trabajadores que desarrollan actividades en relación de dependencia dentro de los sectores público y privado de la economía y a aquellos que se desempeñan dentro del Régimen de Casas Particulares, como a los trabajadores independientes pertenecientes a las categorías tributarias de los regímenes de trabajadores autónomos y monotributistas. Si bien se los denomina en forma genérica "SIPA", se rigen por diversas normativas, las que implican diferencias tanto en la financiación como en el cálculo inicial y forma de actualización de las prestaciones.

Dentro de las actividades en relación de dependencia se incluyen:

a. Régimen General. Ley 24.241 y normas que rigen los regímenes diferenciales (tareas penosas, riesgosas, determinantes de vejez o agotamiento prematuro, o desarrolladas en ambientes declarados insalubres por la autoridad competente).

b. Regímenes con reglas especiales de cálculo del haber inicial, edad de retiro, años de servicios y/o movilidades:

- Poder Judicial.
- Servicio Exterior de la Nación.
- Docentes Universitarios.
- Docentes no Universitarios.
- Investigadores, Científicos y Tecnológicos.
- Luz y Fuerza.
- Yacimientos Río Turbio.

c. Regímenes de Policías y Servicios Penitenciarios de las diez Provincias que transfirieron sus sistemas a Nación³.

d. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Ley 26.844 y Título XVIII de la Ley 25.239.

Dentro de las actividades autónomas se encuentran:

a. Régimen de autónomos. Ley 24.241

b. Régimen para pequeños contribuyentes. Monotributo. Ley 24.977.

c. Efectores de desarrollo local y economía social (Monotributo Social). Ley 25.865, Título V.

En el Sistema Previsional argentino, se le ha dado la denominación de Regímenes Especiales a aquellos que, regulados a través de una normativa específica, presentan diferencias – en beneficio de los afiliados- respecto del Régimen General, ya sea en los requisitos para acceder al beneficio (edad de retiro y años de aporte), y/o en la metodología para calcular el haber inicial (haber de sustitución), y/o en la metodología para el ajuste de las prestaciones (movilidad diferenciada).

³ Catamarca, Jujuy, La Rioja, Mendoza, Río Negro, Salta, San Juan, San Luis, Santiago del Estero y Tucumán. Cabe recordar que, al momento de la transferencia de su Caja Previsional, la, por entonces, Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, no contaba con personal policial ni penitenciario y que la actual Policía de la Ciudad se encuentra adherida a la Caja de Retiros, Jubilaciones y Pensiones de la Policía Federal.

I. Resumen del Marco Normativo de cada uno de los cinco Regímenes Previsionales Especiales

La presente sección presenta en forma sucinta los aspectos normativos que hacen a la determinación de los principales parámetros referidos a los cinco regímenes previsionales especiales analizados.

a) Régimen Jubilatorio para Docentes no Universitarios. Ley 24.016

La Ley 24.016 dictada en 1991, establece un régimen especial jubilatorio que alcanza al personal docente regido por la Ley 14.473 (Estatuto del Docente Nacional), y su reglamentación, de Nivel inicial, primario, medio, técnico y superior no universitario, de establecimientos públicos o privados incorporados a la enseñanza oficial, personal civil docente de fuerzas armadas, de educación especial, de zona muy desfavorable.

El Decreto 137/05 del 21 de febrero de 2005, creó el suplemento “Régimen Especial para Docentes” con el objeto de posibilitar la aplicación de la Ley 24.016, al abonar a sus beneficiarios la diferencia entre el monto del haber otorgado en el marco de la Ley 24.241 (SIJP) y sus modificatorias y el porcentaje del 82% establecido en el artículo 4º de la Ley 24.016 de 1991, considerando a tales fines los requisitos de edad y años de servicios exigidos en el artículo 3º de esta última.

El ámbito de aplicación de este régimen se circunscribe a los siguientes trabajadores:

Cuadro 2. Alcance del Régimen Especial para Personal Docente no Universitario

El régimen especial de la Ley 24.016 se aplica a: (Conforme a los Artículos 1º y 2º de la Resolución SSS 33/05)	<ul style="list-style-type: none">Personal docente que se desempeña en establecimientos oficiales de gestión pública ubicados en la Capital Federal o en cualquiera de las provincias que hayan adherido al Sistema Nacional (y que, por ende, aporten a la ANSES).
	<ul style="list-style-type: none">Docentes que se desempeñan como personal de planta en establecimientos oficiales de gestión privada ubicados en la Capital Federal o en cualquiera de las provincias que hayan adherido al Sistema Nacional (y que, por ende, aporten a la ANSES).
	<ul style="list-style-type: none">Docentes del personal civil de las fuerzas armadas (Ley 17.409).
	<ul style="list-style-type: none">Maestros de frontera y de educación especial, Decreto 538/75. (Dictamen Técnico Legal 96 SSS).
	<ul style="list-style-type: none">Ex docentes nacionales, transferidos a provincias que poseen sus propios sistemas previsionales, pero que, al tener gran cantidad de años aportados a la ANSES, ésta resulta caja otorgante del beneficio, sin exigencia de un mínimo de servicios acreditados en el ámbito nacional. En este caso, se efectuará la respectiva prorrata.

FUENTE: OPC en base a la normativa vigente.

De acuerdo con la información relevada en el Censo Nacional del Personal de los Establecimientos Educativos (CENPE) 2014 -que comprendió personal docente y no docente de escuelas de gestión pública y privada de todo el país, de todas las modalidades en los niveles inicial, primario, secundario y superior, no universitario-, la Argentina contaba a esa fecha con un total de 962.751 docentes con la siguiente distribución por función: 166.508 cargos en tareas de apoyo docente, 94.223 en cargos de Dirección y Gestión y 702.020 al frente de alumnos.

Sobre el total de docentes del país en 2014, solo el 31% (299.839 docentes), prestaba servicios en las 10 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires adheridas al Sistema Integrado Previsional Argentino.

El resto corresponde a provincias con regímenes propios, entre las que destaca Provincia de Buenos Aires con el 34% de la población docente a esa fecha.

A marzo de 2020, el total de aportantes al Régimen Especial para Docentes no Universitarios ascendía a 374.239 personas.

Cabe destacar que, de 2010 a 2019 el promedio anual de aportantes al Régimen Especial para Docentes no Universitarios se incrementó en cerca de un 21%, lo que representa una tasa de variación anual del orden del 2%.

A continuación, se presentan los parámetros correspondientes al Régimen Previsional Especial para Docentes no Universitarios:

Cuadro 3. Parámetros del Régimen Especial para Personal Docente no Universitario

Edad	<ul style="list-style-type: none"> • 60 años para los varones. • 57 años para las mujeres.
Años de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • 25 años de servicios docentes, con al menos 10, continuos o discontinuos, al frente de alumnos. • 30 años de servicios docentes, en caso de no contarse con al menos 10 años al frente de alumnos. • Los servicios en escuelas de ubicación muy desfavorable o en escuelas de educación especial se computan a razón de cuatro (4) años por cada tres (3) años de servicios efectivos. • Los cargos de Preceptor y Jefe de Preceptores son considerados como cargos de docentes al frente de grado.
Monto del haber jubilatorio	<ul style="list-style-type: none"> • 82% del haber computable. • Sobre el haber de las prestaciones de la Ley 24.241 o de las leyes generales anteriores, más el Suplemento “Régimen Especial para Docentes”, aplica la escala de deducción del Inciso 2 del Artículo 9º de la Ley 24.463 y modificatorias.
Movilidad de las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> • La misma que los activos. • Para su aplicación se utiliza un índice semestral elaborado por la Secretaría de Seguridad Social denominado RIPDOC (Remuneración Imponible Promedio Docente).
Haber computable	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración mensual que correspondiere al cargo u horas cátedra que tuviere asignado al momento del cese o bien del cargo docente de mayor jerarquía desempeñado por, al menos, 24 meses (como titular, interino o suplente). • Si este período fuera menor, corresponde promediar las remuneraciones de los 3 años calendario más favorables continuos o discontinuos.
Invalidez	<ul style="list-style-type: none"> • 82% del haber computable, sin requisitos de edad y años de servicios.
Fallecimiento	<ul style="list-style-type: none"> • 70% del haber jubilatorio del causante, sin requisitos de edad y años de servicios.
Aportes personales	<ul style="list-style-type: none"> • 13% (2 puntos sobre el general vigente).
Contribuciones Patronales	<ul style="list-style-type: none"> • 8,67% establecimientos públicos. • El porcentaje para establecimientos privados varía, ya que se determina según categoría.

FUENTE: OPC en base a la normativa vigente.

b) Régimen Jubilatorio para Docentes Universitarios. Ley 26.508

Este régimen especial, vigente desde octubre de 2009, se rige por la Ley 26.508. Comprende al personal docente que se desempeña en Universidades Públicas Nacionales, no comprendidos en las Leyes 22.929, 23.026 y 23.626.

Al mes de marzo de 2020, el total de personas aportantes al Régimen Especial para Docentes Universitarios era de 106.107. Es de señalar que, de 2010 a 2019, el promedio anual de aportantes al Régimen Especial para Docentes Universitarios creció en casi un 40%, es decir que presentó una tasa de variación anual de poco menos del 4%.

A continuación, se presentan los parámetros correspondientes al Régimen Previsional Especial para Docentes Universitarios:

Cuadro 4. Parámetros del Régimen Especial para Personal Docente Universitario

Edad	<ul style="list-style-type: none"> • 65 años para los varones. • 60 años para las mujeres. • Podrán optar por permanecer en actividad hasta los 70 años, para ambos sexos.
Años de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • 25 años de servicios docentes, con al menos 10, continuos o discontinuos, al frente de alumnos.
Monto del haber Jubilatorio	<ul style="list-style-type: none"> • 82% del haber computable. • Sobre el haber total de las prestaciones aplica la escala de deducción del Inciso 2 del Artículo 9º de la Ley 24.463 y modificatorias (Resolución SSS 6/09).
Movilidad de las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> • La misma que los activos. • Para su aplicación se utiliza la Paritaria Docente Universitaria Nacional (Resolución SSS 4/18).
Haber computable	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración mensual que correspondiere al cargo, cargos o dedicaciones ejercidos al cese por un mínimo (continuo o discontinuo) de 60 meses. • En su defecto, por el promedio del cargo, cargos o dedicaciones ejercidos en los últimos 60 meses.
Invalidez	<ul style="list-style-type: none"> • 82% del haber computable, sin requisitos de edad y años de servicios.
Fallecimiento	<ul style="list-style-type: none"> • 70% del haber jubilatorio del causante, sin requisitos de edad y años de servicios.
Aportes personales	<ul style="list-style-type: none"> • 13% (2 puntos sobre el general vigente).
Contribuciones Patronales	<ul style="list-style-type: none"> • 8,67%.

FUENTE: OPC en base a la normativa vigente.

c) Régimen Jubilatorio para actividades técnico-científicas de investigación o desarrollo. Decreto - Ley 22.929

Este régimen especial nace en septiembre de 1983, con el Decreto - Ley 22.929, que crea el Régimen previsional para Investigadores Científicos y Tecnológicos.

A su vez, sucesivas normas (Decreto – Ley 23.026 de 1983, Ley 23.626 de 1988, Ley 27.341 de 2016 y Ley 27.431 de 2017) van ampliando el universo de beneficiarios de este Régimen Especial, según el siguiente detalle:

Cuadro 5. Alcance del Régimen Especial para Personal Técnico – Científico

Decreto – Ley 22.929 (septiembre 1983)	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). • Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA). • Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI). • Instituto Nacional de Ciencia y Técnica Hídricas (actual Instituto Nacional del Agua). • Organismos de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico de las Fuerzas Armadas (actual Centro de Investigación Tecnológica de las Fuerzas Armadas).
Decreto – Ley 23.026 (diciembre 1983)	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA). • Personal docente de Universidades Nacionales con dedicación exclusiva que realice directamente actividades técnico-científicas de investigación o desarrollo.
Ley 23.626 (noviembre 1988)	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Nacional de Desarrollo Pesquero (INDP).
Ley 27.341 (diciembre 2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Nacional de Actividades Espaciales (CONAE). • Servicio Geológico Minero Argentino (SEGEMAR). • Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud (ANLIS).
Ley 27.431 (diciembre 2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Fundación Miguel Lillo.

FUENTE: OPC en base a la normativa vigente.

A marzo de 2020, aportaban al presente Régimen Especial para Investigadores Científicos y Tecnológicos un total de era de 31.020 personas. Corresponde consignar que, de 2010 a 2019, el promedio anual de aportantes a este Régimen se redujo en un 3% al punto de que, como media, en el año 2019 se registraron mil investigadores aportantes menos que en 2010.

En líneas generales, para el conjunto de los tres universos de beneficiarios reseñados, resultan de aplicación los siguientes parámetros:

Cuadro 6. Parámetros del Régimen Especial para Personal Técnico – Científico

Edad	<ul style="list-style-type: none"> • 65 años para los varones. • 60 años para las mujeres.
Años de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años continuos en actividades técnico – científicas, en el país o en el exterior (los últimos 5 deben ser en el país). • 20 discontinuos en actividades técnico – científicas, en el país o en el exterior (los últimos 5 deben ser en el país).
Monto del haber jubilatorio	<ul style="list-style-type: none"> • 85% del haber computable. • A los fines de la determinación del 85% de la remuneración del cargo de investigador científico o tecnológico vigente a la fecha de cesación, resultará computable lo percibido por sobre el máximo imponible. • Sobre el haber de las prestaciones de la Ley 24.241 o de las leyes generales anteriores, más el Suplemento “Régimen Especial para Investigadores Científicos y Tecnológicos”, aplica la escala de deducción del Inciso 2 del Artículo 9º de la Ley 24.463 y modificatorias.
Movilidad de las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> • La misma que los activos. • En la práctica se aplica la movilidad del régimen general del SIPA.
Haber computable	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración mensual que correspondiere al último cargo con un desempeño continuo de 24 meses.
Invalidez	<ul style="list-style-type: none"> • 85%, sin requisitos de edad y años de servicios.
Fallecimiento	<ul style="list-style-type: none"> • 70% del haber jubilatorio del causante, sin requisitos de edad y años de servicios.
Aportes personales	<ul style="list-style-type: none"> • 13% (2 puntos sobre el general vigente).
Contribuciones Patronales	<ul style="list-style-type: none"> • 16%.

FUENTE: OPC en base a la normativa vigente.

d) Régimen Jubilatorio para trabajadores de Luz y Fuerza Resolución MTEySS 268/09

Por medio de la Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) 268/09 de marzo de 2009 (modificada y complementada por la Resolución MTEySS 824/09 de setiembre de 2009, por la Resolución MTEySS 170 de febrero de 2010, el Convenio de la SSS 9 de junio de 2010 y la Resolución MTEySS 1.335/11 de octubre de 2011), recuperó plena vigencia el Convenio de enero de 1990 entre el Ministerio de Trabajo y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza y el Sindicato de Trabajadores de Luz y Fuerza de Capital Federal.

El Convenio citado en el párrafo precedente establece que los trabajadores de Luz y Fuerza del país que aportaron y aportan al sistema único de jubilación nacional recibirían, de acuerdo con la correspondiente edad de retiro, entre un 70% y un 82% del sueldo en actividad al cese.

Las entidades incluidas son:

- La Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica.
- La Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía.
- El Sindicato Luz y Fuerza de Mar del Plata.

- El Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia.
- La Mutual de Jubilados y Pensionados de E.P.E.L.A.R. La Rioja.

Por Convenio MTEySS 144, suscripto en agosto de 2011 por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social se incorporó al personal de nuevas entidades al convenio celebrado en fecha 31 de enero de 1990.

Las entidades incluidas son:

- La Federación Argentina del Personal Superior de la Energía Eléctrica.
- La Asociación del Personal de Conducción de la Energía del Chaco.
- La Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía

La Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) lleva un registro específico, en el que contabiliza los ingresos y egresos que correspondan a la aplicación del convenio, como así también actualiza las remuneraciones de los trabajadores mencionados a fin de determinar los aportes correspondientes.

Resumiendo, se muestran en el siguiente Cuadro los parámetros generales del presente Régimen Especial:

Cuadro 7. Parámetros del Régimen Especial para Trabajadores de Luz y Fuerza

Edad	<ul style="list-style-type: none"> • 65 años para los varones. • 60 años para las mujeres. • Puede reducirse hasta los 55 años a razón de 1 año menos de edad por cada 3 años de tareas riesgosas.
Años de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicios.
Monto del haber jubilatorio	<ul style="list-style-type: none"> • 70% del haber computable. • Elevándose estos valores, según la edad del trabajador. • Los valores resultantes pueden ser entonces del 70%, 78%, 80% u 82% móvil.
Movilidad de las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> • La misma que los activos. • Se aplica en dos partes iguales y acumulativas (1° de marzo y desde el 1° de septiembre del año inmediatamente) se utiliza un índice elaborado por la SSS que contempla las remuneraciones informadas por empresas energéticas.
Haber computable	<ul style="list-style-type: none"> • Promedio de las remuneraciones correspondientes a los 12 meses inmediatamente anteriores al cese.
Invalidez	<ul style="list-style-type: none"> • 70% del promedio mensual de las remuneraciones de los últimos doce meses inmediatos a la invalidez (actualizados en forma acorde a lo establecido en la Ley N° 24.241), sin requisitos de edad y años de servicios.
Fallecimiento	<ul style="list-style-type: none"> • 70% del promedio mensual de las remuneraciones de los últimos doce meses inmediatos al del fallecimiento (actualizados en forma acorde a lo establecido por la Ley N° 24.241), sin requisitos de edad y años de servicios.
Aportes personales	<ul style="list-style-type: none"> • 13% (2 puntos sobre el general vigente).
Contribuciones Patronales	<ul style="list-style-type: none"> • 10,77%.

FUENTE: OPC en base a la normativa vigente.

e) Régimen Jubilatorio para trabajadores de YCRT Decreto 1.474/07

El Decreto 4.257/68 establece condiciones de acceso a la jubilación ordinaria diferenciadas del régimen general para el personal que realiza habitualmente tareas en minas subterráneas y el personal ferroviario que se desempeña habitualmente como maquinista o equivalente, foguista o equivalente, cambista o capataz de cambista, o aspirante de conducción.

En virtud a ello, el Decreto 1.474/07 homologa el Acta Acuerdo de fecha 5 de julio de 2007, suscripta por los titulares de las Secretarías de Trabajo y de Seguridad Social, las asociaciones sindicales que representan a los trabajadores de Yacimientos Carboníferos Río Turbio y de los Servicios Ferroportuarios con terminales en Punta Loyola y Río Gallegos y la intervención de la empresa y, establece un suplemento denominado: "Régimen Especial para los Trabajadores de Yacimientos Carboníferos Río Turbio y de los Servicios Ferroportuarios con Terminales en Punta Loyola y Río Gallegos". A través de este Acta las partes acordaron mejoras en los haberes jubilatorios de estos trabajadores, efectuar un depósito adicional sobre el salario de los trabajadores afiliados al Régimen Previsional Público que se adicionará al haber mensual de la Prestación Compensatoria y de la Prestación Adicional por Permanencia liquidadas por la ANSES y aportar una alícuota diferencial del dos por ciento (2%) por sobre el porcentaje vigente de acuerdo con el SIJyP.

Cuadro 8. Parámetros del Régimen Especial para Trabajadores YCRT

Edad	<ul style="list-style-type: none"> • 50 años para ambos sexos si trabajan en minas subterráneas. • 55 para los varones mujeres en tareas ferroportuarias (maquinistas, foguistas, cambistas, capataces y aprendices). • 52 para las mujeres en tareas ferroportuarias (maquinistas, foguistas, cambistas, capataces y aprendices).
Años de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • 25 años (minas) y 30 (Ferroportuarios).
Monto del haber jubilatorio	<ul style="list-style-type: none"> • 82% del haber computable. (*)
Movilidad de las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> • La misma que los activos (*)
Haber computable	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración al cese (*)
Invalidez	<ul style="list-style-type: none"> • 82% del haber computable, sin requisitos de edad y años de servicios (*)
Fallecimiento	<ul style="list-style-type: none"> • 70% de la jubilación ordinaria, sin requisitos de edad y años de servicios (*)
Aportes personales	<ul style="list-style-type: none"> • 11%.
Contribuciones patronales	<ul style="list-style-type: none"> • 12,77% (2 puntos sobre el general vigente).

(*) Pago desdoblado: ANSES liquida y abona conforme a la Ley 24.241 y YCRT abona el diferencial correspondiente al Suplemento conforme a lo establecido en Acta Acuerdo y Acta Complementaria 70/07.

FUENTE: OPC en base a la normativa vigente.

II. Modalidad y criterios de movilidad de las prestaciones de cada uno de los cinco Regímenes Previsionales Especiales

La presente sección tiene como primer objetivo dar cuenta de las modalidades de liquidación de las prestaciones correspondientes a los diversos Regímenes Previsionales Nacionales Especiales bajo análisis.

Asimismo, busca dar cuenta de los criterios efectivos aplicados para el cálculo de la movilidad jubilatoria en cada uno de estos cinco Regímenes.

a) Régimen Jubilatorio para Docentes no Universitarios Decreto - Ley 24.016

El Decreto 137 de febrero de 2005 creó el suplemento "Régimen Especial para Docentes", a fin de abonar a sus beneficiarios la diferencia entre el monto del haber otorgado en el marco de la Ley 24.241 y sus modificatorias y el porcentaje establecido en el artículo 4° de la Ley 24.016.

Respecto a la composición del haber jubilatorio, conforme a la Resolución SSS 33/05 el mismo se integra con los importes que surjan de la aplicación de las normas pertinentes de la Ley 24.241 y el suplemento docente calculado entre el total de éstos y la diferencia al 82% de sumatoria de las remuneraciones de los cargos y horas docentes, vigentes a la fecha de cese.

En virtud a lo antedicho el haber de sustitución docente tiene los siguientes 4 componentes:

Cuadro 9. Modalidad de liquidación del Régimen Especial del Personal Docente no Universitario

Jubilación por vejez	Prestación básica universal (PBU)	Suma fija mensual de \$7.215,18 (junio 2020) + 1% por cada año de servicio que supere los 30 años de aportes (máximo 15% adicional), que llevaría la PBU a \$8.412,46.
	Prestación compensatoria (PC)	1,5% por cada año de servicios sujeto a aportes (hasta un máximo de 35 años, considerando los años más favorables si se aporta por más tiempo), multiplicado por el promedio de remuneraciones actualizadas que se hayan percibido en los últimos 10 años de servicios.
	Prestación adicional por permanencia (PAP)	
	Complemento Docente	Suma diferencial requerida para alcanzar el 82% del último cargo desempeñado u horas de cátedra.

FUENTE: OPC en base a la normativa vigente.

En relación a la remuneración docente que exceda el máximo imponible y conforme a la Ley 24.241 y a la Resolución SSS 33/05, para la determinación del 82% de la remuneración del cargo y horas docentes vigente a la fecha de cese, es computable lo percibido por sobre el máximo imponible.

La bonificación por zona austral se determina sobre el haber resultante de las prestaciones más el importe correspondiente al "Suplemento Régimen Especial para Docentes".

Atento a la Resolución SSS 33/05 al haber determinado se la aplica la escala de deducción que ha sido establecida por la Ley 24.463, contemplando la modificación introducida por la Ley 25.239.

Según aclara la Resolución SSS 33/05 el goce del Suplemento “Régimen Especial para Docentes” es incompatible con el desempeño de cualquier actividad en relación de dependencia, con excepción del reingreso o continuación en la actividad en cargos docentes universitarios o de investigación en universidades nacionales, provinciales o privadas, autorizadas a funcionar por la autoridad competente.

En cuanto a la movilidad de las prestaciones, a partir de la restitución, en 2005, de la posibilidad de jubilarse por la Ley 24.016, se aplicó la movilidad general hasta marzo de 2009, a posteriori y a partir del mes de septiembre de ese mismo año se determinó la aplicación de la movilidad con ajuste al índice “Coeficiente de Variación Salarial Docente (CVSD)”, establecido por la Resolución SSS 14/09.

Problemas en su implementación determinaron su suspensión y la aplicación supletoria de la movilidad del Régimen General establecida por la Ley 26.417, entre septiembre de 2010 y febrero de 2012.

Posteriormente, se reemplazó al CVSD por el índice RIPDOC (Remuneración Imponible Promedio Docente), aprobado por Resolución SSS 30/11, de aplicación a partir del mes de marzo del año 2012.

Dicho coeficiente se determina como el *“cociente entre la masa de remuneraciones sujeta a aportes de los cargos docentes con destino al SIPA y el total de docentes que figuran en las nóminas de declaraciones juradas informadas mensualmente bajo los códigos de actividad docente”*, aplicable en los meses de marzo (variación que se registre en el segundo semestre del año anterior o la movilidad del régimen general, la mayor de ambas, como pago a cuenta) y septiembre de cada año (variación que se registre durante el segundo semestre del año anterior acumulado al primero del año que se considera, previo descuento del adelanto otorgado en el mes de marzo inmediato anterior).

Cabe precisar que el RIPDOC es un índice de movilidad netamente salarial que se aplica semestralmente, a diferencia del establecido por la Ley 27.426 (actualmente suspendido), que en su fórmula incluye la evolución por inflación en un 70% y la variación de los salarios (medida por los cambios en el índice RIPTTE) en un 30% y es de aplicación trimestral.

El RIPDOC, al igual que la movilidad de esta ley, no fue alterado por la reforma de diciembre de 2017, ni alcanzado por la suspensión de la aplicación de la fórmula de movilidad previsional de diciembre de 2019 establecido por la Ley 27.541 de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el Marco de la Emergencia Pública ni por el Decreto 163/20.

Sin embargo, tanto el Régimen de Docentes, como así también el de Universitarios y el de Investigadores que tengan jubilaciones altas podrían llegar a quedar “topeados” cuando antes no lo estaban.

Ello por cuanto los valores de referencia están alcanzados por la reforma y eso genera distorsiones en los regímenes especiales (haber jubilarios mínimo y máximo, topes, bases imponibles mínima y máxima, PBU), y algunos de esos valores a su vez sirven de base para el cálculo de otras variables como la base imponible mínima para el Impuesto a las Ganancias; acumulación de prestaciones, entre otras.

b) Régimen Jubilatorio para Docentes Universitarios Ley 26.508

Tanto la determinación del haber de la jubilación ordinaria y por invalidez, como su movilidad, dependen de la simultaneidad de las cotizaciones al régimen general como a otro régimen especial.

Cuadro 10. Modalidad de liquidación y movilidad del Régimen Especial de Docentes Universitarios

Cotizaciones	Haber	Movilidad
Solo Docente Universitario	82% de la remuneración actual del cargo o suma de cargos, y dedicaciones, según lo establecido por el Decreto 1.470/98, desempeñados al cese durante un período mínimo de SESENTA (60) meses continuos o discontinuos de su carrera docente universitaria.	Incrementos salariales del período Julio – Diciembre se aplican como movilidad en el mes de Marzo siguiente. Incrementos salariales del período Enero - Junio se aplica como movilidad en el mes de Septiembre (Resolución SSS 4/2018)
Docente Universitario + Régimen General	<ul style="list-style-type: none"> No debe tener una dedicación superior a las 20hs semanales 2,733% de la remuneración del mejor cargo desempeñado durante 60 meses continuos o discontinuos por año de aporte simultáneo al Régimen General (hasta el 82% como máximo). $2,7333 = 82/30$ El cálculo de la PC y PAP no tiene en cuenta estas remuneraciones. 	Se aplica la movilidad de la ley general a la totalidad del haber inicial
Docente Universitario + Régimen Especial	Se determina el haber en función de lo legislado para cada uno de los regímenes especiales y luego se integran los haberes con la aplicación de la escala de deducción, prevista en la Ley 24.463, modificatorias y complementarias.	La movilidad aplicable será la del régimen especial al cual corresponda el haber de mayor monto.

FUENTE: OPC en base a la normativa vigente.

En materia de movilidad, la Resolución SSS 33/09 establece que la misma se determine dos veces por año, en los meses de marzo y septiembre, considerando las variaciones de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente, del índice denominado "Remuneración Imponible Promedio de los Docentes Universitarios Nacionales" (RIPDUN). Dicho índice es elaborado por la propia Secretaría de Seguridad Social, en base a declaraciones juradas presentadas por las universidades nacionales para los cargos alcanzados por el presente Régimen Previsional Especial.

En marzo de 2018, la Resolución SSS 4/18, modifica dicho criterio, al normar que la movilidad de los haberes mensuales de marzo de cada año equivaldrá al incremento salarial acordado para el segundo semestre del año anterior (julio a diciembre, inclusive) entre los representantes de las instituciones universitarias nacionales y de los gremios docentes del sector universitario, con la participación del Ministerio de Educación de la Nación, mientras que la movilidad de septiembre de

cada año es igual a los aumentos salariales acordados para el primer semestre del año en curso (enero a junio, inclusive). Ello implica que en tanto el nomenclador de los distintos cargos docentes presentes en el sistema universitario sufra variaciones en sus remuneraciones, la totalidad de las prestaciones obtendrán una movilidad equivalente a la paritaria general, por lo que las modificaciones en los valores relativos de los salarios correspondientes a los distintos puestos del escalafón docente universitario, no se reflejarán en una mayor dispersión de los haberes de las pasividades, permitiendo así que no se mantenga la equivalencia entre el 82% del salario al cese y el haber de retiro, existente al momento de liquidarse el haber inicial.

c) Régimen Jubilatorio para actividades técnico-científicas de investigación o desarrollo Decreto - Ley 22.929

En forma análoga a lo sucedido en el Régimen Especial para Docentes no Universitarios, en el presente Régimen Previsional Especial para personal técnico - científico, el Decreto N° 165/05 establece la creación de un suplemento, en este caso denominado "Régimen Especial para Investigadores Científicos y Tecnológicos", por lo que la modalidad de pago del haber incluye cuatro componentes:

Cuadro 11. Modalidad de liquidación del Régimen Especial para el personal técnico - científico

Jubilación por vejez	Prestación básica universal (PBU)	\$7.215,18 (al mes a junio 2020) + 1% por cada año de servicio que supere los 30 años de aportes, con un máximo de 15%, que llevaría la PBU a \$8.412,46.
	Prestación compensatoria (PC)	1,5% por cada año de servicios sujeto a aportes (hasta un máximo de 35 años, considerando los años más favorables si se aporta por más tiempo), multiplicado por el promedio de remuneraciones actualizadas que se hayan percibido en los últimos 10 años de servicios.
	Prestación adicional por permanencia (PAP)	
	Suplemento Técnico - Científico	Suma diferencial requerida para alcanzar el 85% del último cargo ocupado en forma continua por dos años o más.

FUENTE: OPC en base a la normativa vigente.

Si bien el Decreto - Ley 22.929 establece que "la movilidad se efectuará cada vez que varíe para el personal en actividad la remuneración que se tuvo en cuenta para determinar el haber de la prestación" y su Decreto Reglamentario 3.245/83 norma que los Organismos de Ciencia y Técnica alcanzados por este Régimen Previsional Especial "comunicarán a la caja nacional de previsión otorgante de la prestación, las variaciones que se produzcan para el personal en actividad en la remuneración que se tuvo en cuenta para determinar el haber de la prestación", en la práctica la movilidad que se aplica es la correspondiente al Régimen General. Como consecuencia de ello, en tanto la movilidad del Régimen General resulte inferior a la variación del salario del puesto sobre el que calculó el haber inicial, el valor de la prestación se irá alejando cada vez más de la tasa de sustitución del 85% del sueldo del puesto en el que se cesó.

d) Régimen Jubilatorio para trabajadores de Luz y Fuerza Resolución MTEySS 268/09

En relación con la modalidad de liquidación del presente suplemento, el mismo funciona en forma análoga a lo sucedido en otros casos previamente reseñados en el presente informe, como un adicional que garantiza, en forma general, que el haber a percibir sea equivalente al 70% del promedio de las remuneraciones del último año previo al cese, conformando una prestación basada en cuatro componentes:

Cuadro 12. Modalidad de liquidación del Régimen Especial para los trabajadores de Luz y Fuerza

Jubilación por vejez	Prestación básica universal (PBU)	\$7.215,18 (al mes a junio 2020) + 1% por cada año de servicio que supere los 30 años de aportes, con un máximo de 15%, que llevaría la PBU a \$8.412,46.
	Prestación compensatoria (PC)	1,5% por cada año de servicios sujeto a aportes (hasta un máximo de 35 años, considerando los años más favorables si se aporta por más tiempo), multiplicado por el promedio de remuneraciones actualizadas que se hayan percibido en los últimos 10 años de servicios.
	Prestación adicional por permanencia (PAP)	
	Adicional Resolución MTEySS 170/10	Suma diferencial requerida para alcanzar el 70%-82% de promedio de las remuneraciones del último año previo al cese.

FUENTE: OPC en base a la normativa vigente.

En cuanto a la movilidad, la Secretaría de Seguridad Social confecciona todos los meses un índice que da cuenta de los cambios en los salarios según surge de declaraciones juradas de las empresas energéticas. El valor de dicho índice se comunica a la ANSES para la liquidación de los haberes previsionales correspondientes al presente Régimen Especial. Los cambios en los salarios del sector que se hayan registrado a lo largo del año calendario se aplican, en partes iguales y acumulativas, en los mensuales de marzo y septiembre del año siguiente. El haber así conformada se encuentra sujeto a las normas que fijan el haber máximo previsional (Ley 26.417).

Nuevamente, en tanto la movilidad del presente régimen especial resulte mayor que las modificaciones en el haber máximo previsional, ello podría implicar, para los beneficios más altos, una suerte de tope.

e) Régimen Jubilatorio para trabajadores de YCRT Decreto 1.474/07

Este régimen presenta una modalidad de pago desdoblada, por un lado, ANSES liquida y paga los haberes jubilatorios de este colectivo conforme a la normativa aplicable al régimen general de la Ley 24.241 más los porcentuales de incremento sobre los componentes PC y PAPA convenidos en el acta acuerdo. La empresa Yacimientos Carboníferos Río Turbio debe liquidar y pagar las sumas

diferenciales, requeridas para alcanzar el 82% del personal activo, correspondiente al Suplemento denominado: “Régimen Especial para los Trabajadores de Yacimientos Carboníferos Río Turbio y de los Servicios Ferroportuarios con terminales en Punta Loyola y Río Gallegos”. Lo anterior se suma al resto de los elementos que integran la jubilación ordinaria propia del régimen general, según se detalla a continuación:

Cuadro 13. Modalidad de liquidación del Régimen Especial para los trabajadores de YCRT

Jubilación por vejez	Prestación básica universal (PBU)	\$7.215,18 (al mes a junio 2020) + 1% por cada año de servicio que supere los 30 años de aportes, con un máximo de 15%, que llevaría la PBU a \$8.412,46.
	Prestación compensatoria (PC)	El haber de la Prestación Compensatoria (PC) y de la Prestación Adicional por Permanencia (PAP) se incrementará conforme a los porcentajes consignados en tabla (del 2 % al 30%), según la edad al momento de solicitar el beneficio y los años faltantes para alcanzar el régimen Ley 24.241
	Prestación adicional por permanencia (PAP)	
	Suplemento Régimen Especial para los Trabajadores de YCRT	Suma diferencial requerida para alcanzar el 82% de la última remuneración sujeta a aportes previa al cese.

FUENTE: OPC en base a la normativa vigente.

La prestación que otorga la ANSES (PBU +PC+PAP) con sus adicionales y suplementos está alcanzada por el tope general de la Ley N° 24.241, incrementado por un 40% por ser zona austral. La diferencia entre el 82% de la remuneración al cese y lo que abona ANSES lo paga la empresa YCRT con fondos que se le asignan en el presupuesto del ejercicio. En relación con la movilidad, ANSES aplica la del Régimen General, quedando a cargo de YCRT la liquidación del Suplemento para alcanzar el 82% de la remuneración de cese.

f) Evolución Comparada de las Movilidades de los Regímenes Especiales vs. el Régimen General de la Ley 24241 (enero 2018 a junio 2020) e indicadores relevantes (IPC y RIPTE)

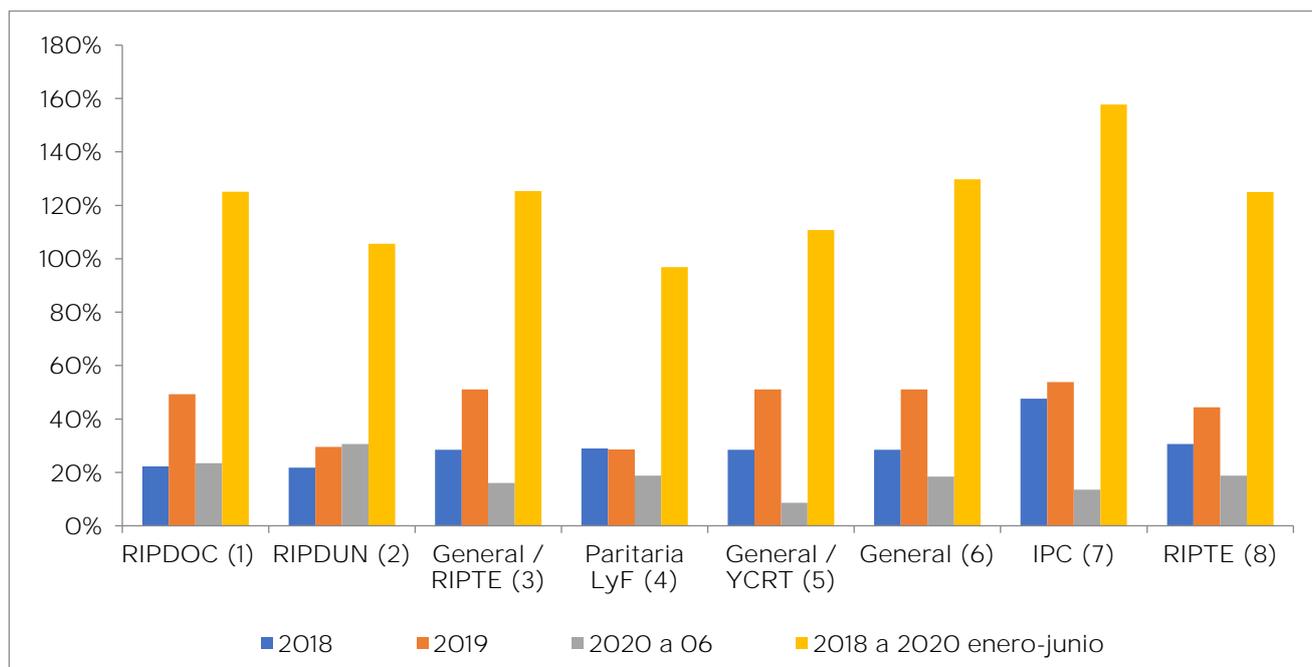
Al igual que el concepto de salario móvil o movilidad salarial, la movilidad jubilatoria implica la necesidad de ajustar en forma periódica y permanente los haberes, teniendo en cuenta el comportamiento de los factores socioeconómicos que inciden en su determinación. Las fórmulas utilizadas en nuestro país en las últimas décadas utilizaron parámetros tales como inflación, recaudación tributaria y nivel salarial de los trabajadores en actividad. El rezago existente entre el período de medición y la periodicidad de su aplicación genera, en contextos inflacionarios significativos como el argentino, la pérdida de poder adquisitivo de los haberes.

La fórmula de movilidad del Régimen General aplicada hasta diciembre de 2019 (Ley 27.246, de 2017), consideró un mix entre las variaciones del IPC (70%) y el coeficiente que surge de la variación del índice RIPTE, remuneración imponible promedio de los trabajadores estables, es decir afiliados al SIPA (30%), con una periodicidad trimestral. La Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva 27.541, sancionada en diciembre de 2019, estableció en su artículo 55 la suspensión de la

aplicación del índice precitado, inicialmente por 180 días, prorrogada luego hasta diciembre de 2020. En ese plazo, el Poder Ejecutivo Nacional fijará trimestralmente el incremento de los haberes previsionales atendiendo prioritariamente a los beneficiarios de más bajos ingresos. No incluye ello a las movilidades de los Regímenes Especiales. Se muestra en el siguiente Gráfico, para el período que va de enero 2018 a junio del corriente ejercicio, el efecto producido en la actualización de los haberes para cada uno de los regímenes, como consecuencia de la aplicación de sus modalidades de movilidad:

Gráfico 1. Comparación de actualizaciones acumuladas por Régimen General y Regímenes Especiales vs índices IPC y RIPTE

2018 a junio 2020



(1) RIPDOC: Remuneración Imponible Promedio Docente, aplicable a los beneficios previstos en la Ley 24.016 y en el Decreto 137/05.

(2) RIPDUN: Remuneración Imponible Promedio de los Docentes Universitarios Nacionales. En sentido estricto, desde marzo de 2018, a las prestaciones previstas en la Ley 26.508 se aplica la paritaria docente universitaria.

(3) A las jubilaciones y pensiones otorgadas en el marco del Decreto - Ley 22.929, la Ley 27.426 y el Decreto 160/05, para investigadores científicos y tecnológicos se aplica la movilidad del régimen general. En marzo de 2020, acorde a lo estipulado por la Resolución MTEySS 139/20 se aplicó el RIPTE correspondiente al tercer trimestre de 2019. Mientras que en junio de 2020 se aplicó la movilidad del régimen general, según lo normado por el Artículo 5 inciso d) del Decreto 495/20.

(4) Se aplica, al haber que contempla el complemento de la Resolución del MTEySS 268/09, el incremento salarial del sector, correspondiente al año anterior, en dos aumentos iguales y acumulativos.

(5) El pago del complemento correspondiente al Decreto 1.474/07 no se efectivizó, en la práctica, entre mayo de 2018 y marzo de 2020.

(6) La movilidad del régimen general aplicada durante los ejercicios 2018 y 2019 corresponde a lo previsto en la Ley 27.246, que no se aplica en 2020 dada la suspensión prevista por la Ley 27.541. El dato correspondiente a marzo de 2020, considera el 13% de aumento sobre el haber mínimo y el 2,3% de incremento (además de la incorporación de una suma fija de \$1.500) que implica una movilidad de entre el 3,8% y el 13% (según la escala del haber), por lo que se ha considerado, como promedio, un valor de 11,56%, que es el que habría correspondido de haberse aplicado la fórmula prevista en la Ley 27.246. Para marzo de 2020 se tuvo en cuenta el incremento previsto por el Decreto 495/20.

(7) IPC: Índice de Precios al Consumidor nacional, nivel general, informado por el INDEC.

(8) RIPTE: Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables, informado por el MTEySS.

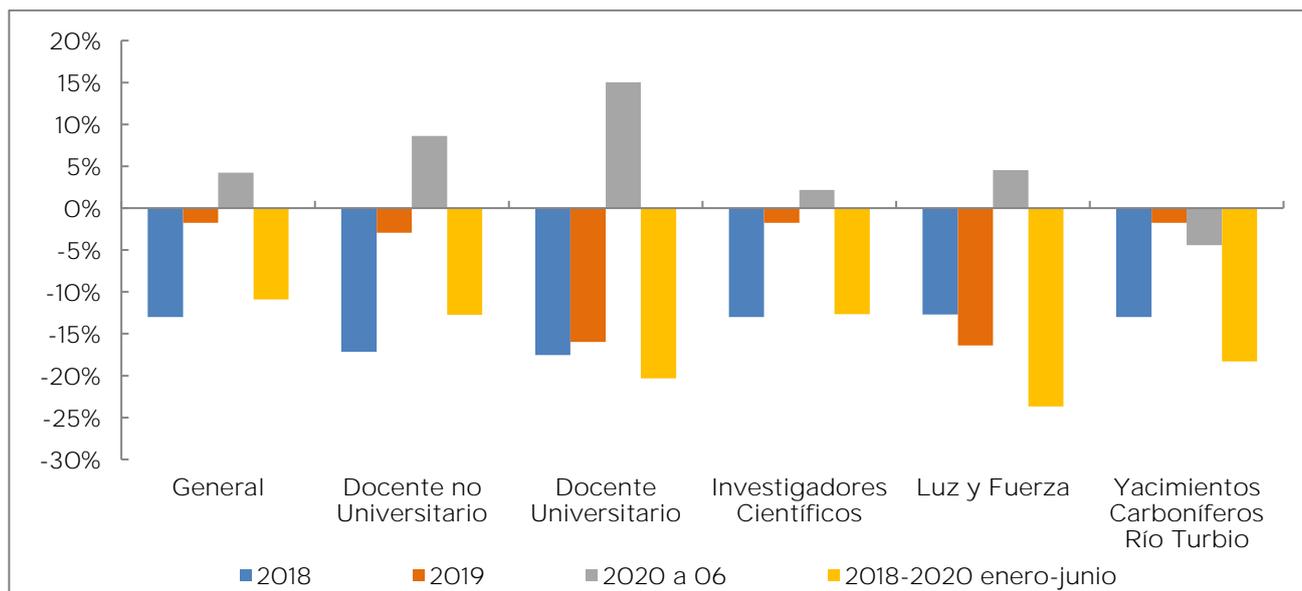
FUENTE: OPC en base a INDEC y MTEySS.

Vale señalar, en primer lugar, que el valor real de las remuneraciones imponibles de los trabajadores estables se redujo, en el bienio 2018-2019, en un 17%, mientras que en el primer semestre de 2020 se mantuvo, prácticamente, constante.

Respecto a las movilidades, como puede observarse, estuvieron por debajo del acumulado IPC para el período de 24 meses que abarca los ejercicios 2018 y 2019, con mermas reales que van desde el 14,53% para el régimen general, al 30,72% para el régimen especial para docentes universitarios, según el siguiente detalle:

Gráfico 2. Variación real de la movilidad por régimen

2018 a junio 2020



FUENTE: OPC en base a INDEC y MTEySS.

Durante el primer semestre de 2020 se verificó cierta recomposición de los haberes, con una movilidad positiva en términos reales, desde un 2,18% para el régimen especial para investigadores científicos, hasta un 15,01% para docentes universitarios y negativa (-4,43%) para YCRT.

Pese a ello, para los 30 meses abarcados por los años 2018, 2019 y la primera mitad de 2020, todos los regímenes analizados muestran una movilidad real negativa, que va desde una merma del 10,92% en el régimen general, hasta una caída del 23,69% para las prestaciones correspondientes a Luz y Fuerza.

El hecho de que el Régimen General sea el mejor posicionado dentro del grupo se explica porque contiene un 70% del componente inflación en su fórmula y el resto RIPTE.

En el otro extremo se ubican los índices de movilidad de los regímenes especiales, principalmente los de Luz y Fuerza y Docentes Universitarios, con prestaciones que han perdido más de una quinta parte de su valor real en los últimos dos años y medio.

La movilidad de los haberes previsionales de los regímenes especiales, se encuentra asociada a los aumentos salariales de los trabajadores activos, por lo que en períodos de alta inflación sus niveles de exposición dependen principalmente de tres factores: el nivel de negociación paritaria sectorial, periodicidad de actualización, y el rezago en la aplicación de las variaciones salariales de los activos.

El atraso de los salarios de los trabajadores activos impacta decididamente en los índices de movilidad de los jubilados de los sectores en cuestión, toda vez que éstos reflejan semestralmente el nivel de los salarios de los activos.

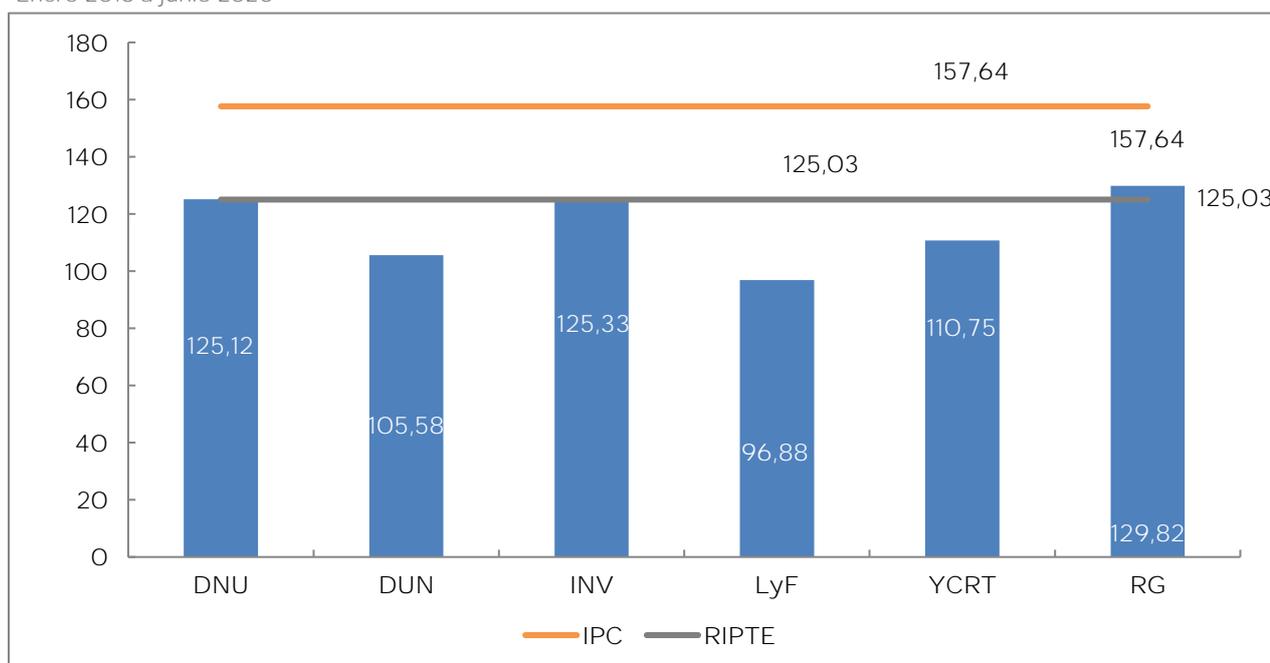
Otro factor es la periodicidad de la aplicación de las actualizaciones, trimestrales para el régimen general, semestrales para los regímenes especiales analizados, a excepción de Investigadores científicos y YCRT, que refieren a la Ley 27.426.

Por último, el rezago en los períodos de variación salarial considerados para aplicar dicha movilidad también impacta negativamente, en períodos de alta inflación, en la movilidad del sector pasivo. Tal es el caso del Régimen de Luz y Fuerza cuyo índice de movilidad considera los aumentos salariales de año anterior y los divide en partes iguales aplicados en marzo y septiembre. Los índices REPDOC y REPDUN consideran un horizonte temporal más cercano aplicando en marzo las variaciones del último semestre del año anterior y en septiembre las del primer semestre del año en curso.

Ello se refleja en que, para todos los regímenes especiales, el índice de variación anual acumulada en los años 2018 y 2019 resulta por debajo del índice RIPTE - Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables, determinado para cada uno de estos ejercicios (a excepción de Investigadores Científicos y YCRT que se rigen por la movilidad del Régimen General). Mientras que los otros tres regímenes especiales mejoran su posición frente al RIPTE en el primer semestre de 2020.

Gráfico 3. Movilidad Acumulada RE vs RG, IPC y RIPTE

Enero 2018 a junio 2020



FUENTE: OPC en base a INDEC y MTEySS.

En el caso de Luz y Fuerza, se produjo un doble efecto: por un lado, el retraso de los haberes en actividad (paritaria del sector) versus la inflación interanual y, por el otro, desde 2019, con la aceleración de la inflación, hay un mayor desfasaje entre la variación de salarios y la movilidad.

Para el otro régimen especial cuya movilidad resultó muy negativa en términos reales, vale señalar que el acuerdo salarial 2018/19 del sector de docentes universitarios, que abarca el periodo que va desde marzo/2018 a febrero/2019, también supuso un incremento salarial que se ubicó muy por

debajo del IPC. El efecto en la movilidad es menor que en el anterior régimen atento que este considera un periodo con menor rezago temporal, al aplicar en marzo de cada año el incremento salarial acordado para el segundo semestre del año anterior (julio a diciembre, inclusive) y en septiembre los acordados para el primer semestre del año en curso (enero a junio, inclusive).

Igual es el caso de los Docentes no Universitarios que actualizan haberes por aplicación del índice RIPDOC, que aplica en los meses de marzo (variación que se registre en el segundo semestre del año anterior o la movilidad del régimen general, la mayor de ambas, como pago a cuenta) y septiembre de cada año (variación que se registre durante el segundo semestre del año anterior acumulado al primero del año que se considera, previo descuento del adelanto otorgado en el mes de marzo inmediato anterior)⁴.

En efecto, el régimen de Investigadores científicos no cuenta con un índice de movilidad propio, utiliza la propia del Régimen General. Hasta diciembre 2019 se ajustó por la fórmula de la Ley 27.246, lo que le permitió una menor exposición a la inflación que el resto de los RE, pero al quedar dicha norma suspendida por arbitrio de lo dispuesto por la Ley 27.541, se resolvió la aplicación en marzo/2020 del índice RIPTE correspondiente al 3° Trimestre de 2019 (Resolución MTEySS 139/20). Este criterio fue modificado por Inciso d) del Artículo del Decreto 495/20, que dispuso que los investigadores y científicos recibieran los aumentos generales determinados por Decreto a partir de junio 2020.

A continuación, se presenta una síntesis de las condiciones de acceso a las prestaciones, y modalidades de movilidad previsional para los regímenes previsionales especiales bajo estudio, en una perspectiva comparada con régimen general.

Cuadro 14. Resumen de Condiciones de acceso a prestaciones y modalidades en las movilidades de Regímenes Especiales y Régimen General SIPA

Régimen	Requisitos			Tasa de Sustitución			Tope de Haber	Movilidad
	Edad	Años de Aportes	Tasa de Aporte y Contribución	Jubilación	Pensión	Invalidez		
General	60 años (mujeres) 65 años (varones)	30 años	11% y 16%	PBU + PC + PAP	70%, 90% o 100% del haber previo (1)	70% (2)	Sí (3)	Trimestral (marzo, junio, septiembre, diciembre) 70% IPC y 30% RIPTE (Ley 24.417, suspendida por Ley 27.541)
DnU	57 años (mujeres) 60 años (varones)	25 años 10 frente a alumnos	13% y 8,67% (públicos), según la categoría si son privados	82% móvil del último cargo	70% del haber previo	82% del último cargo	Quita (4)	Semestral (marzo y septiembre) según RIPDOC
DU	60 años (mujeres) 65 años (varones)	25 años 10 años frente a alumnos	13% y 8,67%	82% móvil del último cargo o sumatoria de cargos	70% del haber previo	82% del último cargo	Quita (4)	Semestral (marzo y septiembre) según RIPDUN (5)

⁴ Debe aclararse que no todos los docentes universitarios se rigen por RIPDUN. Para aquellos que tienen prestación por simultaneidad de la Ley 26.508, en concurrencia con servicios comunes, cuando el haber parcial mayor corresponde al régimen general, rige la movilidad del haber integrado por el índice general de la Ley 27.426 (cuando el haber parcial universitario es superior, el haber integrado se rige por RIPDUN). Si la simultaneidad se da entre dos leyes especiales, la movilidad de las prestaciones del haber integrado se corresponderá con la pauta aplicable al haber parcial mayor. Es así que, si la simultaneidad se da con el régimen de investigadores, se aplicará también la movilidad general.

Régimen	Requisitos			Tasa de Sustitución			Tope de Haber	Movilidad
	Edad	Años de Aportes	Tasa de Aporte y Contribución	Jubilación	Pensión	Invalidez		
ICT	60 años (mujeres) 65 años (varones)	30 años continuos o 25 años discontinuos en investigando	13% y 16%	85% móvil del último cargo	70% del haber previo	85% del último cargo	Quita (4)	Trimestral (marzo, junio, septiembre, diciembre) 70% IPC y 30% RIPTTE (Ley 24.417, suspendida por Ley 27.541) (6)
LyF	60 años (mujeres) 65 años (varones)	30 años	13% y 10,77%	70% móvil del promedio del último año	70% del último cargo	70% del último cargo	Sí (3)	Semestral (marzo y septiembre) según paritaria del año anterior, en dos cuotas iguales
YCRT	50 años (ambos sexos) si trabajan en minas 52 años (mujeres) 56 años (varones) ferroporuarios (7)	25 años 30 años o según la función, si aplican diferenciales	11% y 12,77%	82% móvil del último cargo	24.241 + diferencia 70% de salario al cese, a cargo de la empresa	24.241 + dif 82% salario al cese a cargo de la empresa	Sí (3) + zona austral	Trimestral (marzo, junio, septiembre, diciembre) Ley 26.417/Ley 27.426/Ley 27.541

(1) 70%, 90% o 100% de la Prestación de Referencia del Causante (PRC), según la cantidad y tipo de derechohabientes. La PRC equivale al 70% o 50% del Ingreso Base, según condición de regularidad de los aportes del causante (Ingreso Base: promedio de ingresos de los últimos años).

(2) Sobre el promedio de ingresos de los último cinco años. 70% para aportantes regulares y 50% para irregulares.

(3) Haber máximo previsto en el artículo 9º de la Ley 26.417. Según la Resolución ANSES 167/20, se fija el haber mínimo, a partir de junio de 2020, en \$16.864,05 y el haber máximo en \$113.479,11.

(4) Escala de reducción prevista en el Inciso 2 del Artículo 9º de la Ley 24.463, modificada por la Ley 25.239 y por la Resolución SSS 6/09.

(5) Según la Resolución SSS 33/09, modificada luego por la Resolución SSS 4/18, que reemplaza el RIPDUN por los incrementos generales otorgados en el marco de la paritaria docente universitaria.

(6) Por Resolución SSS 139/20 se aplicó el RIPTTE para marzo 2020.

FUENTE: OPC en base a la normativa vigente.

III. Caracterización de las poblaciones aportante y beneficiaria de cada Régimen Especial

A continuación, se releva la información estadística referida a los 5 Regímenes Especiales objeto del presente estudio, datos que, con un mayor nivel de detalle, se presentan como ANEXO I del presente.

El relevamiento incluye la información pública disponible en los servicios estadísticos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Abarca el universo de aportantes y beneficiarios, en sus dimensiones de casos y haberes/remuneraciones promedio.

En ciertos casos, en que ello se consideró pertinente, se calcularon promedios utilizando la información relevada.

a) Régimen Docentes no Universitarios

A continuación, se presenta la información referida al universo de aportantes y beneficiarios del régimen especial para docentes no universitarios.

1) Población Activa

A marzo de 2020, los aportantes al Régimen para Docentes no Universitarios sumaban un total de 372.630 personas.

La remuneración promedio alcanzó los \$45.434, un valor 15% menor al promedio de los aportantes SIPA (sin Regímenes Especiales).

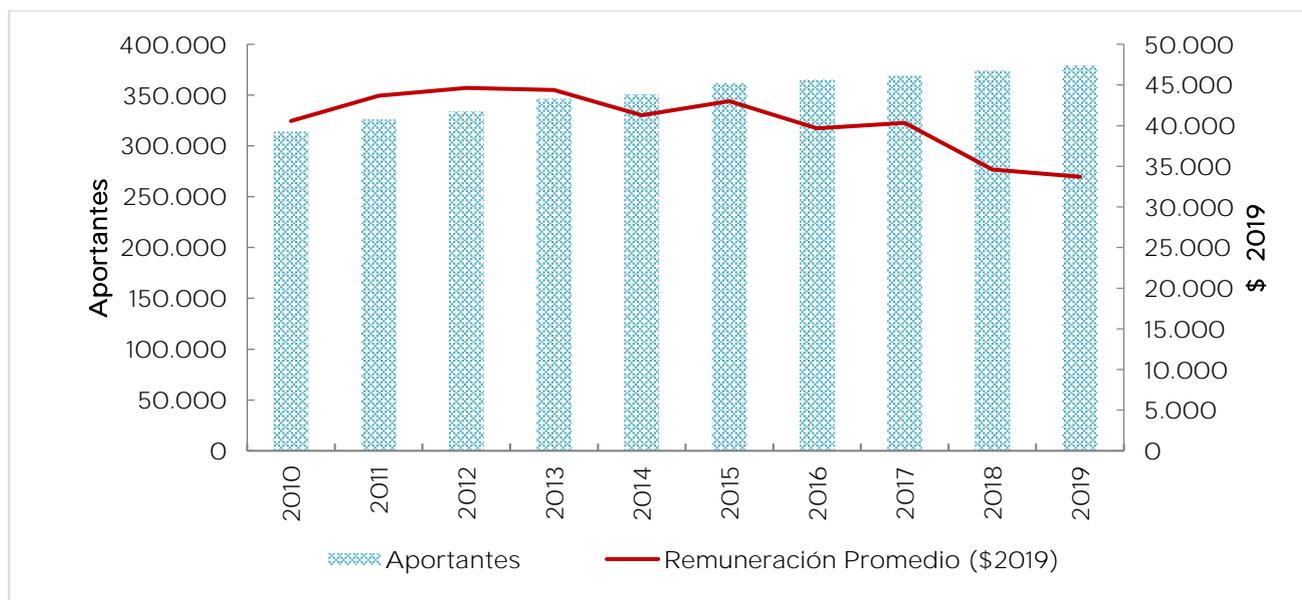
La recaudación por aportes y contribuciones alcanzó en ese mes una cifra de \$3.578 millones, un 4,2% del total SIPA.

El gráfico siguiente muestra la evolución del número de aportantes en 2010-2019 y del salario promedio en términos constantes.

La tasa de crecimiento promedio anual respecto de dicho periodo fue de 1,8%. El salario promedio en términos constantes sufre un deterioro del 21,6% entre 2015 y 2019.

Gráfico 4. Aportantes y remuneración promedio. DnU

2010-2019



FUENTE: OPC en base a MTEySS.

2) Beneficios

A marzo de 2020 el total de beneficios del Régimen Especial de Docentes no Universitarios era de 159.689. El 90,6% de ellos son jubilaciones por vejez e invalidez.

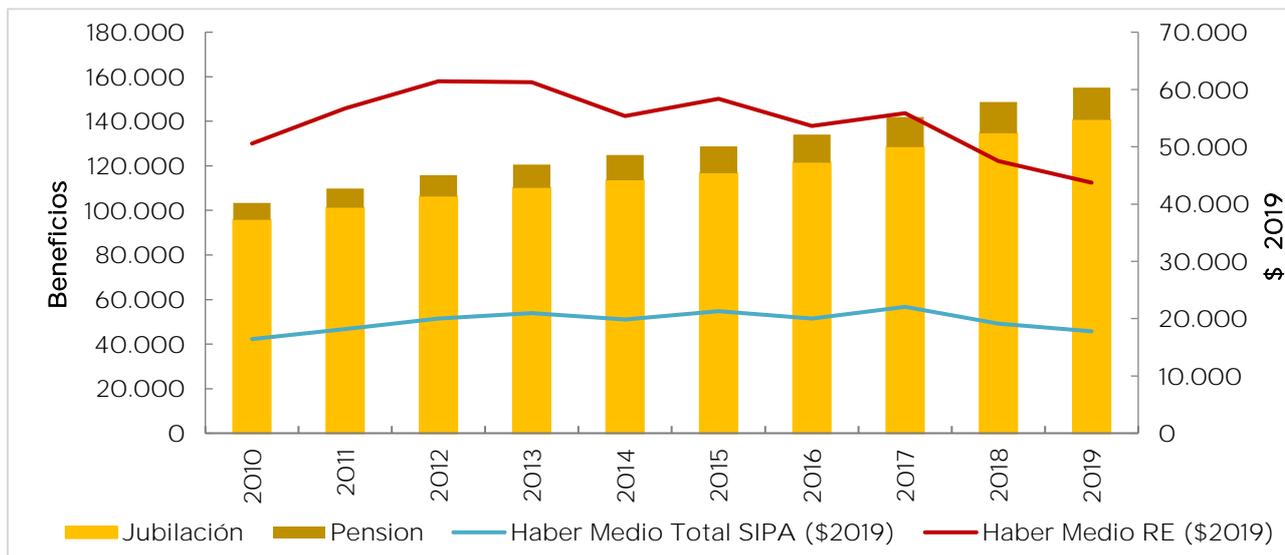
Se estima una edad promedio para los beneficiarios de jubilación de 70,6 años. El 82% de dicha población corresponde a mujeres.

El haber medio de las jubilaciones alcanzó en marzo de 2020 los \$62.556, mientras que el haber medio de pensión unos \$39.449.

El siguiente gráfico muestra la evolución de los beneficios en el periodo 2010-2019, que observa un crecimiento promedio anual de 4,6%. Entre 2015 y 2019, el haber promedio observa una disminución del 16,5%.

Gráfico 5. Evolución de Beneficios por tipo de prestación y Haber medio DnU

Marzo 2020

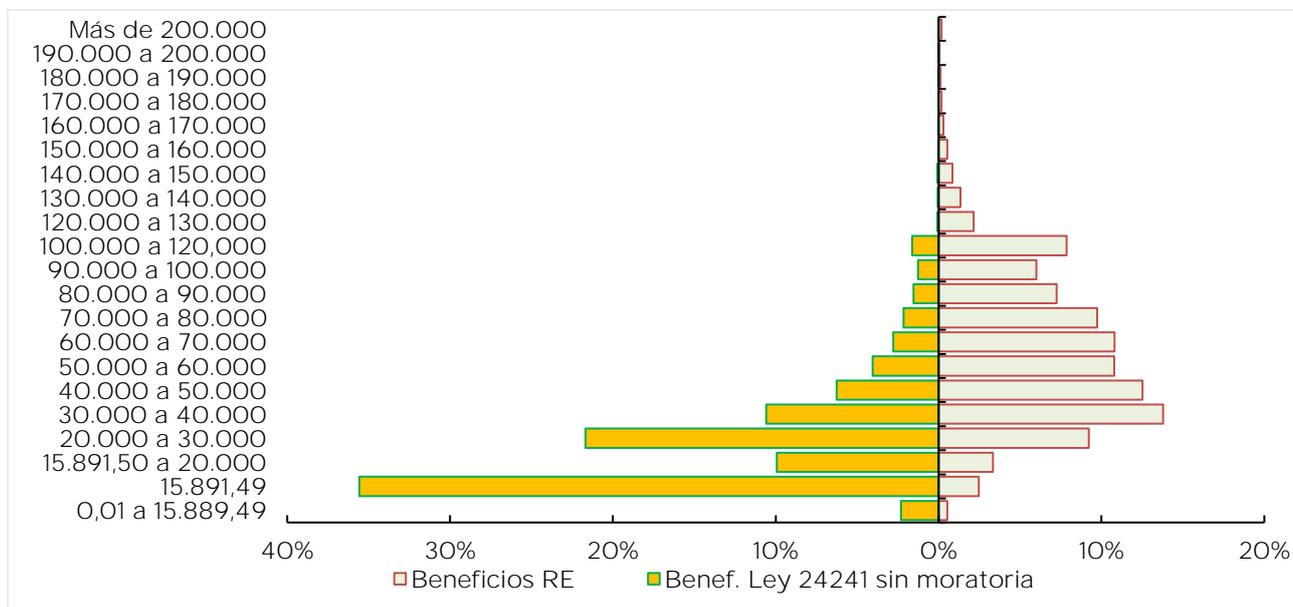


FUENTE: OPC en base a MTEySS.

En dicho periodo, el haber medio del Régimen Especial, respecto al total del SIPA fluctuó entre 3,1 (2010) y 2,5 veces (2019).

Gráfico 6. Beneficios por tramo de haberes. DnU y Ley 24.241 sin moratoria

Marzo 2020



FUENTE: OPC en base a MTEySS.

El gráfico N° 6 muestra otra característica relevante referida a los haberes: la composición según tramos de haber.

Dicho gráfico detalla también dicha composición para el conjunto de beneficios de Ley 24.241 sin moratoria. La composición según tramo del haber es sugestiva. Así, mientras que un 3% de los beneficios corresponde al haber mínimo, un 10,4% de los mismos supera el haber máximo del Régimen General.

Por otra parte, las altas de jubilación (vejez e invalidez) en el año 2019 fueron 9.632, mientras que el haber medio de dichas altas fue de \$52.325.

3) Análisis comparativo entre el Régimen Especial DNU y el Régimen General

Cuadro 15. Indicadores previsionales seleccionados para población pasiva. DnU y SIPA

Indicador	RE Docente no Universitario	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Beneficios Totales	159.689	6.864.705	2,3%	SIPA Total
% Jubilaciones	90,6%	76,6%	118%	SIPA Total
Variación promedio anual de Beneficios (2010-2019)	4,6%	2,1%	216%	SIPA Total
% Beneficios edades 60-74	56%	52%	107%	SIPA Total
Altas de Jubilación (Vejez e Invalidez) 2019	9.972	231.410	4,3%	SIPA Total
Altas de Jubilación (Vejez e Invalidez) 2019	9.972	280.077	3,6%	SIPA Total + PUAM
Edad Promedio del Alta Jubilación Mujeres	58,9	62,5	94%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria
Edad Promedio del Alta Jubilación Varones	62,1	64,3	97%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria
Haber Medio Alta Jub. (Vejez e Invalidez) 2019 - \$	52.325	36.574	143%	SIPA Jub. RRDD s/Moratoria y sin RE
Haber Medio Jubilación - \$	64.966	35.011	186%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria
Haber Medio Pensión - \$	39.449	22.881	172%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria
Haber Medio Total - \$	62.556	29.629	211%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria
Monto Pagado Mensual (millones \$)	9.990	166.552	6,0%	SIPA Total

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

Cuadro 16. Indicadores previsionales seleccionados para población activa. DnU y SIPA

Indicador	RE Docente no Universitario	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Aportantes	372.630	9.377.757	4,0%	SIPA Total
Variación promedio anual de Aportantes (2010-2019)	1,8%	1,1%	164%	SIPA RRDD
Remuneración Promedio Aportantes - \$	45.434	53.402	85%	SIPA RR.DD sin RE (Rem. Imponible)
Remuneración Promedio Aportantes - \$	45.434	58.993	77%	SIPA RR.DD sin RE
% Aportes Personales (efectivo total MS)	12,9%	9,9%	130%	SIPA RR.DD sin RE ni Diferenciales
% Contribuciones Patronales (efectivo total MS)	8,2%	9,9%	83%	SIPA RR.DD sin RE ni Diferenciales
Monto Aportes y Contribuciones (millones de \$)	3.578	84.697	4,2%	SIPA Total

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

Cuadro 17. Resultado Financiero y tasas de sustitución. DnU y SIPA

Indicador	RE Docente no Universitario	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Superávit/Déficit mensual marzo 2020 (millones de \$)	-6.411,8	-81.855	7,8%	SIPA Total
Alícuota de AP y CP necesaria para pagar Jub y Pens	59%	39%	151%	SIPA Total
Aportantes / Beneficiarios	2,46	1,6	154%	SIPA Total
Haber Medio Jubilación / Rem. Promedio Aportantes - \$	143%	59%	241%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria/SIPA RR.DD sin RE
Haber Medio Jub. Alta / Proxy Rem. Prom. Apo. Haber Inicial - \$	101%	66%	154%	SIPA Jub. RRDD s/Moratoria y sin RE / estimación proxy Rem. p/ Haber Inicial 2019

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

b) Régimen Docentes Universitarios

El régimen especial para Docentes Universitarios presenta, tanto para su población activa, como pasiva, la siguiente situación:

1) Población Activa

A marzo de 2020, los aportantes al Régimen Especial para Docentes Universitarios sumaban 106.064 personas, de las que poco más del 50% eran mujeres.

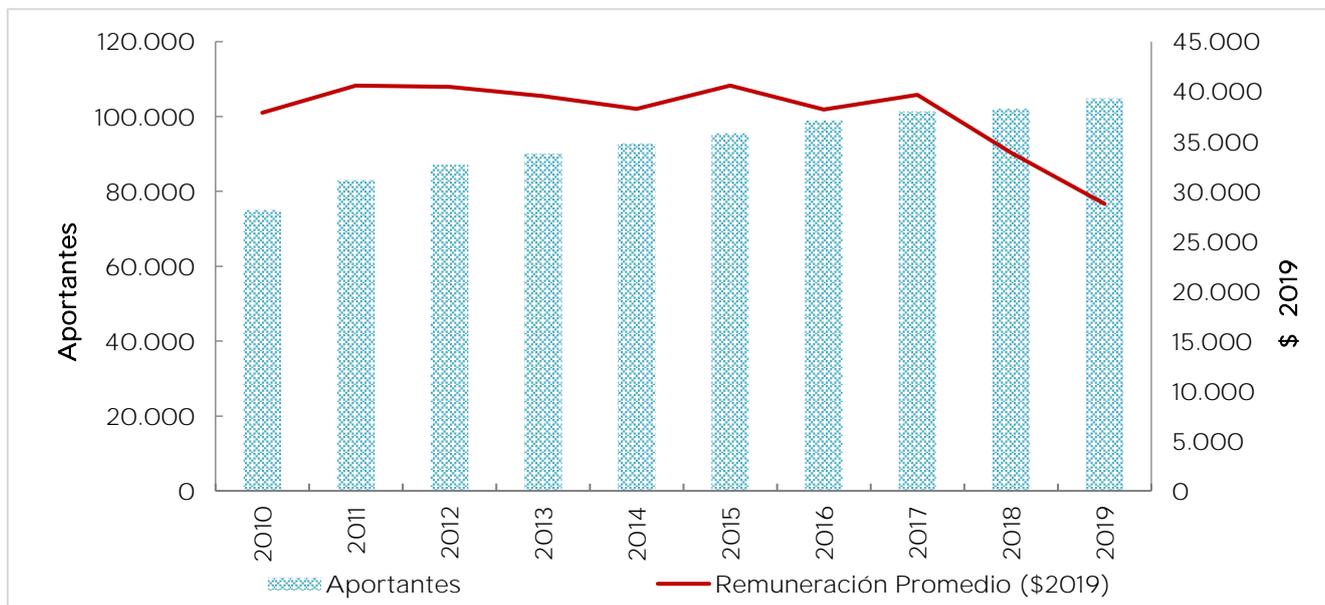
La remuneración promedio alcanzó los \$43.962, un valor 18% menor al promedio de los aportantes al SIPA en relación de dependencia (sin contar regímenes especiales).

La recaudación por aportes y contribuciones se estima alcanzó en ese mes una cifra de \$1.002 millones, un 1,2% del total SIPA.

El gráfico siguiente muestra la evolución de aportes y del salario promedio de docentes universitarios, en términos constantes.

Gráfico 7. Aportantes y remuneración promedio Docentes Universitarios

2010-2019



FUENTE: OPC en base a MTEySS.

La tasa de crecimiento promedio anual del número de aportantes durante dicho periodo fue de 3,8%. Mientras que el salario promedio en términos constantes sufre un deterioro del 29,2% entre 2015 y 2019.

2) Beneficios

A marzo de 2020 el total de beneficios del Régimen Especial para Docentes Universitarios era de 7.246.

El 87% de dichos beneficios corresponde a jubilaciones, ya sea por vejez como así también por invalidez. El 54% del total de dicha población beneficiaria son mujeres. Se estima una edad promedio de beneficiarios/as de jubilación de 71,8 años.

El haber medio de las jubilaciones alcanzó en marzo de 2020 los \$88.074, mientras que el haber medio de pensión unos \$60.572.

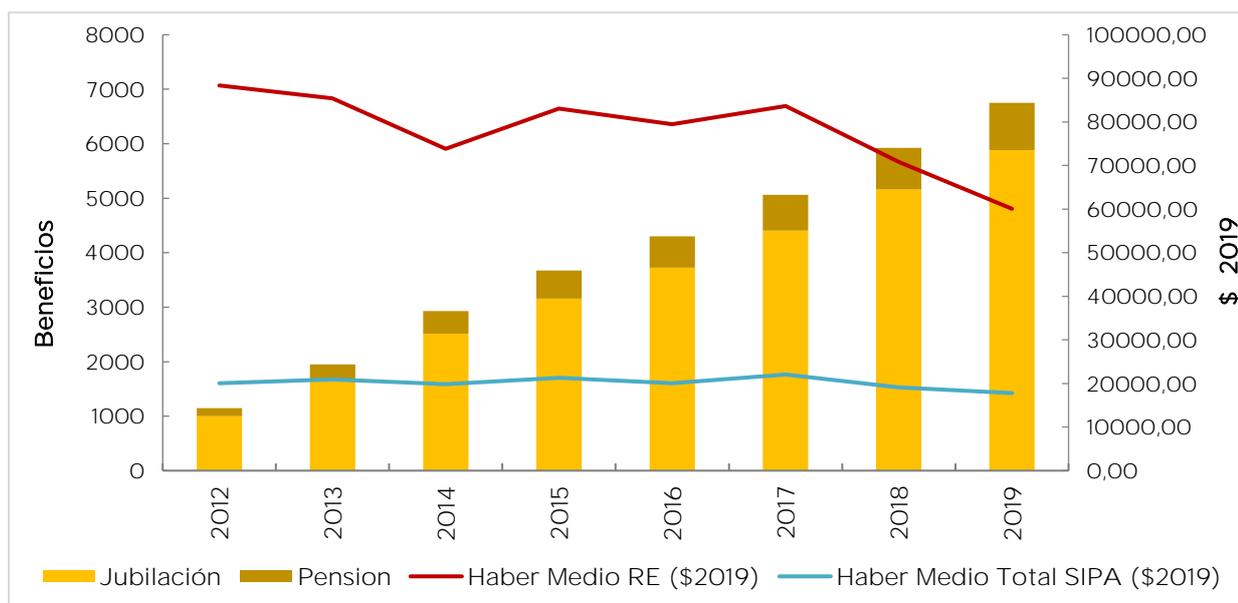
El siguiente gráfico muestra la evolución de los beneficios en el periodo 2012-2019, que observa un alto crecimiento (se multiplica por 4,9).

En los últimos años, (periodo 2015-2019) el crecimiento promedio anual fue más estable, observando un promedio anual de 16,4%.

Entre los años 2015 y 2019, se observa una disminución en el valor real del haber promedio del orden del 27,7%.

Gráfico 8. Evolución de Beneficios por prestación y Haber medio DU

2012-2019



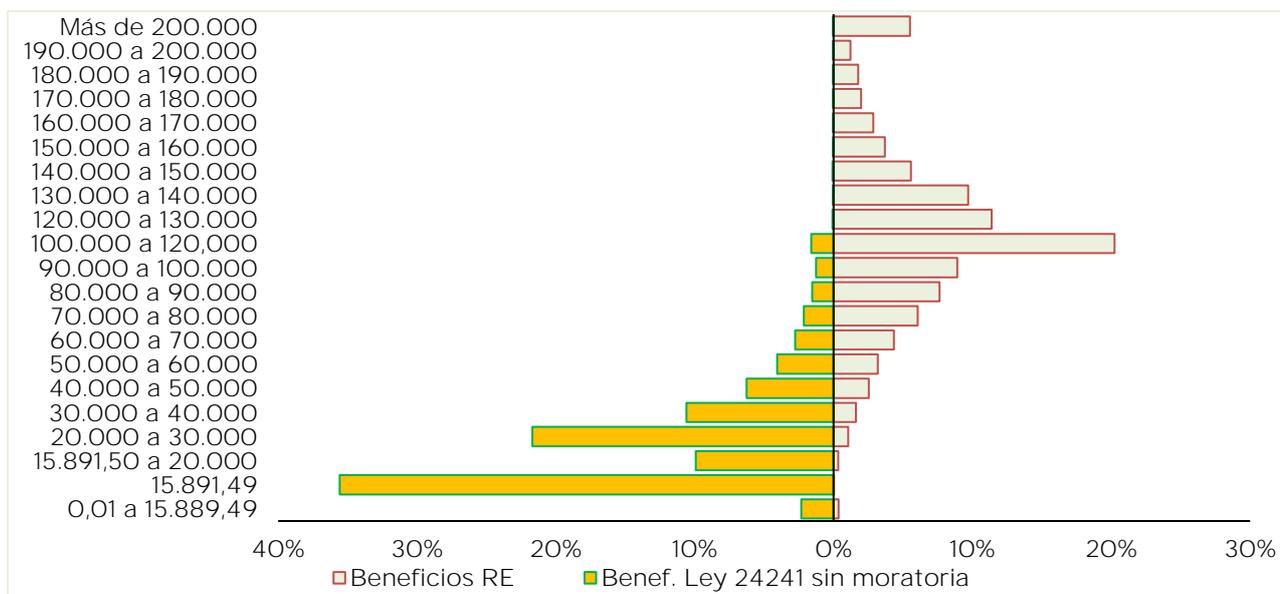
FUENTE: OPC en base a MTEySS.

En dicho periodo, el haber medio del RE respecto al total del SIPA fluctuó entre 4,4 (2012) y 3,4 veces (2019).

El gráfico N° 9 muestra otra característica relevante referida a los haberes: la composición según tramos de haber. Dicho gráfico detalla también dicha composición para el conjunto de beneficios de Ley 24.241 sin moratoria.

Gráfico 9. Beneficios por tramo de haberes. DU y Ley 24.241 sin moratoria

Marzo 2020



FUENTE: OPC en base a MTEySS.

La composición según tramo del haber es sugestiva, mientras el 0% de los beneficios corresponde al haber mínimo, el 31% supera el haber máximo del Régimen General.

Por otra parte, las altas de jubilación (vejez e invalidez) en el año 2019 fueron 725, mientras que el haber medio de dichas altas fue de \$65.632.

3) Análisis comparativo entre el Régimen Especial DU y el Régimen General

Cuadro 18. Indicadores previsionales seleccionados para población pasiva. DU y SIPA

Indicador	RE Docente Universitario	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Beneficios Totales	7.246	6.864.705	0,1%	SIPA Total
% Jubilaciones	87,2%	76,6%	114%	SIPA Total
Variación promedio anual de Beneficios (2015-2019)	16,4%	2,1%	768%	SIPA Total
% Beneficios edades 60-74	67%	52%	128%	SIPA Total
Altas de Jubilación (Vejez e Invalidez) 2019	725	231.410	0,3%	SIPA Total
Altas de Jubilación (Vejez e Invalidez) 2019	725	280.077	0,3%	SIPA Total + PUAM
% Mujeres en Altas de Jubilación 2019	54%	58%	94%	SIPA Total

Indicador	RE Docente Universitario	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Haber Medio Alta Jub. (Vejez e Invalidez) 2019 - \$	65.632	36.574	179%	SIPA Jub. RRDD s/Moratoria y sin RE
Haber Medio Jubilación - \$	88.074	35.011	252%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria
Haber Medio Pensión - \$	60.572	22.881	265%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria
Haber Medio Total - \$	84.544	29.629	285%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria
Monto Pagado Mensual (millones \$)	613	166.552	0,4%	SIPA Total

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

Cuadro 19. Indicadores previsionales seleccionados para población activa. DU y SIPA

Indicador	RE Docente Universitario	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Aportantes	106.064	9.377.757	1,1%	SIPA Total
Variación promedio anual de Aportantes (2010-2019)	2,8%	1,1%	260%	SIPA RRDD
Remuneración Promedio Aportantes - \$	43.962	53.402	82%	SIPA RR.DD sin RE (Rem.Imponible)
Remuneración Promedio Aportantes - \$	43.962	58.993	75%	SIPA RR.DD sin RE
% Aportes Personales (efectivo total MS)	12,8%	9,9%	129%	SIPA RR.DD sin RE ni Diferenciales
% Contribuciones Patronales (efectivo total MS)	8,7%	9,9%	88%	SIPA RR.DD sin RE ni Diferenciales
Monto Aportes y Contribuciones (millones de \$)	1.002	84.697	1,2%	SIPA Total

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

Cuadro 20. Resultado Financiero, tasas de sustitución. DU y SIPA

Indicador	RE Docente Universidades Nacionales	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Superávit/Déficit mensual marzo 2020 (millones de \$)	389,7	-81.855	-0,5%	SIPA Total
Alícuota de AP y CP necesaria para pagar Jub y Pens	13,2%	39%	34%	SIPA Total
Aportantes / Beneficiarios	14,6	1,6	915%	SIPA Total
Haber Medio Jubilación / Rem. Promedio Aportantes - \$	200%	59%	338%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria / SIPA RR.DD sin RE
Haber Medio Jub. Alta / Proxy Rem. Prom. Apo. Haber Inicial -\$	152%	66%	231%	SIPA Jub. RRDD s/Moratoria y sin RE / estimación proxy Rem. p/ Haber Inicial 2019

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

c) Régimen Investigadores Científicos y Tecnológicos

El régimen especial para Investigadores Científicos y Tecnológicos, exhibe, en materia de situación de su población activa y pasiva, el siguiente cuadro:

1) Población Activa

A marzo de 2020, los aportantes al Régimen Investigadores Científicos y Tecnológicos (ICT) sumaban 31.010 personas, siendo un 53% de ellas mujeres.

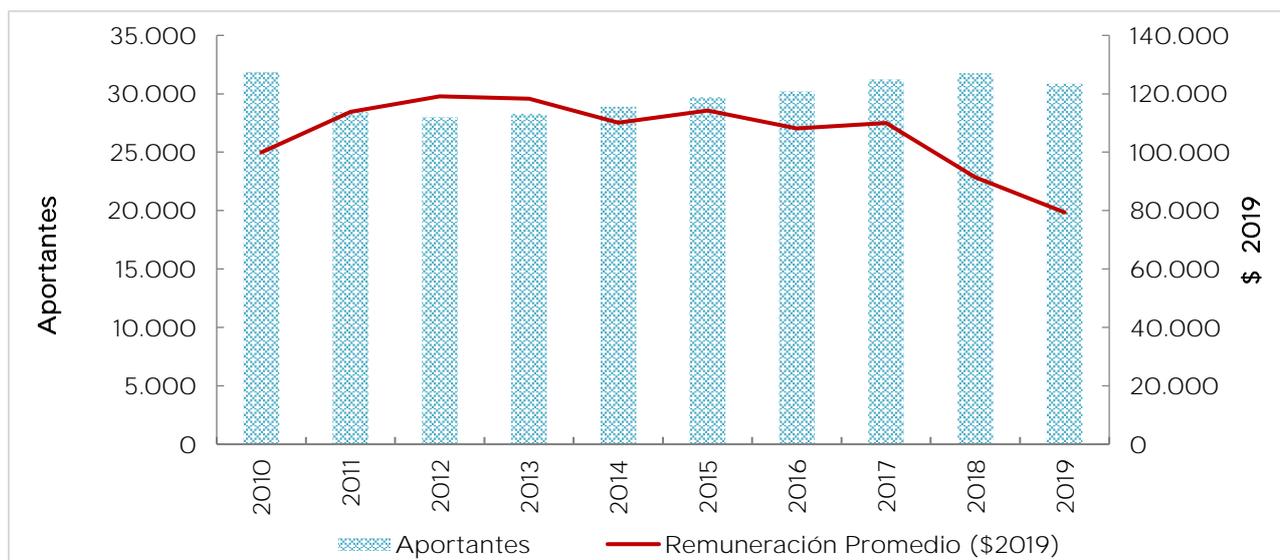
La remuneración promedio alcanzó los \$105.833, un valor 79% mayor al promedio de los aportantes del SIPA en relación de dependencia y sin tomar en cuenta Regímenes Especiales (RE).

La recaudación por aportes y contribuciones se estima alcanzó en ese mes una cifra de \$793 millones, un 0,9% del total SIPA.

El gráfico siguiente muestra la evolución de aportes y del salario promedio de quienes aportan el Régimen Especial para Investigadores Científicos y Tecnológicos, medido en moneda constante (pesos de 2019).

Gráfico 10. Aportantes y remuneración promedio ICT

Marzo 2020



FUENTE: OPC en base a MTEySS.

La tasa de crecimiento promedio anual del número total de aportantes al régimen especial para investigadores científicos y tecnológicos en 2010-2019 fue de -0,4%.

Tal como se observa en el gráfico anterior, en 2011 se registra una importante reducción del número de aportantes (-10,8%), con una ulterior disminución, mucho más leve, en 2012 (-1,5%). En 2013-2018 se observa un lento crecimiento, que permite arribar, a 2018, a valores apenas un 0,3% inferiores a los de 2010. Sin embargo, una nueva disminución, verificada en 2019 (-2,9%), llevó a que en dicho año el presente régimen especial contase con un 3,2% menos de aportantes que en 2010.

A su vez, el salario promedio, en términos constantes, tras crecer un 14,3% en 2010-2015, sufrió un deterioro del orden del 30,5% entre 2015 y 2019.

2) Beneficios

A marzo de 2020 el total de beneficios del Régimen Especial era de 8.267. El 88% de ellos son jubilaciones por vejez e invalidez.

Del total de los beneficios del presente régimen especial, aproximadamente un 57% tiene, como titular, a una mujer. A su vez, se estima una edad promedio, para el universo de personas beneficiarias de jubilaciones, de 73 años.

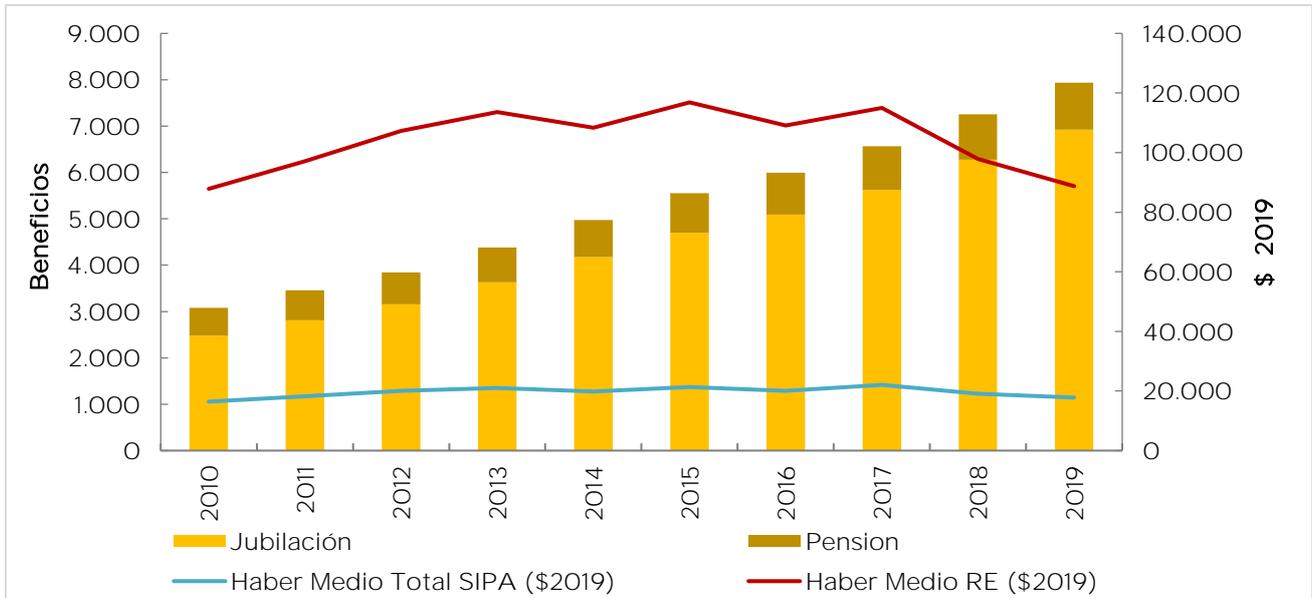
El haber medio de dichas jubilaciones alcanzó en marzo de 2020 los \$123.341, mientras que el haber medio de pensión unos \$75.253.

El siguiente gráfico muestra la evolución de los beneficios en el periodo 2010-2019, que observa un alto crecimiento, dado que se multiplican por 2,6. El crecimiento promedio anual fue de 11,1%, observando un rango de valores anuales que se ubica entre un 8% y un 14%, dependiendo del año.

Tras mostrar un importante crecimiento (33,0%) entre 2010 y 2015, el haber promedio del presente régimen especial presenta una caída del orden del 24,1% entre 2015 y 2019.

Gráfico 11. Evolución de Beneficios por tipo de prestación y Haber medio ICT

2010-2019



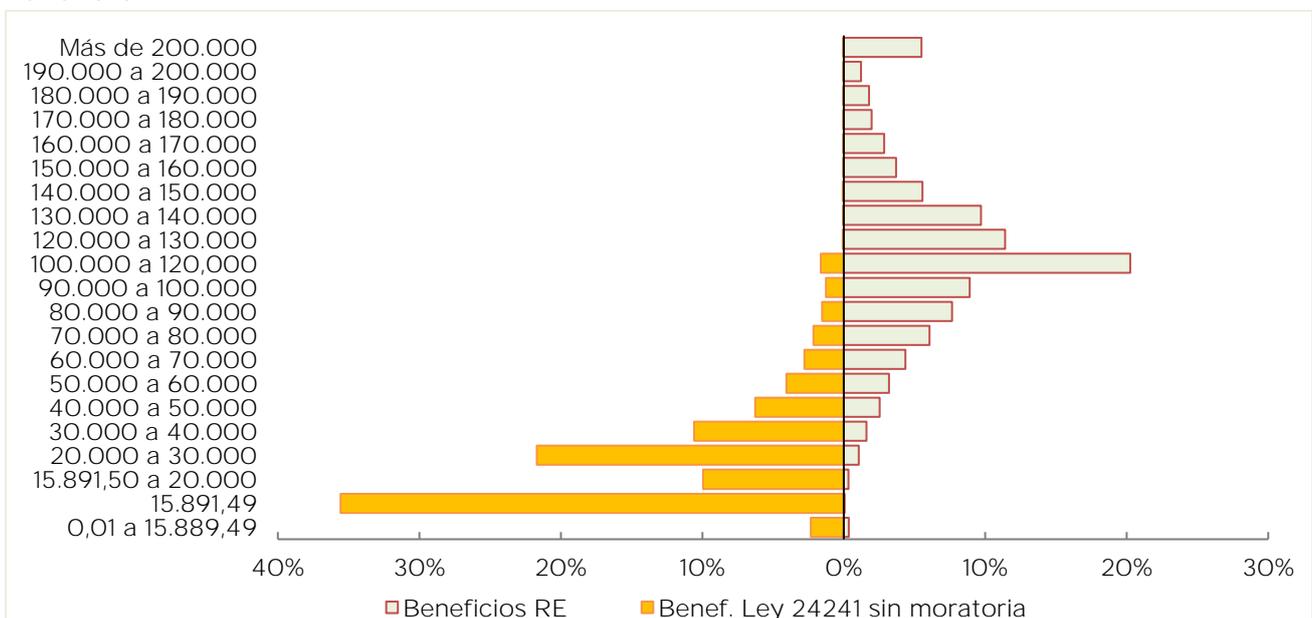
FUENTE: OPC en base a MTEySS.

Por otra parte, en dicho periodo, el haber medio del Régimen Especial para Investigadores Científicos y Tecnológicos respecto al haber medio del total del SIPA fluctuó, con una proporción máxima de 5,5 a 1 en (2015) y una mínima de 5 a 1 en 2019.

El gráfico N° 12 muestra otra característica relevante referida a los haberes, como es la composición según tramos de haber. Dicho gráfico detalla también tal composición para el conjunto de beneficios de la Ley 24.241 (sin moratoria).

Gráfico 12. Beneficios por tramo de haberes. ICT y Ley 24.241 sin moratoria

Marzo 2020



FUENTE: OPC en base a MTEySS.

La composición según tramo del haber es sugestiva, mientras el 0,4% de los beneficios corresponde al haber mínimo, el 57% supera el haber máximo del Régimen General.

Por otra parte, las altas de jubilación (vejez e invalidez) en el año 2019 fueron 686, mientras que el haber medio de dichas altas fue de \$99.998.

3) Análisis comparativo entre el Régimen Especial ICT y el Régimen General

Cuadro 21. Indicadores previsionales seleccionados para población pasiva. ICT y SIPA

Indicador	RE Investig.	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Beneficios Totales	8.267	6.864.705	0,1%	SIPA Total
% Jubilaciones	87,6%	76,6%	114%	SIPA Total
Variación promedio anual de Beneficios (2010-2019)	11,1%	2,1%	518%	SIPA Total
% Beneficios edades 60-74	61%	52%	117%	SIPA Total
Altas de Jubilación (Vejez e Invalidez) 2019	686	231.410	0,3%	SIPA Total
Altas de Jubilación (Vejez e Invalidez) 2019	686	280.077	0,2%	SIPA Total + PUAM
Haber Medio Alta Jub. (Vejez e Invalidez) 2019 - \$	99.998	36.574	273%	SIPA Jub. RRDD s/Moratoria y sin RE
Haber Medio Jubilación - \$	123.341	35.011	352%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria
Haber Medio Pensión - \$	75.253	22.881	329%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria
Haber Medio Total - \$	117.385	29.629	396%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria
Monto Pagado Mensual (millones \$)	970	166.552	0,6%	SIPA Total

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

Cuadro 22. Indicadores previsionales seleccionados para población activa. ICT y SIPA

Indicador	RE Investigadores	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Aportantes	31.010	9.377.757	0,3%	SIPA Total
Variación promedio anual de Aportantes (2010-2019)	-0,4%	1,1%	-34%	SIPA RRDD
Remuneración Promedio Aportantes - \$	105.833	53.402	198%	SIPA RR.DD sin RE (Rem. Imponible)
Remuneración Promedio Aportantes - \$	105.833	58.993	179%	SIPA RR.DD sin RE
% Aportes Personales (efectivo total MS)	12,9%	9,9%	130%	SIPA RR.DD sin RE ni Diferenciales
% Contribuciones Patronales (efectivo total MS)	11,2%	9,9%	114%	SIPA RR.DD sin RE ni Diferenciales
Monto Aportes y Contribuciones (millones de \$)	793	84.697	0,9%	SIPA Total

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

Cuadro 23. Resultado Financiero y tasas de sustitución. ICT y SIPA

Indicador	RE Investig.	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Superávit/Déficit mensual marzo 2020 (millones de \$)	-177,8	-81.855	0,2%	SIPA Total
Alícuota de AP y CP necesaria para pagar Jub y Pens	29%	39%	74%	SIPA Total
Aportantes / Beneficiarios	3,8	1,6	234%	SIPA Total
Haber Medio Jubilación / Rem. Promedio Aportantes - \$	117%	59%	196%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria / SIPA RR.DD sin RE
Haber Medio Jub. Alta / Proxy Rem.Prom.Apo.Haber Inicial -\$	96%	66%	147%	SIPA Jub. RRDD sin Moratoria y sin RE / estimación proxy Rem. p/ Haber Inicial 2019

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

d) Régimen Trabajadores de Luz y Fuerza

El régimen especial para Trabajadores de Luz y Fuerza presenta las siguientes características en relación con su población activa y beneficios:

1) Población Activa

A marzo de 2020, los aportantes al Régimen Trabajadores de Luz y Fuerza (LyF) sumaban 39.407 personas.

La remuneración promedio de dicho conjunto de trabajadores alcanzó los \$151.612, un valor 157% mayor al promedio de los aportantes al SIPA en relación de dependencia (sin contar regímenes especiales).

La recaudación por aportes y contribuciones alcanzó en ese mes una cifra de \$1.363 millones, que representa un 1,6% del total recaudado por el SIPA.

El siguiente gráfico muestra la evolución del número de aportantes al presente régimen especial, así como la trayectoria de su remuneración media (en poder de compra constante).

Gráfico 13. Aportantes y remuneración promedio Régimen Especial de Luz y Fuerza.

2010-2019



FUENTE: OPC en base a MTEySS.

La tasa de crecimiento promedio anual de aportantes respecto de dicho periodo fue del orden del 3,9%.

Tal como se observa en el gráfico anterior, tras un acelerado aumento en 2010-2014, a partir de dicho año el crecimiento en el número de aportantes ralentizó primero, para detenerse en 2017-2019, incluyendo una levísima caída en 2018.

El salario promedio del sector, en términos constantes, tras un crecimiento del 16,6% en 2010-2015, sufrió un deterioro del 22,2% entre 2015 y 2019.

2) Beneficios

A marzo de 2020, el total de beneficios al pago correspondientes al Régimen especial de Luz y Fuerza era de 38.542. El 54% de dichos beneficios correspondían a jubilaciones por vejez e invalidez, mientras que el 46% restante eran pensiones por fallecimiento.

El 51% del total de personas beneficiarias del conjunto de prestaciones (jubilaciones y pensiones) son mujeres. Se estima una edad promedio de beneficiarios/as de jubilación de 73 años.

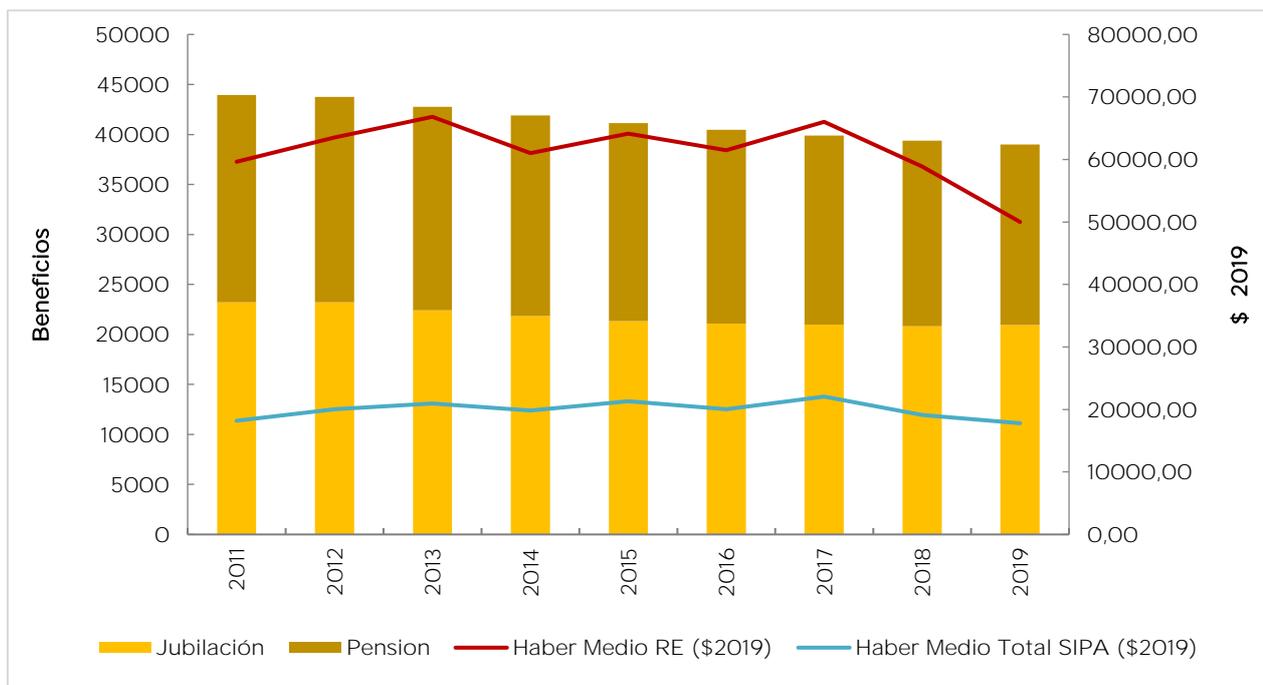
El haber medio de las jubilaciones alcanzó en marzo de 2020 los \$77.737, mientras que el haber medio de pensión fue de unos \$51.810.

El siguiente gráfico muestra la evolución de los beneficios en el periodo 2011-2019, que observa una disminución del colectivo beneficiario: en 2019 es 11% menor al de 2011. La variación promedio anual fue de -1,5%.

Entre 2011 y 2017 el haber medio creció, en términos reales, un 10,7%, tras lo cual, muestra un derrumbe, de 2017 a 2019, del orden del 24,3%.

Gráfico 14. Evolución de Beneficios por tipo de prestación y Haber medio LyF

2011-2019

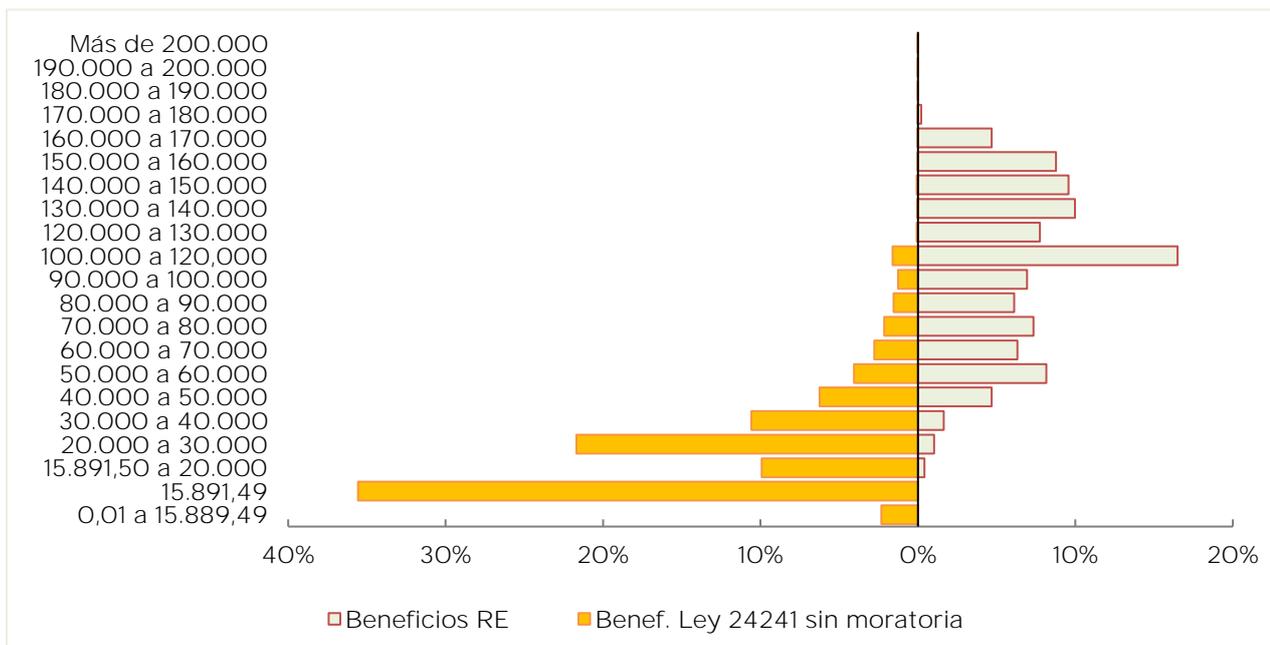


FUENTE: OPC en base a MTEySS.

Por otra parte, en dicho periodo, el haber medio del Régimen Especial de Luz y Fuerza, como razón del haber medio del SIPA en su conjunto fluctuó entre valores extremos de 3,3 en 2011 y de 2,8 en 2019.

Gráfico 15. Beneficios por tramo de haberes. LyF y Ley 24.241 sin moratoria

Marzo 2020



FUENTE: OPC en base a MTEySS.

El gráfico N° 15 muestra otra característica relevante referida a los haberes, la composición según tramos de haber. Dicho gráfico detalla también tal composición para el conjunto de beneficios de Ley 24.241 (sin contar las prestaciones por moratoria).

La composición según tramo del haber es sugestiva, mientras el 0,3% de los beneficios corresponde al haber mínimo o menos, el 3,9% supera el haber máximo del Régimen General.

Por otra parte, las altas de jubilación (vejez e invalidez) en el año 2019 fueron 603, mientras que el haber medio de dichas altas fue de \$61.081.

3) Análisis comparativo entre el Régimen Especial de Luz y Fuerza y el Régimen General

Cuadro 24. Indicadores previsionales seleccionados para población pasiva. LyF y SIPA

Indicador	RE Luz y Fuerza	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Beneficios Totales	38.542	6.864.705	0,6%	SIPA Total
% Jubilaciones	54,1%	76,6%	71%	SIPA Total
Variación promedio anual de Beneficios (2010-2019)	-1,5%	2,1%	-69%	SIPA Total
% Beneficios edades 60-74	38%	52%	72%	SIPA Total
Altas de Jubilación (Vejez e Invalidez) 2019	603	231.410	0,3%	SIPA Total

Indicador	RE Luz y Fuerza	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Altas de Jubilación (Vejez e Invalidez) 2019	603	280.077	0,2%	SIPA Total + PUAM
% Mujeres en Altas de Jubilación 2019	12%	58%	21%	SIPA Total
Haber Medio Alta Jub. (Vejez e Invalidez) 2019 - \$	61.081	36.574	167%	SIPA Jub. RRDD s/Morat. y s/RE
Haber Medio Jubilación - \$	77.737	35.011	222%	SIPA Ley 24.241 sin Moratoria
Haber Medio Pensión - \$	51.810	22.881	226%	SIPA Ley 24.241 sin Moratoria
Haber Medio Total - \$	65.838	29.629	222%	SIPA Ley 24.241 sin Moratoria
Monto Pagado Mensual (millones \$)	2.538	166.552	1,5%	SIPA Total

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

Cuadro 25. Indicadores previsionales seleccionados para población activa. LyF y SIPA

Indicador	RE Luz y Fuerza	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Aportantes	39.407	9.377.757	0,4%	SIPA Total
Variación promedio anual de Aportantes (2010-2019)	3,9%	1,1%	356%	SIPA RRDD
Remuneración Promedio Aportantes - \$	151.612	53.402	284%	SIPA RR.DD sin RE (Rem. Imponible)
Remuneración Promedio Aportantes - \$	151.612	58.993	257%	SIPA RR.DD sin RE
Proxy Rem. Mujeres para Haber Inicial - \$	151.130	63.387	238%	SIPA RR.DD sin RE
Proxy Rem. Varones para Haber Inicial - \$	202.242	80.846	250%	SIPA RR.DD sin RE
% Aportes Personales (efectivo total MS)	10,5%	9,9%	106%	SIPA RR.DD sin RE ni Diferenciales
% Contribuciones Patronales (efectivo total MS)	12,3%	9,9%	125%	SIPA RR.DD sin RE ni Diferenciales
Monto Aportes y Contribuciones (millones de \$)	1.363	84.697	1,6%	SIPA Total

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

Cuadro 26. Resultado Financiero y tasas de sustitución. Luz y Fuerza y SIPA

Indicador	RE Luz y Fuerza	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Superávit/Déficit mensual marzo 2020 (millones de \$)	-1.174,2	-81.855	1,4%	SIPA Total
Alícuota de AP y CP necesaria para pagar Jub y Pens	52%	39%	134%	SIPA Total
Aportantes / Beneficiarios	1,0	1,6	64%	SIPA Total
Haber Medio Jubilación / Rem. Promedio Aportantes - \$	51%	59%	86%	SIPA Ley 24.241 sin Moratoria / SIPA RR.DD sin RE
Haber Medio Jub. Alta / Proxy Rem. Prom. Apo. Haber Inicial -\$	57%	66%	86%	SIPA Jub. RRDD sin Moratoria y sin RE / estimación proxy Rem. p/ Haber Inicial 2019

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

e) Régimen Trabajadores de Yacimientos Carboníferos Río Turbio

El régimen especial para Trabajadores de Yacimientos Carboníferos Río Turbio presenta la siguiente situación:

1) Población Activa

A marzo de 2020, los aportantes al Régimen Trabajadores de Yacimientos Carboníferos Río Turbio (RT) sumaban 2.291 personas. De tales aportantes apenas un 10% eran mujeres, es decir que se trata de un colectivo preponderantemente masculino.

La remuneración promedio alcanzó los \$79.887, un valor 35% mayor al promedio de los aportantes en Relación de Dependencia (sin contar Regímenes Especiales) del SIPA.

La recaudación por aportes y contribuciones se estima alcanzó en ese mes una cifra de \$40 millones, un 0,1% del total SIPA.

El gráfico siguiente muestra la evolución del número de aportantes a este Régimen y Especial y los cambios en su salario medio real.

Gráfico 16. Aportantes y remuneración promedio YCRT

Marzo 2020



FUENTE: OPC en base a MTEySS.

La tasa de crecimiento promedio anual en el número de aportantes en el período 2010-2019 fue de 1,6%. Tal como se observa en el gráfico anterior, se pueden identificar en la evolución de esta variable, dentro del período bajo estudio, cuatro momentos bien diferenciados. Primero, en 2010-2014, se incrementó 60,5% el número de aportantes, con 2013 (cuando creció un 22,3%) como año más destacado. Luego, en 2014-2016 se estabiliza el número de aportantes, con una muy leve baja en 2015, parcialmente compensada en 2016. Después, en 2017-2018 se produce una baja muy importante en la cantidad de aportantes (sólo en 2018 disminuye un 18,9%), acumulando una caída de 26,7% en el bienio. Finalmente, en 2019 se detiene dicho achicamiento de la planta de aportantes al Régimen Especial, y se produce un leve incremento en su número.

En cuanto al salario real de quienes aportan al Régimen Especial de Yacimientos Carboníferos Río Turbio, en 2010-2015 se verifica un incremento del mismo del orden del 14,6%, mientras que de 2015 a 2019 dicha remuneración media cae todos los años, acumulando un retroceso del 50,1%: quienes aportan a este Régimen Especial conservaban en 2019 menos de la mitad del poder de compra que tenían en cuatro años antes.

2) Beneficios

A marzo de 2020 el total de beneficios al pago correspondientes al Régimen Especial de Yacimientos Carboníferos Río Turbio era de 491 prestaciones.

El 89% de las mismas son jubilaciones por vejez e invalidez. El 11% del total son mujeres. Se estima una edad promedio de beneficiarios de jubilación de 66 años.

El haber medio de las jubilaciones alcanzó en marzo de 2020 los \$111.104, mientras que el haber medio de pensión unos \$65.308.

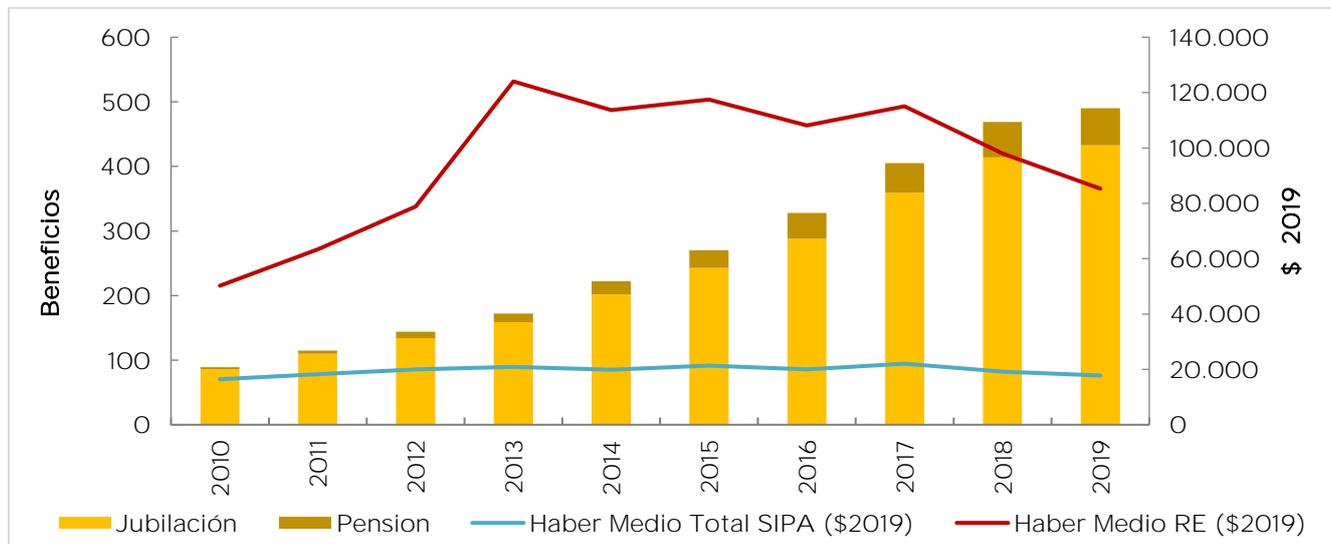
El siguiente gráfico muestra la evolución de los beneficios en el período 2010-2019, que observa un aumento del colectivo beneficiario: en 2019 tiene 5,5 veces el tamaño que exhibía en 2010.

Aunque la variación promedio anual fue de 23,8%, cabe considerar que se parte de un valor muy bajo en 2010, de apenas 89 beneficios al pago.

En cuanto al haber medio, en términos reales crece un 147,0% entre 2010 y 2013, cae un 7,2% en 2013-2017 y se reduce en un 25,9% adicional en 2017-2019, acumulando una disminución del 31,2% en 2013-2019.

Gráfico 17. Evolución de Beneficios por tipo de prestación y Haber medio YCRT

2010-2019



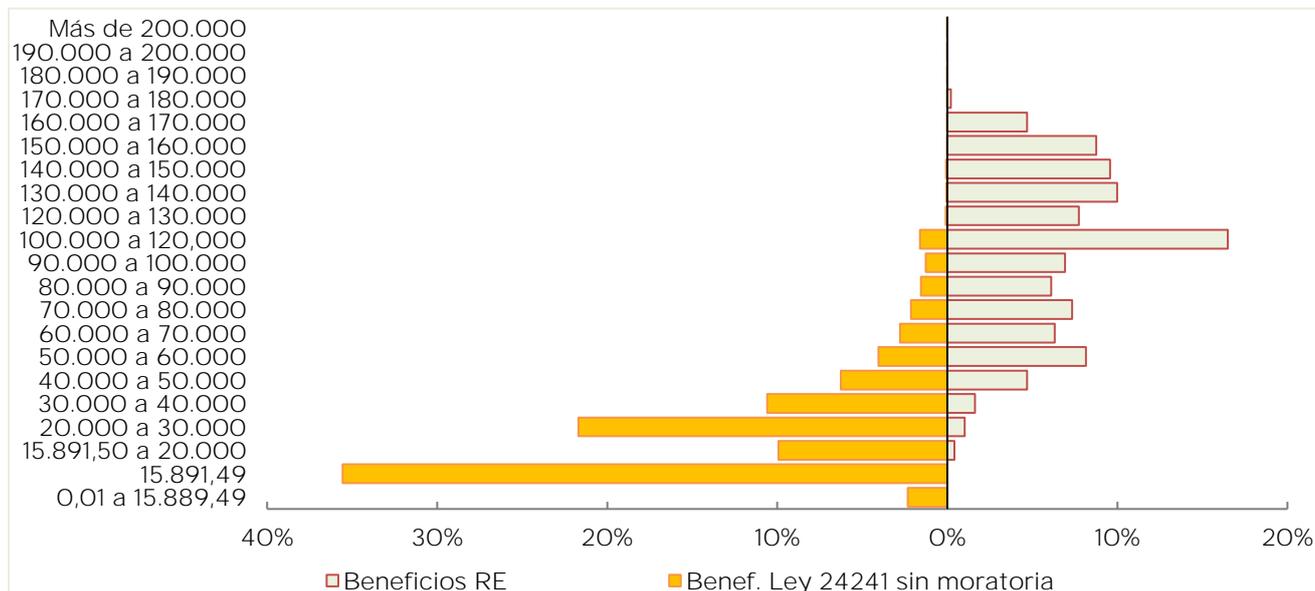
FUENTE: OPC en base a MTEySS.

Por otra parte, en dicho periodo, el haber medio del Régimen Especial de Yacimientos Carboníferos Río Turbio respecto al total del SIPA fluctuó entre 3,5 (2011) y 5,9 veces (2013).

El gráfico N° 18 muestra otra característica relevante referida a los haberes, la composición según tramos de haber. Dicho gráfico detalla también, en una perspectiva comparada, la pirámide de haberes al conjunto de los beneficios de la Ley 24.241 (sin moratoria).

Gráfico 18. Beneficios por tramo de haberes. YCRT y Ley 24.241 sin moratoria

Marzo 2020



FUENTE: OPC en base a MTEySS.

La composición según tramo del haber es particularmente sugestiva, mientras el 0,3% de los beneficios corresponde al haber mínimo o menos, el 52% supera el haber máximo del Régimen General.

Por otra parte, las altas de jubilación (vejez e invalidez) en el año 2019 fueron 11, mientras que el haber medio de dichas altas fue de \$119.129.

3) Análisis comparativo entre el Régimen Especial RT y el Régimen General

Cuadro 27. Indicadores previsionales seleccionados para población pasiva. YCRT y SIPA

Indicador	RE Río Turbio	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Beneficios Totales	491	6.864.705	0,0%	SIPA Total
% Jubilaciones	88,6%	76,6%	116%	SIPA Total
Variación promedio anual de Beneficios (2010-2019)	23,8%	2,1%	1.110%	SIPA Total
% Beneficios edades 60-74	73%	52%	141%	SIPA Total
Altas de Jubilación (Vejez e Invalidez) 2019	11	231.410	0,0%	SIPA Total
Altas de Jubilación (Vejez e Invalidez) 2019	11	280.077	0,0%	SIPA Total + PUAM
% Mujeres en Altas de Jubilación 2019	0%	58%	0%	SIPA Total
Haber Medio Alta Jub. (Vejez e Invalidez) 2019 - \$	119.129	36.574	326%	SIPA Jub. RRDD s/Moratoria y sin RE
Haber Medio Jubilación - \$	111.104	35.011	317%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria
Haber Medio Pensión - \$	65.308	22.881	285%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria
Haber Medio Total - \$	105.881	29.629	357%	SIPA Ley 24.241 s/Moratoria
Monto Pagado Mensual (millones \$)	52	166.552	0,0%	SIPA Total

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

Cuadro 28. Indicadores previsionales seleccionados para población activa. YCRT y SIPA

Indicador	RE Río Turbio	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Aportantes	2.291	9.377.757	0,0%	SIPA Total
Variación promedio anual de Aportantes (2010-2019)	1,6%	1,1%	149,6%	SIPA RRDD
Remuneración Promedio Aportantes - \$	79.887	53.402	150%	SIPA RRDD sin RE (Re. Im)
Remuneración Promedio Aportantes - \$	79.887	58.993	135%	SIPA RR.DD sin RE
% Aportes Personales (efectivo total MS)	10,9%	9,9%	110%	SIPA RRDD s/RE ni Dif
% Contribuciones Patronales (efectivo total MS)	11,2%	9,9%	114%	SIPA RRDD s/RE ni Dif
Monto Aportes y Contribuciones (millones de \$)	40	84.697	0,1%	SIPA Total

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

Cuadro 29. Resultado Financiero y tasas de sustitución. YCRT y SIPA

Indicador	RE Río Turbio	Indicador SIPA	RE / SIPA	Detalle SIPA
Superávit/Déficit mensual marzo 2020 (millones de \$)	-11,6	-81.855	0,0%	SIPA Total
Alícuota de AP y CP necesaria para pagar Jub y Pens	28,8%	39%	74%	SIPA Total
Aportantes / Beneficiarios	4,7	1,6	291%	SIPA Total
Haber Medio Jubilación / Rem. Promedio Aportantes - \$	139%	59%	234%	SIPA 24241 s/Mor/SIPA RRDD s/RE
Haber Medio Jub. Alta / Proxy Rem. Prom. Apo. Haber Inicial -\$	110%	66%	167%	SIPA Jub. RRDD s/Moratoria y sin RE/estima proxy Rem. p/Haber Inicial 2019

FUENTE: OPC en base a MTEySS.

f) Resumen comparativo de los 5 regímenes especiales y el Régimen General

Cuadro 30. Indicadores previsionales 5 Regímenes Especiales y SIPA

Indicador	Régimen Especial					SIPA
	DnU	DU	ICT	LyF	YCRT	
Superávit/Déficit mensual marzo 2020 (millones de \$)	-6.412	390	-178	-1.174	-12	-81.855
Gasto Previsional RE / Gasto Previsional SIPA	6,0%	0,4%	0,6%	1,5%	0,0%	100,0%
Alícuota de A y C necesaria para pagar el gasto previsional	59,0%	13,2%	29%	52%	28,8%	38,9%
Alícuota efectiva Aportes y Contribuciones	21,1%	21,5%	24,1%	22,8%	22,1%	19,8%
Aportantes / Beneficiarios	2,3	14,6	3,8	1,0	4,7	1,6
Variación promedio anual de aportantes	4,6%	16,4%	-2,9%	0,1%	1,1%	-1,0%
Variación promedio anual de beneficios	1,8%	2,8%	9,3%	-1,0%	4,5%	0%
% Beneficios mayor al Haber Máximo del Reg. Gral.	10%	31%	57%	4%	52%	0%
% Rem.Prome.RE/Rem. Prom. SIPA RRDD sin RE	77%	75%	179%	257%	135%	100%
H medio Jub. Alta / Proxy Rem. Prom. Apo. Haber Inicial -\$	101%	152%	96%	57%	110%	66%
% H medio Alta RE/H medio Alta SIPA (no Moratoria ni RE)	143%	179%	273%	167%	326%	100%

FUENTE: OPC en base al BESS (marzo 2020 y anteriores).

IV. Análisis de la situación financiera del sistema previsional administrado por la Nación

El presente capítulo aborda el análisis de los ingresos y erogaciones de los regímenes previsionales especiales bajo estudio, para estimar la situación financiera de los mismos, en el marco más amplio del sistema previsional nacional.

Para ello, en primer lugar, se desagrega la situación financiera del sistema previsional nacional en sus distintos componentes, contributivos, no contributivos, semicontributivos, generales, especiales y de fuerzas armadas y de seguridad.

Tras ello, se aborda la cuestión específica de los regímenes especiales, para los que se presenta su situación en 2019 y se realiza una proyección, cuya metodología se detalla en el correspondiente apartado, para 2020, basada en dos escenarios distintos, plausibles en la situación actual.

Finalmente, se desarrollan una serie de indicadores de sostenibilidad para los Regímenes Especiales bajo estudio.

a) Evolución del déficit del sistema previsional

Se presenta a continuación la necesidad de asistencia tributaria del sistema previsional nacional del año 2019, discriminando la situación de los distintos regímenes contributivos, semicontributivos y no contributivos que lo componen, de modo tal de determinar cuál es la contribución de cada uno de ellos en el requerimiento de asistencia fiscal.

Cuadro 31. Financiamiento tributario requerido del sistema previsional nacional contributivo puro (sin ingresos tributarios) y peso del conjunto (y de cada uno) de los regímenes especiales nacionales en el mismo

En porcentaje del PBI. Año 2019

Tipo de Régimen	Regímenes que lo Integran	Déficit previsional contributivo puro 2019 (% del PBI)	Peso en Déficit previsional Contributivo Puro	Peso en requerimiento tributario
			Total 2019	Total 2019
General Contributivo	Dependientes	0,49%	40,60%	10,16%
	Autónomos			
	Monotributistas			
	Casas Particulares			
Regímenes Diferenciales	Agro	0,49%	40,60%	10,16%
	Construcción			
	Otros			

Tipo de Régimen	Regímenes que lo Integran	Déficit previsional contributivo puro 2019 (% del PBI)	Peso en Déficit previsional Contributivo Puro	Peso en requerimiento tributario
			Total 2019	Total 2019
Regímenes Especiales	Servicio Exterior	0,01%	0,49%	0,12%
	Poder Judicial	0,03%	2,24%	0,56%
	Docentes no Universitarios	0,24%	19,86%	4,97%
	Docentes Universitarios	-0,02%	-1,61%	-0,40%
	Investigadores Científicos	0,01%	0,48%	0,12%
	Trabajadores de Luz y Fuerza	0,06%	5,04%	1,26%
	Trabajadores de YCRT	0,00%	0,03%	0,01%
	Subtotal Regímenes Especiales	0,32%	26,53%	6,64%
Fuerzas Armadas y de Seguridad Nacionales	Fuerzas Armadas	0,34%	28,70%	7,18%
	Policía Federal Argentina			
	Gendarmería Nacional			
	Prefectura Naval Argentina			
	Servicio Penitenciario Federal			
	Guardaparques			
Fuerzas de Seguridad Provinciales	Policía de Ex Cajas provinciales	0,05%	4,18%	1,04%
SUBTOTAL CONTRIBUTIVO		1,20%	100,00%	25,02%
		Gasto Prestacional		Peso en requerimiento tributario Total 2019
SUBTOTAL SEMICONTRIBUTIVO	Moratoria	2,63%	-----	
GASTO EN PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS	PUAM	0,96%	-----	20,05%
	PNC por Vejez			
	PNC por Invalidez			
	PNC madres de 7 o más hijos			
	PNC ex combatientes Malvinas			
	PNC por leyes especiales			
REQUERIMIENTO TRIBUTARIO TOTAL		4,78%	-----	100,00%

FUENTE: OPC en base a ANSES y Secretaría de Hacienda de la Nación.

El déficit contributivo puro asciende en el año 2019 a 1,20% del PBI siendo el correspondiente al Régimen General y Diferenciales (RGyD) del orden 0,49% del PBI.

Los regímenes especiales presentaron, durante el ejercicio 2019 en conjunto un déficit del 0,32% del PBI.

Mientras que el déficit de las Fuerzas Armadas y de Seguridad, incluidos los retiros de las fuerzas de seguridad de las provincias que transfirieron a la Nación su sistema previsional, representaba un 0,39% de PBI.

Ello implica que los RGyD representan el 40,60% del déficit contributivo puro, los Regímenes Especiales el 26,53% y los de las Fuerzas Armadas y de Seguridad el 32,88%.

En el año 2018, cada uno de estos componentes participaba con un tercio, con lo cual se observa un aumento del peso de los RGyD disminuyendo el de los Regímenes Especiales, como consecuencia del aumento del déficit, en términos del PBI, de los primeros y la disminución de los segundos.

El movimiento señalado obedece principalmente a las consecuencias de la inestabilidad macroeconómica con inicio en el año 2018 que repercute de diferente manera en cada uno de los regímenes contributivos, tanto por el lado de los ingresos por aportes y contribuciones, como por el lado de las prestaciones.

En lo referente a los ingresos, los RGyD están proporcionalmente más ligados a la actividad del sector privado de la economía mientras que los Regímenes Especiales tienen un fuerte sesgo a la actividad del sector público.

En este sentido, la crisis económica tiene un fuerte impacto en el empleo y los salarios del sector privado lo que implica una fuerte desaceleración del crecimiento de la recaudación de aportes y contribuciones de los RGyD.

Adicionalmente, los cambios normativos en las contribuciones patronales aprobados a fines del año 2017 implicaron una menor recaudación de las mínimas a partir de la creación de una suerte de mínimo no Imponible por trabajador.

La recaudación por aportes y contribuciones del RGyD se incrementó en un 34,4% mientras que la de los Regímenes Especiales lo hizo en un 48,8%, entre los años 2018 y 2019.

Por su parte, la evolución del gasto en prestaciones previsionales estuvo relacionada con sus correspondientes reglas de movilidad y con el crecimiento de stock de beneficios.

En los RGyD la movilidad tiene un fuerte componente de actualización por precios mientras que en los Regímenes Especiales la movilidad está vinculada con la evolución de los salarios de los activos, los cuales sufrieron un fuerte retraso respecto de la inflación en el período.

A esto se suma el hecho que, a diferencia de la movilidad de los RGyD de aplicación trimestral y rezago en el cómputo de variaciones en los índices aplicables de un trimestre, para la mayoría de los RE⁵ analizados la movilidad tiene periodicidad semestral y con el rezago de hasta un año en respecto de los aumentos salariales del sector activo⁶.

En lo que se refiere al crecimiento en el stock de beneficios del RGyD presenta una disminución del 0,2% mientras que, en conjunto, los Regímenes Especiales crecieron en un 3,8%⁷.

⁵ Los Regímenes Especiales de Investigadores y Científicos y el de Trabajadores de YCRT tienen la misma regla de movilidad de las prestaciones que el Régimen General.

⁶ Ver Apartado II f).

⁷ DnU 4,4%; DU 13,9%; ICT 9,3%; LyF 1,0%; YCRT 4,5%.

Estas diferencias, en la composición, periodicidad y mecánica de las movilidades, hicieron que la actualización de las prestaciones del RGyD ascendiera a 51,1% en 2019, mientras que la de los Regímenes Especiales estuvieron por debajo de dicho valor, a excepción de los Investigadores y Científicos y de los trabajadores de YCRT que tuvieron la misma pauta de movilidad que el RGyD. Por ejemplo, los Docentes Universitarios y Luz y Fuerza no alcanzaron el 30% de aumento.

b) Ingresos y gastos de los Regímenes Especiales

En este apartado se presentan los ingresos por aportes y contribuciones y las erogaciones por jubilaciones y pensiones de los regímenes especiales correspondientes a Docentes no Universitarios (DnU), Docentes Universitarios (DU), Investigadores Científicos y Tecnológicos (ICT), Luz y Fuerza (LyF) y trabajadores de Yacimientos Carboníferos Río Turbio (YCRT), para los años 2019 y 2020 (proyectado).

1) Aspectos metodológicos de estimación

Se desarrolla, a continuación, la metodología aplicada para estimar, para el ejercicio 2020, por un lado, los ingresos previsionales (aportes personales y contribuciones patronales) y, por otro, el gasto prestacional (jubilaciones y pensiones).

1.1. Ingresos por aportes y contribuciones

El contexto actual de pandemia, que agudiza una situación económica delicada, tiene efectos sobre el nivel de actividad y de empleo.

Esto se ve reflejado en la desaceleración del crecimiento de la recaudación contributiva del sistema previsional.

Así, la recaudación acumulada a junio tiene un incremento de 27,6% y del 22,9% en el interanual de dicho mes, siendo la inflación de 47,0% y 42,8%, respectivamente para los períodos indicados.

Es en este marco, en el cual se asumen los supuestos para realizar la proyección de ingresos del ejercicio 2020.

En lo referente a la proyección de los ingresos por aportes y contribuciones 2020 se plantea un escenario en que sólo se contemplan las actualizaciones salariales en paritarias laborales para todos los regímenes especiales en el período Enero - Junio.⁸

Para el cálculo de los ingresos por aportes personales y contribuciones patronales se han adoptado los siguientes criterios:

- Se parte de las masas salariales remunerativas imponibles respectivas de marzo de 2020.
- Se suponen constantes las alícuotas de aportes y contribuciones observadas en dicho mes.
- Se supone que el nivel de aportantes se mantiene constante en el valor de marzo de 2020.

1.2. Egresos por prestaciones

El número de beneficiarios se estimaron en función del crecimiento de los casos de jubilaciones y de pensiones utilizando los crecimientos observados de acuerdo con la siguiente tabla.

⁸ En el caso particular de los DnU y DU se infiere el porcentaje de aumento otorgado en el mes de junio a partir de la movilidad otorgada en las prestaciones previsionales en el mes de septiembre.

Cuadro 32. Supuestos de crecimiento del número de casos 2020 para DnU, DU, ICT, LyF y YCRT

Concepto	DnU	DU	ICT	Luz y Fuerza	YCRT
Tasa de crecimiento	Promedio período 2015/2019	2019	Promedio período 2015/2019	Promedio período 2015/2019	i.a jun 20-jun 19 / var 2019
Jubilaciones	4,77%	13,90%	10,16%	-0,48%	36,64%
Pensiones	4,95%	14,02%	4,33%	-2,26%	3,64%

FUENTE: OPC.

La diferencia de criterio utilizado para la elección de la tasa de crecimiento en los casos de Docentes Universitarios e YCRT se debe a que reflejan de mejor manera su evolución. En el primero, se observa una desaceleración y en el segundo el universo es lo suficientemente reducido para que su tasa de crecimiento sea muy sensible a pequeños cambios.

Dichas tasas de crecimiento se aplican a partir del mes de julio de 2020 al mismo mes del año anterior.

Tomando en cuenta los aumentos por movilidad de las prestaciones anunciados para la última actualización del año para los dos regímenes Docentes y para el régimen especial de Luz y fuerza aplicable al mes de septiembre 2020, y anteúltimo para Investigadores y YCRT que se rigen por la movilidad general con actualización trimestral, se define el siguiente escenario para la movilidad de las prestaciones.

Cuadro 33. Supuestos de movilidad de haberes 2020 para DnU, DU, ICT, LyF y YCRT

Período	Escenario				
	DnU	DU	ICT	LyF	YCRT
sep-20	14,22%	19,60%	7,50%	18,76%	7,50%
dic-20			4,55%		4,55%

FUENTE: OPC.

A los regímenes que se rigen por la movilidad del régimen general se les aplica en el mes de septiembre el incremento establecido en el Decreto 692/2020. Para el mes de diciembre un aumento que surge de la inflación y de la variación del RIPTTE del segundo trimestre, de acuerdo con los porcentajes establecidos en la Ley 27.426.

En el caso de Luz y Fuerza el porcentaje anunciado de movilidad se corresponde con el saldo de la paritaria del año 2019 que aplica en septiembre 2020.

2) Resultado de las estimaciones

Se presentan a continuación los resultados de las estimaciones realizadas en materia de recursos y gastos de la seguridad social.

Cuadro 34. DnU, DU, ICT, LyF y YCRT

2019-2020, en millones de pesos

Régimen	2019			2020		
	Ingresos	Gastos	Resultado	Ingresos	Gastos	Resultado
DnU	37.257	88.733	-51.477	47.962	134.708	-86.746
DU	9.482	5.305	4.177	13.351	9.144	4.206
Investigadores	8.008	9.247	-1.240	10.230	13.885	-3.655
Luz y Fuerza	12.369	25.446	-13.077	19.049	34.373	-15.325
YCRT	480	547	-67	575	810	-236
Total 5 RE	67.595	129.279	-61.684	91.166	192.922	-101.755

FUENTE: OPC.

En el caso de los salarios docentes no universitarios y de investigadores científicos y tecnológicos, los resultados se condicen con la falta de actualización de salarios atento la paralización de la paritaria en el marco de la pandemia COVID-19 o, a lo sumo, con su actualización por medio de sumas o porcentajes no remunerativos.

Cuadro 35. Indicadores financieros Escenario 1 DnU, DU, ICT, LyF y YCRT

En porcentaje

Régimen	2019		2020	
	Resultado/Ingreso	Resultado/Gasto	Resultado/Ingreso	Resultado/Gasto
DnU	-138,2%	-58,0%	-180,9%	-64,4%
DU	44,0%	78,7%	31,5%	46,0%
Investigadores	-15,5%	-13,4%	-35,7%	-26,3%
Luz y Fuerza	-105,7%	-51,4%	-80,5%	-44,6%
YCRT	-13,9%	-12,2%	-41,0%	-29,1%
Total 5 RE	-91,3%	-47,7%	-111,6%	-52,7%

FUENTE: OPC.

El conjunto de los Regímenes Especiales contemplados en esta proyección estaría incrementando su déficit contributivo durante 2020. La única excepción sería Luz y Fuerza, cuyo déficit crecería nominalmente en 2020, pero lo haría a una velocidad menor que la que se proyecta para los ingresos y gastos de este RE.

c) Indicadores de sostenibilidad de los regímenes especiales.

Partiendo de la ecuación de equilibrio del sistema previsional se puede realizar un análisis de los requerimientos de los distintos parámetros que la definen.

$$\alpha \cdot w \cdot L = \beta \cdot w \cdot J$$

donde:

α = tasa de aportes y contribuciones

w = salario promedio imponible

L = cotizantes al sistema

β = tasa de sustitución del salario

J = beneficiarios del sistema previsional

Así, se pueden obtener los requerimientos de Tasa de Sostenimiento ($\frac{L}{J}$), Tasa de Aportes y Contribuciones o Tasa de Sustitución, en función de los valores observados para el resto de los parámetros.

$$TSR = \frac{L}{J} = \frac{\beta}{\alpha}$$

$$\alpha^* = \frac{\beta}{TS}$$

$$\beta^* = \alpha \cdot TS$$

Cuadro 36. Tasa de Sostenimiento DnU, DU, ICT, LyF y YCRT y Régimen General

2019-2020

Régimen	Tasa	mar-19	sep-19	nov-19	mar-20
Régimen General sin moratoria	Observada	2,83	2,86	2,88	2,74
	Requerida	3,29	3,82	3,74	3,39
Régimen General con moratoria	Observada	1,28	1,29	1,30	1,23
	Requerida	2,49	2,88	2,81	2,59
Docentes no Universitarios	Observada	2,55	2,57	2,56	2,46
	Requerida	6,50	6,54	6,24	6,87
Docentes de Universidades Nacionales	Observada	15,77	15,29	15,12	14,64
	Requerida	9,67	8,85	8,23	8,96
Investigadores y Científicos	Observada	3,96	3,84	3,80	3,75
	Requerida	4,53	4,55	4,51	4,60
Luz y Fuerza	Observada	0,98	1,00	1,03	1,02
	Requerida	2,16	2,40	2,34	2,07
YCRT	Observada	4,16	4,14	5,01	4,66
	Requerida	4,71	4,70	5,29	5,77

FUENTE: OPC en base a ANSES.

Cuadro 37. Tasa de Sustitución del Salario DnU, DU, ICT, LyF y YCRT y RG

2019-2020

Régimen	Tasa	mar-19	sep-19	nov-19	mar-20
Régimen General sin moratoria	Observada	72,89	80,02	82,93	73,91
	Requerida	62,58	60,00	63,83	59,69
Régimen General con moratoria	Observada	55,14	60,34	62,38	56,48
	Requerida	28,25	27,03	28,76	26,93
Docentes no Universitarios	Observada	137,39	135,96	131,85	145,15
	Requerida	53,88	53,44	54,15	51,99
Docentes de Universidades Nacionales	Observada	212,25	194,39	180,87	192,94
	Requerida	346,05	335,90	332,37	315,26
Investigadores y Científicos	Observada	111,89	111,96	110,62	111,33
	Requerida	97,88	94,45	93,36	90,78
Luz y Fuerza	Observada	55,03	60,83	59,26	53,35
	Requerida	25,05	25,37	26,01	26,37
YCRT	Observada	107,95	111,32	122,83	134,15
	Requerida	95,19	98,19	116,33	108,23

FUENTE: OPC en base a ANSES.

Cuadro 38. Tasa de Aportes y Contribuciones DnU, DU, ICT, LyF y YCRT y General

2019-2020

Régimen	Tasa	mar-19	sep-19	nov-19	mar-20
Régimen General sin moratoria	Observada	22,15	20,96	22,20	21,81
	Requerida	25,79	27,96	28,84	27,00
Régimen General con moratoria	Observada	22,15	20,96	22,20	21,81
	Requerida	43,22	46,79	48,15	45,74
Docentes no Universitarios	Observada	21,13	20,79	21,15	21,13
	Requerida	53,88	52,89	51,49	58,99
Docentes de Universidades Nacionales	Observada	21,95	21,97	21,98	21,53
	Requerida	13,46	12,72	11,96	13,18
Investigadores y Científicos	Observada	24,71	24,63	24,55	24,20
	Requerida	28,25	29,19	29,09	29,68
Luz y Fuerza	Observada	25,49	25,35	25,36	25,79
	Requerida	56,00	60,78	57,79	52,17
YCRT	Observada	22,90	23,69	23,21	23,24
	Requerida	25,97	26,86	24,51	28,81

FUENTE: OPC en base a ANSES.

Como puede observarse en las tablas anteriores, a excepción del Régimen de Docentes Universitarios que presenta superávit el resto de los Regímenes Especiales tiene requerimientos superiores a los observados.

Una cuestión a tener en cuenta es que en los regímenes especiales el Estado Nacional es el empleador y al mismo tiempo quien cubre los déficits con sus propios recursos. Por eso no tendría relevancia desde el punto de vista fiscal equilibrar dichos regímenes a través del aumento del empleo o de las contribuciones patronales.

Las decisiones de empleo público deben ser tomadas en función de las necesidades de recursos humanos que el servicio público requiera mientras que aumentar la contribución patronal o cubrir el déficit por medio recursos del Tesoro fiscalmente es lo mismo.

En este sentido, para estos casos los principales instrumentos a utilizar serían el aumento en la tasa de aporte personal y la reducción en la tasa de sustitución del salario.

La posibilidad de aumentar la edad jubilatoria, dado que, como se ha señalado, el nivel de empleo público depende de las necesidades de la gestión pública, no implicaría, per se, un aumento en el número de aportantes.

Sin embargo, sí podría tener el efecto, fiscalmente positivo, de reducir el número de cohortes que perciben a la vez prestaciones previsionales de un determinado Régimen Especial previsional nacional.

De esta forma, el efecto neto de un incremento en la edad jubilatoria, dadas las particularidades de los Regímenes Especiales aquí reseñados resultaría, a priori, acotado, mientras que, como ya se mencionó, un aumento en la contribución patronal (excepto en la docencia privada de cargos no financiados por el Estado o en empresas privadas de energía eléctrica) resultaría neutro en términos fiscales. A su vez, dada la existencia de derechos adquiridos, cualquier modificación en la tasa de sustitución del salario iría operando en forma muy gradual, de allí la importancia entonces de cualquier modificación en los aportes personales, dado su impacto inmediato.

V. Modelo de simulaciones de cambios paramétricos

Los principales parámetros que hacen al diseño de un régimen previsional se relacionan con la forma en que se financian las prestaciones, las condiciones de acceso a ellas y la manera en que se calcula su cuantía.

a) Financiamiento

Respecto al primero de estos aspectos, la cuestión central es cuál va a ser la alícuota a la que se va a cotizar y sobre qué ingreso.

La primera cuestión remite al porcentaje en que se fijen las contribuciones patronales que ingresa el empleador y los aportes personales que se descuentan al trabajador.

La segunda cuestión es más compleja, y tiene que ver con la existencia de conceptos salariales no remunerativos, esto es, no sujeto al pago de aportes y/o contribuciones.

En el caso particular de los Regímenes Especiales que nos atañen, una posibilidad sería eliminar todo tope al salario imponible (que se supone se relaciona con la existencia de un haber jubilatorio máximo), especialmente en aquellos regímenes en que son numerosas las actuales prestaciones por encima del haber máximo del régimen general.

Modificar la alícuota, u otros aspectos que hacen a las contribuciones patronales, como se ha referido, en aquellos regímenes que se corresponden con el empleo público, no implicaría alivio fiscal alguno, además de que su operatoria sería análoga a la que se propone para los aportes personales.

La excepción a ello viene dada por los trabajadores docentes del sector privado que participan del régimen especial para docentes no universitarios y por los trabajadores de Luz y Fuerza que laboran en empresas privadas.

Antes de presuponer que estos colectivos (que en conjunto dan cuenta de una cuarta parte del total de aportantes a los cinco regímenes especiales bajo estudio) son automáticamente pasibles de ser una fuente de recursos públicos en caso de un eventual aumento en sus contribuciones patronales, cabe advertir la posibilidad de que, buena parte de los cargos docentes en el sector privado, sean, de todas formas sostenidos por el Estado, en caso de formar parte del esquema de subsidios a la educación de gestión privada.

Resta, entonces, analizar cuál sería el impacto fiscal de un eventual incremento en la tasa de aporte personal para los diversos regímenes especiales que se encuentran bajo análisis.

Vale recordar al respecto que, de los cinco regímenes especiales que aquí se trabajan, cuatro ya tienen una alícuota de aporte personal que es dos puntos porcentuales superior a la del régimen general, mientras que el quinto (YCRT) posee una alícuota de contribución patronal dos puntos porcentuales mayor que la prevista por el régimen general del SIPA. Si se aumentara en un punto porcentual la alícuota de los aportes personales se daría el siguiente incremento de la recaudación y la consecuente modificación en el resultado es las estimaciones.

Cuadro 39. Impacto de incrementar 1 punto el aporte personal

2020

Régimen	Recaudación adicional (en millones de pesos)	Nuevo Resultado	Incidencia % Resultado Inicial
DnU	2.270	-84.476	-2,6%
DU	618	4.825	14,7%
Investigadores	422	-3.234	-11,5%
Luz y Fuerza	681	-14.643	-4,4%
YCRT	26	-210	-10,9%

FUENTE: OPC en base a ANSES.

En la última columna se calcula el porcentaje representa en el resultado un aumento de 1 punto porcentual en la alícuota de los aportes personales.

Se verifica en el cuadro precedente que el impacto de un cambio paramétrico como el propuesto es particularmente bajo en los regímenes especiales con mayor peso en materia de gasto total, tales como el de Docentes no Universitarios y trabajadores de Luz y Fuerza, que en conjunto concentran un 88% del gasto del total correspondiente a los cinco regímenes especiales que se analizan a lo largo del presente documento.

De esta forma, aunque no parece ser una herramienta con el potencial de minimizar el déficit de los regímenes especiales analizados, hay algunos elementos interesantes a considerar acerca de la posibilidad de incrementar la alícuota de aportes personales.

El principal de ellos es, la capacidad que una herramienta de esta índole tiene, para incrementar la recaudación en el muy corto plazo.

Asimismo, en tanto no suele ser una cuestión tan frecuentemente judicializada, surge como una alternativa de rendimiento acotado, pero de implementación e impacto fiscal más o menos inmediato.

b) Condiciones de acceso al beneficio

En líneas generales, las dos grandes condiciones para acceder, por caso, a una jubilación por vejez son, contar con la edad jubilatoria mínima y cumplir con el requisito general de años de servicios con aportes.

De los cinco regímenes especiales revistados, dos (Docentes Universitarios e Investigadores Científicos y Tecnológicos), ya cuentan con edades mínimas para jubilarse equivalentes a las del régimen general.

Incluso, de esos dos regímenes, el destinado a docentes universitarios permite prolongar la vida activa hasta los 70 años, opción que una buena parte de los y las docentes de universidades escogen (el 22% de las altas de 2019 de este régimen especial corresponde a personas de ambos sexos de 70 años o más).

A su vez, el Régimen de Investigadores Científicos y Técnicos también cuenta con una proporción significativa (11%) de las altas 2019 correspondiendo a mayores de 70 años, pese a que la edad jubilatoria para este colectivo es de 65 para los varones y 60 para las mujeres.

Ello obedece a la presencia, en este grupo, de quienes investigan desde Universidades Nacionales, y, por tanto, tienen la posibilidad de extender su vida activa hasta los 70 años, aun cuando han de jubilarse como científicos y no como docentes universitarios.

Los otros tres regímenes (Docentes no Universitarios, Luz y Fuerza y Yacimientos Carboníferos Río Turbio) presentan edades más bajas, aduciendo un mayor desgaste, envejecimiento prematuro, peligrosidad de las tareas o trabajo insalubre.

En Luz y Fuerza y en YCRT la posibilidad de adelantar el retiro se encuentra explícitamente supeditada a contar con años de servicios en actividades propias de regímenes previsionales diferenciales.

A su vez, en los dos regímenes docentes y en el científico, se exige un mínimo de años de dedicación a las tareas propias del sector en cuestión, tales como estar al frente de alumnos o realizando tareas de investigación.

En tal sentido, independientemente de la eficacia del control acerca del cumplimiento efectivo de tales extremos, no surgen como criterios particularmente laxos por lo que la cuestión central es si efectivamente, el mayor desgaste de la actividad es tal que implica que la menor edad jubilatoria no se traduzca en una sobrevivida tras el retiro, mucho más prolongada que la de los beneficiarios del régimen general.

Para desarrollar un ejercicio de incremento de la edad jubilatoria para estos regímenes especiales y estimar el impacto fiscal del mismo, es necesario entonces contar con información acerca de las bajas de beneficio, información crucial para proyectar los cambios en las sucesivas cohortes y

aproximar al efecto que tendría una mayor edad jubilatoria sobre la cantidad total de beneficios al pago.

Asimismo, es necesario aclarar que los cambios en las edades jubilatorias tienen efectos sobre el autofinanciamiento de los sistemas previsionales recién en el mediano plazo. Máxime cuando tal aumento de la edad mínima jubilatoria se implementa, como suele hacerse habitualmente, en forma gradual.

c) Determinación del haber

Para calcular, mes a mes, el monto del haber puesto al pago, es necesario determinar una serie de parámetros muy específicos.

En primer lugar, es necesario definir el ingreso base sobre el que se aplicará una determinada tasa de sustitución del salario. Allí las fórmulas habituales van desde el salario del cargo al cese, hasta una media simple (actualizada) de las remuneraciones percibidas durante un determinado período de tiempo previo al retiro, pasando por alternativas tales como el cargo más alto ejercido durante un determinado tiempo mínimo o los mejores años de salario dentro de un período específico de tiempo.

En una trayectoria laboral del tipo que suelen darse en los sectores correspondientes a los regímenes especiales bajo análisis, la ampliación de la base de cálculo desde el último cargo al cese (Docentes no Universitarios y YCRT), el último/mejor cargo ejercido durante un año (Luz y Fuerza), dos años (Docentes Universitarios) o cinco años (Investigadores), a la media de los últimos diez años previstos para el régimen general, implicaría considerar un haber computable más bajo, como puede verse en los siguientes ejemplos:

Cuadro 40. Reducción del haber computable por armonizar al RG del SIPA

Marzo 2020

Régimen	Género	Haber al cese	Media Haberes 10 años previos al cese	Diferencia en %
DnU	Mujer	69.782	59.910	-14%
DU	Varón	65.801	64.400	-2%
DU	Mujer	65.702	61.440	-6%
ICT	Varón	144.654	140.535	-3%
ICT	Mujer	132.442	125.539	-5%
LyF	Varón	195.079	182.251	-7%
YCRT	Varón	112.362	104.530	-7%

FUENTE: OPC en base a datos del MTEySS.

Una segunda cuestión, consiste en la tasa de sustitución del salario que ofrece cada régimen, partiendo del supuesto de que el Régimen General ofrece una tasa en torno al 50% del haber computable (30 años de aporte a 1,5% por año ofrece una base de un 45% a lo que corresponde sumar la Prestación Básica Universal) interesa entonces chequear en cuanto se ajustarían los haberes de tender al mismo.

Cuadro 41. Reducción del haber por reducción en la Tasa de Sustitución del Salario

Régimen	Tasa de Sustitución	SIPA Régimen General	Diferencia	Reducción en %
DnU	82%	50%	-32%	-39%
DU	82%	50%	-32%	-39%
ICT	85%	50%	-35%	-41%
LyF	70%	50%	-20%	-29%
YCRT	82%	50%	-32%	-39%

Fuente: OPC en base a datos del MTEySS.

En tercer término, la elevada inflación hace que la movilidad jubilatoria aplicable al haber inicial, institución consagrada en la Constitución Nacional de la República Argentina, sea tan o más importante que la fórmula de cálculo del haber inicial.

Como se ha mostrado en el presente documento, en 2018 y 2019, años de muy elevada inflación, la fórmula de movilidad general, que en un 70% ajusta por precios y en un 30% por salarios, sirvió mejor para proteger el poder de compra de los haberes que los índices de movilidad específicos previstos por los distintos regímenes especiales.

De allí que, en tanto se defina una nueva fórmula de movilidad general, no resulte claro si una eventual derogación de los esquemas específicos de movilidad de los diversos regímenes especiales provocaría un mayor o menor costo fiscal que el mantenimiento de sus respectivos índices específicos.

Finalmente, una cuestión central, particularmente en regímenes especiales en que una buena parte de los beneficios supera el valor del haber previsional máximo del régimen general, es aplicar un tope equivalente a dicho haber previsional máximo, como una forma de tender al autofinanciamiento.

ANEXO I: Información Estadística

Cuadro 42. Aportantes por Régimen Especial, Sexo y Grupo de Edad

Marzo 2020

Régimen Especial/ Sexo	Hasta 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49	50 a 54	55 a 59	60 a 64	65 y más	Total
Docentes no Universitarios	6.633	30.773	46.353	54.430	64.875	62.173	56.024	38.991	9.051	3.194	372.497
Mujeres	4.641	22.610	34.197	40.450	49.115	48.183	42.648	27.481	4.542	1.684	275.551
Varones	1.992	8.163	12.156	13.980	15.760	13.990	13.376	11.510	4.509	1.510	96.946
Docentes Universitarios Nacionales	2.215	7.147	12.584	15.517	17.213	14.101	12.492	11.357	8.474	4.949	106.049
Mujeres	1.087	3.616	6.810	8.322	9.106	7.310	6.337	5.389	3.481	1.769	53.227
Varones	1.128	3.531	5.774	7.195	8.107	6.791	6.155	5.968	4.993	3.180	52.822
Investigadores, Científicos y Tecnológicos	39	396	1.543	4.095	5.793	4.517	4.044	4.894	3.736	1.949	31.006
Mujeres	24	237	862	2.284	3.223	2.516	2.187	2.692	1.631	756	16.412
Varones	15	159	681	1.811	2.570	2.001	1.857	2.202	2.105	1.193	14.594
Luz y Fuerza	1.343	3.911	6.051	6.432	6.146	4.875	4.690	3.874	1.704	381	39.407
Mujeres	112	471	847	934	940	793	606	691	202	35	5.631
Varones	1.231	3.440	5.204	5.498	5.206	4.082	4.084	3.183	1.502	346	33.776
YC Río Turbio	94	408	497	478	386	230	86	63	44	5	2.291
Mujeres	23	37	42	58	32	20	9	10	3	0	234
Varones	71	371	455	420	354	210	77	53	41	5	2.057
Total	10.324	42.635	67.028	80.952	94.413	85.896	77.336	59.179	23.009	10.478	551.250
Mujeres	5.887	26.971	42.758	52.048	62.416	58.822	51.787	36.263	9.859	4.244	351.055
Varones	4.437	15.664	24.270	28.904	31.997	27.074	25.549	22.916	13.150	6.234	200.195

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 43. Aportantes por Régimen Especial y Sexo

Marzo 2020

Régimen Especial	Mujeres	Varones	Total	RE/Total	Mujeres/Total
Docentes no universitarios	275.678	96.952	372.630	68%	74%
Docentes Universitarios Nacionales	53.237	52.827	106.064	19%	50%
Investigadores, Científicos y Tecnológicos	16.415	14.595	31.010	6%	53%
Luz y Fuerza	5.631	33.776	39.407	7%	14%
YC Río Turbio	234	2.057	2.291	0%	10%
Total	351.195	200.207	551.402	100%	64%

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 44. Remuneración Promedio por Régimen Especial, Sexo y Grupo de Edad

Marzo 2020

Régimen Especial /Sexo	Hasta 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49	50 a 54	55 a 59	60 a 64	65 y más	Total
Docentes no Universitarios											
Mujeres	20.968	26.354	30.573	35.224	41.240	50.246	59.701	69.782	59.221	56.539	45.138
Varones	19.853	25.107	30.689	36.569	42.505	51.398	60.849	68.350	64.246	51.791	46.274
Docentes Universitarios Nacionales											
Mujeres	11.500	18.923	26.634	32.725	39.014	48.166	57.177	65.702	62.908	65.631	43.090
Varones	11.879	18.384	26.390	32.699	39.951	47.157	55.389	62.999	65.801	66.948	44.840
Investigadores, Científicos y Tecnológicos											
Mujeres	25.701	45.110	57.253	70.417	79.891	95.661	118.635	132.442	135.371	140.682	101.316
Varones	34.631	46.586	62.716	74.344	85.621	100.080	119.244	136.415	144.654	156.505	110.913
Luz y Fuerza											
Mujeres	69.047	90.385	99.871	112.787	124.209	146.381	148.184	151.130	172.739	129.902	125.510
Varones	90.817	111.913	132.149	141.925	154.895	169.423	195.079	202.242	194.646	208.895	155.964
YC Río Turbio											
Mujeres	16.480	30.112	63.891	64.060	64.500	65.352	66.905	83.762	90.239	0	55.443
Varones	17.207	57.741	78.369	91.374	93.125	96.698	112.362	119.133	109.503	128.151	82.668
Total											
Mujeres	27.463	38.817	47.454	53.722	58.236	63.201	66.731	69.677	72.830	63.113	53.701
Varones	32.221	44.109	55.237	64.362	71.068	78.838	81.966	84.253	85.995	74.173	64.082

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 45. Remuneraciones Promedio por Régimen Especial y Sexo

Marzo 2020

Régimen Especial	Mujeres	Varones	Total
Docentes no Universitarios	45.138	46.274	45.434
Docentes Universitarios Nacionales	43.090	44.840	43.962
Investigadores, Científicos y Tecnológicos	101.316	110.913	105.833
Luz y Fuerza	125.510	155.964	151.612
YC Río Turbio	55.443	82.668	79.887
Total	53.701	64.082	

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 46. Evolución de Aportantes por Régimen Especial

2010-2019

Año	Docentes no universitarios	Docentes Universitarios Nacionales	Investigadores, Científicos y Tecnológicos	Luz y Fuerza	YC Río Turbio
2010	314.240	75.038	31.869	23.458	1.826
2011	326.279	83.001	28.437	29.686	1.925
2012	333.881	87.123	28.004	33.118	2.213
2013	346.590	90.104	28.290	36.062	2.707
2014	350.953	92.797	28.896	38.209	2.931
2015	361.987	95.584	29.725	38.989	2.911
2016	365.044	98.973	30.194	39.270	2.921
2017	369.133	101.377	31.247	39.477	2.636
2018	374.212	102.154	31.775	39.438	2.139
2019	379.327	104.893	30.869	39.476	2.163

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 47. Remuneración Promedio de Aportantes por Régimen Especial

2010-2019

Año	Docentes no universitarios	Docentes Universitarios Nacionales	Investigadores, Científicos y Tecnológicos	Luz y Fuerza	YC Río Turbio
2010	3.003	2.803	7.400	6.829	9.747
2011	3.989	3.707	10.393	8.990	12.402
2012	5.063	4.591	13.512	11.381	15.853
2013	6.334	5.643	16.883	15.324	18.951
2014	8.168	7.574	21.780	20.275	26.355
2015	10.766	10.161	28.605	26.935	37.786
2016	14.007	13.479	38.183	35.781	47.088
2017	17.765	17.469	48.472	46.202	58.493
2018	22.495	22.027	59.461	58.482	65.230
2019	33.708	28.752	79.391	83.740	75.350

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 48. Beneficios de Jubilación por Régimen Especial, Sexo y Grupo de Edad

Marzo 2020

Grupo de Edad	Docentes no Universitarios		Docentes Universitarios Nacionales		Investigadores, Científicos y Tecnológicos		Luz y Fuerza		YC Río Turbio	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Hasta 19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 a 24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 a 29	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 a 34	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0
35 a 39	16	6	0	0	0	0	0	1	0	0
40 a 44	64	8	1	0	1	1	0	3	0	0
45 a 49	407	62	0	2	0	2	0	4	0	0
50 a 54	1.403	285	7	3	0	1	4	21	0	7
55 a 59	11.489	481	17	6	1	6	21	1.306	0	78
60 a 64	23.641	4.079	613	9	602	11	356	2.455	0	163
65 a 69	23.692	4.879	1.026	605	1.111	707	427	3.009	0	131
70 a 74	23.923	4.386	858	1.298	1.058	1.128	469	3.345	0	40
75 a 79	16.884	3.129	419	793	664	926	384	3.269	0	16
80 a 84	11.180	1.650	150	280	214	382	349	2.489	0	0
85 a 89	6.796	975	66	115	113	167	229	1.765	0	0
90 a 94	3.549	437	15	21	41	71	98	660	0	0
95 y más	1.073	105	6	6	15	21	37	151	0	0
Total	124.122	20.483	3.178	3.138	3.820	3.423	2.374	18.479	0	435

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 49. Beneficios de Pensión por Régimen Especial, Sexo y Grupo de Edad

Marzo 2020

Grupo de Edad	Docentes no universitarios		Docentes Universitarios Nacionales		Investigadores, Científicos y Tecnológicos		Luz y Fuerza		YC Río Turbio	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Hasta 19	119	125	4	3	0	0	8	13	3	3
20 a 24	2	3	0	0	0	0	2	0	0	0
25 a 29	9	11	1	0	0	0	4	1	1	0
30 a 34	23	29	3	0	2	0	13	7	1	0
35 a 39	71	66	4	2	1	1	18	14	2	0
40 a 44	133	157	15	4	4	2	66	20	3	0
45 a 49	189	221	21	6	13	7	121	25	2	0
50 a 54	280	333	38	12	20	5	213	36	3	0
55 a 59	414	484	57	22	43	14	423	44	9	0
60 a 64	547	625	84	18	68	24	817	68	18	0
65 a 69	838	764	113	38	123	18	1.297	62	7	0
70 a 74	1.129	1.033	146	36	155	28	2.134	43	1	0
75 a 79	1.300	1.040	118	36	154	29	2.995	32	2	0
80 a 84	1.361	907	59	22	114	14	3.618	38	0	0
85 a 89	1.149	617	39	8	101	2	3.197	19	1	0
90 a 94	586	304	16	1	55	3	1.784	17	0	0
95 y más	125	89	4	0	24	0	537	3	0	0
Total	8.275	6.808	722	208	877	147	17.247	442	53	3

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 50. Beneficios por Régimen Especial, tipo de Prestación y Sexo

Marzo 2020

Régimen Especial	Jubilaciones		Pensiones		Total			RE/ Total	Mujeres/ Total
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Total		
Docentes no Universitarios	124.122	20.483	8.275	6.808	132.397	27.291	159.688	82%	94%
Docentes UUNN	3.178	3.138	722	208	3.900	3.346	7.246	2%	81%
Investigadores, Científicos y Tecnológicos	3.820	3.423	877	147	4.697	3.570	8.267	3%	81%
Luz y Fuerza	2.374	18.479	17.247	442	19.621	18.921	38.542	12%	12%
YC Río Turbio	0	435	53	3	53	438	491	0%	0%
Total	133.494	45.958	27.174	7.608	160.668	53.566	214.234	100%	83%
	74%	26%	78%	22%	75%	25%			

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 51. Haber Medio de Jubilación por Régimen, Sexo y Grupo de Edad

Marzo 2020

Grupo de Edad	Docentes no Universitarios		Docentes Universitarios Nacionales		Investigadores, Científicos y Tecnológicos		Luz y Fuerza		YC Río Turbio	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Hasta 19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 a 24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 a 29	36.471	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 a 34	18.841	19.384	0	0	0	0	0	47.541	0	0
35 a 39	28.541	48.756	0	0	0	0	0	63.190	0	0
40 a 44	36.048	31.384	19.012	0	64.473	63.011	0	46.963	0	0
45 a 49	59.168	62.265	0	17.135	0	100.377	0	64.007	0	0
50 a 54	67.365	74.461	70.281	63.923	0	115.351	60.587	57.609	0	150.877
55 a 59	72.909	74.586	64.159	83.744	105.569	121.583	64.418	85.158	0	134.529
60 a 64	68.276	81.700	89.950	80.541	126.698	112.414	72.473	82.530	0	117.653
65 a 69	65.140	74.725	89.781	91.340	123.336	135.830	69.371	78.940	0	98.479
70 a 74	64.370	76.635	86.765	89.689	126.743	132.934	67.757	75.444	0	89.207
75 a 79	60.460	76.912	85.927	86.168	117.675	129.283	63.491	74.438	0	70.889
80 a 84	53.632	71.822	81.959	86.833	94.831	109.891	66.655	78.876	0	0
85 a 89	50.841	61.905	75.618	85.866	76.186	98.267	65.239	84.289	0	0
90 a 94	48.127	66.110	91.403	80.179	70.862	90.322	67.377	84.141	0	0
95 y más	46.749	68.557	79.446	84.628	79.730	86.396	58.765	76.125	0	0
Total	63.191	75.726	87.614	88.541	120.079	126.982	67.462	79.057	0	111.104

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 52. Haber Medio de Pensión por Régimen Especial, Sexo y Grupo de Edad

Marzo 2020

Grupo de Edad	Docentes no Universitarios		Docentes Universitarios Nacionales		Investigadores, Científicos y Tecnológicos		Luz y Fuerza		YC Río Turbio	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Hasta 19	31.267	31.839	71.498	46.139	0	0	45.623	49.080	66.483	53.082
20 a 24	26.134	23.623	0	0	0	0	44.900	0	0	0
25 a 29	38.186	29.363	68.413	0	0	0	44.302	7.621	60.594	0
30 a 34	42.095	32.109	18.378	0	87.032	0	47.387	38.019	95.475	0
35 a 39	34.148	32.368	47.456	36.593	100.729	101.434	62.215	39.389	55.645	0
40 a 44	35.345	34.403	50.271	38.006	80.905	82.182	50.819	55.359	104.108	0
45 a 49	37.833	29.883	58.619	39.918	85.042	78.031	55.265	48.197	101.528	0
50 a 54	39.042	31.937	57.822	46.332	78.210	57.925	49.370	47.461	56.128	0
55 a 59	43.385	34.234	52.537	58.231	83.427	71.951	49.537	47.652	60.938	0
60 a 64	42.619	37.542	64.938	56.751	81.696	78.499	48.692	45.113	67.115	0
65 a 69	44.793	38.503	61.415	52.810	85.723	95.920	50.426	47.110	50.767	0
70 a 74	45.580	38.959	62.229	73.352	81.925	91.090	50.737	44.713	32.538	0
75 a 79	43.181	40.328	65.545	55.662	71.387	75.029	52.216	42.847	62.731	0
80 a 84	38.906	37.076	61.501	56.292	61.371	69.728	53.419	46.170	0	0
85 a 89	38.804	35.791	65.391	60.462	61.665	58.978	53.341	47.884	77.531	0
90 a 94	41.019	34.069	60.378	79.364	63.859	105.813	51.275	46.065	0	0
95 y más	46.815	35.109	70.374	0	75.775	0	50.357	40.056	0	0
95 y más	41.586	36.855	61.520	57.281	74.347	80.663	51.954	46.223	66.000	53.082

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 53. Haber Medio por Régimen Especial, Sexo y Grupo de Edad

Marzo 2020

Grupo de Edad	Docentes no Universitarios		Docentes Universitarios Nacionales		Investigadores, Científicos y Tecnológicos		Luz y Fuerza		YC Río Turbio	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Hasta 19	31.267	31.839	71.498	46.139	0	0	45.623	49.080	66.483	53.082
20 a 24	26.134	23.623	0	0	0	0	44.900	0	0	0
25 a 29	37.874	29.363	68.413	0	0	0	44.302	7.621	60.594	0
30 a 34	39.412	31.685	18.378	0	87.032	0	47.387	39.210	95.475	0
35 a 39	33.116	33.734	47.456	36.593	100.729	101.434	62.215	40.976	55.645	0
40 a 44	35.573	34.257	48.317	38.006	77.618	75.792	50.819	54.264	104.108	0
45 a 49	52.402	36.978	58.619	34.222	85.042	82.997	55.265	50.377	101.528	0
50 a 54	62.653	51.547	59.760	49.850	78.210	67.496	49.577	51.200	56.128	150.877
55 a 59	71.882	54.348	55.207	63.698	83.930	86.841	50.241	83.935	60.938	134.529
60 a 64	67.696	75.833	86.936	64.681	122.131	89.158	55.909	81.522	67.115	117.653
65 a 69	64.445	69.821	86.966	89.063	119.587	134.839	55.119	78.298	50.767	98.479
70 a 74	63.523	69.453	83.197	89.248	121.016	131.920	53.804	75.054	32.538	89.207
75 a 79	59.225	67.786	81.448	84.844	108.961	127.635	53.498	74.131	62.731	70.889
80 a 84	52.033	59.497	76.184	84.608	83.202	108.471	54.584	78.385	0	0
85 a 89	49.100	51.784	71.820	84.213	69.333	97.802	54.136	83.901	77.531	0
90 a 94	47.120	52.965	75.390	80.142	66.850	90.950	52.113	83.185	0	0
95 y más	46.756	53.212	75.817	84.628	77.297	86.396	50.899	75.423	0	0
Total	61.841	66.029	82.783	86.598	111.540	125.074	53.830	78.290	66.000	110.706

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 54. Haber Medio por Régimen Especial, Tipo de Prestación y Sexo

Marzo 2020

Régimen Especial	Jubilaciones		Pensiones		Total		Total
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	
Docentes no Universitarios	63.191	75.726	41.586	36.855	61.841	66.029	62.556
Docentes Universitarios Nacionales	87.614	88.541	61.520	57.281	82.783	86.598	84.544
Investigadores, Científicos y Tecnológicos	120.079	126.982	74.347	80.663	111.540	125.074	117.385
Luz y Fuerza	67.462	79.057	51.954	46.223	53.830	78.290	65.838
YC Río Turbio	0	111.104	66.000	53.082	66.000	110.706	105.881
Total	65.476	82.093	49.801	38.811	62.825	75.945	66.105

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 55. Evolución de Beneficios por Régimen Especial y Tipo de Prestación

2010-2020

Régimen	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	ene-20	feb-20	mar-20
Docentes no Universitarios	103.345	109.853	115.878	120.572	124.878	128.680	134.059	141.995	148.632	155.123	158.908	159.239	159.689
Jubilación	95.824	101.183	106.178	110.058	113.584	116.702	121.365	128.458	134.556	140.594	143.937	144.210	144.605
Pensión	7.521	8.670	9.700	10.514	11.294	11.978	12.694	13.537	14.076	14.529	14.971	15.029	15.084
Docentes Universitarios Nacionales	0	0	1.147	1.948	2.928	3.674	4.299	5.062	5.927	6.752	7.186	7.218	7.246
Jubilación	0	0	999	1.663	2.513	3.159	3.726	4.404	5.164	5.882	6.269	6.295	6.316
Pensión	0	0	148	285	415	515	573	658	763	870	917	923	930
Investigadores, Científicos y Tecnológicos	4.960	5.624	6.312	7.264	8.346	9.400	10.182	11.238	12.556	13.842	14.426	14.456	14.486
Jubilación	2.480	2.812	3.156	3.632	4.173	4.700	5.091	5.619	6.278	6.921	7.213	7.228	7.243
Pensión	2.480	2.812	3.156	3.632	4.173	4.700	5.091	5.619	6.278	6.921	7.213	7.228	7.243
Luz y Fuerza	0	43.943	43.749	42.759	41.912	41.149	40.469	39.878	39.395	39.012	38.644	38.592	38.542
Jubilación	0	23.222	23.217	22.426	21.837	21.347	21.085	20.973	20.838	20.938	20.881	20.850	20.853
Pensión	0	20.721	20.532	20.333	20.075	19.802	19.384	18.905	18.557	18.074	17.763	17.742	17.689
YC Río Turbio	89	115	144	172	222	270	328	405	469	490	490	492	491
Jubilación	86	110	134	159	202	243	288	359	414	433	435	437	435
Pensión	3	5	10	13	20	27	40	46	55	57	55	55	56
Total	108.394	159.535	167.230	172.715	178.286	183.173	189.337	198.578	206.979	215.219	219.654	219.997	220.454
Jubilación	98.390	127.327	133.684	137.938	142.309	146.151	151.555	159.813	167.250	174.768	178.735	179.020	179.452
Pensión	10.004	32.208	33.546	34.777	35.977	37.022	37.782	38.765	39.729	40.451	40.919	40.977	41.002

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 56. Evolución de Haber Medio por Régimen Especial y Tipo de Prestación

2010-2020

Régimen	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	ene-20	feb-20	mar-20
Docentes no Universitarios	3.743	5.179	6.968	8.738	10.955	14.611	18.930	24.616	30.901	43.732	50.949	51.035	62.556
Jubilación	3.861	5.349	7.207	9.048	11.355	15.159	19.648	25.553	32.074	45.379	52.874	52.971	64.966
Pensión	2.245	3.186	4.348	5.490	6.924	9.263	12.064	15.721	19.688	27.795	32.437	32.466	39.449
Docentes Universitarios Nacionales	0	0	10.023	12.189	14.614	20.788	28.059	36.846	46.030	60.076	66.683	66.750	84.544
Jubilación	0	0	10.378	12.729	15.244	21.682	29.201	38.333	47.904	62.609	69.525	69.619	88.074
Pensión	0	0	7.622	9.044	10.802	15.297	20.628	26.889	33.337	42.948	47.254	47.181	60.572
Investigadores, Científicos y Tecnológicos	6.501	8.864	12.168	16.208	21.435	29.253	38.530	50.647	63.599	88.751	108.859	109.386	117.385
Jubilación	7.030	9.607	13.155	17.450	22.997	31.249	41.085	53.770	67.154	93.423	114.387	114.966	123.341
Pensión	4.320	5.621	7.663	10.172	13.307	18.299	24.079	32.154	40.820	56.853	69.923	70.040	75.253
Luz y Fuerza	0	5.447	7.203	9.534	12.078	16.060	21.695	29.079	38.270	50.004	55.859	55.886	65.838
Jubilación	0	6.439	8.502	11.273	14.298	19.036	25.687	34.370	45.310	59.176	66.080	66.120	77.737
Pensión	0	4.337	5.734	7.616	9.663	12.851	17.354	23.209	30.364	39.378	43.844	43.859	51.810
YC Río Turbio	3.716	5.791	8.935	17.698	22.504	29.406	38.161	50.703	63.686	85.329	101.758	102.031	105.881
Jubilación	3.756	5.868	9.058	18.171	23.286	30.615	40.057	53.071	66.892	89.686	106.756	107.040	111.104
Pensión	2.635	4.164	7.316	12.054	14.764	18.648	24.587	32.073	39.424	52.038	62.234	62.234	65.308
Total	3.832	5.339	7.182	9.196	11.630	15.603	20.496	26.915	34.211	47.496	55.147	55.241	66.363
Jubilación	3.941	5.642	7.598	9.686	12.234	16.409	21.482	28.116	35.615	49.624	57.614	57.723	69.731
Pensión	2.760	4.139	5.524	7.254	9.242	12.420	16.540	21.964	28.303	38.302	44.369	44.398	51.621

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 57. Altas de Jubilación por Edad, Régimen Especial y Sexo

2018

Edad	Docentes no Universitarios		Docentes Universitarios Nacionales		Investigadores, Científicos y Tecnológicos		Luz y Fuerza		YC Río Turbio	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Hasta 40	4	1	0	0	0	1	0	1	0	0
41	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0
42	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
43	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0
44	7	1	0	0	0	1	0	0	0	0
45	15	3	0	0	0	0	0	0	0	0
46	22	2	0	0	0	0	0	0	0	0
47	40	2	0	0	0	0	0	0	0	0
48	47	9	1	0	0	0	0	0	0	0
49	38	9	0	0	0	0	0	0	0	0
50	66	9	0	0	0	0	0	0	0	0
51	53	11	0	0	0	0	0	1	0	1
52	62	13	0	0	0	0	0	1	0	0
53	76	16	0	0	0	0	0	1	0	1
54	69	14	0	0	0	0	0	3	0	0
55	62	17	2	0	0	0	0	152	0	4
56	65	10	1	1	0	0	1	183	0	3
57	2.820	14	0	1	0	1	1	118	0	3
58	1.120	11	1	0	0	0	0	76	0	1
59	587	9	0	0	0	0	1	62	0	0
60	437	537	77	0	63	0	55	44	0	2
61	316	269	65	0	94	0	20	39	0	6
62	198	157	44	0	65	1	7	30	0	1
63	178	93	32	1	42	2	7	39	0	1
64	132	75	46	2	32	3	2	27	0	2
65	119	91	37	81	37	60	3	83	0	0
66	91	75	41	62	36	71	3	37	0	0
67	76	50	30	43	32	50	0	10	0	0
68	58	32	26	27	34	38	0	6	0	0
69	36	20	34	55	32	31	0	3	0	2
70	30	16	37	89	23	18	0	3	0	0
71	21	26	17	36	9	25	0	1	0	0
72	13	11	11	19	5	13	0	3	0	0
73	13	12	5	10	4	10	0	3	0	0
74	8	9	3	2	2	7	0	0	0	0
75 y más	20	12	4	8	3	11	0	3	0	0
Total	6.907	1.638	514	437	513	343	100	929	0	27

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 58. Altas de Jubilación por Edad, Régimen Especial y Sexo

2019

Edad	Docentes no Universitarios		Docentes Universitarios Nacionales		Investigadores, Científicos y Tecnológicos		Luz y Fuerza		YC Río Turbio	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Hasta 40	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0
41	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0
43	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0
44	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0
45	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
46	21	2	0	0	0	1	0	0	0	0
47	34	4	0	0	0	0	0	0	0	0
48	41	5	0	0	0	0	0	0	0	0
49	43	5	0	0	0	0	0	0	0	0
50	54	14	0	1	0	0	0	0	0	1
51	69	10	0	0	0	0	0	1	0	1
52	66	19	0	0	0	0	0	0	0	0
53	59	22	0	0	0	0	0	0	0	0
54	70	12	0	0	0	0	0	0	0	0
55	67	21	0	0	0	0	0	88	0	1
56	64	22	0	0	0	1	0	104	0	2
57	3.426	23	1	0	0	1	0	69	0	2
58	1.433	22	0	0	0	2	0	45	0	0
59	641	15	1	0	0	0	0	29	0	1
60	511	674	67	0	49	0	47	31	0	2
61	360	309	48	1	67	1	11	28	0	0
62	236	162	33	3	32	0	3	19	0	0
63	173	111	40	0	22	1	2	19	0	0
64	131	99	21	2	26	1	4	11	0	1
65	131	95	33	85	43	63	4	58	0	0
66	110	78	23	50	30	85	0	15	0	0
67	75	37	18	33	21	48	1	9	0	0
68	52	40	30	27	25	55	0	2	0	0
69	46	28	23	29	16	18	0	1	0	0
70	33	27	35	60	24	14	0	0	0	0
71	25	18	9	22	0	10	0	0	0	0
72	16	14	6	8	3	11	0	0	0	0
73	19	7	0	1	1	1	0	1	0	0
74	9	9	4	4	2	2	0	0	0	0
75 y más	23	13	2	5	2	8	0	1	0	0
Total	8.069	1.921	394	331	364	323	72	531	0	11

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 59. Evolución de Edad Promedio de las Altas de Jubilación y Casos, por Régimen y Sexo

2018-2019

Régimen/Sexo	Edad Promedio		Casos	
	2018	2019	2018	2019
Docentes no Universitarios			8.545	9.990
Mujeres	58,9	58,9	6.907	8.069
Varones	62,3	62,1	1.638	1.921
Docentes Universitarios Nacionales			951	725
Mujeres	65,2	65,1	514	394
Varones	68,7	68,2	437	331
Investigadores, Científicos y Tecnológicos			856	687
Mujeres	64,8	64,7	513	364
Varones	68,2	67,7	343	323
Luz y Fuerza			1.029	603
Mujeres	61,4	61,4	100	72
Varones	59,6	59,5	929	531
YC Río Turbio			27	11
Mujeres			0	0
Varones	59,6	57,4	27	11
Total			11.408	12.016
Mujeres			8.034	8.899
Varones			3.374	3.117

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 60. Casos por Rango de Haber y Régimen Especial

Marzo 2020

Rango Haber (\$)	Docentes no universitarios	Docentes Universitarios Nacionales	Investigadores, Científicos y Tecnológicos	Luz y Fuerza	YC Río Turbio
0,01 a 15.889,49	849	1	30	100	0
15891,49	3.943	2	4	13	0
15.891,50 a 20.000,00	5.315	224	28	132	2
20.000,01 a 30.000,00	14.718	470	87	1.387	5
30.000,01 a 40.000,00	22.008	449	133	3.945	8
40.000,01 a 50.000,00	20.005	673	209	5.736	23
50.000,01 a 60.000,00	17.229	600	264	6.416	40
60.000,01 a 70.000,00	17.258	511	360	6.201	31
70.000,01 a 80.000,00	15.536	464	501	4.261	36
80.000,01 a 90.000,00	11.578	590	632	3.430	30
90.000,01 a 100.000,00	9.581	601	736	3.133	34
100.000,01 a 106.934,60	5052	414	521	1345	25
106934,71	22	1	49	947	0
106.934,82 a 110.000,00	2146	237	255	324	6
110.000,01 a 120.000,00	5337	676	848	377	50
120.000,01 a 130.000,00	3448	455	942	245	38
130.000,01 a 140.000,00	2129	287	802	169	49
140.000,01 a 150.000,00	1362	192	460	185	47
150.000,01 a 160.000,00	862	121	305	66	43
160.000,01 a 170.000,00	457	72	236	31	23
170.000,01 a 180.000,00	282	56	163	17	1
180.000,00 a 190.000,00	177	34	147	16	0
190.000,01 a 200.000,00	106	22	100	13	0
200.000,01 y más	289	94	455	53	0

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

Cuadro 61. Masa de Remuneraciones y Estimación de aportes y contribuciones al SIPA según Régimen Especial

Marzo 2020

Régimen	Aportantes en cada grupo	Puestos	Remuneración Promedio imponible por puesto	Masa de Remuneraciones declarada (Millones de Pesos)			Estimación de Aportes y Contribuciones al SIPA (Millones de Pesos)		
				Sujeta a Aportes Personales	Sujeta a Contribuciones Patronales	Masa Total Remunerativa	Total	Aportes Personales al SIPA	Contribuciones patronales al SIPA
Docentes no Universitarios									
Sector Público	289.112	291.703	45.218	13.190	13.197	13.197	2.866	1.703	1.163
Sector Privado	103.806	117.752	31.793	3.744	3.733	3.736	712	482	230
Docentes Universitarios Nacionales	31.012	33.136	98.679	3.270	3.282	3.282	793	424	369
Investigadores, Científicos y Tecnológicos	106.084	110.814	41.948	4.648	4.664	4.664	1.002	596	406
Luz y Fuerza									
Sector Público	4.440	4.440	97.673	434	471	498	110	56	53
Sector Privado	34.969	34.973	126.668	4.430	5.239	5.477	1.254	570	684
YC Río Turbio	2.291	2.291	78.925	181	167	183	40	20	20

Fuente: OPC en base a datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social.

ANEXO II: Detalle de las estimaciones

Cuadro 62. Régimen Jubilatorio para Docentes no Universitarios Ley 24.016

Período	Aportantes	Beneficios	Remuneración Imponible (\$)	Haber Medio (\$)	Erogación Total (millones de \$)	Masa de Aportes y Contribuciones (millones de \$)	Resultado Previsional (millones de \$)
ene-19	390.780	151.536	28.138	33.658	5.100,4	2.324	-2.776,7
feb-19	389.865	151.248	29.363	33.675	5.093,3	2.419	-2.674,4
mar-19	388.953	152.529	30.641	42.098	6.421,2	2.518	-3.903,2
abr-19	391.111	153.688	31.633	42.168	6.480,7	2.607	-3.874,0
may-19	393.281	154.514	32.656	42.248	6.527,9	2.699	-3.829,3
jun-19	395.463	155.298	50.569	63.650	9.884,6	4.191	-5.694,0
jul-19	397.656	156.230	34.803	42.506	6.640,7	2.892	-3.748,4
ago-19	399.863	155.910	35.930	42.547	6.633,5	2.994	-3.639,2
sep-19	402.081	156.414	37.092	50.429	7.887,8	3.100	-4.787,8
oct-19	403.367	157.526	37.744	50.547	7.962,5	3.192	-4.770,8
nov-19	404.658	158.018	38.408	50.639	8.001,9	3.286	-4.715,6
dic-19	401.691	158.562	59.296	76.304	12.098,8	5.035	-7.063,6
ene-20	398.745	158.908	40.686	50.949	8.096,2	3.429	-4.667,3
feb-20	395.821	159.239	41.875	51.035	8.126,8	3.503	-4.624,2
mar-20	392.918	159.689	43.098	62.556	9.989,5	3.578	-6.411,8
abr-20	393.561	159.860	43.098	62.374	9.971,2	3.584	-6.387,6
may-20	394.205	159.630	43.098	62.524	9.980,8	3.589	-6.391,3
jun-20	394.851	159.499	67.725	93.777	14.957,4	5.650	-9.307,7
jul-20	395.497	163.703	45.150	62.530	10.236,4	3.773	-6.463,8
ago-20	396.145	163.368	45.150	62.550	10.218,6	3.779	-6.439,8
sep-20	396.793	163.896	45.150	71.447	11.709,8	3.785	-7.924,8
oct-20	397.443	165.061	45.150	71.441	11.792,1	3.791	-8.000,9
nov-20	398.093	165.576	45.150	71.433	11.827,7	3.797	-8.030,3
dic-20	398.745	166.146	67.725	107.146	17.801,9	5.705	-12.096,5

Fuente: OPC en base a datos de la ANSES.

Cuadro 63. Régimen Jubilatorio para Docentes Universitarios Ley 26.508

Período	Aportantes	Beneficios	Remuneración Imponible (\$)	Haber Medio (\$)	Erogación Total (millones de \$)	Masa de Aportes y Contribuciones (millones de \$)	Resultado Previsional (millones de \$)
ene-19	102.869	6.451	26.935	49.736	320,8	609	288,2
feb-19	103.108	6.486	27.311	49.746	322,7	619	296,3
mar-19	103.347	6.555	27.693	58.779	385,3	629	243,7
abr-19	103.636	6.623	28.613	58.935	390,3	652	261,5
may-19	103.926	6.668	29.564	58.943	393,0	675	282,4
jun-19	104.216	6.711	45.820	89.804	602,7	1.050	447,3
jul-19	104.508	6.763	31.562	59.909	405,2	725	320,2
ago-19	104.800	6.819	32.610	59.938	408,7	752	343,0
sep-19	105.093	6.874	33.694	65.499	450,2	779	328,8
oct-19	105.636	6.927	34.980	65.557	454,1	814	359,4
nov-19	106.181	7.022	36.315	65.681	461,2	850	388,4
dic-19	106.157	7.117	57.091	99.852	710,6	1.328	617,4
ene-20	106.132	7.186	39.890	66.683	479,2	923	443,5
feb-20	106.108	7.218	41.808	66.750	481,8	962	479,8
mar-20	106.084	7.246	43.818	84.544	612,6	1.002	389,7
abr-20	106.089	7.873	43.818	87.579	689,5	1.002	312,8
may-20	106.095	7.866	43.818	87.606	689,1	1.002	313,3
jun-20	106.100	7.858	69.322	132.495	1.041,1	1.586	544,7
jul-20	106.106	7.704	46.215	88.211	679,6	1.057	377,7
ago-20	106.111	7.768	46.215	88.207	685,2	1.057	372,2
sep-20	106.116	7.831	46.215	105.486	826,0	1.057	231,4
oct-20	106.122	7.891	46.215	105.485	832,4	1.057	225,1
nov-20	106.127	7.999	46.215	105.533	844,2	1.058	213,3
dic-20	106.132	8.108	69.322	158.316	1.283,6	1.586	302,8

Fuente: OPC en base a datos de la ANSES.

Cuadro 64. Régimen Jubilatorio para Investigadores Científicos y Técnicos Ley 22.929

Período	Aportantes	Beneficios	Remuneración Imponible (\$)	Haber Medio (\$)	Erogación Total (millones de \$)	Masa de Aportes y Contribuciones (millones de \$)	Resultado Previsional (millones de \$)
ene-19	30.243	7.701	68.401	72.350	557,2	508	-49,4
feb-19	30.478	7.722	69.900	72.562	560,3	525	-35,3
mar-19	30.715	7.755	71.431	79.921	619,8	543	-76,8
abr-19	30.716	7.816	73.929	81.171	634,4	562	-72,8
may-19	30.716	7.871	76.515	81.778	643,7	581	-62,7
jun-19	30.717	7.922	118.788	133.025	1.053,8	901	-152,5
jul-19	30.718	7.973	81.962	89.099	710,4	622	-88,8
ago-19	30.718	7.969	84.829	89.399	712,4	643	-69,5
sep-19	30.719	8.010	87.796	98.298	787,4	665	-122,4
oct-19	30.871	8.120	89.572	99.385	807,0	681	-126,0
nov-19	31.024	8.159	91.384	101.093	824,8	697	-127,5
dic-19	31.021	8.200	142.067	162.956	1.336,2	1.080	-256,2
ene-20	31.018	8.237	98.160	108.859	896,7	743	-153,2
feb-20	31.015	8.253	101.733	109.386	902,8	768	-135,1
mar-20	31.012	8.267	105.437	117.385	970,4	793	-177,8
abr-20	31.012	8.276	105.437	118.422	980,1	793	-187,4
may-20	31.012	8.267	105.437	118.467	979,4	793	-186,7
jun-20	31.012	8.260	158.156	186.566	1.541,0	1.189	-352,1
jul-20	31.012	8.723	105.437	124.466	1.085,8	793	-293,1
ago-20	31.012	8.719	105.437	124.457	1.085,1	793	-292,5
sep-20	31.012	8.764	105.437	133.812	1.172,7	793	-380,1
oct-20	31.012	8.885	105.437	133.923	1.190,0	793	-397,3
nov-20	31.012	8.929	105.437	133.974	1.196,2	793	-403,6
dic-20	31.012	8.973	158.156	210.091	1.885,2	1.189	-696,3

Fuente: OPC en base a datos de la ANSES.

Cuadro 65. Régimen Jubilatorio de Luz y Fuerza Resolución del MTEySS 268/09

Período	Aportantes	Beneficios	Remuneración Imponible (\$)	Haber Medio (\$)	Erogación Total (millones de \$)	Masa de Aportes y Contribuciones (millones de \$)	Resultado Previsional (millones de \$)
ene-19	39.085	39.182	78.690	42.782	1.676,3	848	-828,7
feb-19	38.763	39.182	83.238	42.821	1.677,8	902	-775,8
mar-19	38.445	39.124	88.048	48.452	1.895,6	960	-935,6
abr-19	38.533	39.077	88.563	48.467	1.893,9	954	-939,9
may-19	38.622	39.113	89.080	48.533	1.898,3	948	-949,9
jun-19	38.710	39.125	134.402	73.355	2.870,0	1.414	-1.455,9
jul-19	38.799	39.023	90.125	48.936	1.909,6	937	-972,3
ago-19	38.888	38.986	90.652	48.954	1.908,5	932	-976,4
sep-19	38.977	38.944	91.182	55.466	2.160,1	927	-1.233,1
oct-19	39.392	38.853	92.467	55.504	2.156,5	956	-1.200,2
nov-19	39.812	38.819	93.770	55.572	2.157,2	987	-1.170,7
dic-19	39.711	38.717	150.654	83.750	3.242,5	1.604	-1.638,6
ene-20	39.610	38.644	107.576	55.859	2.158,6	1.159	-999,3
feb-20	39.509	38.592	115.223	55.886	2.156,8	1.257	-899,7
mar-20	39.409	38.542	123.414	65.838	2.537,5	1.363	-1.174,2
abr-20	39.409	38.521	129.585	65.886	2.538,0	1.431	-1.106,5
may-20	39.409	38.418	129.585	65.891	2.531,4	1.431	-1.099,9
jun-20	39.409	38.306	135.756	99.221	3.800,7	1.905	-1.895,8
jul-20	39.409	38.514	203.634	66.138	2.547,2	1.844	-703,1
ago-20	39.409	38.478	135.756	66.159	2.545,7	1.500	-1.046,0
sep-20	39.409	38.437	141.927	78.603	3.021,3	1.568	-1.453,5
oct-20	39.409	38.348	141.927	78.611	3.014,6	1.568	-1.446,8
nov-20	39.409	38.315	141.927	78.640	3.013,1	1.568	-1.445,3
dic-20	39.409	38.214	222.146	117.980	4.508,5	2.454	-2.054,6

Fuente: OPC en base a datos de la ANSES.

Cuadro 66. Régimen Jubilatorio para trabajadores de YCRT Decreto 1.474/07

Período	Aportantes	Beneficios	Remuneración Imponible (\$)	Haber Medio (\$)	Erogación Total (millones de \$)	Masa de Aportes y Contribuciones (millones de \$)	Resultado Previsional (millones de \$)
ene-19	2.043	486	72.093	72.311	35,1	33	-2,1
feb-19	2.040	489	72.861	72.540	35,5	33	-2,5
mar-19	2.037	490	73.638	79.490	39,0	33	-6,0
abr-19	2.036	490	75.301	79.653	39,0	34	-5,1
may-19	2.035	490	77.001	79.718	39,1	35	-4,2
jun-19	2.034	492	118.109	128.072	63,0	54	-9,2
jul-19	2.033	492	80.518	85.787	42,2	37	-5,3
ago-19	2.032	490	82.336	85.885	42,1	38	-4,2
sep-19	2.031	488	84.195	93.723	45,7	39	-6,7
oct-19	2.233	489	80.303	93.920	45,9	40	-5,5
nov-19	2.456	490	76.591	94.075	46,1	42	-4,1
dic-19	2.414	490	115.751	152.075	74,5	62	-12,1
ene-20	2.372	490	77.749	101.758	49,9	41	-8,7
feb-20	2.331	492	78.335	102.031	50,2	41	-9,4
mar-20	2.291	491	78.925	105.881	52,0	40	-11,6
abr-20	2.291	662	82.871	91.879	60,8	42	-18,4
may-20	2.291	661	82.871	91.805	60,7	42	-18,3
jun-20	2.291	661	130.226	144.902	95,8	67	-29,1
jul-20	2.291	663	86.817	96.634	64,1	44	-19,7
ago-20	2.291	661	86.817	96.622	63,8	44	-19,4
sep-20	2.291	658	90.764	103.915	68,4	46	-21,9
oct-20	2.291	659	90.764	103.921	68,5	46	-22,1
nov-20	2.291	661	90.764	103.928	68,7	46	-22,2
dic-20	2.291	661	142.065	162.982	107,7	73	-35,0

Fuente: OPC en base a datos de la ANSES.

Estimación sujeta a aportes y contribuciones

Cuadro 67. Masa salarial y Aportes

Período	Docentes no Universitarios				Docentes de Universidades Nacionales			
	Masa salarial (en millones de \$)		Alícuota		Masa salarial (en millones de \$)		Alícuota	
	Aportes	Contribuciones	Aportes	Contribuciones	Aportes	Contribuciones	Aportes	Contribuciones
ene-19	10.996	10.993	12,9%	8,2%	2.771	2.781	12,8%	9,1%
feb-19	11.448	11.445	12,9%	8,2%	2.816	2.826	12,8%	9,1%
mar-19	11.918	11.915	12,9%	8,2%	2.862	2.871	12,8%	9,1%
abr-19	12.372	12.369	12,8%	8,2%	2.965	2.975	12,8%	9,1%
may-19	12.843	12.840	12,8%	8,2%	3.072	3.082	12,8%	9,1%
jun-19	19.998	19.993	12,7%	8,3%	4.775	4.790	12,8%	9,1%
jul-19	13.840	13.836	12,6%	8,3%	3.298	3.309	12,8%	9,1%
ago-19	14.367	14.363	12,6%	8,3%	3.418	3.428	12,8%	9,1%
sep-19	14.914	14.910	12,5%	8,3%	3.541	3.552	12,8%	9,1%
oct-19	15.225	15.222	12,7%	8,3%	3.695	3.711	12,8%	9,2%
nov-19	15.542	15.540	12,9%	8,2%	3.856	3.878	12,8%	9,2%
dic-19	23.818	23.815	12,9%	8,2%	6.061	6.092	12,8%	9,1%
ene-20	16.223	16.220	12,9%	8,2%	4.234	4.253	12,8%	8,9%
feb-20	16.575	16.572	12,9%	8,2%	4.436	4.453	12,8%	8,8%
mar-20	16.934	16.930	12,9%	8,2%	4.648	4.664	12,8%	8,7%
abr-20	16.962	16.958	12,9%	8,2%	4.649	4.664	12,8%	8,7%
may-20	16.990	16.986	12,9%	8,2%	4.649	4.664	12,8%	8,7%
jun-20	26.741	26.735	12,9%	8,2%	7.355	7.379	12,8%	8,7%
jul-20	17.857	17.853	12,9%	8,2%	4.904	4.920	12,8%	8,7%
ago-20	17.886	17.882	12,9%	8,2%	4.904	4.920	12,8%	8,7%
sep-20	17.915	17.911	12,9%	8,2%	4.904	4.920	12,8%	8,7%
oct-20	17.944	17.940	12,9%	8,2%	4.904	4.920	12,8%	8,7%
nov-20	17.974	17.970	12,9%	8,2%	4.905	4.921	12,8%	8,7%
dic-20	27.005	26.999	12,9%	8,2%	7.357	7.381	12,8%	8,7%

Fuente: OPC en base a datos de la ANSES.

Período	Investigadores y Científicos				Trabajadores de Luz y Fuerza			
	Masa salarial (en millones de \$)		Alícuota		Masa salarial (en millones de \$)		Alícuota	
	Aportes	Contribuciones	Aportes	Contribuciones	Aportes	Contribuciones	Aportes	Contribuciones
ene-19	2.069	2.076	13,0%	11,5%	3.076	3.635	12,9%	12,4%
feb-19	2.130	2.137	13,0%	11,6%	3.227	3.887	12,9%	12,5%
mar-19	2.194	2.201	13,0%	11,7%	3.385	4.156	12,9%	12,6%
abr-19	2.271	2.278	13,0%	11,7%	3.413	4.088	12,9%	12,6%
may-19	2.350	2.357	13,0%	11,7%	3.440	4.021	12,9%	12,6%
jun-19	3.649	3.659	13,0%	11,7%	5.203	5.932	12,9%	12,6%
jul-19	2.518	2.525	13,0%	11,7%	3.497	3.890	12,8%	12,6%
ago-19	2.606	2.613	13,0%	11,7%	3.525	3.826	12,8%	12,6%
sep-19	2.697	2.704	13,0%	11,6%	3.554	3.763	12,8%	12,5%
oct-19	2.765	2.774	13,0%	11,6%	3.642	3.904	12,8%	12,5%
nov-19	2.835	2.846	13,0%	11,6%	3.733	4.051	12,9%	12,5%
dic-19	4.407	4.424	13,0%	11,5%	5.983	6.621	12,9%	12,6%
ene-20	3.045	3.056	13,0%	11,4%	4.261	4.809	12,9%	12,7%
feb-20	3.155	3.167	13,0%	11,3%	4.552	5.240	12,9%	12,8%
mar-20	3.270	3.282	13,0%	11,2%	4.864	5.709	12,9%	12,9%
abr-20	3.270	3.282	13,0%	11,2%	5.107	5.995	12,9%	12,9%
may-20	3.270	3.282	13,0%	11,2%	5.107	5.995	12,9%	12,9%
jun-20	4.905	4.922	13,0%	11,2%	5.350	9.420	12,9%	12,9%
jul-20	3.270	3.282	13,0%	11,2%	8.025	6.280	12,9%	12,9%
ago-20	3.270	3.282	13,0%	11,2%	5.350	6.280	12,9%	12,9%
sep-20	3.270	3.282	13,0%	11,2%	5.593	6.566	12,9%	12,9%
oct-20	3.270	3.282	13,0%	11,2%	5.593	6.566	12,9%	12,9%
nov-20	3.270	3.282	13,0%	11,2%	5.593	6.566	12,9%	12,9%
dic-20	4.905	4.922	13,0%	11,2%	8.755	10.277	12,9%	12,9%

Fuente: OPC en base a datos de la ANSES.

Período	Trabajadores de YCRT			
	Masa salarial (en millones de \$)		Alícuota	
	Aportes	Contribuciones	Aportes	Contribuciones
ene-19	147	141	10,9%	12,1%
feb-19	149	140	10,8%	12,2%
mar-19	150	139	10,7%	12,2%
abr-19	153	142	10,7%	12,3%
may-19	157	145	10,8%	12,3%
jun-19	240	223	10,9%	12,4%
jul-19	164	152	11,0%	12,5%
ago-19	167	155	11,0%	12,5%
sep-19	171	159	11,1%	12,6%
oct-19	179	167	11,1%	12,4%
nov-19	188	174	11,0%	12,2%
dic-19	279	259	11,0%	12,2%
ene-20	184	171	11,0%	12,2%
feb-20	183	169	11,0%	12,2%
mar-20	181	167	11,0%	12,2%
abr-20	190	176	11,0%	12,2%
may-20	190	176	11,0%	12,2%
jun-20	298	276	11,0%	12,2%
jul-20	199	184	11,0%	12,2%
ago-20	199	184	11,0%	12,2%
sep-20	208	193	11,0%	12,2%
oct-20	208	193	11,0%	12,2%
nov-20	208	193	11,0%	12,2%
dic-20	325	301	11,0%	12,2%

Fuente: OPC en base a datos de la ANSES.

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