

Caja de Jubilaciones y Pensiones de la Provincia de Santa Fe

Elaboración de Estudios y Proyecciones Actuariales del Régimen de Jubilaciones y Pensiones

Informe Final

Walter Arrighi
Roberto Gómez

Marzo de 2014

Índice

Introducción.....	5
Capítulo I: Situación actual de La Caja	6
Contexto Legal.....	7
<i>Breve historia de La Caja</i>	<i>7</i>
Normativa vigente	7
<i>Ámbito de aplicación</i>	<i>7</i>
<i>Recursos y Financiamiento</i>	<i>8</i>
<i>Inversión de los Fondos.....</i>	<i>9</i>
<i>Tipo de prestaciones.....</i>	<i>10</i>
<i>Cálculo de los haberes</i>	<i>13</i>
<i>Cómputo privilegiado</i>	<i>14</i>
<i>Régimen opcional docente (Leyes 12.464 y 13.201).....</i>	<i>15</i>
<i>Régimen de retiros y pensiones del personal policial (Ley 12.521).....</i>	<i>15</i>
<i>Movilidad de los haberes.....</i>	<i>19</i>
<i>Administración.....</i>	<i>19</i>
<i>Cámara Asesora de Previsión Social.....</i>	<i>20</i>
Principales datos demográficos de la Caja.....	22
Trabajadores en Actividad	22
<i>Datos actuales</i>	<i>22</i>
<i>Evolución histórica.....</i>	<i>22</i>
<i>Composición actual de aportantes por edad y sexo</i>	<i>23</i>
<i>Años de aporte</i>	<i>24</i>
Altas de Beneficios	25
<i>Por año, sector y tipo de prestación</i>	<i>25</i>
Bajas de Beneficiarios.....	30
<i>Por año, sector y tipo de prestación</i>	<i>30</i>
Stock de Beneficiarios.....	35
<i>Por año, sector y tipo de prestación</i>	<i>35</i>
<i>Por edad, sexo, tipo de beneficio y sector</i>	<i>39</i>
Principales aspectos financieros de la Caja	44
<i>Salarios vigentes.....</i>	<i>44</i>
<i>Evolución de los salarios.....</i>	<i>47</i>
<i>Beneficios.....</i>	<i>48</i>
<i>Evolución de los beneficios</i>	<i>49</i>
Comentarios preliminares	51
Características sobresalientes del régimen	51
Los grandes colectivos	51
Pirámide de aportantes y beneficiarios	53
Relaciones Técnicas	54
<i>Globales.....</i>	<i>54</i>
<i>Por Sector</i>	<i>55</i>

Capítulo II: Parametrización del modelo de proyecciones.....	58
<i>Proyección global de aportantes</i>	<i>59</i>
<i>Proyecciones demográficas.....</i>	<i>59</i>
<i>Escenario laboral.....</i>	<i>60</i>
Análisis de la mortalidad e invalidez.....	62
Introducción	62
<i>Exposición y cantidad de bajas analizada en pasivos.....</i>	<i>62</i>
<i>Exposición y cantidad de bajas analizada en activos</i>	<i>64</i>
<i>Resumen</i>	<i>64</i>
Metodología y resultados obtenidos	65
<i>Resultado de fallecimiento de jubilaciones por vejez y pensiones.....</i>	<i>65</i>
<i>Resultado de fallecimiento de jubilaciones por invalidez</i>	<i>66</i>
<i>Estimación tasa de invalidez.....</i>	<i>66</i>
Parámetros de la carrera laboral.....	68
<i>Etapas de la carrera.....</i>	<i>68</i>
<i>Primer aporte.....</i>	<i>68</i>
Capítulo III: Proyecciones del sistema	71
Escenario Base	72
<i>Consideraciones previas</i>	<i>72</i>
Régimen de Policía	73
<i>Situación actual</i>	<i>73</i>
<i>Proyecciones</i>	<i>73</i>
Régimen Civil	75
<i>Situación actual</i>	<i>75</i>
<i>Proyecciones</i>	<i>75</i>
SECTORES DEL RÉGIMEN CIVIL	76
Sector Docente	76
<i>Situación actual</i>	<i>76</i>
<i>Proyecciones</i>	<i>76</i>
Administración Central	77
<i>Situación actual</i>	<i>77</i>
<i>Proyecciones</i>	<i>77</i>
Municipios y Comunas	78
<i>Situación actual</i>	<i>78</i>
<i>Proyecciones</i>	<i>78</i>
Poder Judicial	79
<i>Situación actual</i>	<i>79</i>
<i>Proyecciones</i>	<i>79</i>
Empresa Provincial de Energía (EPE)	80
<i>Situación actual</i>	<i>80</i>
<i>Proyecciones</i>	<i>80</i>
Poder Legislativo	81
<i>Situación actual</i>	<i>81</i>
<i>Proyecciones</i>	<i>81</i>

API y Catastro	82
<i>Situación actual</i>	82
<i>Proyecciones</i>	82
Aguas Santafesinas S.A. (ASSA).....	83
<i>Situación actual</i>	83
<i>Proyecciones</i>	83
Vialidad	84
<i>Situación actual</i>	84
<i>Proyecciones</i>	84
Sector Bancario	85
<i>Situación actual</i>	85
<i>Proyecciones</i>	85
Caja De Previsión.....	86
<i>Situación actual</i>	86
<i>Proyecciones</i>	86
Escenario alternativo	87
<i>Esquema de aumento de aportes personales.....</i>	<i>87</i>
<i>Impacto sectorial.....</i>	<i>89</i>
<i>Resultados de la Proyección.....</i>	<i>90</i>
Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones	93
Conclusiones	94
Recomendaciones.....	95
<i>Financiamiento</i>	95
<i>Beneficios.....</i>	95
<i>Limitaciones a la flexibilización de los requisitos de acceso y el cálculo del haber.....</i>	95

Introducción

La realización de estudios y proyecciones actuariales de un sistema de previsión social brinda los insumos indispensables para el análisis de problemáticas actuales y futuras, y para la toma de decisiones que afectan tanto al funcionamiento económico de la institución como al nivel de vida de las personas comprendidas. El presente estudio está esquematizado en dos grandes etapas de análisis.

La primera corresponde al análisis actual de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de la Provincia de Santa Fe, su marco legal vigente, su situación demográfica y financiera, y los principales parámetros biométricos y laborales. También se encara el estudio del marco en que se erige la Caja, analizando y proyectando las principales variables laborales y demográficas de la Provincia de Santa Fe, para que el análisis no sea aislado y no se pierda consistencia global.

En una segunda etapa se realiza la proyección actuarial del actual régimen y se confecciona el escenario alternativo.

Esta segunda parte incorpora una apertura en 12 sectores de actividad. Asimismo incluye una proyección global de aportantes, basada en la perspectiva de las principales variables laborales y demográficas de la Provincia y su relación con la Caja.

Se aprovecha esta introducción para agradecer la colaboración del personal de la Caja, que ha mostrado una constante e invaluable cooperación para el desarrollo de este estudio.

Capítulo I:

Situación actual de La Caja

El presente capítulo contiene tres secciones.

La primera contiene el marco legal vigente en lo referente al ámbito de aplicación de la Caja, sus recursos, fuentes de financiamiento y prestaciones que otorga.

En la segunda sección se describen y analizan los datos demográficos de las personas incluidas en La Caja, distinguiendo entre los trabajadores en actividad y los beneficiarios.

En la tercera sección se estudian los aspectos financieros del régimen, como los salarios y los beneficios otorgados.

Contexto Legal

Breve historia de La Caja

El 28 de Marzo de 1973 se sanciona la Ley Provincial N° 6.915, a través de la cual se modifica la Ley 4.800 del régimen de jubilaciones y pensiones para los funcionarios, empleados, obreros y demás agentes civiles de la Provincia de Santa Fe. La administración de dicho régimen quedó a cargo de la denominada “Caja de Jubilaciones y Pensiones de la Provincia de Santa Fe”.

Santa Fe es una de las provincias que no transfirió su régimen previsional a pesar de la propuesta que la Nación les hiciera a las provincias en el denominado “Pacto Fiscal para el Empleo, la Producción y el Crecimiento”, en agosto de 1993.

En el año 1996, la Ley N° 11.373 declaró la emergencia del sistema previsional por un año e introdujo importantes reformas para lograr un mayor equilibrio. Posteriormente la norma ha sufrido modificaciones, algunas recientes como las incorporadas con las leyes número 12.464/2005, 12.829/2007 y 13.201/2011.

Normativa vigente

Ámbito de aplicación

Según el artículo 2º de la Ley N° 6.915, quedan obligatoriamente comprendidos en el régimen:

- ✓ Los integrantes de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial y todos sus funcionarios.
- ✓ Intendentes y Presidentes de Comunas que ejercieran su mandato en Municipalidades y Comunas afiliadas a la Caja Provincial.
- ✓ Empleados y obreros que perciban retribuciones por sus servicios de la Provincia.
- ✓ Organismos autárquicos o descentralizados de la Provincia.
- ✓ Todos los que tengan relaciones laborales y remuneradas dependientes del Estado Provincial o de sociedades en las que la Provincia posea mayoría accionaria.
- ✓ El personal de la Asociación Mutualista de los Empleados Públicos de la Provincia, de la Cooperativa del Personal de la Provincia de Santa Fe Ltda. y de la Sociedad Mutual de Empleados Públicos de la 2º Circunscripción.
- ✓ El personal que desempeñe cargos en organismos oficiales intercomunales o integrados por la Provincia y una o más Comunas, cuyas remuneraciones se atiendan con fondos de dichos organismos.
- ✓ El personal de las Comunas que no estuviere afiliado a Cajas Municipales de Jubilaciones y Pensiones.

- ✓ El personal de los Colegios y Cajas Profesionales creados por ley de la Provincia, y los que se crearen
- ✓ El personal de los establecimientos privados de enseñanza, autorizados o incorporados según régimen del Decreto Ley 6.427/68.

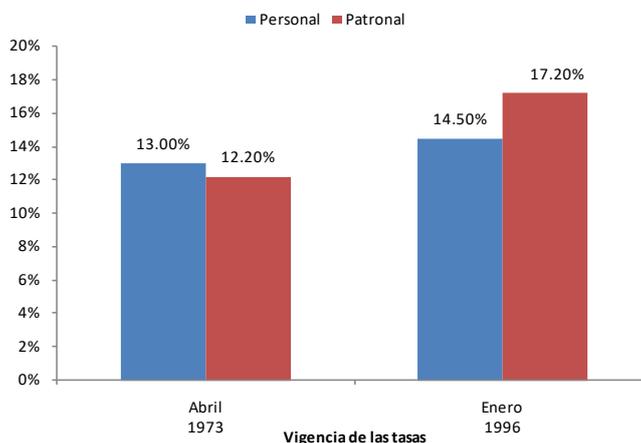
Recursos y Financiamiento

El artículo 3 de la Ley Nº 6.915 menciona las fuentes de financiamiento del régimen. Las principales se enumeran a continuación:

- ✓ Aporte de los afiliados en actividad: 14,5% por ciento del total de sus remuneraciones.
- ✓ Contribución a cargo del empleador: 17,20% del total de las remuneraciones de sus afiliados.
- ✓ Intereses y rentas provenientes de la inversión de su patrimonio.
- ✓ Fondos provenientes de leyes provinciales y nacionales.
- ✓ Sumas que ingresen por transferencias de aportes de conformidad con los convenios de reciprocidad jubilatoria.

Los porcentajes de aportes y contribuciones tuvieron un incremento con la Ley Nº 11.373 del año 1996. Con anterioridad a la misma, los aportes eran del 13% y las contribuciones alcanzaban el 12.20%.

Gráfico 1 – Evolución de aportes y contribuciones
Vigencia de alícuotas



También existen otros ingresos, los que se enumeran a continuación:

- ✓ Aportes personales adicionales sobre las remuneraciones en caso de cómputo privilegiado o al de condiciones especiales para los afiliados docentes al frente directo de alumnos que tengan a cargo la estructura del sistema educativo conforme a lo normado en el artículo 10 de la Ley Federal de Educación Nº 24.195 y/o el régimen que lo reemplace.

- ✓ El importe de los sueldos correspondientes a períodos en que el agente estuviere afectado por suspensión en su empleo sin goce de sueldo, fundado en resolución definitiva, siempre que no se designe reemplazante, y de las multas que se impongan al personal afiliado, que no tengan otro destino por ley.
- ✓ La contribución mensual igual al aporte personal del activo, sobre el monto del beneficio cuyos titulares no hubieren alcanzado la edad computable en el momento de acogerse a la jubilación ordinaria. Esta contribución no registrá cuando se acrediten 35 años de aportes y contribuciones al patrimonio de la Caja. Tampoco contribuirán los inválidos ni los pensionados. (Ley N° 9.163, promulgada el 16/02/83).
- ✓ El 30%, hasta el cual se elevará el aporte personal de los funcionarios y empleados que obtengan licencias especiales mayores de 30 días con goce de sueldo, durante el tiempo que ella dura, salvo que la licencia haya sido acordada por enfermedad o cuando deje reemplazante a su cargo, o en los casos especiales contemplados por el régimen de licencias.
- ✓ El importe de las remuneraciones que correspondan a los funcionarios y empleados con licencia sin goce de sueldo, salvo que éstos se destinen al pago de reemplazantes.
- ✓ Los fondos provenientes del impuesto a los billetes de lotería foráneas establecidos por Ley.
- ✓ Las donaciones y legados

Inversión de los Fondos

Los fondos de la Caja deben depositarse en el Nuevo Banco de Santa Fe S.A., en cuentas especiales, salvo las cantidades indispensables para pagos corrientes.

Los fondos y las rentas generadas se destinan exclusivamente a los pagos de las jubilaciones, pensiones y demás beneficios que se otorgan y a atender los gastos de administración, que no pueden exceder el 5% de los recursos ordinarios de la Caja.

Si existen fondos remanentes, los mismos pueden invertirse en:

- ✓ En el otorgamiento de los créditos y préstamos a los afiliados y en la efectivización de los servicios de previsión social previstos.
- ✓ En créditos hipotecarios de primer grado para la financiación de la vivienda propia por intermedio de la Dirección Provincial de Vivienda y Urbanismo, u otros organismos provinciales, o del que fuere creado al efecto por la Caja, de acuerdo con los convenios y reglamentos que se establezcan.
- ✓ En la adquisición de títulos de rentas nacionales y provinciales u otros que tengan la garantía subsidiaria de la Nación o de la Provincia. La adquisición o enajenación de títulos se debe realizar por licitación, previa autorización del Ministerio de Desarrollo Social.

Tipo de prestaciones

El régimen otorga los siguientes beneficios:

Jubilación ordinaria

Se otorga a los afiliados mujeres y varones que acrediten 60 y 65 años de edad respectivamente, y 30 años de servicios, ambos computables.

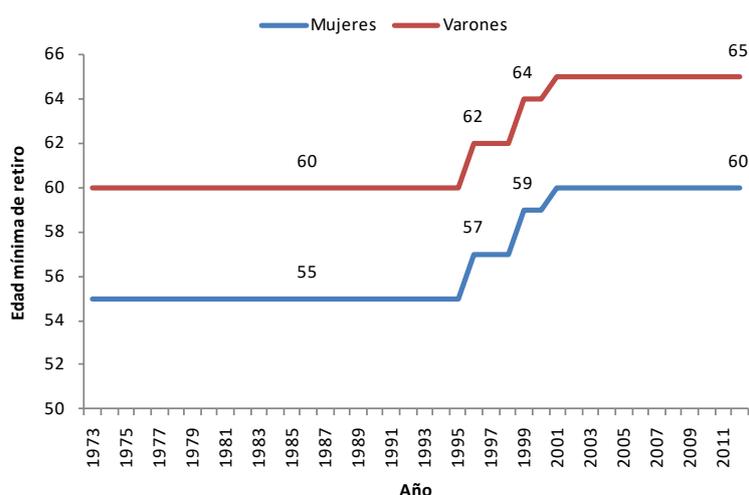
El afiliado puede compensar el exceso de edad con la falta de servicios mínimos requeridos, a razón de 2 años de excedentes por 1 de servicio faltante y viceversa. En ningún caso se puede utilizar este excedente para incrementar el haber.

Si durante el período que se toma en cuenta para determinar el haber se computaran servicios prestados en otros regímenes, se equiparán las remuneraciones percibidas en ellos a las del cargo de mayor similitud - en su cuantía - de los comprendidos en la administración pública provincial, a la misma fecha en que se devengaron.

Tanto las remuneraciones de los cargos que correspondan por la equiparación expresada en el párrafo anterior, como las percibidas con afiliación a este régimen, serán actualizadas conforme a los montos que se perciban por dichos cargos a la fecha del cese.

Las edades mínimas para obtener la Jubilación Ordinaria han aumentado 5 años, tanto para mujeres como hombres, desde la vigencia de la Ley 6.915, como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 2 – Evolución de la edad mínima de jubilación



También tienen derecho a la Jubilación Ordinaria los afiliado afectados de ceguera total y permanente y los minusválidos con una disminución mayor al 33% de su capacidad laborativa total, cuando acrediten 45 años de edad y 20 de servicios, con

10 años de afiliación al régimen y siempre que padecieren la incapacidad al tiempo de su ingreso a la Administración Pública de la Provincia.

Jubilación por invalidez

La jubilación por invalidez se otorga cualquiera sea la edad y antigüedad en el servicio, siempre que la incapacidad se hubiera producido durante la relación de trabajo. En el caso de haber cesado, corresponde otorgar la prestación cuando la incapacidad se produce dentro de los dos años del cese siempre y cuando se acrediten 10 años de servicios con aportes computables en cualquier régimen comprendido en el sistema de reciprocidad jubilatoria.

La incapacidad se considera total cuando la disminución de la capacidad laborativa es del 66% o más. Para disponer el cese por incapacidad total de un agente, debe existir un informe previo de la Junta Médica dependiente de la Caja.

La jubilación por invalidez se otorga con carácter provisional, y la Caja queda facultada para concederla por tiempo determinado y sujeta a los reconocimientos médicos periódicos que establezca. La negativa del beneficiario a someterse a las revisiones que se dispongan da lugar a la suspensión del beneficio. El beneficio se convierte en definitivo cuando el titular tuviere 50 o más años de edad y hubiera percibido la prestación por lo menos durante 10 años.

Si un informe médico establece que ha desaparecido el estado de invalidez, el agente es revisado por la Junta Médica y si ésta ratifica dicho informe, debe ser reincorporado en el cargo que desempeñaba o en otro con tareas y remuneraciones similares.

Toda afección orgánica o funcional del beneficiario manifestada con anterioridad a su ingreso a la Administración Provincial, no puede ser invocada como causa para obtener la jubilación por invalidez.

El goce de la jubilación por invalidez es incompatible con el desempeño de cualquier actividad en relación de dependencia, salvo los casos previstos en el artículo 62. El beneficio se extingue cuando el beneficiario reingresare a la actividad en relación de dependencia, por haberse rehabilitado profesionalmente.

Jubilación por edad avanzada

Tienen derecho a la jubilación por edad avanzada los afiliados que hayan cumplido 70 años de edad cualquiera fuera su sexo y que acrediten 20 años de servicios computables con una prestación de por lo menos 8 años durante el período de 10 inmediatamente anteriores al cese de la actividad.

Al igual que la jubilación ordinaria, la edad requerida ha aumentado 5 años desde la creación de la caja, mediante una escala que estableció la ley 11.373 a partir del año 1996.

La mencionada Ley también aumentó el requisito de años de aporte ya que solicitaba una acreditación de 10 años de servicios computables con una prestación de por lo menos 5 años durante el período de 8 inmediatamente anteriores al cese en la actividad.

Tanto la jubilación por edad avanzada como la jubilación ordinaria se otorga al afiliado que, reuniendo los restantes requisitos, haya cesado en la actividad dentro de los dos años inmediatos anteriores a la fecha en que cumplió la edad requerida para la obtención de las respectivas prestaciones.

Pensión

La pensión se otorga en caso de muerte del jubilado o del afiliado en actividad o con derecho a jubilación. Tienen derecho la/el viuda/o, la/el conviviente y los hijos solteros, hijas solteras e hijas viudas. Esto últimos tienen el derecho siempre que no gocen de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva, salvo que optaren por la pensión que acuerda la presente, todos ellos hasta los 18 años de edad. El requisito de los 18 años de edad no rige si se encuentran incapacitados para el trabajo a la fecha del fallecimiento del causante o incapacitados a la fecha en que cumplieran la edad mencionada.

En los supuestos de convivencia, se requiere que el o la causante se hallase separado de hecho o legalmente, o haya sido soltero, viudo o divorciado y hubiera convivido públicamente en aparente matrimonio durante por lo menos 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento, o 2 años cuando exista descendencia reconocida por ambos convivientes.

Para el caso que los hijos cursen regularmente estudios secundarios o superiores y no desempeñen actividad remunerada, la pensión se pagará hasta los 21 años de edad, salvo que los estudios finalicen antes.

En caso de concurrencia de beneficiarios la mitad del haber de la pensión corresponde a la viuda o conviviente o al viudo o conviviente si concurren hijos, y la otra mitad se distribuirá entre éstos por partes iguales.

En los casos de extinción del derecho a pensión de alguno de los copartícipes, su parte acrece proporcionalmente a la de los restantes beneficiarios, respetándose la distribución establecida previamente.

La/el viuda/o y la/el conviviente beneficiario de pensión conserva el derecho a la prestación al contraer matrimonio. El haber máximo, como también el límite de acumulación de la o de las pensiones otorgadas o a otorgar a que tenga derecho la/el viuda/o y la/el conviviente que contrajeran matrimonio a partir de la vigencia de la presente ley, es equivalente a tres veces el haber mínimo de jubilación que se abone a los beneficiarios del régimen.

El o la conviviente excluirá al cónyuge supérstite cuando éste hubiere sido declarado culpable de la separación personal o del divorcio. En caso contrario, y cuando el o la causante hubiere estado contribuyendo al pago de alimentos o éstos hubieran sido demandados judicialmente o el o la causante hubiera dado causa a la separación personal o al divorcio, la prestación se otorgará al cónyuge y al conviviente por partes iguales.

No tiene derecho a pensión el cónyuge que por su culpa estuviere divorciado o separado de hecho; el cónyuge divorciado o separado de hecho por mutuo consentimiento que no perciba alimentos; y los derecho-habientes en caso de indignidad para suceder o de desheredación, de acuerdo con las disposiciones del Código Civil (artículo 30).

Es posible recuperar el beneficio de pensión una vez que hayan desaparecido las causas de extinción del derecho a pensión. De esta forma, recuperan el derecho a la misma los derecho habientes detallados en el primer párrafo de esta sección, salvo que tengan derecho a algún beneficio previsional como consecuencia de las causales de extinción.

Cálculo de los haberes

A continuación se describe la metodología de cálculo de cada una de las prestaciones mencionadas precedentemente. Para todas ellas, la determinación se realiza en base al promedio mensual de las remuneraciones actualizadas percibidas en los últimos 120 meses de servicios con aportes inmediatamente anteriores a la fecha de cesación del afiliado en toda actividad.

Jubilación ordinaria

El haber de la jubilación ordinaria será el equivalente al 72% del promedio de remuneraciones si al momento del cese el afiliado reuniera los requisitos de edad y años de servicio. Ese porcentaje se incrementará en un 2% por cada año entero de servicio computable que exceda los 30 años, hasta un máximo del 82%.

El haber máximo se estableció en un 80% de la remuneración que percibe el presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia, con 30 años de antigüedad.

El monto del haber mínimo es el 72% de la remuneración correspondiente al Nivel I del Escalafón General Decreto Acuerdo 2695/83, sin antigüedad.

Jubilación por invalidez

El haber de la jubilación por invalidez será equivalente al de la jubilación ordinaria, con una base de cálculo de 30 años de servicios.

Pensión

El haber de las pensiones será equivalente al 75% del haber de jubilación que gozaba o le hubiera correspondido al causante.

El haber mínimo garantizado será equivalente al 75% de la jubilación ordinaria.

Jubilación por edad avanzada

El haber de la jubilación por edad avanzada será equivalente al 90% de la jubilación ordinaria con una base de cálculo de 30 años.

Cómputo privilegiado

Los siguientes agentes tienen derecho a un cómputo diferenciado en el cálculo de edad y servicios prestados:

Item	Agentes comprendidos	Cómputo diferenciado	Aporte Adicional
a)	Docentes al frente directo de alumnos que tengan a cargo la estructura del sistema educativo conforme a lo normado en el art. 10 de la Ley federal de Educación (Ley 24.195)	Cada 5 años de servicios, 1 más de edad y 1 más de servicios.	2,50%
a')	Personal hospitalario afectado a la atención efectiva y directa de pacientes hospitalizados en establecimientos oficiales de Salud y el personal asistencial afectado a la atención efectiva y directa de menores, adolescentes y ancianos en Centros y Hogares Oficiales Asistenciales.	Cada 5 años de servicios, 1 más de edad y 1 más de servicios.	2,50%
b)	Personal que realice tareas consideradas insalubres	Cada 7 años de servicios, 1 más de edad y 1 más de servicios.	2,50%
c)	Personal que se desempeñe en zonas calificadas como inhóspitas o desfavorables.	Cada 4 años de servicios, 1 más de edad y 1 más de servicios.	4,00%
d)	Los profesionales del arte de curar y personal afectados directamente a los servicios sanitarios de enfermedades mentales, infectocontagiosas, inmunológicas; a los servicios de radiología, radioterapia, fisioterapia, laboratorio y el personal técnico que realiza tareas de evisceración. Se incluyen médicos forenses, siempre que dentro de su actividad tengan contacto con cadáveres o vísceras.	Cada 3 años de servicios, 1 más de edad y 1 más de servicios.	5,00%
d')	El personal docente que preste servicios en establecimientos de reeducación y especiales.	Cada 3 años de servicios, 1 más de edad y 1 más de servicios.	5,00%
e)	Personal aeronavegante de la Provincia afectado a servicios de vuelo.	Cada 5 años de servicios, 1 más de edad y 1 más de servicios.	3,00%
f)	Personal de vigilancia y custodia y preceptores y celadores de menores internados en establecimientos provinciales de protección a la infancia y a la adolescencia en estado de abandono, o en peligro moral o delincuente.	Cada 5 años de servicios, 1 más de edad y 1 más de servicios.	2,50%
g)	Los que desempeñen habitualmente tareas determinantes de vejez prematura o agotamiento, en virtud de ser insalubres o penosas y que el Poder Ejecutivo establezca previa intervención de la Caja.	Cada 5 años de servicios, 1 más de edad y 1 más de servicios.	2,50%

La opción por el cómputo diferenciado podrá hacerse en cualquier momento hasta la solicitud del beneficio jubilatorio, a partir del cual los aportes personales serán exigibles.

La actualización de los aportes adicionales se efectuará en la forma que dispone el artículo 11 para los haberes, sin aplicación de intereses.

Los saldos de los cargos que en tales conceptos se descuenten de las pasividades se actualizarán en la forma y en ocasión de la aplicación del artículo 12 de la presente ley.

Régimen opcional docente (Leyes 12.464 y 13.201)

Los afiliados docentes que tengan 57 años de edad (mujeres) y 60 años de edad (varones), y acrediten 30 años de servicios docentes prestados en establecimientos públicos o privados incorporados a la enseñanza oficial, podrán optar por obtener el beneficio de jubilación ordinaria de conformidad a la presente ley, en los casos en que por aplicación del artículo 76 de la ley Nº 6.915 y modificatorias, la Caja de Jubilaciones y Pensiones de la Provincia de Santa Fe sea caja otorgante.

Los afiliados que opten por este régimen y a los efectos de completar los requisitos de edad y servicios para la obtención de la jubilación ordinaria –Régimen Especial Docente- podrán compensar el exceso de edad con la falta de servicios docentes mínimos requeridos a razón de dos años de excedente de por uno de servicio docente faltante y de dos a los de servicios docentes excedentes por uno de edad faltante. A los fines de alcanzar los extremos exigidos para obtener el beneficio que acuerda esta ley, las fracciones de tiempo de seis meses o más, se considerarán como año entero

El haber mensual de las jubilaciones ordinarias del personal docente que opte por el Régimen Opcional, será equivalente al ochenta y dos por ciento (82 %) de la remuneración determinada en función de lo previsto en el 1er párrafo del artículo 11, con la movilidad prevista en el artículo 12 de la ley Nº 6.915 y modificatorias.

Los afiliados docentes que acrediten 30 años de servicios docentes o más y se incapaciten de acuerdo a lo establecido en el capítulo VI de la Ley 6.915 y modificatorias, obtendrán el beneficio jubilatorio, con un haber equivalente al ochenta y dos por ciento (82 %) de la remuneración determinada en función de lo previsto en el primer párrafo del artículo 11, con la movilidad prevista en el artículo 12 de la ley Nº 6.915 y modificatorias. El mismo criterio se aplicará a las pensiones.

Régimen de retiros y pensiones del personal policial (Ley 12.521)

El personal policial de la Policía de la Provincia, el personal de la Dirección General del Servicio Penitenciario de la Provincia y el perteneciente al Instituto Autárquico Provincial de Industrias Penitenciarias se encuentra comprendido en este régimen.

El personal sin estado policial o penitenciario se regirá en materia jubilatoria por las disposiciones vigentes para el personal de la Administración Pública Provincial.

Los recursos para el mismo tienen su origen en los aportes personales de los sujetos comprendidos (16,50%), en las contribuciones patronales (21%), y en otros recursos adicionales.

El régimen otorga las prestaciones de Retiro Voluntario (pase del personal en actividad a situación de retiro a su solicitud), Retiro Obligatorio (pase del personal en actividad a situación de retiro por imposición del propio régimen o por la ley de personal respectiva), y Pensión (en caso de muerte del personal en actividad, retirado con haber o retirado con derecho a haber de retiro).

La edad de retiro de los varones varía en función de la siguiente tabla:

ESCALAFÓN			
	Cuerpos		
	General	Profesional	Técnico y de Servicios
Director General	60	60	60
Director de Policía	60	60	60
Subdirector de Policía	56	58	58
Comisario Supervisor	52	54	58
Comisario y Subcomisario	54	54	58
Inspector y Subinspector	52	54	54
Oficial de Policía y Suboficial de Policía	50	52	52

Para las mujeres la edad exigida es de dos años menos en todos los casos.

El retiro voluntario y el obligatorio podrán ser con derecho a haber o sin él. El retiro voluntario será con derecho a haber para el personal policial y penitenciario que acredite veinticinco (25) años de servicios policiales o penitenciarios según corresponda.

El retiro obligatorio será con derecho a haber para el personal que acredite como mínimo veinte (20) años de servicios policiales o penitenciarios. En este caso, se exige que el último cese se haya producido en la repartición policial o penitenciaria de la Provincia.

El haber de retiro será determinado de acuerdo a los porcentajes que fija la escala siguiente, calculados sobre el promedio de las remuneraciones mensuales, percibidas y actualizadas en los últimos doce (12) meses consecutivos de servicios policiales o penitenciarios:

Antigüedad del personal	ESCALAFÓN	
	General	Profesional, Técnico y de Servicios
22 años	64%	59%
23 años	66%	62%
24 años	68%	64%
25 años	71%	66%
26 años	74%	69%
27 años	77%	72%
28 años	80%	75%
29 años	83%	80%
30 años	85%	85%

El haber se bonificará con el uno por ciento (1%) del monto por cada año de servicio efectivo que exceda de treinta (30) años, hasta un máximo del ciento por ciento (100%).

A los fines de la determinación del haber de retiro o pensión, no se computará el sueldo anual complementario.

El haber máximo y mínimo se regirá conforme lo establecido por la Ley 6.915.

En caso de incapacidad total y permanente para el desempeño de las funciones específicas del grado, el haber de retiro se determinará de acuerdo al escalafón del personal general o profesional, técnico y de servicios, en la siguiente forma:

- a) Si la incapacidad fuere producida por un hecho ajeno al servicio, se calculará sobre la remuneración mensual del último grado alcanzado;
- b) Si la incapacidad fuere producida en un acto de servicio, en base a la remuneración mensual del grado inmediato superior:
- c) Si la incapacidad fuere producida como consecuencia del cumplimiento de los deberes de defender contra las vías de hecho, o en actos de arrojo, la vida, la libertad y la propiedad de las personas, se lo promoverá al grado inmediato superior y el haber se calculará en base a la remuneración mensual del grado siguiente al que fuere ascendido.

En caso de no existir en el escalafón, el grado base para la determinación del haber de retiro en los supuestos previstos por los incisos b) y c), el haber que resulte del último grado del escalafón será incrementado en un quince por ciento (15%) del haber de ese grado, por cada grado faltante.

En todos los casos previstos para la incapacidad total y permanente, no se requerirá el cumplimiento de los mínimos de años de aporte ni el cese policial o

penitenciario, y se considerará como si el afiliado hubiera acreditado, en el supuesto del inciso a) 25 años, y en los casos de los incisos b) y c) 30 años de servicios, ambos computables, salvo que computara mayor antigüedad.

La incapacidad para el desempeño de las funciones específicas del grado se determina teniendo en cuenta la especialidad de los servicios policiales y penitenciarios, conforme a lo dispuesto en la ley 6.915, por las Juntas Médicas creadas a ese efecto.

Los derecho habientes para la prestación de pensión son la viuda/o, la/el conviviente, los hijos solteros, las hijas solteras y las hijas viudas, siempre que no gozaran de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva, salvo que optaren por la pensión que acuerda la presente, todos ellos hasta los dieciocho (18) años de edad.

Cuando el derecho habiente es la/el conviviente, se requerirá que el o la causante se hallase separado de hecho o legalmente, o haya sido soltero, viudo o divorciado y hubiera convivido públicamente en aparente matrimonio durante por lo menos cinco (5) años inmediatamente anteriores al fallecimiento. El plazo de convivencia se reducirá a dos años cuando exista descendencia reconocida por ambos convivientes.

El o la conviviente excluirá al cónyuge supérstite cuando éste hubiere sido declarado culpable de la separación personal o del divorcio. En caso contrario, y cuando el o la causante hubiere estado contribuyendo al pago de alimentos o éstos hubieran sido demandados judicialmente, o el o la causante hubiera dado causa a la separación personal o al divorcio, la prestación se otorgará al cónyuge y al conviviente en partes iguales.

Cuando el derecho habiente son los hijos solteros, las hijas solteras y las hijas viudas, el límite de edad de 18 años no rige si los hijos de ambos sexos en las condiciones allí establecidas se encontraren incapacitados para el trabajo y a cargo del causante a la fecha de su fallecimiento, o incapacitados a la fecha en que cumplieran la edad de 18 años.

El límite de edad tampoco regirá para los derecho habientes cuando aquellos cursen regularmente estudios secundarios o superiores y no desempeñen actividad remunerada. En estos casos el haber de pensión se abonará hasta los 21 años de edad, salvo que los estudios hubieran finalizado antes.

Se entiende que el derecho habiente estuvo a cargo del causante cuando concurren en aquél un estado de necesidad revelado por la escasez o carencia de recursos personales, y la falta de contribución importe un desequilibrio esencial en su economía particular.

La Caja podrá fijar pautas objetivas para establecer si el derecho habiente estuvo a cargo del causante.

El haber de pensión será equivalente al 75 % del haber de retiro que gozaba o le hubiera correspondido al causante. Sin embargo, existe una excepción que establece que el haber de pensión será el equivalente al 100% del haber de retiro que gozaba o le hubiera correspondido al causante, en el caso que el derecho a la pensión se originara en el fallecimiento del agente en cumplimiento de los deberes de defender contra las vías de hecho, o en actos de arrojio, la vida, la libertad y la propiedad de las personas.

Movilidad de los haberes

Los haberes de las prestaciones serán móviles, mediante coeficientes sectoriales aplicados por el Poder Ejecutivo, en función de las variaciones de las remuneraciones del personal activo. Dentro de los 30 días de producida dicha variación, el Poder Ejecutivo dispondrá el reajuste de los haberes de las prestaciones en un porcentaje equivalente a esa variación.

Administración

La Caja está dirigida y administrada por un Director, que es su representante legal, designado por el Poder Ejecutivo, el que no puede desempeñar otra función pública.

Corresponde al Director de la Caja:

- ✓ Vigilar el fiel cumplimiento de las disposiciones de la presente ley y sus normas reglamentarias
- ✓ Dictar el reglamento interno de la Caja, con aprobación del Poder Ejecutivo
- ✓ Dictar las demás reglamentaciones que hagan al mejor funcionamiento de la Caja
- ✓ Conceder o denegar las jubilaciones, pensiones y demás beneficios que acuerda esta ley, formulando por escrito sus resoluciones y exponiendo las disposiciones legales en que las funda
- ✓ Resolver las revisiones que se interpongan
- ✓ Requerir la remisión mensual del movimiento de caja y comprobantes respectivos para su aprobación
- ✓ Practicar, por lo menos una vez al mes, un arqueo general de fondos y valores, dejando constancia de ello
- ✓ Rendir cuenta documentada al Poder Ejecutivo de la administración de los fondos de la caja, publicando cada seis meses los balances generales
- ✓ Elevar al Poder Ejecutivo y publicar al finalizar el ejercicio económico una memoria detallada de la situación de la Caja
- ✓ Formular anualmente su presupuesto de sueldos y otros gastos (que será atendido con los fondos de la Caja), y elevarlos al Poder Ejecutivo para que éste lo someta a la Honorable Legislatura

- ✓ Proponer al Poder Ejecutivo el nombramiento, ascensos y remoción del personal de la Caja, previo concurso o sumario administrativo en su caso
- ✓ Ordenar inspecciones encargadas de comprobar las variantes que pudieran haberse producido en las familias o en el estado civil de las personas que gocen de jubilación o pensión, como asimismo, tendientes a acreditar servicios y aportes a los fines de esta ley
- ✓ Establecer delegaciones zonales, de acuerdo con las posibilidades de la Caja y las necesidades del servicio
- ✓ Proponer anualmente al Poder Ejecutivo el monto mínimo de las jubilaciones y pensiones, quien lo fijará por decreto

Cámara Asesora de Previsión Social

A través de la Ley 6.915 también se creó la Cámara Asesora de Previsión Social, que originalmente estaba integrada por dos representantes del Poder Ejecutivo, dos por los agentes pasivos y dos por los activos.

Esta integración original fue modificada por la Resolución Provincial 541/2.011, que aumentó los miembros de la Cámara a quince representantes del Poder Ejecutivo, quince por los agentes pasivos y quince por los activos, para que la misma estuviera conformada con un espectro más amplio de cada uno de los sectores.

La cantidad de representantes de cada sector está fundamentada en el actual contexto social, en el que existen numerosas organizaciones que nuclean tanto a los activos aportantes a la Caja como a los pasivos beneficiarios de la misma. Esto posibilita una amplia integración, que permite la interacción de todas las organizaciones representativas de dichos sectores.

Estos miembros son propuestos por las entidades que los agrupan mediante acto eleccionario a tales efectos y designados por el Poder Ejecutivo.

Los miembros de la Cámara Asesora de Previsión Social duran cuatro años en sus funciones, o el plazo que resta para la finalización del mandato del titular del Poder Ejecutivo, si la designación no coincide con el inicio de éste. No perciben retribución alguna por parte de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de la Provincia de Santa Fe y los gastos que les demanda su participación en la Cámara son sufragados por las entidades o Poder a quienes representen.

Corresponde a la Cámara Asesora de Previsión Social:

- ✓ Considerar las iniciativas y proyectos que le sean sometidos por el Director de la Caja de Jubilaciones y Pensiones
- ✓ Considerar las iniciativas y proyectos que le sometan los sectores interesados de la comunidad que representan

- ✓ Informar al Director de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de la Provincia, los inconvenientes y anomalías advertidos en la aplicación de las leyes provinciales de previsión, y proponer a aquél las medidas tendientes a subsanarlos
- ✓ Hacer llegar al Director de la Caja de Jubilaciones y Pensiones toda iniciativa concerniente al régimen provincial de previsión que estime conveniente o necesario
- ✓ En los supuestos de los dos incisos anteriores, la Cámara Asesora podrá hacer conocer al Poder Ejecutivo o al Poder Legislativo las observaciones o iniciativas que formule, según corresponda.

Principales datos demográficos de la Caja

Trabajadores en Actividad

Datos actuales

A Diciembre de 2012, la Caja contaba con aproximadamente 179.000 aportantes, distribuidos en los siguientes sectores.

Cuadro 1– Aportantes a la Caja
Diciembre de 2012

Sector	Puestos
Docentes	81,635
Administración Central	41,480
Policía	20,712
Municipalidades y Comunas	16,491
Arte de Curar	5,832
Poder Judicial	3,569
Empresa Provincial de Energía (E.P.E.)	3,504
Poder Legislativo	1,275
Administración Provincial de Impuestos	1,183
Aguas Santafesinas SA	1,151
Vialidad Provincial	1,141
Bancarios	449
Registro Civil	208
Caja de Previsión Social	122
Imprenta Oficial	42
Total	178,794

Más del 80% de los aportantes se distribuye entre los 3 principales sectores: Docentes, Administración Central y Policía. Ocupa el 4º lugar “Municipalidad y Comunas” con más del 9% del total. Le sigue “Arte de Curar” con un 3,3% y luego el Poder Judicial y E.P.E. con un 2% cada uno. El restante 3% se distribuye entre 8 sectores.

Evolución histórica

Para la modelización posterior y en las estadísticas siguientes se realizaron algunas agrupaciones que se detallan a continuación. El sector de Administración Central absorbe también a los grupos de Registro Civil, Arte de Curar, Imprenta Oficial y Dirección Provincial de Obras Sanitarias (este último sector sólo posee pasivos). En el caso de Policía se agrupó el sector de Ley 6.915 con Ley 6.830. El Sector Judicial

absorbe al Sector “Registro Civil Equiparados al sector 10”. Y el sector Bancario absorbe al de “Equiparación Bancarios.”

En los últimos 6 años, el número de aportantes a La Caja ha tenido un importante crecimiento, pasando de cerca de 141.000 a fines del año 2007 hasta casi 179.000 hacia fines del año 2012, lo que implica un aumento del 27%.

El siguiente cuadro muestra la evolución completa por sector desde el año 2008.

Cuadro 2– Aportantes a la Caja por sector (en miles)
Período 2008 - 2012

Año	2008	2009	2010	2011	2012
Policía	16.3	17.1	19.1	19.6	20.7
Docentes	71.2	72.9	77.0	79.9	81.6
Adm. Central	38.0	39.6	42.5	43.5	47.6
API y Catastro	1.1	1.1	1.1	1.1	1.2
Poder Judicial	2.9	3.1	3.3	3.4	3.6
Vialidad	0.9	1.0	1.1	1.1	1.1
Caja Previsión	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
ASSA	-	-	1.1	1.1	1.2
Poder Legislativo	1.1	1.1	1.1	1.1	1.3
Bancarios	0.5	0.5	0.5	0.5	0.4
E.P.E.	2.8	3.0	3.1	3.3	3.5
Municipios y Comunas	14.2	14.6	15.2	16.1	16.5
Total	149.1	154.0	165.2	170.7	178.8

El sector de Aguas Santafesinas Sociedad Anónima (ASSA) recién comienza a tener aportantes en el año 2010, ya que antes los empleados aportaban a ANSES.

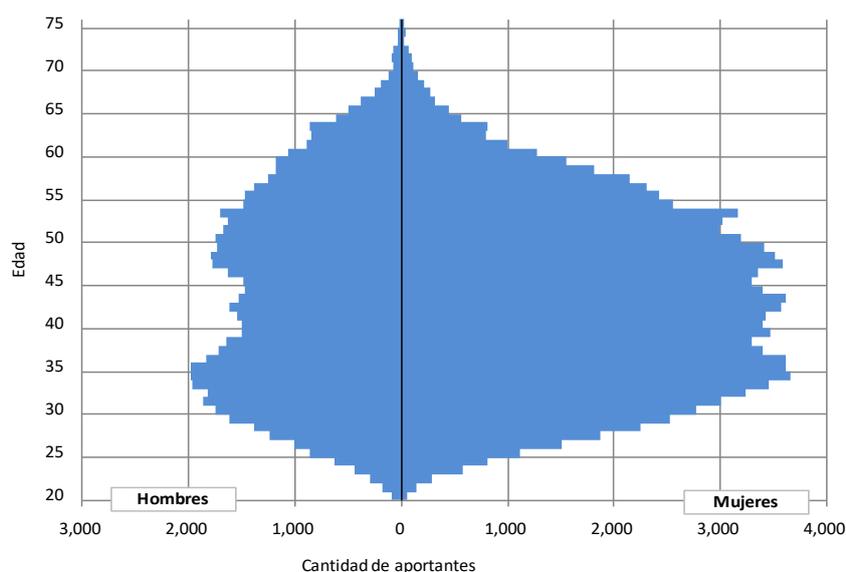
Composición actual de aportantes por edad y sexo

Del total de aportantes, un 36% son hombres y el restante 64% son mujeres, debido especialmente al grupo de docentes. La edad promedio es de 43,1 años (43,5 años en hombres y 42,9 en mujeres). El grupo más numeroso se encontraba entre los 45 y 49 años y la edad mediana era de 42 años. A continuación se observan los aportantes por sexo y edad.

Cuadro 3 – Cantidad de aportantes por edad y sexo (en miles)
 Año 2012. En miles de personas

Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
18-24	1.7	2.0	3.8
25-29	6.3	9.7	16.0
30-34	9.6	16.7	26.3
35-39	8.9	17.9	26.8
40-44	7.9	18.0	25.8
45-49	8.6	17.7	26.3
50-54	8.5	15.4	23.8
55-59	6.6	10.6	17.3
60-64	4.4	4.6	9.0
65 y +	1.8	1.9	3.7
Total	64.3	114.5	178.8

Gráfico 3 – Aportantes por sexo y edad



En el gráfico se observa una mayor regularidad por parte de las mujeres, ya que del lado de los hombres se percibe una disminución entre los 35 y los 47 años.

Años de aporte

La medición del número de años de aporte cobra relevancia al ser un requisito clave en la obtención de las prestaciones. En función de las bases recibidas, se advierte que la Caja comenzó a sistematizar los aportes entre 15 y 20 años atrás por lo cual se puede observar una gran proporción de las carreras laborales, si bien faltan algunos años para lograr tener el mapa completo de aportes en los registros informáticos.

Cuadro 4 – Años de aporte sistematizados según edad (en miles)
 Para aportantes a Diciembre de 2012

EDAD DEL APORTANTE	AÑOS DE APORTE				TOTAL
	0-4	5-9	10-14	15 y +	
18-24	3.6	0.1			3.8
25-29	10.5	5.2	0.3		16.0
30-34	9.8	11.9	4.3	0.3	26.3
35-39	5.6	7.4	7.9	5.8	26.8
40-44	3.4	4.1	4.4	14.0	25.8
45-49	2.4	2.7	2.9	18.4	26.3
50-54	1.5	2.0	2.5	17.9	23.8
55-59	0.8	1.1	1.8	13.5	17.3
60-64	0.5	0.5	0.9	7.0	9.0
65 y +	0.2	0.2	0.3	3.0	3.7
TOTAL	38.2	35.2	25.4	79.9	178.8

En el cuadro anterior se detectan diversas dinámicas. Por ejemplo se advierte que la mayoría de los ingresos se producen entre los 25 y 34 años, donde se encuentra la gran mayoría de los aportantes que tienen hasta 5 años de aportes. También se observa una baja rotación, lo que se refleja en la cantidad de trabajadores de baja edad con gran cantidad de aportes. Esta información luego se complementará con los datos de los años de aportes de los jubilados, a fin de tener un panorama completo sobre esta importante variable.

Altas de Beneficios

Por año, sector y tipo de prestación

En el período 2003 a 2012 el número de altas de beneficios ha sido creciente, lo que se explica especialmente por el régimen docente, donde se observa un fuerte incremento de las altas entre 2006 y 2009 respecto a períodos anteriores. A continuación se muestra la evolución de las altas por sector en los últimos 10 años y los gráficos de los sectores más activo

Cuadro 5 – Altas de beneficios por año

Año		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Policía	Jub	238	197	599	829	448	481	957	1,035	629	385
	Pens	292	290	299	296	279	374	324	341	335	355
	Total	530	487	898	1,125	727	855	1,281	1,376	964	740
Docentes	Jub	237	177	241	487	1,234	1,389	1,856	1,570	1,456	1,488
	Pens	173	179	191	184	156	264	251	273	274	263
	Total	410	356	432	671	1,390	1,653	2,107	1,843	1,730	1,751
Adm. Central	Jub	320	339	404	643	873	1,087	1,191	1,130	1,297	1,164
	Pens	249	293	274	290	307	349	305	386	363	376
	Total	569	632	678	933	1,180	1,436	1,496	1,516	1,660	1,540
API y Catastro	Jub	5	10	15	39	28	27	40	47	52	47
	Pens	7	3	6	10	5	10	4	9	6	11
	Total	12	13	21	49	33	37	44	56	58	58
Poder Judicial	Jub	33	40	50	72	111	130	114	142	116	96
	Pens	42	49	44	50	39	47	46	44	44	39
	Total	75	89	94	122	150	177	160	186	160	135
Vialidad	Jub	10	8	27	53	40	59	46	48	52	60
	Pens	42	42	52	51	44	43	44	46	48	47
	Total	52	50	79	104	84	102	90	94	100	107
Caja Previsión	Jub	-	1	1	2	1	1	5	4	6	3
	Pens	1	1	-	2	1	-	1	-	2	1
	Total	1	2	1	4	2	1	6	4	8	4
ASSA	Jub	-	-	-	-	-	-	-	-	3	11
	Pens	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	3	11							
Poder Legislativo	Jub	25	22	4	8	9	17	15	16	19	18
	Pens	10	8	15	15	20	18	14	14	35	12
	Total	35	30	19	23	29	35	29	30	54	30
Bancarios	Jub	13	6	21	22	15	26	42	42	46	26
	Pens	43	54	60	48	39	42	40	58	54	50
	Total	56	60	81	70	54	68	82	100	100	76
E.P.E.	Jub	24	25	27	38	81	121	127	151	116	133
	Pens	44	37	50	58	41	62	85	81	77	88
	Total	68	62	77	96	122	183	212	232	193	221
Municipios y Comunas	Jub	78	75	153	206	224	267	364	316	324	286
	Pens	101	144	142	179	155	211	203	210	197	174
	Total	179	219	295	385	379	478	567	526	521	460
Total	Jub	983	900	1,542	2,399	3,064	3,605	4,757	4,501	4,116	3,717
	Pens	1,004	1,100	1,133	1,183	1,086	1,420	1,317	1,462	1,435	1,416
	Total	1,987	2,000	2,675	3,582	4,150	5,025	6,074	5,963	5,551	5,133

Gráfico 4.A – Altas de beneficios por año – Sector Policía

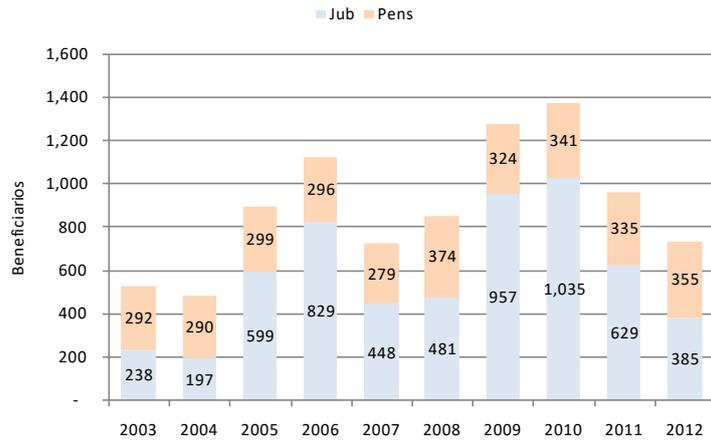


Gráfico 4.B – Altas de beneficios por año – Sector Docentes

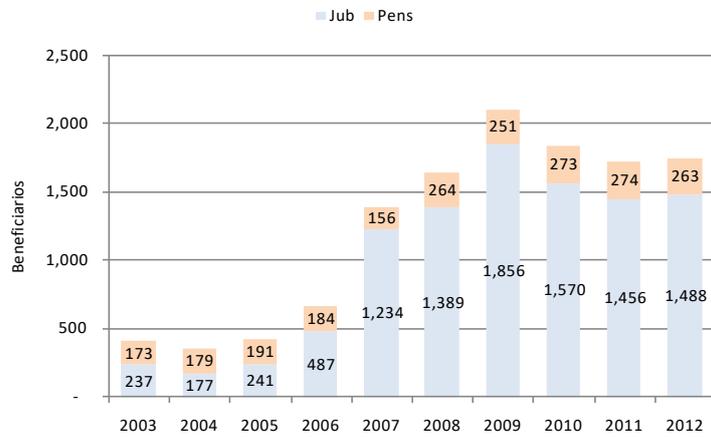


Gráfico 4.C – Altas de beneficios por año – Sector Administración

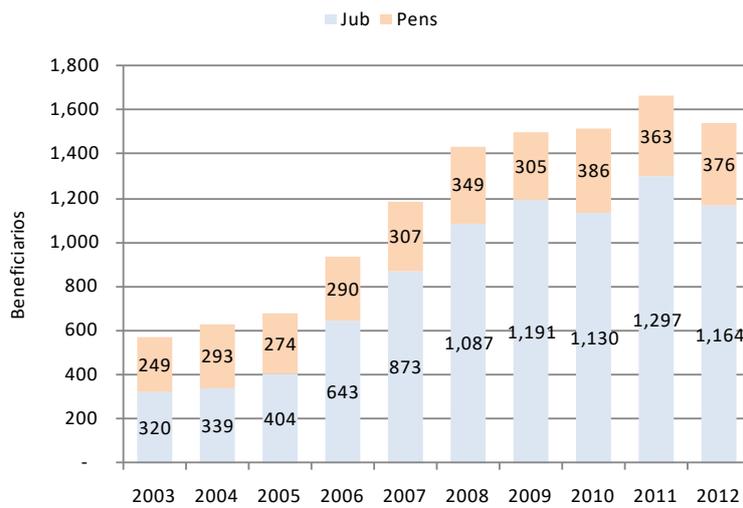


Gráfico 4.D – Altas de beneficios por año – Sector Municipios y Comunas



Gráfico 4.E – Altas de beneficios por año – Sector Poder Judicial

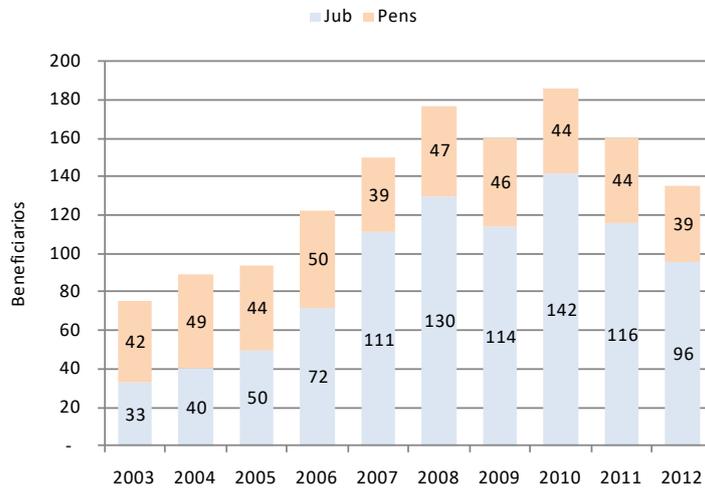


Gráfico 4.F – Altas de beneficios por año – Sector Poder Legislativo

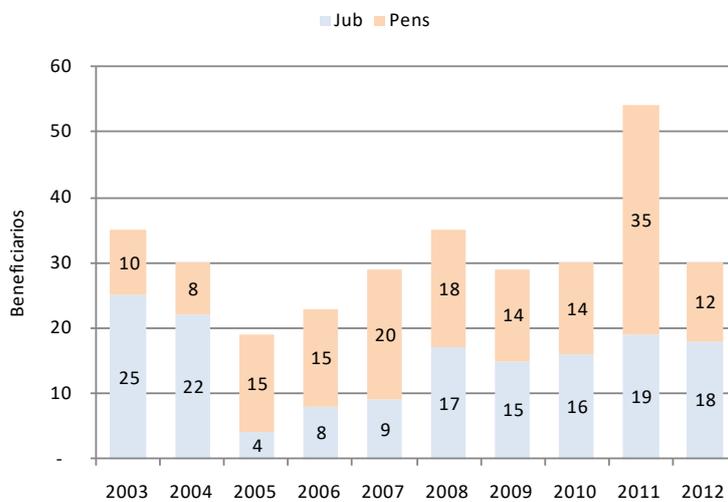


Gráfico 4.G – Altas de beneficios por año – Sector E.P.E.

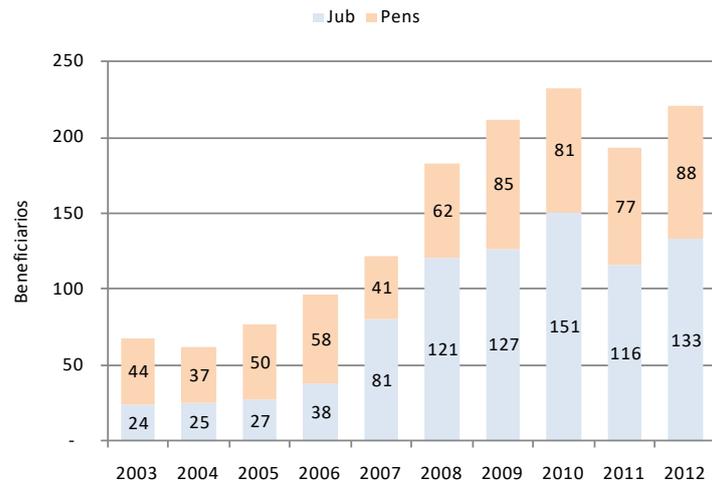


Gráfico 4.H – Altas de beneficios por año – Sector Vialidad

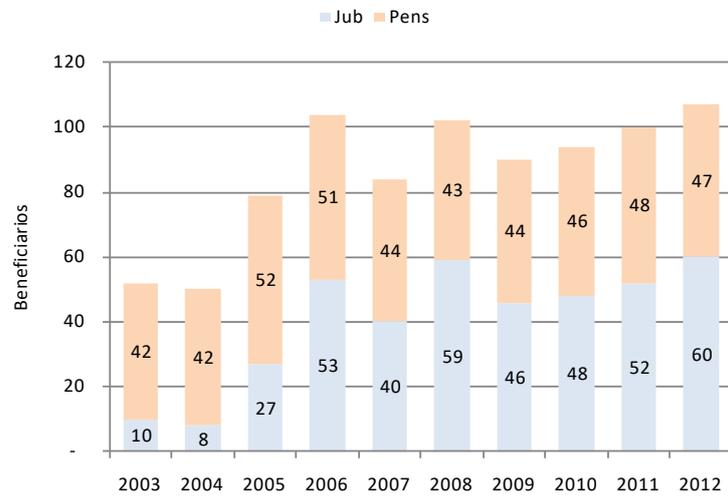
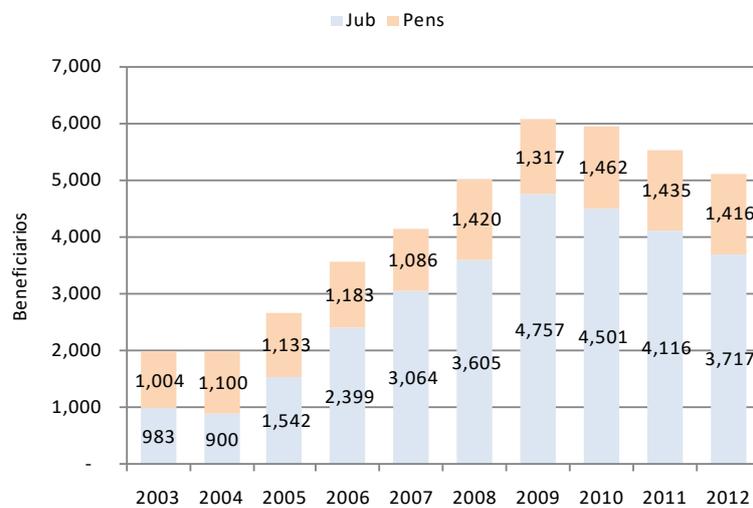


Gráfico 4.I – Altas de beneficios por año – Total Caja



La tendencia creciente de altas de beneficios de docentes se explica en gran medida a que La Caja pasó a ser otorgante en la mayoría de los casos. En el año 1991, la Ley 24.049 facultó al Poder Ejecutivo Nacional a transferir, a partir del 1° de enero de 1992, a las provincias y a la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, los servicios educativos administrados en forma directa por el Ministerio de Cultura y Educación y por el Consejo Nacional de Educación Técnica, así como también las facultades y funciones sobre los establecimientos privados reconocidos. Por este motivo, se observa el salto del año 2007, donde se cumplieron 15 años desde la transferencia, lo que implica ya que los trabajadores comenzaron a tener la mayor cantidad de años de aporte en la provincia y dejaron de tenerlo en ANSES.

También es notable el incremento de altas en el sector de Administración, pero a diferencia de los docentes, el mismo se produce sin saltos, es más paulatino, lo que puede deberse a un aumento de la planta en el pasado, que comienza a reflejarse en los pasivos actuales.

Bajas de Beneficiarios

Por año, sector y tipo de prestación

A diferencia de las altas, la cantidad de bajas ha sido un proceso más estable, ya que tiene relación con la mortalidad de cada colectivo. A continuación se muestra la evolución de las bajas por sector en los últimos 10 años y los gráficos de los sectores más activos.

Cuadro 6 – Bajas de beneficiarios

Año		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Policía	Jub	310	227	223	291	246	250	252	316	262
	Pens	322	302	298	333	304	290	317	406	320
	Total	632	529	521	624	550	540	569	722	582
Docentes	Jub	341	339	336	386	385	352	437	416	402
	Pens	109	121	105	134	96	136	126	153	139
	Total	450	460	441	520	481	488	563	569	541
Adm. Central	Jub	459	421	424	477	456	435	496	540	513
	Pens	215	237	238	271	275	277	248	309	284
	Total	674	658	662	748	731	712	744	849	797
API y Catastro	Jub	1	4	3	5	5	6	8	11	8
	Pens	-	-	1	1	1	1	2	2	-
	Total	1	4	4	6	6	7	10	13	8
Poder Judicial	Jub	50	54	47	56	43	48	54	51	50
	Pens	58	55	54	72	49	56	48	54	54
	Total	108	109	101	128	92	104	102	105	104
Vialidad	Jub	38	61	42	48	43	50	53	56	56
	Pens	42	33	30	37	44	51	36	50	45
	Total	80	94	72	85	87	101	89	106	101
Caja Previsión	Jub	1	-	1	2	1	-	-	3	3
	Pens	2	1	-	-	2	-	-	1	1
	Total	3	1	1	2	3	-	-	4	4
ASSA	Jub	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Pens	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-								
Poder Legislativo	Jub	3	13	10	17	13	14	11	23	18
	Pens	9	11	12	10	10	16	8	15	16
	Total	12	24	22	27	23	30	19	38	34
Bancarios	Jub	60	58	48	54	51	58	67	69	66
	Pens	41	32	40	44	33	44	36	44	38
	Total	101	90	88	98	84	102	103	113	104
E.P.E.	Jub	27	28	47	42	52	43	55	62	65
	Pens	9	6	3	10	11	20	24	32	23
	Total	36	34	50	52	63	63	79	94	88
Municipios y Comunas	Jub	104	117	93	115	127	114	116	141	139
	Pens	76	67	56	72	58	63	90	117	115
	Total	180	184	149	187	185	177	206	258	254
Total	Jub	1.394	1.322	1.274	1.493	1.422	1.370	1.549	1.688	1.582
	Pens	883	865	837	984	883	954	935	1.183	1.035
	Total	2.277	2.187	2.111	2.477	2.305	2.324	2.484	2.871	2.617

Gráfico 5.A – Bajas de beneficiarios - Sector Policía

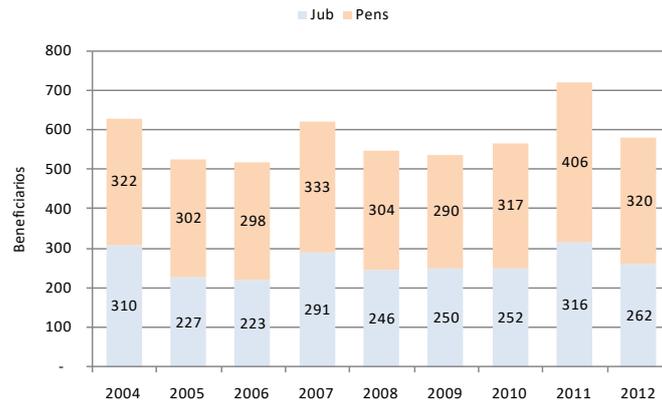


Gráfico 5.B – Bajas de beneficiarios - Sector Docentes

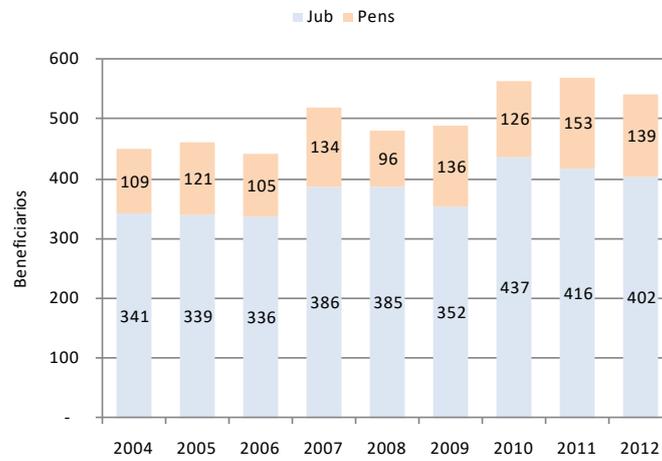


Gráfico 5.C – Bajas de beneficiarios - Sector Administración

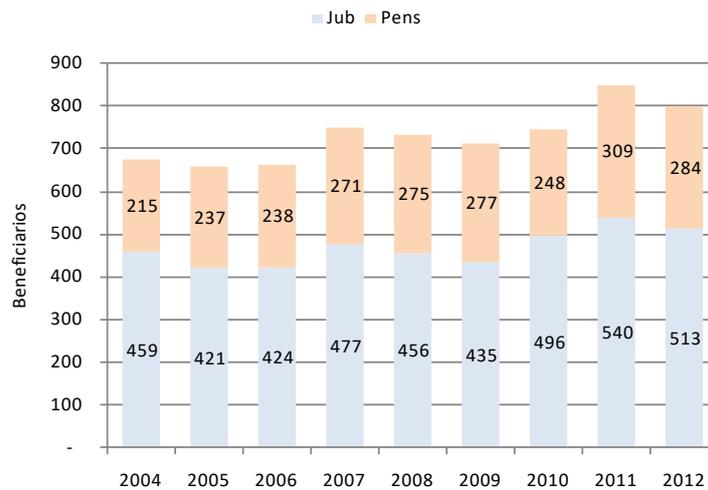


Gráfico 5.D – Bajas de beneficiarios - Sector Poder Judicial

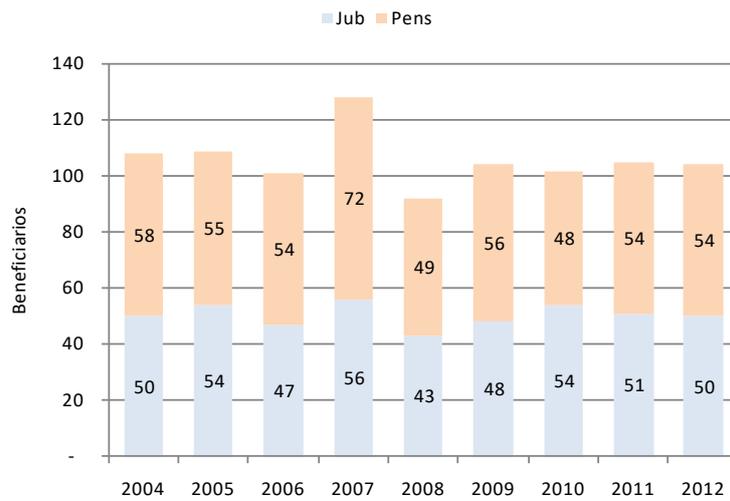


Gráfico 5.E – Bajas de beneficiarios - Sector Poder Legislativo

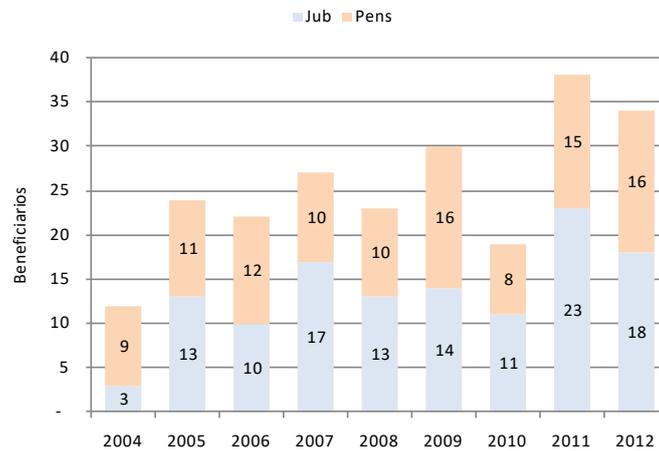


Gráfico 5.F – Bajas de beneficiarios - Sector Municipalidad y Comunas

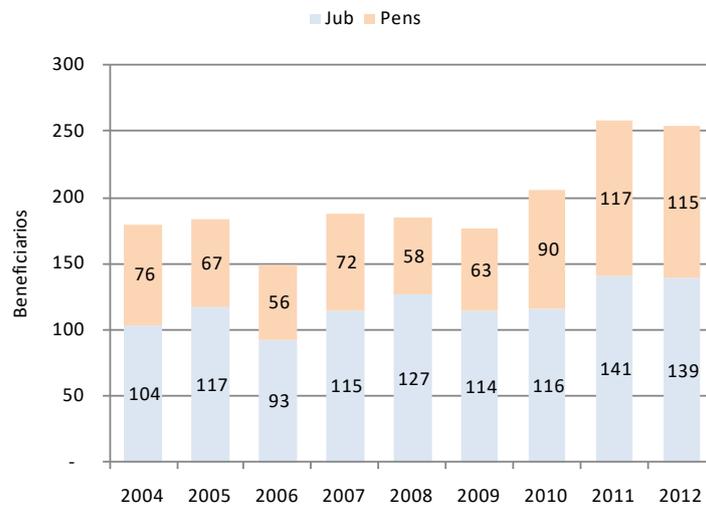


Gráfico 5.G – Bajas de beneficiarios - Sector E.P.E.

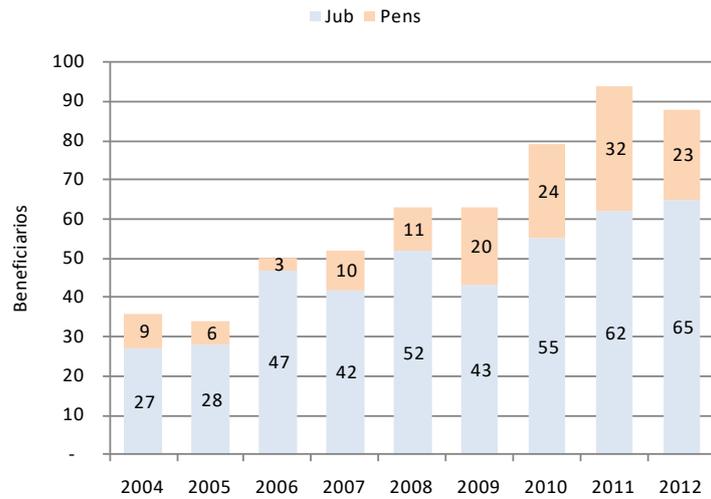


Gráfico 5.H – Bajas de beneficiarios - Sector Vialidad

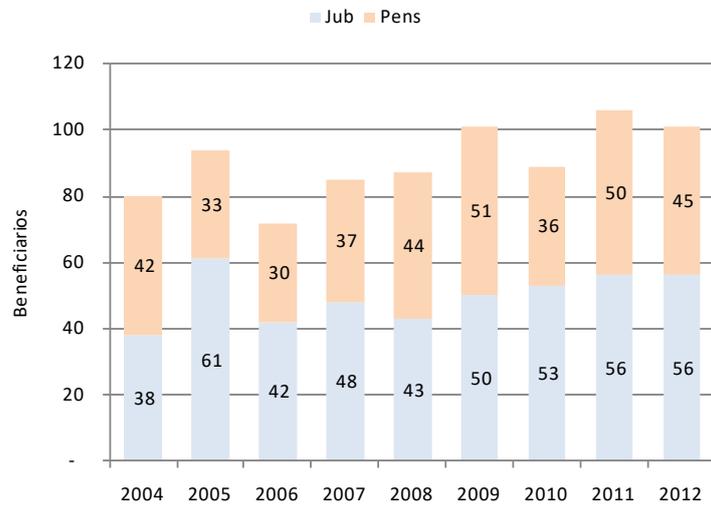
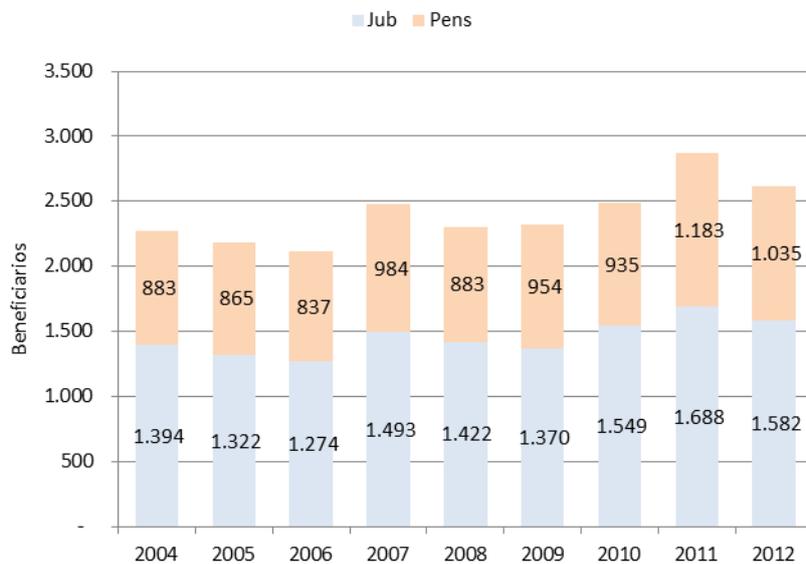


Gráfico 5.I – Bajas de beneficiarios - Total Caja



Stock de Beneficiarios

Por año, sector y tipo de prestación

El stock actual responde a la dinámica de altas y bajas observadas previamente y se plasma en el siguiente cuadro. Por los motivos expuestos, al observar las altas de los beneficios, uno de los mayores aumentos del stock de beneficiarios se percibe en el sector de docentes donde se pasa de 15.500 en el año 2003 a 22.700 en el año 2012, o sea un 47% de aumento. En el colectivo total se pasó de 53.800 en el año 2003 a 72.000 en el año 2012, siendo el incremento un 34%.

Cuadro 7 – Stock de beneficiarios

Año		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Policía	Jub	5,547	5,431	5,654	6,386	6,552	6,774	7,455	8,252	8,591	8,735
	Pens	6,748	6,680	6,668	6,678	6,640	6,696	6,737	6,770	6,710	6,745
	Total	12,295	12,111	12,322	13,064	13,192	13,470	14,192	15,022	15,301	15,480
Docentes	Jub	13,590	13,410	13,309	13,425	14,272	15,237	16,712	17,846	18,911	19,968
	Pens	1,883	1,927	2,000	2,078	2,108	2,268	2,376	2,541	2,653	2,768
	Total	15,473	15,337	15,309	15,503	16,380	17,505	19,088	20,387	21,564	22,736
Adm. Central	Jub	9,418	9,277	9,240	9,471	9,832	10,465	11,182	11,839	12,591	13,266
	Pens	4,586	4,625	4,655	4,718	4,753	4,830	4,859	5,003	5,061	5,136
	Total	14,004	13,902	13,895	14,189	14,585	15,295	16,041	16,842	17,652	18,402
API y Catastro	Jub	155	162	172	212	234	256	289	329	366	408
	Pens	27	30	35	45	49	57	61	67	72	82
	Total	182	192	207	257	283	313	350	396	438	490
Poder Judicial	Jub	1,010	996	994	1,017	1,072	1,150	1,226	1,311	1,378	1,424
	Pens	1,017	993	988	982	952	944	939	938	924	911
	Total	2,027	1,989	1,982	1,999	2,024	2,094	2,165	2,249	2,302	2,335
Vialidad	Jub	777	747	712	725	715	730	728	724	716	724
	Pens	970	959	977	1,006	1,010	1,008	1,007	1,014	1,012	1,018
	Total	1,747	1,706	1,689	1,731	1,725	1,738	1,735	1,738	1,728	1,742
Caja Previsión	Jub	38	38	38	40	38	39	44	48	51	51
	Pens	21	20	19	21	22	20	21	21	22	22
	Total	59	58	57	61	60	59	65	69	73	73
ASSA	Jub	-	-	-	-	-	-	-	-	3	14
	Pens	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	3	14							
Poder Legislativo	Jub	304	325	316	313	306	309	311	315	307	310
	Pens	271	270	273	275	284	292	292	298	318	313
	Total	575	595	589	588	590	601	603	613	625	623
Bancarios	Jub	1,559	1,510	1,469	1,446	1,405	1,378	1,363	1,341	1,320	1,279
	Pens	941	944	975	986	978	988	985	1,008	1,017	1,026
	Total	2,500	2,454	2,444	2,432	2,383	2,366	2,348	2,349	2,337	2,305
E.P.E.	Jub	1,340	1,338	1,338	1,319	1,364	1,433	1,519	1,616	1,665	1,727
	Pens	484	507	549	604	638	689	750	812	860	917
	Total	1,824	1,845	1,887	1,923	2,002	2,122	2,269	2,428	2,525	2,644
Municipios y Comunas	Jub	1,534	1,508	1,526	1,634	1,743	1,878	2,124	2,320	2,511	2,659
	Pens	1,625	1,661	1,736	1,864	1,949	2,099	2,231	2,359	2,440	2,500
	Total	3,159	3,169	3,262	3,498	3,692	3,977	4,355	4,679	4,951	5,159
Total	Jub	35,272	34,742	34,768	35,988	37,533	39,649	42,953	45,941	48,410	50,565
	Pens	18,573	18,616	18,875	19,257	19,383	19,891	20,258	20,831	21,089	21,438
	Total	53,845	53,358	53,643	55,245	56,916	59,540	63,211	66,772	69,499	72,003

Gráfico 6.A – Stock de beneficiarios - Sector Policía
En miles

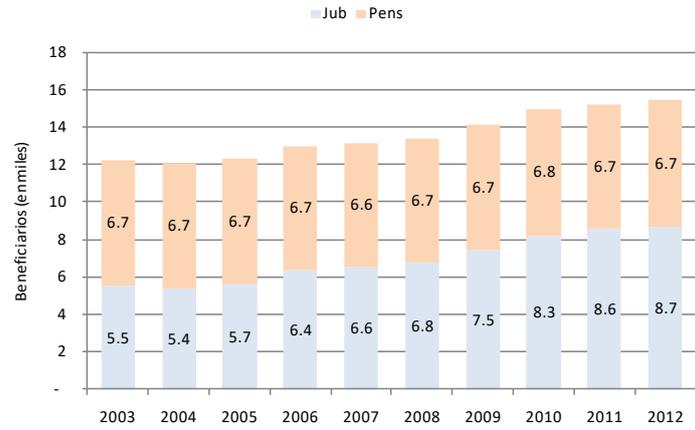


Gráfico 6.B – Stock de beneficiarios - Sector Docentes
En miles

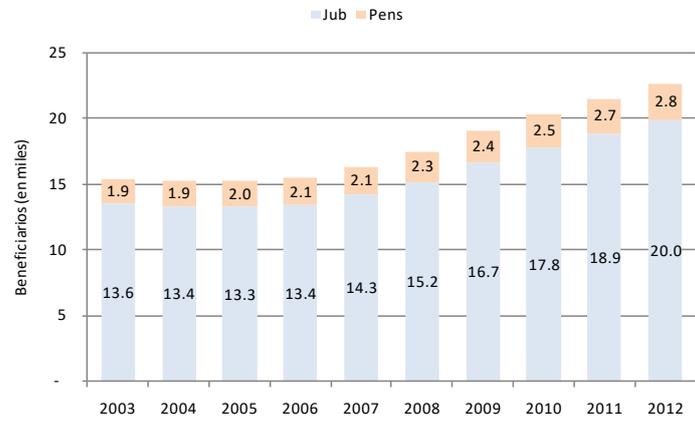


Gráfico 6.C – Stock de beneficiarios - Sector Administración
En miles

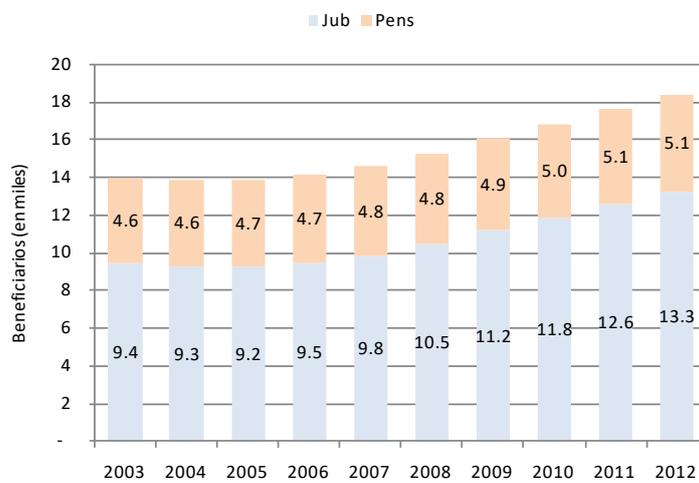


Gráfico 6.D – Stock de beneficiarios - Sector Poder Judicial

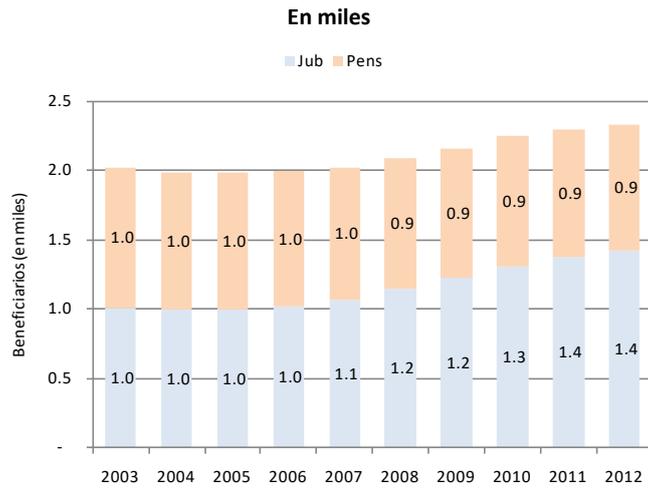


Gráfico 6.E – Stock de beneficiarios - Sector Poder Legislativo

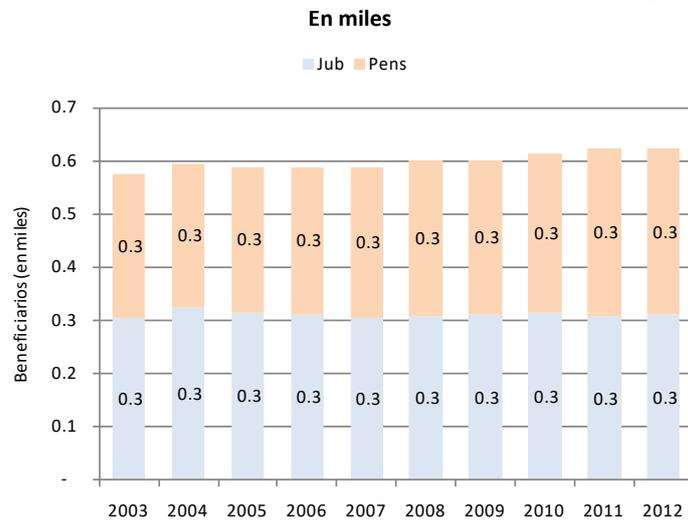


Gráfico 6.F – Stock de beneficiarios - Sector Municipalidad y Comunas

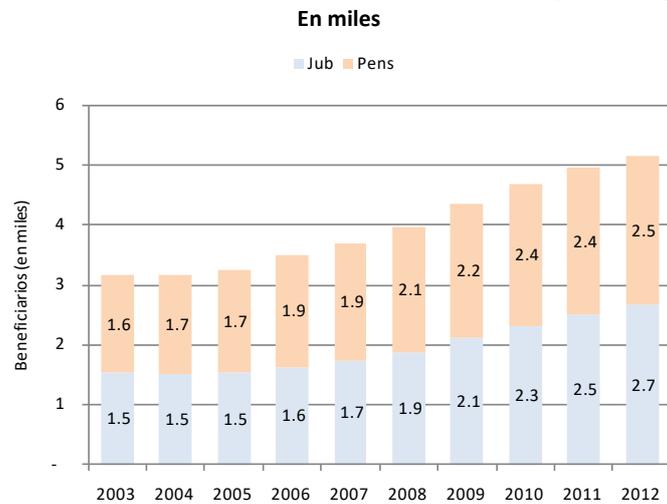


Gráfico 6.G – Stock de beneficiarios - E.P.E.

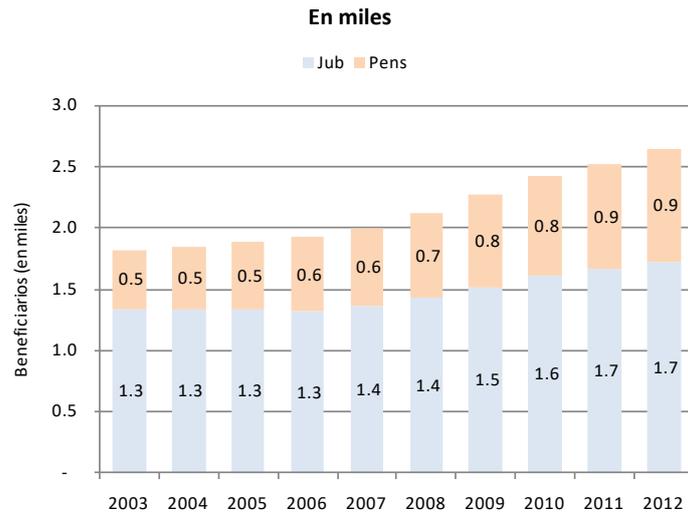


Gráfico 6.H – Stock de beneficiarios - Sector Vialidad

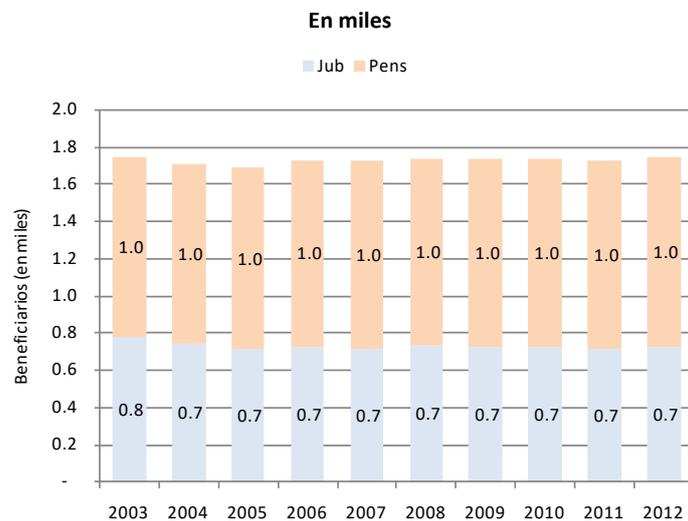


Gráfico 6.I – Stock de beneficiarios - Sector API y Catastro

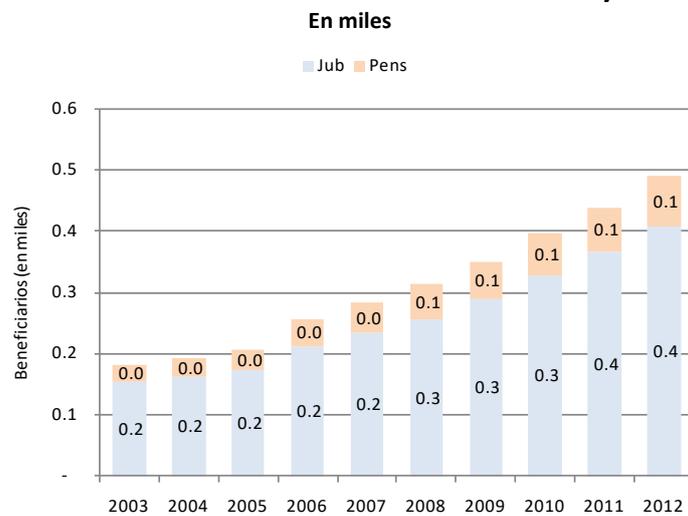


Gráfico 6.J – Stock de beneficiarios - Sector Bancarios

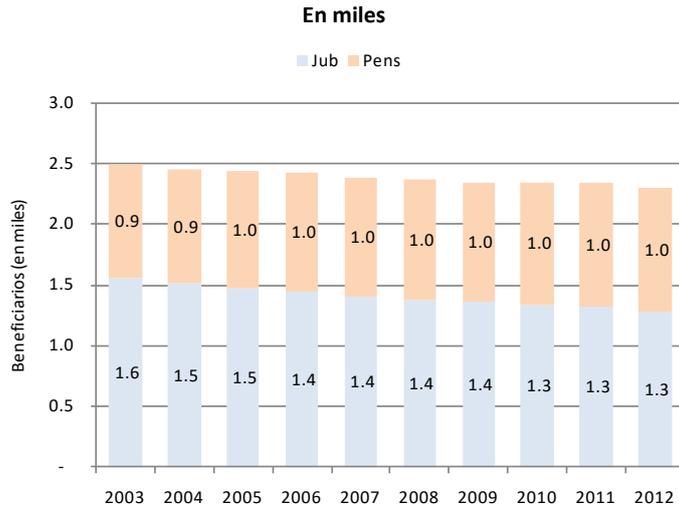
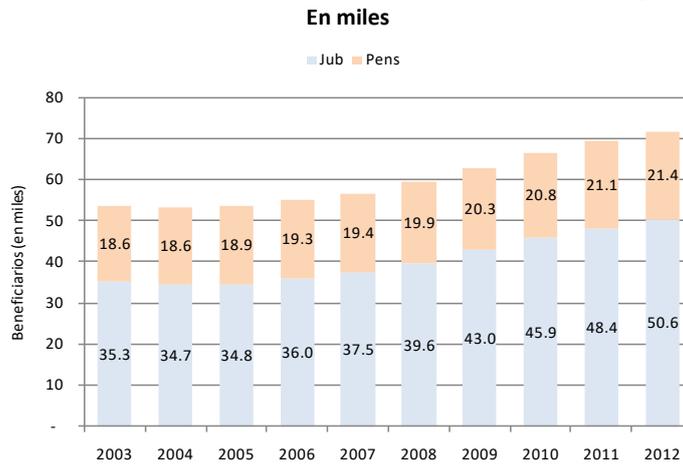


Gráfico 6.K – Stock de beneficiarios - Total Caja



Por edad, sexo, tipo de beneficio y sector

Algunos sectores tienen características bien diferenciadas en cuanto a su composición etaria y por género. Los retiros y pensiones de la Policía tienen una edad promedio de 65,4 años y un 57% de hombres, mientras que los beneficiarios del sector docente alcanzan una edad promedio de 68,7 y sólo un 12% son hombres. El resto de los grupos tienen las siguientes edades promedio: Administración 71,0, API y Catastro 65,8, Poder Judicial 71,6, Vialidad 72,6, Poder Legislativo 70,5, Bancarios 72,9, E.P.E. 68,0, Municipalidad y Comunas 69,6. En el agregado total, la edad promedio es de 69 años y hay 31% de hombres.

Otro indicador que diferencia los grupos es la composición de los beneficios en cuanto a porcentaje de jubilaciones y pensiones se refiere. El 40% de los beneficios del sector Policía son pensiones, en Docentes es sólo el 9%, en Administración el 23%,

API y Catastro 14%, Poder Judicial 34%, Vialidad 56%, Poder Legislativo 45%, Bancarios 40%, E.P.E. 31%, Municipalidad y Comunas 44%. En el agregado la cantidad de pensiones pesa un 26%.

Para observar las diferencias de edad, género y tipo de beneficio, se grafican a continuación las pirámides por cada uno de los sectores mencionados.

Gráfico 7.A – Beneficiarios por edad - Policía

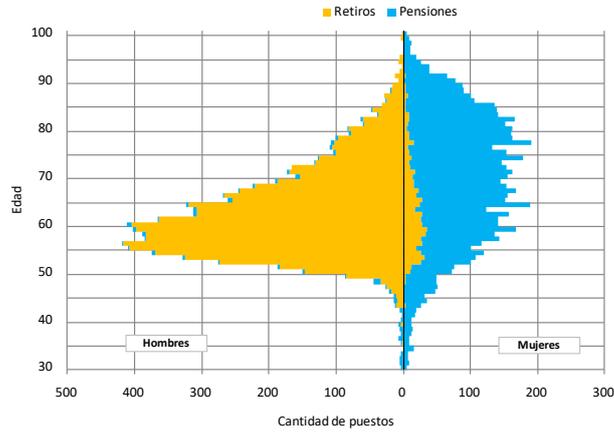


Gráfico 7.B – Beneficiarios por edad - Docentes

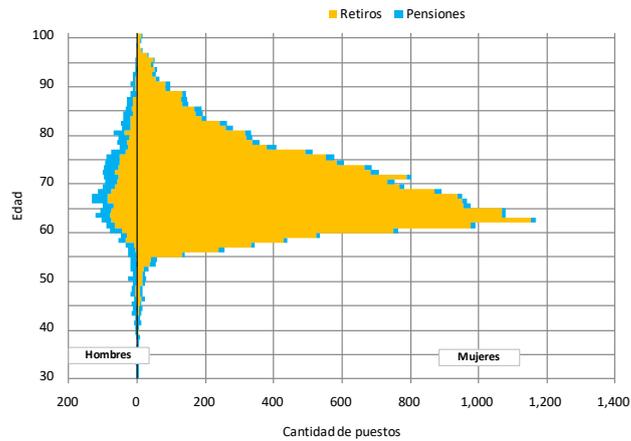


Gráfico 7.C – Beneficiarios por edad - Administración Central

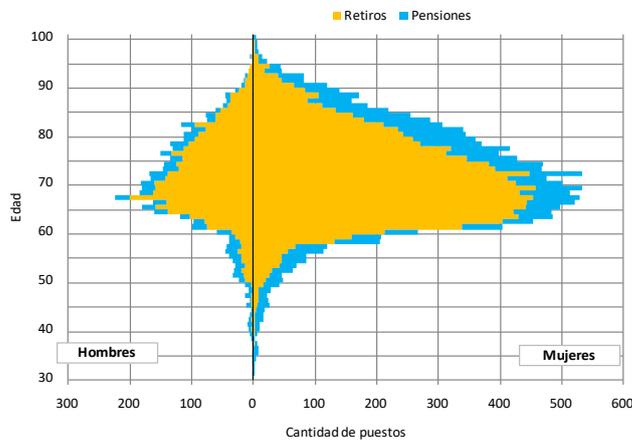


Gráfico 7.D – Beneficiarios por edad - API y Catastro

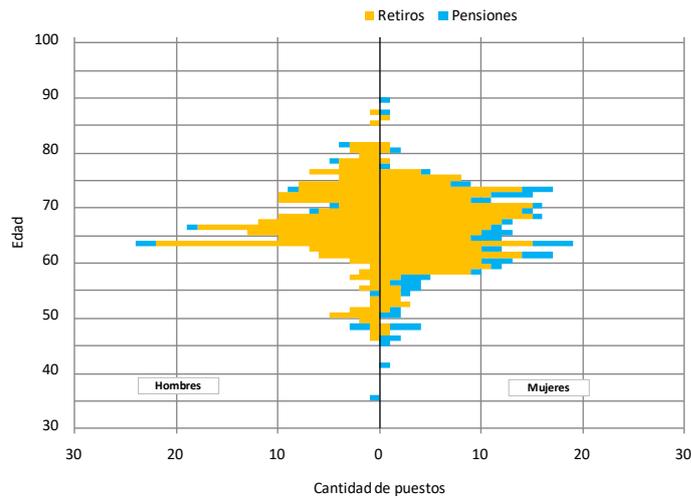


Gráfico 7.E – Beneficiarios por edad - Poder Judicial

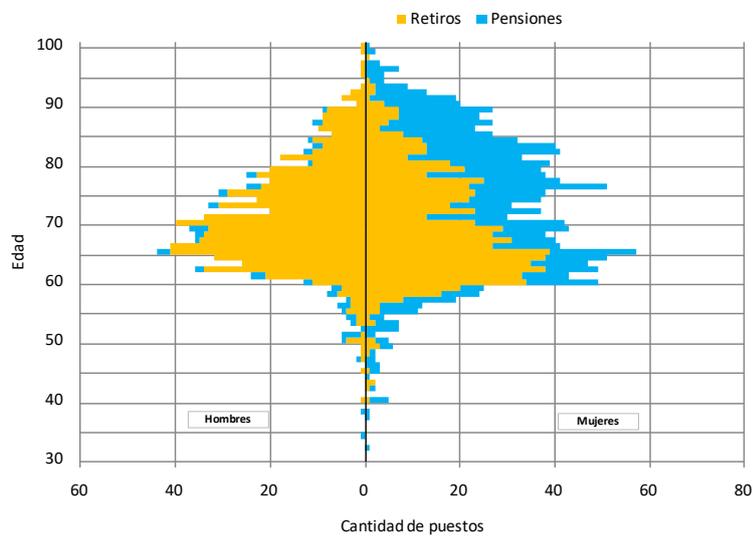


Gráfico 7.F – Beneficiarios por edad - Vialidad

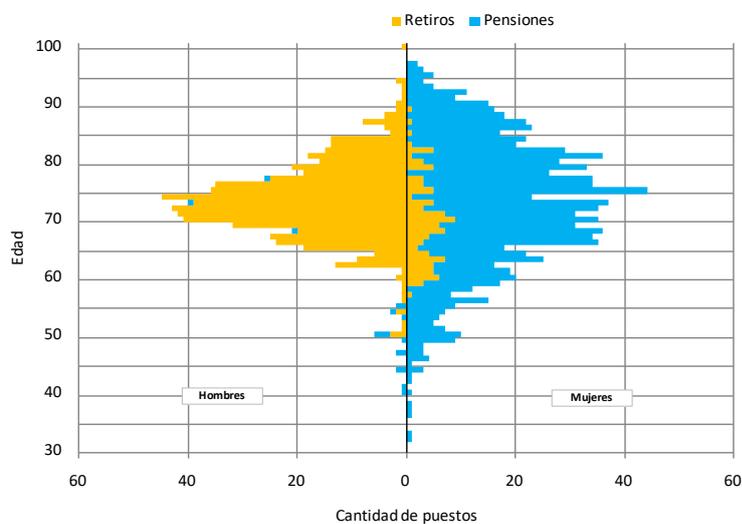


Gráfico 7.G – Beneficiarios por edad - Poder Legislativo

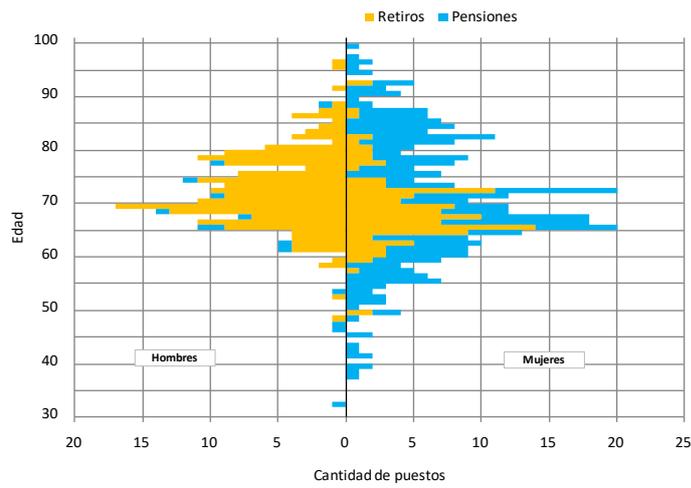


Gráfico 7.H – Beneficiarios por edad - Bancarios

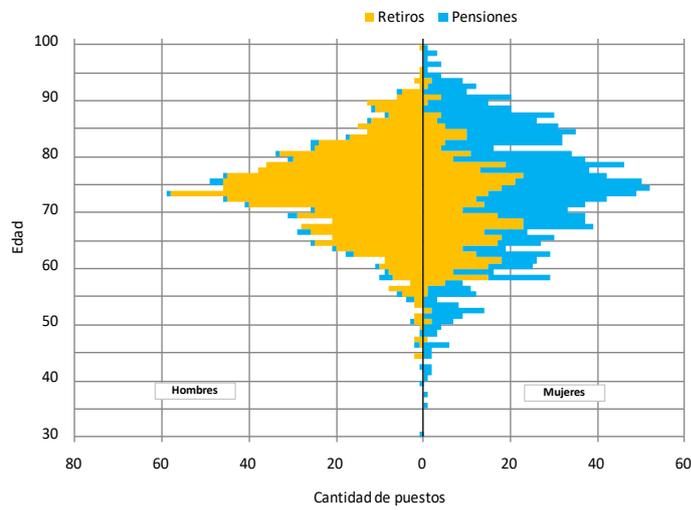


Gráfico 7.I – Beneficiarios por edad - EPE

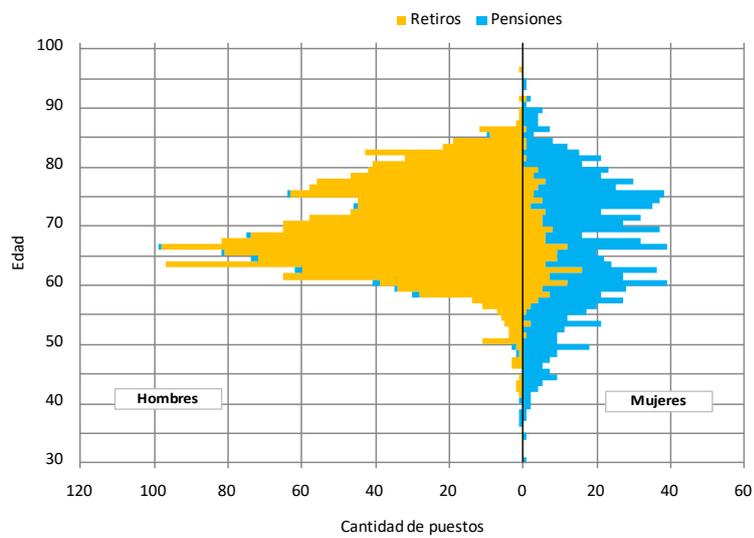


Gráfico 7.J – Beneficiarios por edad - Municipalidad y Comunas

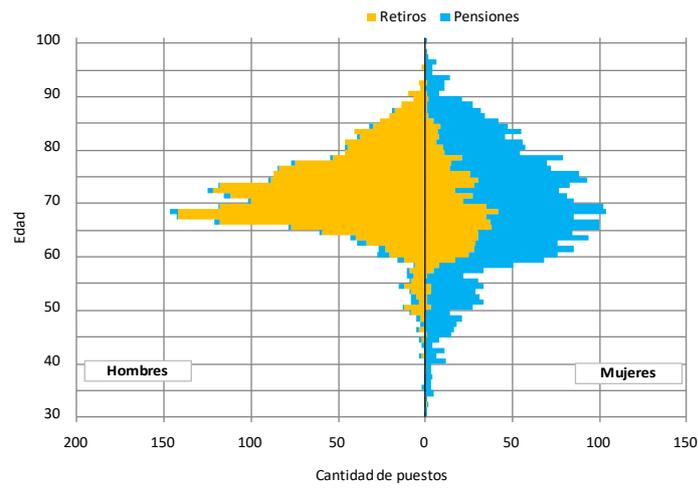
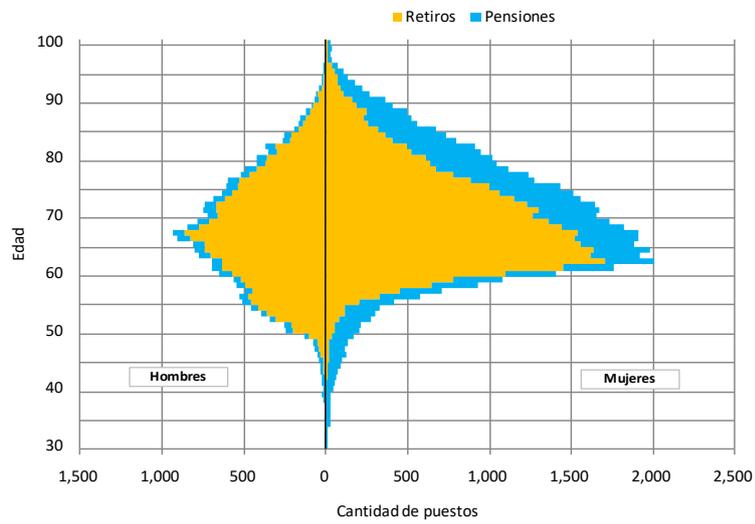


Gráfico 7.K – Beneficiarios por edad - Total

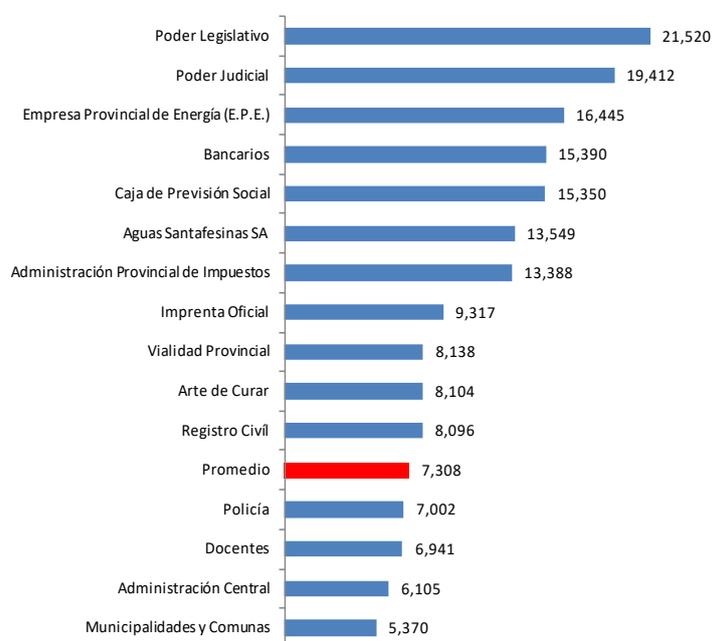


Principales aspectos financieros de la Caja

Salarios vigentes

La principal variable que determina los ingresos y que a su vez sirve de base para una parte del cálculo del beneficio es el salario de los aportantes. A diciembre de 2012, el sueldo promedio para todo el personal era de \$ 7.308. El mayor sueldo promedio mensual se observó en el Poder Legislativo con \$ 21.520 promedio, mientras que el más bajo corresponde al del sector Municipalidades y Comunas.

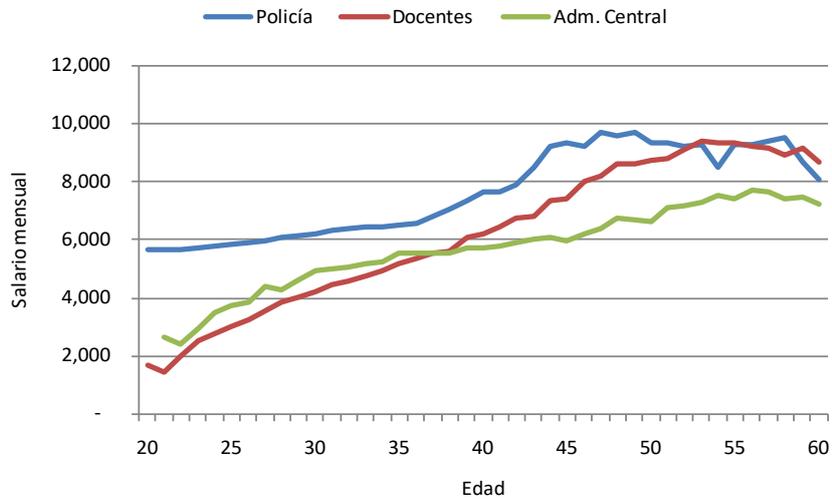
Gráfico 8 – Salario promedio por sector
Diciembre 2012



Más importante para la proyección actuarial es la evolución del salario promedio por edad, ya que es donde se observan tanto la carrera laboral como los niveles que se alcanzan previos a la edad de jubilación, que son los que tienen relación directa con el valor de los beneficios.

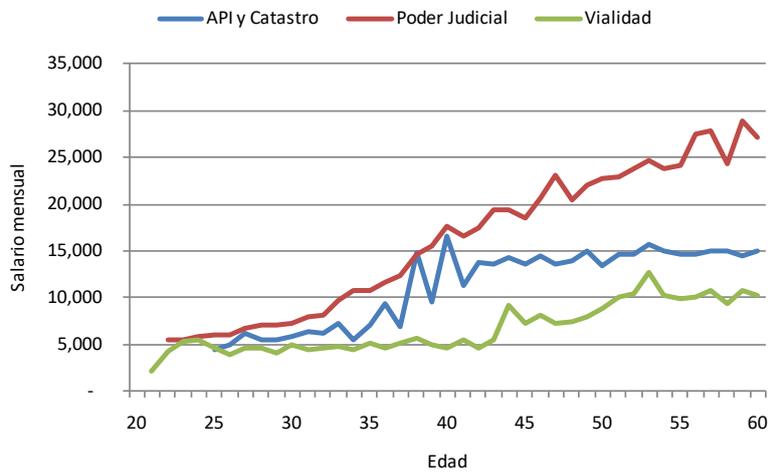
Para los sectores más numerosos de la Caja, es decir Policía, Docentes y Administración, se observan tres tipologías diferenciadas de carrera salarial. En docentes se observa un valor inicial bajo, cercano a los \$ 2.000, para luego mostrar un ascenso lineal hasta superar en torno a los 55 años los \$ 9.000. En cambio, el sector de Administración empieza la carrera en niveles superiores, cercanos a \$ 3.000, para luego mostrar un aumento más moderado y llegar a \$ 7.500 previo a la edad de jubilación. Por su parte, el sector policial muestra valores muy similares desde el inicio de carrera hasta los 35 años, en alrededor de los \$ 6.000, para exhibir un pronunciado ascenso hasta valores de \$ 9.500 luego de los 45 años.

Gráfico 9.A – Salario por edad
Sector Policía, Docentes y Administración - Año 2012



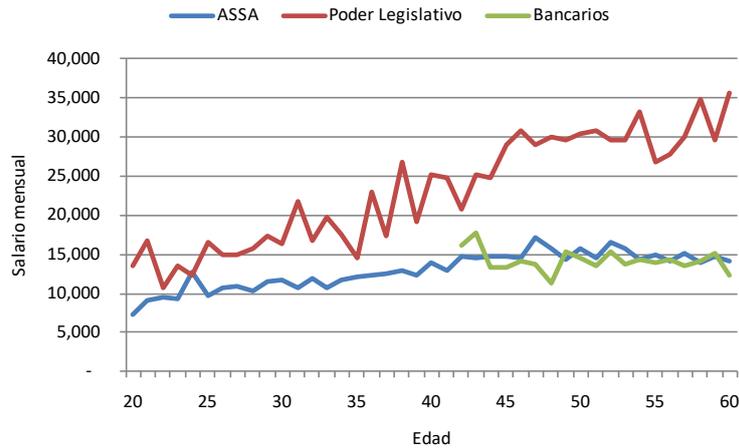
En lo referente al sector del Poder Judicial se observa una carrera creciente en todo su recorrido, con un salario promedio inicial cercano a los \$ 5.000 para llegar a los 65 años a valores de \$ 30.000. En el sector de API y Catastro el promedio inicial también es de \$ 5.000, y luego de los 40 años sube hasta \$ 15.000. En Vialidad el sueldo promedio es prácticamente similar entre el inicio de carrera y los 40 años en torno a los \$ 5.000, para terminar en un promedio de \$ 10.000.

Gráfico 9.B – Salario por edad
API y Catastro, Sector Judicial y Vialidad - Año 2012



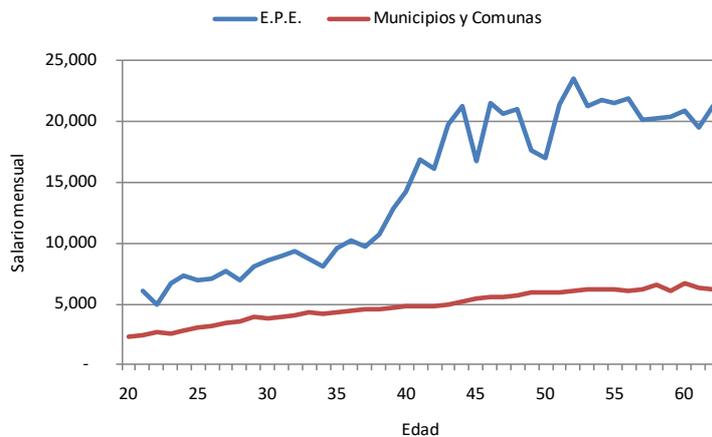
En el sector de ASSA la carrera es creciente desde cerca de \$ 10.000 a los 25 años, hasta los \$ 15.000 en edades próximas a la jubilación. Una carrera similar se observa en el tramo aún activo del Sector Bancario. En el sector de Poder Legislativo se inicia con un promedio entre \$ 10.000 y \$ 15.000 para finalizar en torno a los \$ 35.000

Gráfico 9.C – Salario por edad
ASSA, Poder Legislativo y Bancarios - Año 2012



En el sector de Municipio y Comunas el promedio en las edades iniciales es de \$ 2.500, alcanzando los \$ 6.500 previo al retiro. En E.P.E. se inicia en torno a los \$ 5.000, existiendo un pronunciado incremento luego de los 40 años, finalizando alrededor de los \$ 20.000.

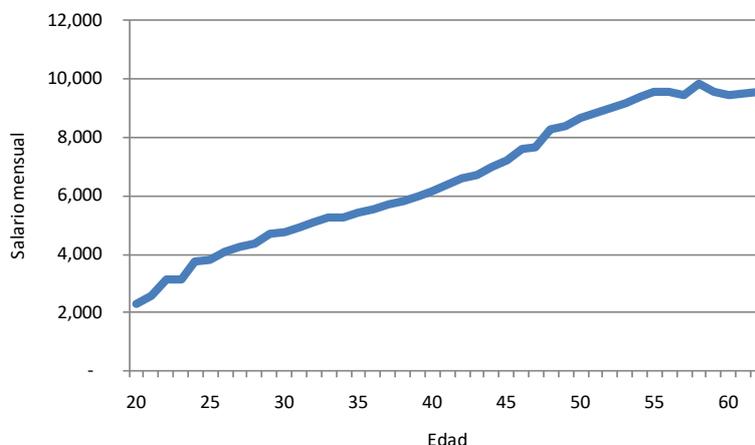
Gráfico 9.D – Salario por edad
EPE y Municipalidad y Comunas - Año 2012



Agrupando todos los sectores, se puede indicar que el promedio de salarios general para la Caja es al inicio cercano a los \$ 2.000 y aumenta en forma casi lineal hasta los 55 años, llegando a algo por debajo de los \$ 10.000, para luego estabilizarse o caer suavemente.

Gráfico 9.E – Salario por edad

Total de sectores - Año 2012



Evolución de los salarios

Los salarios han crecido en forma sostenida en los últimos 5 años, acompañando al contexto general de incremento de las variables nominales.

Cuadro 10 – Evolución de los salarios promedio históricos por Sector
Años 2007 – 2012

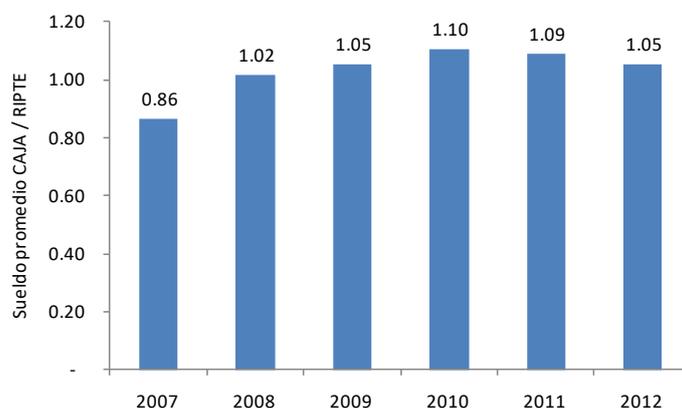
Año	2,007	2,008	2,009	2,010	2,011	2,012
Policía	1,183	2,075	2,543	3,632	5,317	7,002
Docentes	1,706	2,562	3,072	3,996	5,486	6,941
Adm. Central	1,748	2,511	2,935	4,026	5,222	6,361
API y Catastro	3,741	4,995	5,967	7,927	10,437	13,388
Poder Judicial	5,208	6,653	8,225	11,680	14,306	19,412
Vialidad	1,925	2,475	2,765	3,829	6,463	8,138
Caja Previsión	4,519	6,018	7,204	9,211	12,671	15,350
ASSA	-	-	-	8,748	11,178	13,549
Poder Legislativo	4,601	8,561	9,730	13,110	17,508	21,520
Bancarios	4,990	6,227	7,465	10,209	12,158	15,390
E.P.E.	4,990	6,361	7,234	10,012	11,539	16,445
Municipios y Comunas	1,392	1,957	2,350	3,115	4,165	5,370
Total	1,764	2,666	3,176	4,286	5,745	7,308

Para realizar un análisis comparado, se calculó la relación entre el salario promedio de la Caja con el RIPTE (Remuneración Imponible para Trabajadores Estables) como una medida del salario a nivel nacional.

Cuadro 11 – Relación con salarios SIPA

Año	RIPTE	Sueldo promedio CAJA	Sueldo CAJA / RIPTE
2007	2,042	1,764	0.86
2008	2,625	2,666	1.02
2009	3,016	3,176	1.05
2010	3,886	4,286	1.10
2011	5,280	5,745	1.09
2012	6,986	7,308	1.05

Gráfico 12 – Evolución de los salarios históricos
Salarios promedio vs. RIPTE

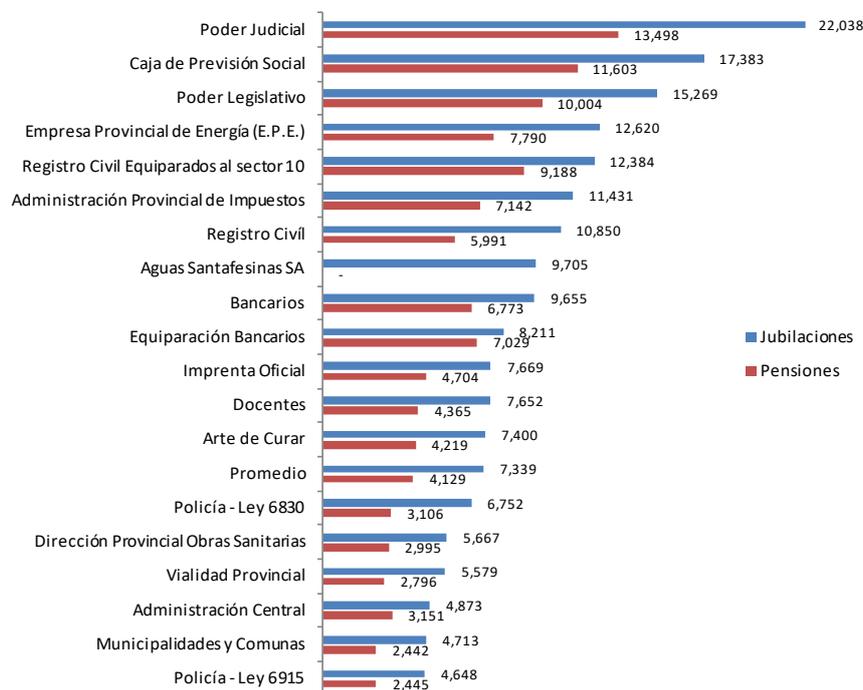


Se observa un crecimiento de este indicador hasta 2010, para luego exhibir una leve caída. De todas formas, los guarismos son muy estables.

Beneficios

El beneficio general promedio en diciembre de 2012 era de \$ 6.384, siendo el de jubilaciones de \$ 7.339 y el de pensiones de \$ 4.129. Como un reflejo de los salarios en actividad, también existe alta dispersión en los haberes por sector. A continuación se muestran los haberes promedio de jubilaciones y pensiones abiertos por cada sector.

Gráfico 13 – Haber promedio mensual por sector - Jubilaciones
Año 2012



El Poder Judicial se encuentra primero en el ranking de haberes, mientras que Administración Central, Municipalidad y Comunas y Policía – Ley 6915 se encuentran entre los de menores haberes.

Evolución de los beneficios

En el siguiente cuadro se plasma la evolución de los haberes promedio por sector y tipo de beneficio. Entre los años punta, se observa un mayor incremento en los haberes docentes, policía y administración central, si bien en los últimos años la evolución ha sido bastante pareja.

Cuadro 14 – Evolución de los haberes por sector y tipo de beneficio
Años 2003 – 2012

Mes-Año		Dic-03	Dic-04	Dic-05	Dic-06	Dic-07	Dic-08	Dic-09	Dic-10	Dic-11	Dic-12
Policía	Jub	725	740	778	1,025	1,558	2,232	2,691	3,662	5,212	6,737
	Pens	407	410	413	519	778	1,086	1,269	1,683	2,334	3,017
	Total	551	558	580	766	1,165	1,662	2,016	2,770	3,950	5,116
Docentes	Jub	673	760	762	1,190	2,034	3,044	3,583	4,640	6,258	7,652
	Pens	464	520	522	806	1,349	1,926	2,188	2,770	3,638	4,365
	Total	648	730	731	1,139	1,946	2,899	3,409	4,407	5,936	7,252
Adm. Central	Jub	551	622	719	916	1,463	1,972	2,323	3,110	4,146	5,118
	Pens	377	428	499	645	997	1,351	1,561	2,045	2,688	3,310
	Total	494	558	645	826	1,311	1,776	2,092	2,794	3,728	4,614
API y Catastro	Jub	1,514	1,727	1,848	2,425	3,351	4,508	5,249	6,940	8,840	11,431
	Pens	936	1,057	1,232	1,578	2,142	2,849	3,258	4,334	5,686	7,142
	Total	1,428	1,622	1,744	2,277	3,142	4,206	4,902	6,499	8,322	10,713
Poder Judicial	Jub	3,192	3,339	3,939	4,742	5,692	7,427	9,256	13,119	15,995	21,496
	Pens	2,109	2,188	2,584	3,086	3,659	4,689	5,700	8,058	9,870	13,224
	Total	2,649	2,765	3,263	3,929	4,736	6,193	7,714	11,009	13,537	18,268
Vialidad	Jub	592	650	896	1,176	1,564	2,044	2,488	3,296	4,504	5,579
	Pens	323	358	487	638	845	1,102	1,289	1,710	2,285	2,796
	Total	443	486	659	863	1,143	1,498	1,792	2,371	3,204	3,953
Caja Previsión	Jub	3,141	3,120	3,142	3,649	5,284	7,018	8,050	10,776	14,287	17,383
	Pens	1,906	1,941	2,072	2,322	3,207	4,570	5,005	6,489	8,910	11,603
	Total	2,701	2,713	2,785	3,192	4,522	6,188	7,066	9,471	12,667	15,641
ASSA	Jub	-	-	-	-	-	-	-	-	6,678	9,705
	Pens	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	6,678	9,705							
Poder Legislativo	Jub	2,076	2,043	2,185	2,981	4,383	6,257	7,023	9,268	12,233	15,269
	Pens	1,645	1,622	1,699	2,353	3,292	4,584	4,832	6,256	8,219	10,004
	Total	1,873	1,852	1,960	2,687	3,858	5,444	5,962	7,804	10,191	12,624
Bancarios	Jub	1,424	1,419	1,460	1,932	2,879	3,564	4,310	5,449	7,445	9,529
	Pens	1,071	1,061	1,097	1,444	2,146	2,646	3,164	3,930	5,292	6,795
	Total	1,291	1,282	1,315	1,734	2,578	3,181	3,829	4,797	6,508	8,312
E.P.E.	Jub	1,978	1,975	2,133	3,319	4,108	5,239	5,891	7,518	10,168	12,620
	Pens	1,162	1,160	1,284	2,026	2,513	3,203	3,576	4,648	6,325	7,790
	Total	1,761	1,751	1,886	2,913	3,600	4,578	5,126	6,558	8,859	10,945
Municipios y Comunas	Jub	527	547	638	764	1,178	1,782	2,084	2,785	3,701	4,713
	Pens	294	312	356	454	642	992	1,150	1,499	1,968	2,442
	Total	407	424	488	599	895	1,365	1,606	2,137	2,847	3,612
Total	Jub	814	877	945	1,303	1,995	2,807	3,315	4,377	5,875	7,339
	Pens	558	583	640	837	1,194	1,619	1,879	2,473	3,281	4,129
	Total	726	774	838	1,140	1,722	2,410	2,854	3,783	5,088	6,384

Comentarios preliminares

Características sobresalientes del régimen

La Caja debería poseer un sistema previsional muy estable, debido a la maduración que implica el mero hecho del tiempo transcurrido. Sin embargo, y sin entrar en la proyección actuarial, se observan en su historia reciente algunas características propias de un sistema que aún no se ha estabilizado.

La principal cuestión se detecta en el sector Docente, donde las altas de beneficios se han incrementado notablemente a partir del año 2007, producto de haber finalizado la etapa en donde el sistema nacional absorbía la totalidad de los casos que a partir del año 1992 fueron transferidos a la provincia. Este proceso implicará un costo creciente para este sector, hasta el momento en que se estabilicen las relaciones entre activos y pasivos.

En el sector de Administración también se ha percibido un fuerte incremento en las altas de beneficios en la última década, pasando a más del doble entre los años 2004 y 2009, a partir de donde parece haberse estabilizado. Este aumento podría estar reflejando los aumentos en el personal de planta realizados en el pasado y podría determinar un mayor costo en años futuros.

Por la parte de los activos, se ha observado un aumento de los mismos más que proporcional a la población económicamente activa (PEA). Dicho de otra manera, la cantidad de aportantes a la Caja ha sido un porcentaje creciente de la PEA en estos últimos 5 años. Esta situación ha compensado los costos crecientes mencionados en los puntos anteriores, pero tal vez no sea tan factible replicar el incremento de aportantes observado para los próximos períodos.

Los grandes colectivos

El Sistema de Previsión Social de la Provincia de Santa Fe incluye dos programas que responden al logro de distintos objetivos:

- a) Un programa de vejez, invalidez y muerte clásico que cubre a la dotación civil y que tiene por finalidad sustituir la capacidad de obtener ingresos por la ocurrencia de las citadas contingencias.
- b) Un programa de eficiente asignación de recursos humanos, invalidez y muerte que cubre a la dotación policial destinado a optimizar el objetivo de brindar un servicio de seguridad pública

El hecho formal de utilizar mecanismos aparentemente similares de “requisitos” y “determinación de haberes” para establecer cuando y en qué condiciones se abandona el servicio activo no debe confundir los objetivos de uno y otro programa.

En el primero se determina una edad a partir de la cual se considera que se ha producido un deterioro físico o intelectual que inhabilita o reduce la capacidad de obtener ingresos mediante la contratación de los servicios personales. El beneficiario directo es el individuo que se ve disminuido por razones de edad.

En el segundo se busca contar con cuadros eficientes para cumplir con la función asignada. Es esta una de las funciones indiscutidas del Estado Gendarme y el beneficiario directo del sistema empleado pasa del individuo a la sociedad. El hecho de que se le otorgue al personal afectado un ingreso (cualquiera sea la forma en que se lo nomine) a edades tempranas y se le acuerden prestaciones de invalidez y muerte deriva de las condiciones de un contrato laboral que impone la realización de tareas de alto riesgo. No entenderlo así implica que el Estado condiciona la realización de uno de sus roles fundamentales a las técnicas del seguro o de la Seguridad Social lo que resulta conceptualmente un absurdo.

Un sistema tributario coherente exige que los servicios públicos que el Estado presta, justifiquen los impuestos que se cobran con destino a las Rentas Fiscales. Si el Estado pretende desligarse de parte del costo de su función de proporcionar seguridad pública transfiriéndolo al Sistema de Previsión Social incorpora una distorsión insalvable en el equilibrio económico-financiero de dicho sistema o atenta contra la coherencia de su política fiscal.

Como internacionalmente se lo ha entendido resulta innegable que la seguridad pública, incluidos sus costos derivados del contrato laboral (retiros y atención familiar), deben ser financiados por Rentas Generales; independientemente de que por razones de optimización del Gasto Público se asigne a una Caja de Previsión Social la función de administrar las retribuciones de los retirados y sus derecho habientes.

Por estas razones, el presente trabajo se ha realizado independizando los Sectores Civil y Policial de la Provincia.

Las proyecciones del Sector Civil buscan mostrar, en términos de tendencia, la evolución futura de los regímenes del "Resto de la Administración", de "Docentes" y del "Consolidado" de ambos, a fin de lograr una adecuada programación que permita, con la necesaria anticipación, garantizar: el carácter de Sistema de Prestaciones definidas, los Derecho Adquiridos y el equilibrio económico-financiero de largo plazo.

En lo referente al Sector Policial, la proyección del Régimen tiene por única finalidad prever los aportes que el estado Provincial debería realizar para financiar las prestaciones.

Las modificaciones que pudieran introducirse en el régimen policial, deberían responder a criterios de eficiencia u optimización de la seguridad pública y no a propuestas que provengan de las técnicas de la administración de un sistema de seguridad social.

Pirámide de aportantes y beneficiarios

Analizando en forma conjunta a los aportantes y a los beneficiarios, se puede construir una pirámide poblacional con ambos y así poder observar el mapa completo por edad y sexo de la Caja. En el primer gráfico se plasman los valores absolutos, mientras que en el siguiente, se exhiben los valores respecto a cada cohorte de la población de la provincia de Santa Fe. En éste último se observa cómo se estaría produciendo una extensión de la cobertura de la Caja respecto a la población total, ya que el universo entre 50 y 70 años supera en términos relativos al de más de 70 años, o sea que la pirámide tiende a ensancharse.

Gráfico 15.A – Pirámide de aportantes y beneficiarios
Valores absolutos

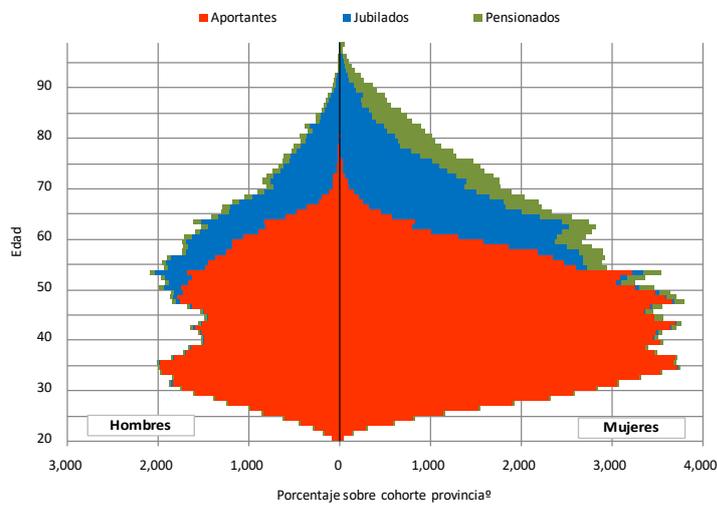
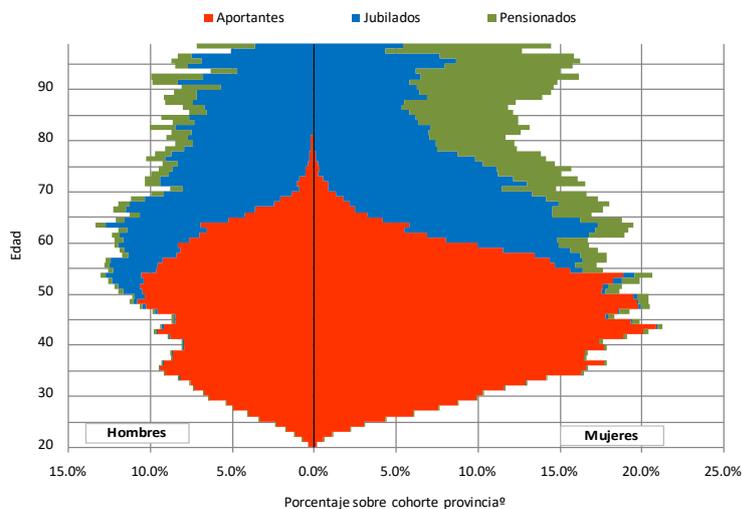


Gráfico 15.B – Pirámide de aportantes y beneficiarios
Valores en % de las cohortes de la Provincia de Santa Fe



Relaciones Técnicas

Globales

A modo de resumen se exhibe un cuadro con la evolución de los indicadores básicos de un sistema previsional de reparto. En base al número de aportantes, el número de beneficios, el salario promedio y el haber promedio se obtienen tres relaciones: aportantes sobre beneficiarios, haber promedio sobre salario promedio y masa de haberes sobre masa salarial. El primer indicador está relacionado con la tasa de dependencia, o sea cuantos activos financian a cada pasivo. El segundo da una idea de la sustitución salarial a nivel agregado. El último representa el costo del sistema respecto a los salarios, o dicho de otra manera, sería lo que debería cobrarse sobre salarios por aportes y contribuciones en caso de no tener otro tipo de ingresos.

Cuadro 11 – Resumen de relaciones técnicas
Años 2007 – 2012

Año	Aportantes	Beneficios	Salario promedio	Haber promedio	Aportantes / Beneficios	Haber promedio / Salario promedio	Masa de haberes sobre Masa salarial
2007	141,131	56,916	1,764	1,722	2.48	98%	39%
2008	149,098	59,540	2,666	2,410	2.50	90%	36%
2009	154,049	63,211	3,176	2,854	2.44	90%	37%
2010	165,232	66,772	4,286	3,783	2.47	88%	36%
2011	170,739	69,499	5,745	5,088	2.46	89%	36%
2012	178,794	72,003	7,308	6,384	2.48	87%	35%

Gráfico 16 – Aportantes / Beneficios

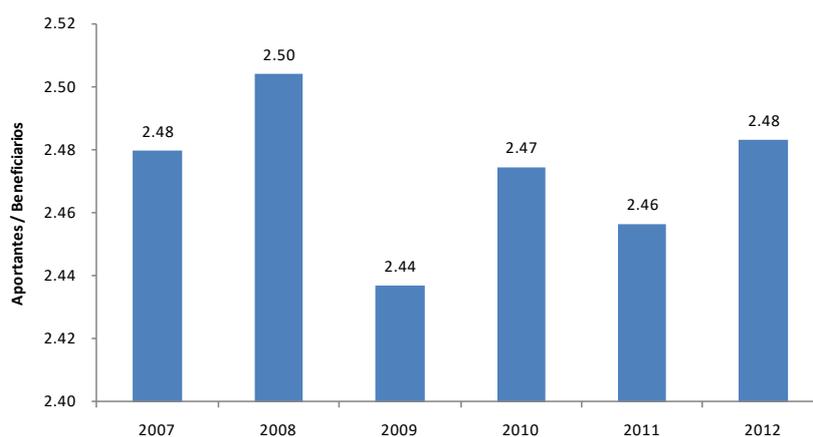


Gráfico 17 – Haber promedio / salario promedio

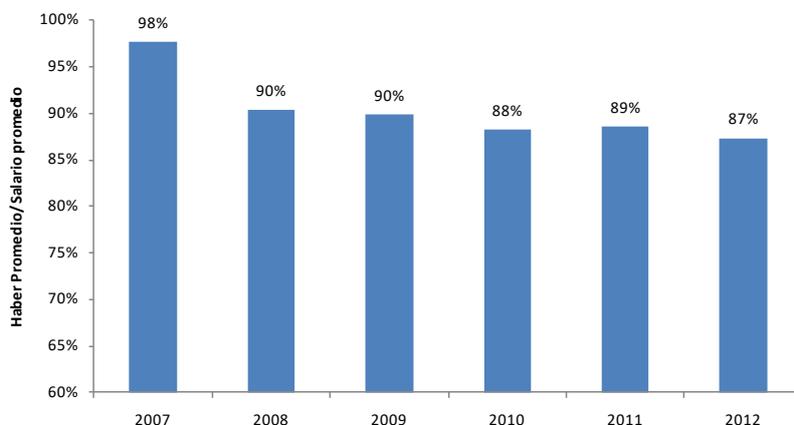
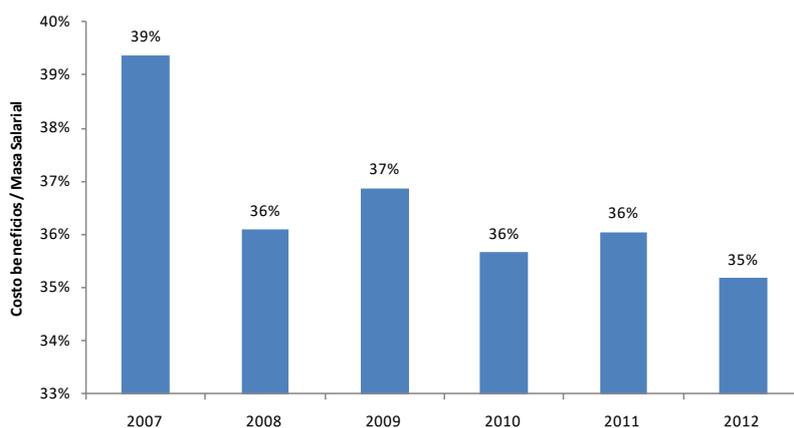


Gráfico 18 – Costo de beneficios / masa salarial



Se puede observar que en general se ha presentado una gran estabilidad en las relaciones exhibidas. La cantidad de aportantes por cada beneficio ha sido muy similar en los últimos 6 años y excepto el año 2007 la sustitución general ha rondado entre el 87% y 90%. La conjunción de ambas variables ha determinado que el costo general sobre la masa salarial fuese entre el 35 y 37% en los últimos 5 años.

Por Sector

Al interior de cada sector, la situación es bastante distinta, en función de la naturaleza del mismo o de la propia dinámica que ha experimentado cada uno de ellos. El sector Bancario exhibe la menor relación de todas, de 0,19 debido al proceso de extinción del mismo. Le sigue Vialidad, con un 0,65, EPE con 1,33 y Policía con 1,34 aportantes por cada beneficio. Le siguen con valores intermedios el Poder Judicial con una relación de 1,52, Caja de Previsión con 1,67 y Poder Legislativo con un 2,05. Las relaciones más altas se dan en API y Catastro con un 2,41, Administración Central con

2,58, Municipios y Comunas con 3,20 y finalmente Docentes con un 3,59. Este último valor también denota la falta de maduración ya mencionada de este sector y da una idea de la problemática que puede presentarse en el largo plazo. ASSA tiene una relación muy alta ya que se otorgaron pocos beneficios debido a la poca antigüedad del sector.

En cuanto a los costos, el primer lugar lo ocupa Bancarios por los motivos ya mencionados y le sigue Poder Judicial con un 62% de la masa salarial. Las relaciones más bajas se dan en Municipios y Comunas con un 21%, Administración Central con un 28% y en Poder Legislativo y Docentes, ambos con un 29% de la masa salarial.

Cuadro 12 – Resumen de relaciones técnicas
Año 2012

Sector Agrupado	Aportantes	Beneficios	Salario promedio	Haber promedio	Aportantes / Beneficios	Haber promedio / Salario promedio	Masa de haberes sobre Masa salarial
Policía	20,712	15,480	7,002	5,116	1.34	73%	55%
Docentes	81,635	22,736	6,941	7,252	3.59	104%	29%
Adm. Central	47,562	18,402	6,361	4,614	2.58	73%	28%
API y Catastro	1,183	490	13,388	10,713	2.41	80%	33%
Poder Judicial	3,569	2,335	19,412	18,268	1.53	94%	62%
Vialidad	1,141	1,742	8,138	3,953	0.65	49%	74%
Caja Previsión	122	73	15,350	15,641	1.67	102%	61%
ASSA	1,151	14	13,549	9,705	82.21	72%	1%
Poder Legislativo	1,275	623	21,520	12,624	2.05	59%	29%
Bancarios	449	2,305	15,390	8,312	0.19	54%	277%
E.P.E.	3,504	2,644	16,445	10,945	1.33	67%	50%
Municipios y Com	16,491	5,159	5,370	3,612	3.20	67%	21%
Total	178,794	72,003	7,308	6,384	2.48	87%	35%

Gráfico 19 – Aportantes / Beneficios

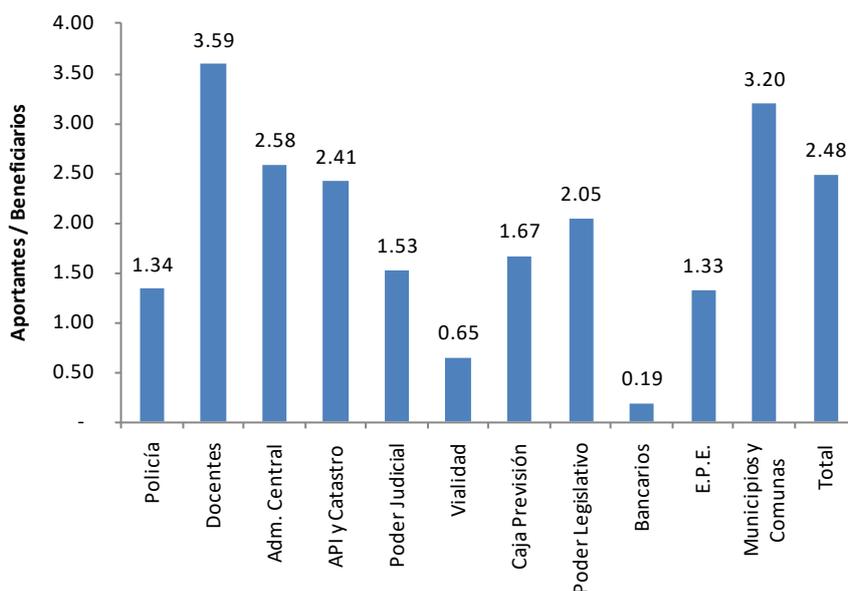


Gráfico 20 – Haber promedio / salario promedio

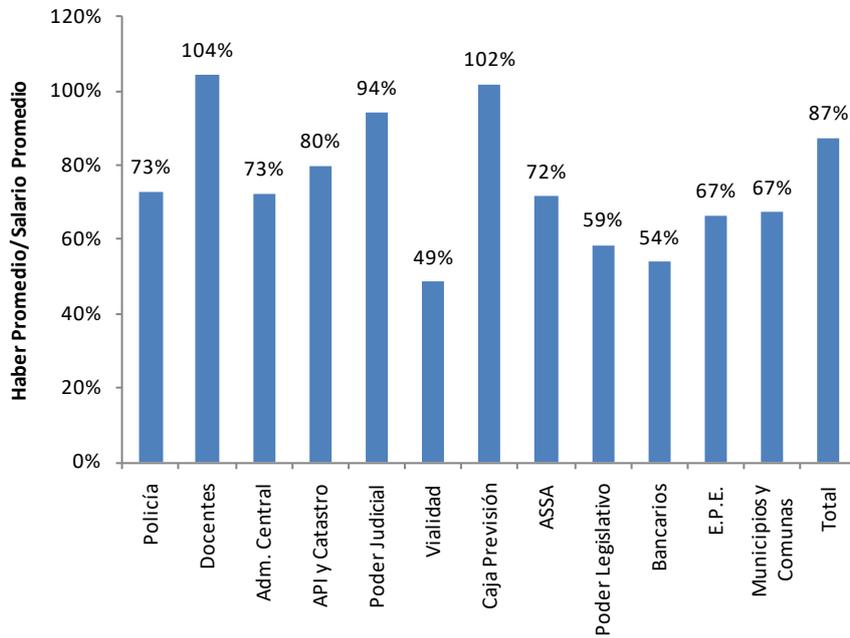
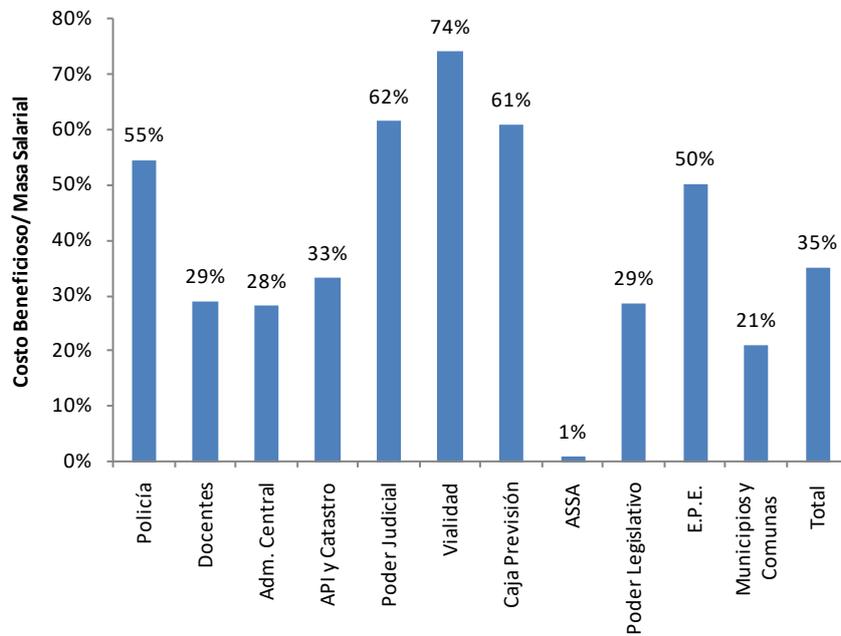


Gráfico 21– Costo de beneficios / masa salarial



Capítulo II: Parametrización del modelo de proyecciones

El presente capítulo contiene tres secciones.

En la primera se realiza un análisis sobre el contexto demográfico provincial, proyectando población y tasas de actividad, para arribar finalmente a una proyección de los aportantes a la Caja en forma global para todos los sectores.

En la segunda sección se exponen los resultados de las mediciones realizadas para estimar el nivel de mortalidad e incidencia de la invalidez del colectivo.

En la tercera sección se estudian los parámetros que determinan la carrera laboral de en cada uno de los sectores.

Proyección global de aportantes

Proyecciones demográficas

A los fines del presente estudio, no sólo es importante conocer la situación demográfica actual de las personas que desarrollan alguna actividad en el ámbito del gobierno de Santa Fe, sino también realizar estimaciones y proyecciones del total de la población económicamente activa de la Provincia. Este desarrollo permite conocer la relación actual de los aportantes a la Caja respecto al total de trabajadores y poder proyectar dicha relación hacia el futuro, de forma tal de encuadrar a la Caja dentro de un marco general y no de manera aislada. La metodología aplicada para la proyección toma como punto de partida a la población de Santa Fe, para luego proyectar tasas de actividad y sexo, de tal manera de establecer el universo total de personas activas y luego estimar la participación de los aportantes a la Caja en dicho conjunto.

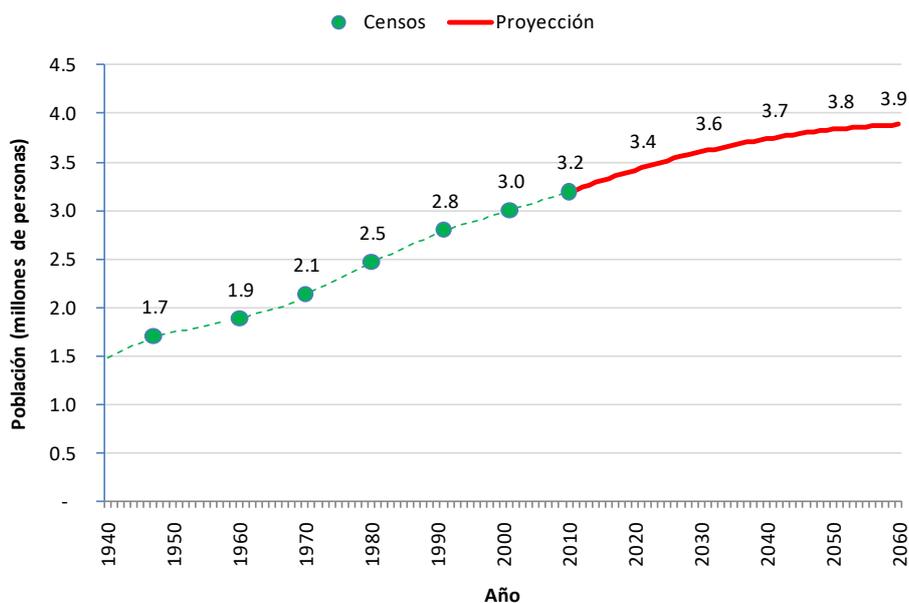
Para establecer la población provincial, se observaron los datos del INDEC del censo 2010. Luego, se procedió a la proyección de la población en base a la metodología de los componentes, es decir que se han realizado estimaciones sobre el comportamiento futuro de la mortalidad y la fecundidad, obteniendo como consecuencia los valores de la población total.

Para establecer la fecundidad futura, se consideraron las proyecciones que el INDEC realizó para la provincia hasta 2015, para luego continuar con una tendencia declinante pero con un objetivo de largo plazo similar al correspondiente a la tasa de reproducción. Por otro lado, para estimar la mortalidad actual, se partió de las tablas de mortalidad 2000-2001 para la provincia de Santa Fe, por edad y sexo que construyó el INDEC. Para la proyección de la mortalidad se han utilizado reducciones en las tasas de mortalidad iniciales, respondiendo a un modelo del tipo $a \cdot b_x^t$, en donde la reducción es menor a medida que aumenta la edad, pero también se refleja un decrecimiento menor a medida que transcurre el tiempo.

Una vez determinados los valores futuros de los componentes, se estimaron los nacimientos por año calendario en función de la tasa global de fecundidad y de la estructura por edades de la misma. Asimismo se aplica un diferencial en los nacimientos a favor de los hombres en una relación 105 a 100, factor frecuentemente utilizado en las proyecciones ante la falta de información al respecto.

Como consecuencia de las proyecciones de la mortalidad y la fecundidad, se obtiene la proyección de población de Santa Fe para los próximos 50 años. Teniendo en cuenta los supuestos utilizados, se observa que de los 3,2 millones de habitantes que arrojó el censo 2010 se alcanzan los 3,9 millones aproximadamente hacia el final de la proyección en el año 2060.

Gráfico 22 – Proyección de población de Santa Fe
En millones de personas



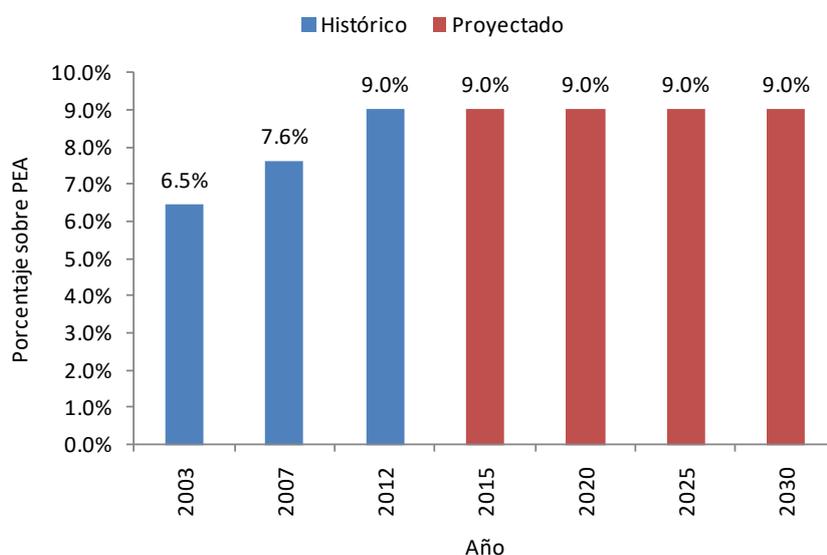
Se observa que en el año 2060 la población está a punto de estabilizarse. Este fenómeno se produce debido a que en dicho año la tasa bruta de natalidad supera levemente a la tasa bruta de mortalidad.

Escenario laboral

La tasa de actividad tiene relación con diversos factores entre los que se destacan el desarrollo de la sociedad en lo que respecta a la educación, el nivel de urbanización y la igualdad de género. En la mayoría de los países desarrollados la tasa de actividad femenina ha estado incrementándose luego de la segunda guerra mundial en forma sostenida. En Latinoamérica este proceso se ha desarrollado, pero con un cierto retraso. Las proyecciones de CELADE indican que la tasa de actividad femenina seguirá incrementándose. Bajo estas referencias, para esta proyección se han mantenido las tasas de actividad para los hombres y se ha aumentado la de las mujeres, de forma tal de reducir la actual brecha existente. Se estima que la relación actual entre las tasas de mujeres y varones de 71% se incrementará hasta el 85% en el mediano y largo plazo.

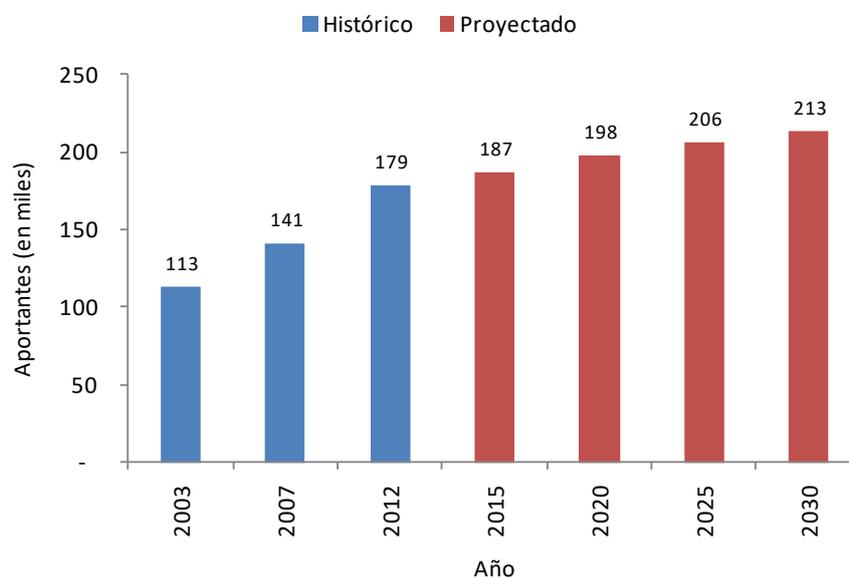
Una vez obtenido el universo actual y futuro de la Población Económicamente Activa (PEA) para la Provincia de Santa Fe, se estimó el crecimiento de la participación de los aportantes a la Caja respecto a la mencionada PEA. Se observó que durante los últimos años se produjo un fuerte crecimiento de dicho indicador, pero se estima que en el futuro el indicador se mantendrá en torno al 9%. A continuación se presentan los datos históricos y la proyección de la participación de los aportantes en la PEA hasta el año 2030.

Gráfico 23 – Participación de aportantes a la Caja respecto a PEA Santa Fe
Proyección 2012-2030



Finalmente, se obtienen los aportantes a la Caja en forma global, lo cual se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 24 – Cantidad de aportantes a la Caja
Proyección 2012-2030. En miles de puestos



Análisis de la mortalidad e invalidez

Introducción

Las tablas de mortalidad son modelos o esquemas teóricos que permiten medir las probabilidades de vida y muerte de una población en función de la edad y por lo general el sexo. También se pueden tomar otras características diferenciales como “fumadores”, “rurales”, etc., y así determinar tablas específicas para determinado tipo de población seleccionada. El principal dato de las tablas es el número de sobrevivientes que hay en cada edad, el cual responde al empleo de alguna función de comportamiento de mortalidad estimada para la población.

El presente apartado tiene por finalidad analizar los niveles de las tasas de mortalidad actuales en La Caja, como así también la incidencia de la invalidez.

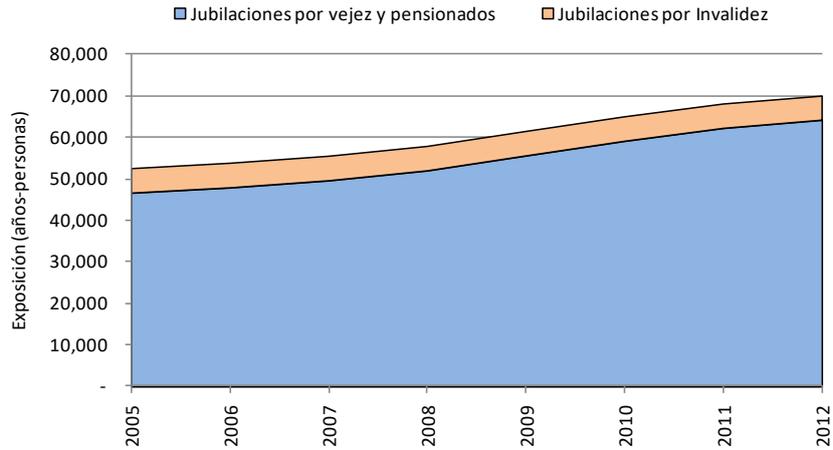
Independientemente de la forma de estudio, la literatura especializada señala que para el cálculo de la mortalidad lo más importante son las fuentes de información, las cuales generalmente proceden de registros administrativos, censos de población y encuestas.

De acuerdo a la tabla que se quiera construir, tendremos diversas fuentes. Por ejemplo en caso de la mortalidad de los individuos que realizan cobros de rentas o beneficios por parte de una Institución o Compañías de seguros, los registros de la propia entidad serán la mejor fuente de información ya que se consideran de alta confiabilidad. Otro caso donde los datos por lo general no son tan confiables es cuando se quiere medir la mortalidad general de la población de un país. Aquí la fuente de información suele ser el sistema de registro de hechos vitales, el cual contiene las defunciones registradas según características como edad, sexo, causa de muerte, entre otras. Asimismo, los especialistas recomiendan que antes de utilizar los datos, éstos deben ser validados porque las estadísticas sobre defunciones generalmente están afectadas por factores de sub-registro, inscripción tardía o mala declaración de muerte o edad.

Exposición y cantidad de bajas analizada en pasivos

En el caso de la Caja, la fuente de datos proviene del registro de beneficiarios y su eventual baja. Este registro contiene a su vez datos de edad, sexo y tipo de beneficio. La primera estimación a realizar es la cantidad de personas expuestas en el análisis. Esto se pudo confeccionar en función de las variables de las bases de datos provistas, determinando la cantidad de beneficiarios expuestos, no solo actuales sino en forma histórica, como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 25 – Cantidad de beneficiarios expuestos histórica
Período 2005 - 2012



En lo que respecta a la cantidad de bajas, se han elegido los últimos años debido a la mayor confiabilidad de los datos, lo que se observa en una estabilidad en las tasas observadas. La evolución de las cantidades de bajas se observa a continuación.

Gráfico 26 – Cantidad de bajas de jubilaciones por vejez y pensiones
Período 2006 - 2012

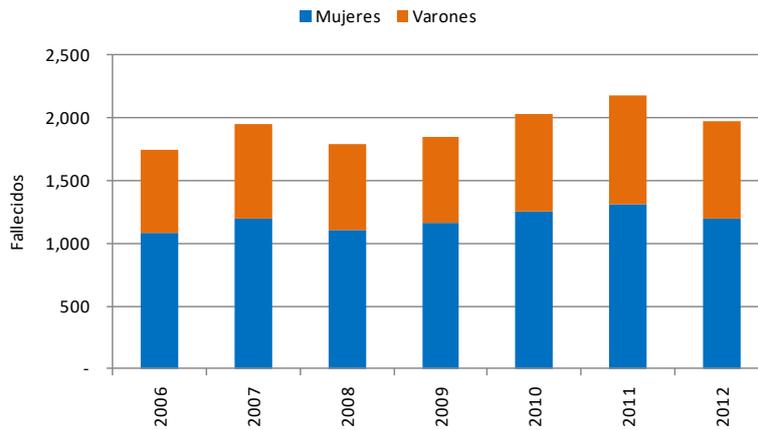
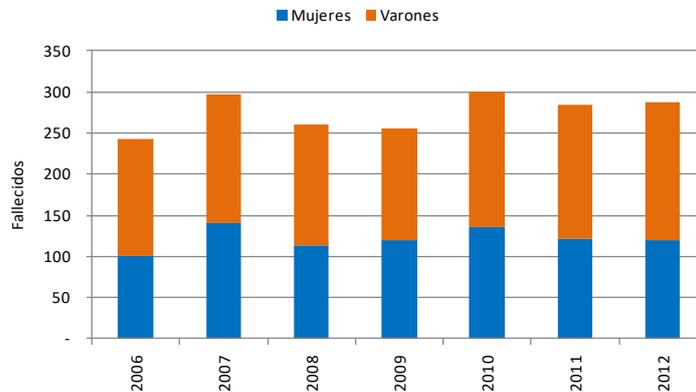


Gráfico 27 – Cantidad de bajas de jubilaciones por invalidez
Período 2006 - 2012



Exposición y cantidad de bajas analizada en activos

Asimismo, para analizar la tasa de incidencia de invalidez, se han tomado como expuestos a los aportantes, tomando la proporción exacta de exposición en cada año. Para considerar las invalideces, se han tomado las altas de este tipo de beneficio observada en la base de beneficiarios.

Gráfico 28 – Cantidad de activos expuestos históricos
Período 2005 - 2012

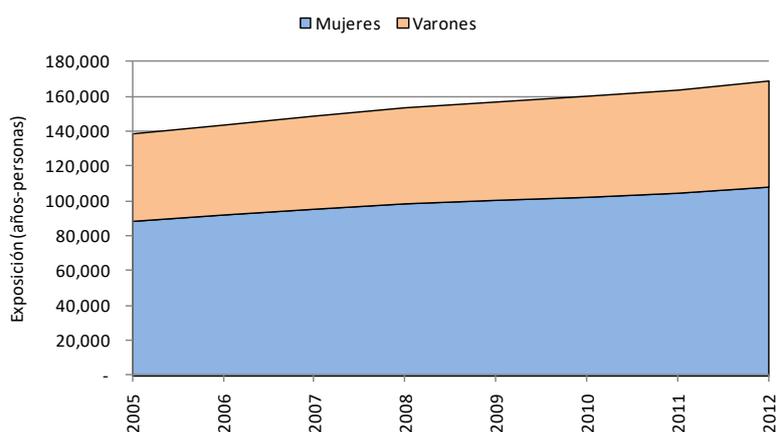
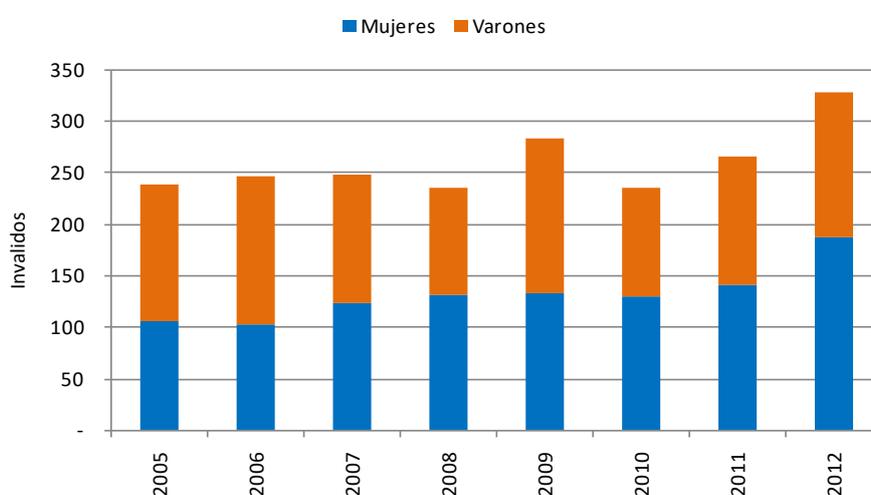


Gráfico 29 – Cantidad de bajas de activos por invalidez
Período 2005 - 2012



Resumen

Las bases de información fueron analizadas y se realizaron chequeos de consistencia y razonabilidad de las variables informadas. En resumen, se ha analizado una exposición de casi 432.000 años-personas de beneficiarios y 1.236.000 de activos, de acuerdo al siguiente detalle:

Cuadro 13 – Cantidad de expuestos y bajas del estudio

Fenómeno estudiado	Grupo analizado	Período analizado	Exposición analizada (años-persona)			Bajas observadas		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Fallecimiento	Jubilaciones por vejez y pensiones	2006 - 2012	271,930	118,873	390,804	8,315	5,197	13,512
	Jubilaciones por invalidez	2006 - 2012	20,482	20,711	41,193	852	1,078	1,930
TOTAL Fallecimiento			292,412	139,585	431,997	9,167	6,275	15,442
Invalidez	Activos	2005 - 2012	790,973	444,946	1,235,919	1,056	1,027	2,083

Metodología y resultados obtenidos

A fin de poder evaluar la mortalidad para distintos segmentos de la población, es necesario computar, para un determinado período de tiempo, tanto la población fallecida como así también el tiempo de exposición de los individuos bajo análisis, medido en términos de “años-persona expuestos”. Se entiende por “años-persona expuestos”, al número de años (o fracción) que cada asegurado y cada beneficiario aportaron al análisis. Por ejemplo si una persona ingresó como beneficiaria con edad “x” hace 3 años, se considerará a los efectos de la exposición 3 personas de edades “x”; “x+1” y “x+2”. A efectos de calcular si existen variaciones entre años, también se calcularon la exposición y los fallecimientos por año calendario. En este caso se calculó la fracción de edad con la que estuvo en cada año.

Una vez obtenida la exposición, se han calculado los “fallecimientos esperados” según diversas tablas de mortalidad. Dicho en otros términos, se obtuvieron cuantos fallecidos se hubieran producido si la mortalidad de los beneficiarios expuestos en la Caja realmente hubiese respondido a las tablas indicadas. Luego se han relacionado los valores de las bajas reales con los fallecimientos esperados, obteniendo los “porcentajes de cumplimiento de tabla”.

El análisis descripto se ha realizado con las tablas de mortalidad utilizadas frecuentemente en la región, tales como la RV-2004, de elaboración en base a estadísticas de Chile, la GAM-71, que utilizaba el ex-régimen de capitalización argentino y las GAM 1983 y 1994, utilizadas en seguros de retiro colectivo. En el caso de invalidez permanente la comparación se hizo con la MI-85 y la MI-2006.

Resultado de fallecimiento de jubilaciones por vejez y pensiones

Los principales resultados quedan expuestos en el siguiente cuadro, el que resume el cumplimiento de las diversas tablas mencionadas en relación a los datos observados.

Cuadro 14 – Comparación de tablas de mortalidad de activos

Concepto	GAM 1971			GAM 1983			GAM 1994			RV 2004		
	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total
Fallecimientos esperados	8,775	5,120	13,895	6,846	4,228	11,075	6,835	3,651	10,487	4,951	3,543	8,494
Límite mínimo	8,596	4,983	13,670	6,687	4,104	10,872	6,676	3,535	10,289	4,815	3,428	8,316
Límite máximo	8,954	5,257	14,120	7,005	4,353	11,277	6,995	3,768	10,684	5,088	3,658	8,673
Fallecimientos reales	8,315	5,197	13,512	8,315	5,197	13,512	8,315	5,197	13,512	8,315	5,197	13,512
Real / Esperado	95%	102%	97%	121%	123%	122%	122%	142%	129%	168%	147%	159%

Se observa que la tabla más representativa para ambos sexos es la GAM-1971, con cumplimientos promedio del 95% para mujeres y 102% para varones. En este último género inclusive el dato de fallecimientos reales cae dentro de los límites de confianza con un nivel del 95% para la mencionada tabla.

Resultado de fallecimiento de jubilaciones por invalidez

En las jubilaciones por invalidez, la tabla más representativa es la MI-1985, con un 98% de cumplimiento en mujeres y un 119% para varones.

Cuadro 15 – Comparación de tablas de mortalidad de inválidos

Concepto	MI 1985			MI 2006		
	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total
Fallecimientos esperados	983	1,061	2,045	405	444	849
Límite mínimo	923	998	1,957	365	403	792
Límite máximo	1,044	1,125	2,132	444	485	906
Fallecimientos reales	965	1,263	2,228	965	1,263	2,228
Real / Esperado	98%	119%	109%	238%	285%	263%

Estimación tasa de invalidez

Para estimar la tasa de incidencia de invalidez, se consideraron los casos de beneficios con fecha de alta durante el período 2005 a 2012. Luego se realizó la comparación con la tabla Disability Table 1985, Clase 1, que es comúnmente utilizada como referencia en este tipo de fenómeno.

Cuadro 16 – Comparación de tabla de invalidez

Concepto	DT 85 Clase 1		
	Mujeres	Varones	Total
Invalideces esperadas	3,162	1,658	4,820
Límite mínimo	3,050	1,577	4,681
Límite máximo	3,274	1,739	4,958
Invalideces reales	1,056	1,027	2,083
Real / Esperado	33%	62%	43%

El ajuste global resultaría ser de un 43%, con valores del 33% y 62% para mujeres y hombres respectivamente.

Parámetros de la carrera laboral

Etapas de la carrera

En el modelo utilizado, “Modelo Actuarial de Pensiones” (MAP), la proyección se realiza por cohorte de trabajadores en función de la proyección de los aportantes realizada previamente. El MAP posee distintas fases.

La primera etapa consta del primer aporte a la Caja. En función de los datos observados y del escenario proyectado, se incorpora una función que indica el momento en que se produce dicho evento. La cantidad de incorporaciones se calcula en función del stock de aportantes proyectado.

La segunda etapa se corresponde con la carrera laboral por las que transita la cohorte. La carrera laboral se va delineando en función del momento de ingreso y de los años con aportes y la rotación del personal, hasta formar un vector que termina al momento de la jubilación, totalizando la cantidad de aportes ganados a lo largo de la etapa activa en La Caja. En el caso aquí estudiado, por ser empleo público se supone que por lo general existe una gran estabilidad en la actividad, lo que implica la continuidad en los aportes mayoría de los casos, a diferencia de otras actividades con fuerte rotación laboral.

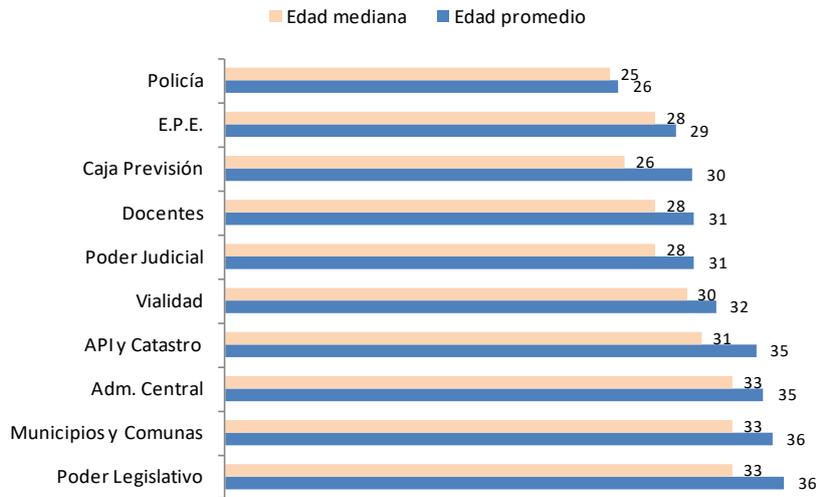
Los aportantes quedan agrupados por edad y sexo. Por cada uno de estos grupos, y en la medida que la cohorte avanza hacia la edad de retiro, el programa guarda la cantidad de años de aporte registrados, variable fundamental para determinar la existencia o no de derecho al complemento y su posterior cálculo.

La tercera y última fase corresponde a la etapa pasiva, la que comienza con el momento del retiro para el caso de las jubilaciones por vejez, en el momento de la invalidez o en el momento del fallecimiento para el caso de las pensiones de los trabajadores en actividad. Estos tres eventos se han parametrizado en función de las estadísticas que proporcionan las bases de datos provistas.

Primer aporte

Como ya se mencionó anteriormente, la primera fase del modelo comprende el registro en La Caja mediante el aporte inicial realizado. Para realizar esta medición se consideraron los ingresos ocurridos en los últimos 10 años. Las citadas mediciones se han separado cada una de los respectivos grupos. Se observan importantes diferencias entre los grupos. El cuadro siguiente exhibe la edad promedio y mediana de ingreso según el grupo. Se entiende por mediana a aquella edad que divide la distribución en partes iguales.

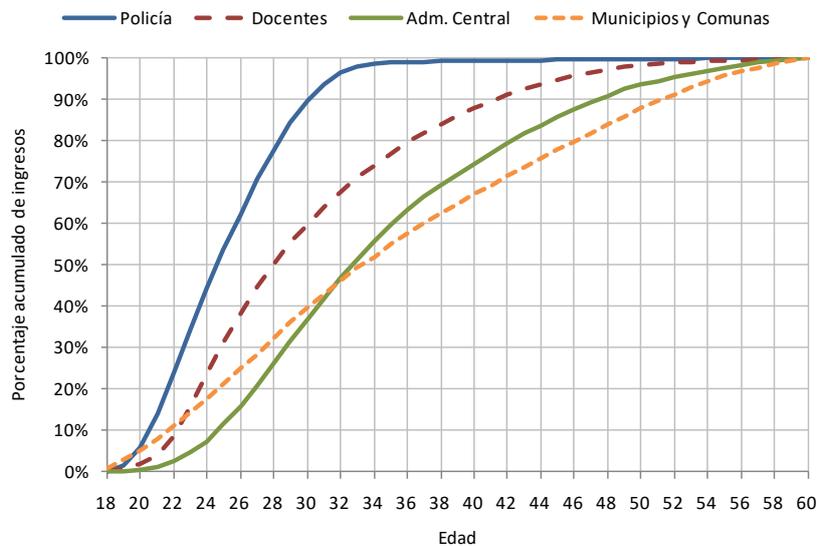
Gráfico 30 – Edad de ingreso promedio y mediana
Período 2003 - 2012



Como se observa, el sector de Policía tiene los ingresos a menor edad con 26 años de promedio. Por el contrario, en el sector de Municipios y Poder Legislativo se observan las edades más elevadas con promedios de 36 años.

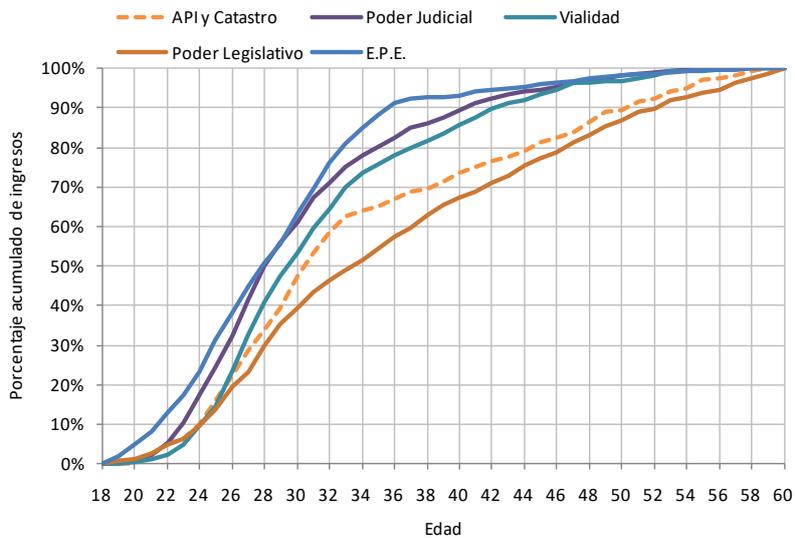
Si bien el promedio o la mediana es un indicador importante, se debe observar la distribución completa, es decir la tasa de ingreso a cada edad, para poder incorporarla al modelo de proyecciones. Para poder apreciar la mencionada distribución, se construyó la tasa acumulada de ingresos para cada sector. A continuación se exhibe la de los sectores más numerosos.

Gráfico 31 – Tasa acumulada del primer aporte por edad
Policía, Docentes, Administración Central y Municipios



Estas curvas deben leerse como el porcentaje acumulado de ingresos hasta determinada edad. Por ejemplo, la curva del sector de Policía a los 30 años alcanza el 90%, lo que indica que hasta dicha edad ingresan el 90% de los trabajadores. En docentes este porcentaje se alcanza con 42 años, en Administración Central con 48 años y en Municipios y Comunas con 52 años. A continuación se muestran el resto de los grupos, dentro de los cuales Poder Judicial, E.P.E. y Poder Judicial son bastante homogéneos, mientras que Poder Legislativo y API y Catastro poseen ingresos más tardíos.

Gráfico 32 – Tasa acumulada del primer aporte por edad
 Poder Judicial, Poder Legislativo, E.P.E., Vialidad y API y Catastro



Se excluyen de este análisis el sector de Bancarios por no poseer más ingresos, y el de ASSA y Caja de Previsión por no poseer suficientes datos para la relevancia estadística. Estos últimos casos se asimilarán a Administración Central.

Capítulo III:

Proyecciones del sistema

El presente capítulo contiene dos secciones.

En la primera se describen tanto la situación actual y los resultados de la proyección de cada sector, para el escenario base (statu quo), o sea bajo el supuesto que se continúa con todas las normas actualmente vigentes, tanto en lo que respecta a la financiación, como al cálculo de los beneficios. Como ANEXO al presente informe, se presentan los cuadros y gráficos que describen los principales indicadores actuales y la evaluación de los mismos proyectada.

En la segunda sección se introduce un escenario alternativo, basado en una modificación de la financiación, mediante un aumento en los aportes personales.

Escenario Base

Consideraciones previas

La proyección actuarial del presente estudio tiene una mirada de mediano y largo plazo, para observar las grandes tendencias esperadas en función de los supuestos previstos.

Se realiza por períodos anuales, con lo que pueden perderse detalles que se dan en el corto plazo, al observar periodos mensuales. Por este motivo, si bien los ingresos y gastos tratan de empalmarse lo mejor posible con el último año observado, la proyección del primer año no debe ser observada con la precisión que se pide en un ejercicio presupuestario.

En primer lugar se analizan las proyecciones del Régimen Policial y del Régimen Civil; luego, se resaltan las características más destacadas de los distintos sectores que componen al régimen civil, ordenados por cantidad de aportantes (Docentes, Administración Central, Municipios y Comunas, Poder Judicial, Empresa Provincial de Energía, Poder Legislativo, API y Catastro, ASSA, Vialidad, Bancarios y Caja de Previsión).

Todos los cuadros y gráficos de las proyecciones se encuentran en el Anexo I de este Informe.

Régimen de Policía

Situación actual

A diciembre de 2012, el régimen de policía contaba con 20.712 aportantes y 15.480 beneficiarios, lo que determinaba una tasa de sostenimiento (aportantes dividido beneficiarios) de 1,3.

La edad de ingreso promedio al régimen era de 25,6 años, lo que se relaciona con que la mayoría de los ingresantes provienen de la escuela de policía, donde se forman durante tres años. Aquí existe una marcada diferencia con el Régimen Civil, cuya edad de ingreso promedio es de 32,2.

En la pirámide de aportantes se observa claramente que son mayoría los varones en el Régimen. Se aprecia también que la cantidad de aportantes femeninas está en aumento. También se ve que existe un “hueco” entre los 40 y 45 años entre los aportantes hombres, que se explica porque durante un período no ingresaron nuevos policías al Régimen.

La edad de jubilación promedio también era más baja que en el régimen civil (53,7 para hombres y 55 para mujeres, comparado con 63,8 y 61,1, respectivamente). Esto se debe a que cuando comenzaron a ingresar los egresados de la escuela de policía, se comenzó a jubilar a gran parte de los activos, a través de numerosos retiros obligatorios, y en consecuencia se produjeron muchas altas de jubilación a partir de los 50 años de edad (varios años antes de la edad requerida).

De esta forma, la edad promedio del stock de aportantes (35,4) y del stock de jubilados (62,8) era considerablemente inferior que en el Régimen Civil (44,2 y 70,3, respectivamente).

La tasa promedio de sustitución de jubilación (que surge de la división entre la jubilación promedio y el salario promedio) era del 96%.

Al incorporar las pensiones, la tasa promedio de sustitución del beneficio general (que surge de la división entre el beneficio general promedio y el salario promedio) descendía al 73%.

Se señala también que el costo estimado del Régimen (en porcentaje de la masa salarial de los activos) era del 55%, significativamente más elevado que el Régimen Civil, que costaba 33% de la masa salarial.

Esto significa que si a través de los aportes y contribuciones los activos y el Estado empleador aportaban un 37,5%, existían entonces 17,5 puntos porcentuales de déficit en el sistema.

Proyecciones

Se proyecta que las altas de jubilaciones crezcan significativamente, llegando a jubilar a 800 efectivos en el año 2030 (comparado con los 400 actuales). Esto se debe al crecimiento sostenido proyectado de los aportantes, en función de los ingresos a la actividad de los egresados de la Escuela de Policía. También se prevé que crezcan las pensiones, pero en menor medida.

Esto determinará que el stock de jubilados crezca significativamente (de 9.000 actualmente a 13.000, casi un 50%), mientras que el stock de pensiones permanecerá estable.

La tasa de sostenimiento en el período proyectado será la misma: 1,3. Si bien se prevé que durante el paso de los años suba (llegando a superar el 1,4 por el aumento de los aportantes), dado que también crecerán las jubilaciones otorgadas, este indicador permanecerá inalterado.

Como en el futuro habrá que hacer frente a más beneficios, el costo en términos de masa salarial aumenta del 54,5% al 59,2%, proyectándose entonces que el déficit del Régimen pasará del 17% de la masa salarial actual al 22% en 2030.

Este Régimen es deficitario durante todo el período proyectado.

Régimen Civil

Situación actual

A diciembre de 2012, el Régimen Civil contaba con 158.082 aportantes, y 56.523 beneficiarios, lo que determinaba una tasa de sostenimiento de 2,8.

La edad de ingreso promedio al Régimen era de 32,2.

En la pirámide de aportantes se observa que las mujeres son mayoría en ese Régimen, y que existe una gran cantidad de mujeres que están cerca de llegar a la edad jubilatoria de retiro.

La edad de jubilación promedio era de 63,8 para los hombres (1,2 años antes de la edad indicada en la Ley de 65) y 61,1 para las mujeres (1,1 años después de la edad legal de 60).

En tanto, la edad promedio del stock aportantes era de 44,2, y de los jubilados era 70,3.

La tasa promedio de sustitución de jubilación era del 102%, mientras que la tasa promedio de sustitución del beneficio general descendía al 92%.

El costo estimado del Régimen (haber pagados dividido masa salarial) era del 33%, 1,3 puntos porcentuales más que lo estipulado como alícuota de aporte personal y contribución patronal (31,7%), lo que determinaba un leve déficit.

Proyecciones

Se proyecta que las altas de jubilación y pensión crezcan a un ritmo similar en el período proyectado.

Dado que se prevé que haya más jubilaciones que ingresos al Régimen Civil, se espera que la tasa de sostenimiento caiga severamente en el período, pasando del 2,8 actual al 1,9 en 2030.

Este hecho (y la magnitud de la tasa de sustitución global) determina que el déficit actual de 1,3 puntos porcentuales crezca a lo largo de todo el período, hasta llegar prácticamente a los 15 puntos porcentuales de déficit en el año 2030.

Este Régimen es deficitario durante todo el período proyectado.

SECTORES DEL RÉGIMEN CIVIL

Sector Docente

Situación actual

A diciembre de 2012, el sector Docente contaba con 81.635 aportantes (que representaban el 52% de los afiliados al Régimen Civil) y 22.736 beneficios (el 40% de los beneficios totales del Régimen Civil), lo que determinaba una tasa de sostenimiento de 3,6, la más elevada de los sectores que componen el Régimen Civil (excluyendo al sector ASSA).

La edad de ingreso promedio a la actividad era de 30,5, casi dos años inferior a la totalidad del Régimen Civil (32,2).

En la pirámide de aportantes se observa que la gran mayoría de las afiliadas a este sector son mujeres, y que a partir de los 55 años existe un gran número de activas próximas a retirarse en el sector.

La edad de jubilación promedio era de 62,4 para los hombres (casi 1,5 años antes que en el Régimen Civil) y la de las mujeres era 59,9 (1 año antes que en el promedio de todos los sectores).

El stock de aportantes tenía una edad promedio de 42,4 (casi 2 años menos que el promedio de todos los sectores), y los jubilados tenían una edad promedio de 69,2 años (casi un año menos que el promedio).

La tasa promedio de sustitución de jubilación era del 110%, y la tasa promedio de sustitución del beneficio era del 104%, siendo este sector el que contaba con la tasa más elevada de todos los sectores que conforman el Régimen Civil.

El costo del sector expresado en términos de la masa salarial era del 29%, 4 puntos porcentuales inferior al total de los sectores, por lo que presentaba un superávit de más del 2,5% de la masa salarial.

Proyecciones

Se prevé que las altas de jubilación aumenten un 50% hasta 2030; esto se debe a que por un lado cada vez más afiliados tienen la mayor parte de su carrera laboral en la Caja, pasando ésta a ser caja otorgante, y por otro a que dada la entrada en vigor del Régimen Especial Docente, las edades de retiro bajaron a 57 para las mujeres y 60 para los varones, con lo que aquellos que reúnen los años de aporte necesarios se pueden jubilar anticipadamente.

Esto determina que se espera un gran crecimiento en el stock de jubilaciones hasta 2030 (superior al 100%).

De esta forma, dado que el crecimiento de las altas de jubilación es mayor que el crecimiento de los aportantes, se espera que la tasa de sostenimiento baje ininterrumpidamente a lo largo del período proyectado, pasando de 3,6 en 2012 a 2 en 2030.

En consecuencia, se espera que este sector presente un leve déficit en el año 2014, y que a partir de allí el mismo vaya incrementándose año a año, hasta llegar a un déficit del orden del 20% para el año 2030.

Administración Central

Situación actual

A diciembre de 2012, el sector Administración Central contaba con 47.562 aportantes (30% del total del Régimen Civil), y 18.402 beneficios (el 33% del total), lo que determinaba una tasa de sostenimiento de 2,6, levemente inferior al total del Régimen Civil.

La edad de ingreso promedio era de 35 años, siendo esta edad casi 3 años mayor al promedio de todos los sectores.

En la pirámide de aportantes se observa que hay mayor cantidad de mujeres en el sector, y que las cohortes femeninas más cercanas a la edad de retiro están entre las máximas del sector.

La edad de jubilación promedio para el hombre era de 64,1 (0,3 años más elevada que para el promedio de todos los sectores) y de la mujer era de 63,2 (casi 2 años mayor que para todos los sectores).

Cabe destacar que este sector tenía la particularidad que casi la mitad de los hombres se jubilaron antes de la edad legal de retiro (65 años), debido principalmente a la compensación de la falta de edad con exceso de servicios, y en menor medida al uso de los diversos cómputos diferenciales.

La edad promedio del stock de aportantes era de 45,8 años (casi 1,5 años mayor que el promedio), y la edad promedio del stock de jubilados era de 71,7 (también casi 1,5 años mayor que el promedio).

La tasa promedio de sustitución de jubilación era del 80% (22 puntos porcentuales más baja que el promedio), y la tasa promedio de sustitución del beneficio general era del 73% (casi 20 puntos porcentuales más baja que el promedio).

El costo estimado sobre la masa salarial era del 28%, lo que determinaba que el sector gozara de un superávit. Además, este costo se encontraba entre los más bajos de todos los sectores que componen al Régimen Civil.

Proyecciones

Se prevé que la cantidad de altas de jubilación no se modifique sustancialmente, con una leve alza. Sin embargo, al crecer los aportantes a una velocidad menor que las altas de jubilación y pensión, la tasa de sostenimiento caerá desde 2,6 en la actualidad hasta 2 en 2030.

De esta forma, el superávit de más del 2% esperado para 2013 se irá reduciendo, hasta caer en déficit en 2017. Luego, continuará con esa tendencia, hasta superar el 5% de déficit hacia el final de la proyección.

Municipios y Comunas

Situación actual

A diciembre de 2012, este sector contaba con 16.491 aportantes (el 10% del total del Régimen Civil) y 5.159 beneficios (el 9% del total de beneficios), lo que determinaba una tasa de sostenimiento de 3,2, la segunda más alta de todos los sectores (excluyendo al sector ASSA).

La edad de ingreso promedio a este sector era de 35,6, casi 3,5 años más que para el promedio de todos los sectores.

En la pirámide de aportantes se observa que la mayoría de los afiliados son hombres, y que la mayoría de ellos se concentran por encima de los 40 años de edad.

La edad de jubilación promedio para el hombre era de 65,8 (2 años más que en el promedio de todos los sectores), y de 63 para las mujeres (también casi dos años más que para el promedio).

La edad promedio del stock de aportantes era de 46,2 (2 años más que para el promedio), mientras que la edad promedio para el stock de jubilados era de 71,1 (casi 1 año mayor al promedio).

La tasa promedio de sustitución de jubilación era del 88% (casi 15 puntos porcentuales menos que el promedio), y la tasa promedio de sustitución del beneficio general era del 67% (también 15 puntos porcentuales menor al promedio).

El costo estimado en términos de masa salarial era del 21%, el más bajo de todos los sectores (con la excepción de ASSA). Este hecho determina que el sector presentaba un superávit superior al 10% de la masa salarial en la actualidad.

Proyecciones

Se prevé que en el período proyectado las altas de jubilaciones crezcan un 25%, mientras que los aportantes crecerían un 15%; de esta forma, se proyecta que de la tasa de sostenimiento actual de 3,2 se pasaría a una tasa de 1,8 para el año 2030.

Esto elevará el costo del sistema en términos de masa salarial del 21% actual al 37,3% en 2030, determinado que el resultado superavitario del 10% esperado para 2013 disminuya a lo largo de los años para transformarse en déficit en el año 2026, y llegar a representar un saldo negativo del 6% para el año 2030.

Poder Judicial

Situación actual

A diciembre de 2012 el sector Poder Judicial contaba con 3.569 aportantes (que representaban el 2% del total del Régimen Civil), y con 2.335 beneficios (el 4% del total), lo que determinaba una tasa de sostenimiento de 1,5, una de las más bajas de todos los sectores.

La edad de ingreso promedio al sector era de 30,5 años, casi 2 años antes que el promedio de todos los sectores.

La edad de jubilación promedio para los hombres era de 62,7 años (casi 1 año antes que el promedio de todos los sectores), y para las mujeres era de 60,9 (casi la misma que para el total).

La edad promedio del stock de aportantes es de 45,5 (casi 1 año mayor que el promedio), y la edad promedio del stock de jubilados es de 70,9 (0,6 años más que el promedio).

La tasa promedio de sustitución de jubilación era del 111% (la más alta de todos los sectores), y la tasa promedio de sustitución del beneficio general era del 94% (la tercera más alta).

El costo estimado sobre la masa salarial del sector era del 62%, siendo este sector el segundo más costoso (exceptuando al sector Bancario). Esto determina que el sector presentaba un déficit superior al 30% de su masa salarial.

Proyecciones

En este sector se espera que tanto los aportantes como el stock de beneficios crezcan suavemente en el período proyectado, creciendo los aportantes a un ritmo levemente superior.

En consecuencia, la tasa de sostenimiento pasará de 1,5 a 1,6 en el período analizado, manteniéndose casi en el mismo valor. Así, el déficit del sector, que llegará a un máximo del 35% entre los años 2015 y 2020 irá disminuyendo, hasta llegar al 26% en 2030. Esto se debe tanto a la pequeña mejora de la tasa de sostenimiento como que al crecer más las altas de pensiones que las de jubilaciones, las erogaciones del sector disminuirán como porcentaje de la masa salarial, ayudando así a mejorar el resultado financiero del sector.

Este sector es deficitario a lo largo de todo el período proyectado.

Empresa Provincial de Energía (EPE)

Situación actual

A diciembre de 2012 este sector contaba con 3.504 aportantes (el 2% del total del Régimen Civil) y 2.644 beneficios (el 5% del total de los beneficios), lo que determinaba una tasa de sostenimiento de 1,3, entre las más bajas de todos los sectores.

La edad de ingreso promedio era de 29,3 (casi 3 años antes que para el promedio de todos los sectores).

En la pirámide de aportantes se observa que la mayoría de sus afiliados son hombres, y que entre los 35 y los 45 años entre los hombres existía un “hueco” de aportantes. Esto se debe a que durante un período los ingresos a la EPE estuvieron congelados.

La edad de jubilación promedio entre los hombres era de 60,6 años (casi 3 años antes que el promedio), y entre las mujeres de 60,4 (0,7 años antes que el promedio). Los retiros a una edad anterior a la promedio se deben a que una gran mayoría utiliza un cómputo diferenciado, por el que realizan un aporte adicional del 2,5%.

La edad promedio del stock de aportantes era de 44,3 (casi la misma que el promedio), y la edad promedio del stock de jubilados era de 69,1 (más de 1 año menor que el promedio).

La tasa promedio de sustitución de jubilación era del 77% (25 puntos porcentuales menos que para la totalidad del Régimen Civil), y la tasa promedio de sustitución del beneficio general era del 67% (también 25 puntos porcentuales más bajo que para el promedio); esta última tasa se ubicaba entre las más bajas del Régimen.

El costo del sector en términos de masa salarial era del 50% (el cuarto más alto de todos los sectores excluyendo al sector Bancario). Esto determinaba un déficit del 18% de la masa salarial.

Proyecciones

Debido al congelamiento de ingreso de personal verificado en la EPE en el pasado, se espera que las altas de jubilaciones disminuyan en más del 50% entre 2013 y 2030, al tiempo que se espera un leve crecimiento en las altas de pensiones.

De esta forma, el stock de beneficios continuará aumentando hasta el año 2025, estabilizándose (e incluso disminuyendo un poco) a partir de ese año.

En consecuencia, y dado un leve aumento en la cantidad de aportantes en el período, se espera que la tasa de sostenimiento experimente una leve baja para luego retornar al mismo valor que tenía en 2013 (1,3), lo que determinará que el déficit del sector irá en aumento hasta llegar a un máximo del 35% en 2021, para disminuir a un 23% en el año 2030.

Así, se espera que el sector sea deficitario durante todo el período proyectado.

Poder Legislativo

Situación actual

A diciembre de 2012 este sector contaba con 1.275 aportantes (el 0,8% del total del Régimen Civil) y 623 beneficios (el 1% del total), lo que determinaba una tasa de sostenimiento de 2.

La edad de ingreso promedio al sector era de 36,3 años (4 años superior al promedio).

La edad de jubilación promedio de los hombres era de 64,5 (casi 1 año mayor al promedio), y de 59,8 entre las mujeres (también casi 1 año mayor).

La tasa promedio de sustitución de jubilación era del 71% (31 puntos porcentuales menor que para el promedio) y la tasa promedio de sustitución del beneficio general era del 59% (33 puntos porcentuales más baja que para el promedio).

El costo estimado en términos de la masa salarial para el sector era del 29%, lo que determinaba un superávit superior al 2% de la masa salarial.

Proyecciones

Se prevé que las altas de jubilaciones y pensiones permanezcan estables, mientras que se observa un crecimiento entre los aportantes. Esto determina un crecimiento en la tasa de sostenimiento para todo el período de 2 a 2,3.

De esta forma, se espera un superávit del 9% de la masa salarial para 2013, que irá disminuyendo hasta el año 2030, cuando se ubicará en el 6%.

Este sector es superavitario durante todo el período proyectado.

API y Catastro

Situación actual

A diciembre de 2012 este sector contaba con 1.183 aportantes (el 0,7% del total del Régimen Civil) y con 490 beneficios (casi el 1% del total), lo que determinaba una tasa de sostenimiento de 2,4.

La edad de ingreso promedio era de 34,5 (más de 2 años superior al promedio).

En la pirámide de aportantes se observa que los hombres son mayoría, y que entre los 30 y los 45 años, para ambos sexos, se detecta un “hueco”, que señala que en el pasado hubo un congelamiento en la entrada de nuevos empleados a este sector.

La edad de jubilación promedio era de 63,1 para los hombres (0,7 años menos que para el promedio) y de 60,7 para las mujeres (0,4 años menos que para el promedio).

La tasa promedio de sustitución de jubilación era del 85% (17 puntos porcentuales menos que para el promedio de todos los sectores), y la tasa promedio de sustitución del beneficio general era del 80% (12 puntos porcentuales inferior al promedio), siendo esta la cuarta tasa de sustitución más alta de todos los sectores.

El costo estimado sobre la masa salarial era del 33%, lo que determinaba un déficit superior al 1% para el año 2012.

Proyecciones

Se espera que las altas de jubilación inicialmente crezcan, para luego ir cayendo hacia el final del período proyectado (dado que menos aportantes llegan a jubilarse en función del congelamiento de ingreso de personal verificado en el pasado). También se espera que las altas de pensiones crezcan durante todo el período.

Entonces, el ritmo de aumento en el stock de beneficios es mayor al aumento en el stock de aportantes, por lo que en consecuencia se observa que la tasa de sostenimiento actual de 2,4 cae hasta llegar a 1,1 en 2030.

De este modo, el déficit esperado del 4% en 2013 crece hasta llegar al 40% en 2027, y luego cae levemente hasta el 38% en 2030.

Este sector es deficitario en todo el período proyectado.

Aguas Santafesinas S.A. (ASSA)

Situación actual

A diciembre de 2012 el sector contaba con 1.151 aportantes (el 0,7% del total del Régimen Civil) y apenas con 14 beneficios. De esta forma, presentaba una tasa de sostenimiento de 82,2.

Dado que este sector recién está comenzando a funcionar, el análisis de sus resultados debe interpretarse dentro de ese contexto.

La edad de ingreso promedio era de 29,5, casi 3 años inferior que el promedio de los sectores.

La pirámide aportantes indica que la mayoría de los afiliados son hombres.

La edad de jubilación promedio de los hombres era de 66 (más de 2 años que el promedio de todos los sectores), y para las mujeres de 62,3 (casi 1 año más que para el promedio).

La tasa promedio de sustitución de jubilación era del 72% (30 puntos porcentuales menor al promedio), mientras que la tasa promedio de sustitución del beneficio general también era del 72% (20 puntos porcentuales menor que para el promedio).

El costo en términos de la masa salarial era apenas del 1%, ya que es un sector que recién comienza; de esta forma, presentaba un superávit mayor al 30% de la masa salarial en la actualidad.

Proyecciones

Se espera que hacia el año 2030 el ritmo de altas de jubilación y pensión sea muy superior al ritmo de crecimiento de los aportantes; de esta forma, se proyecta que la tasa de sostenimiento baje a 3 para el año 2030.

Sin embargo, se espera que el superávit se mantenga a lo largo de todo el período proyectado: si bien el mismo cae sostenidamente desde el 30% de 2013 hasta llegar al 11% en 2030, al final del período proyectado aún presenta un superávit significativo, lo que podría indicar que la maduración del sector se concretará con posterioridad al período final de la presente proyección.

Vialidad

Situación actual

A diciembre de 2012 este sector contaba con 1.141 aportantes (el 0,7% del total de los sectores) y con 1.742 beneficios (el 3% del total), lo que determinaba una tasa de sostenimiento de 0,7, la más baja de todos los sectores (excluyendo el sector Bancario).

La edad de ingreso promedio al sector era de 31,9 años (levemente inferior que la edad promedio de todos los sectores).

La pirámide de aportantes indica que la mayoría de los afiliados son hombres, y que entre los 35 y los 50 años de edad de la población masculina se observa un “hueco”, debido a un congelamiento en los ingresos de personal al sector.

La edad de jubilación promedio para los hombres era de 65,6 (casi 2 años mayor que para el promedio de todos los sectores), mientras que para las mujeres era de 60,9 (levemente inferior al promedio).

La edad promedio del stock de aportantes era de 49 (casi 5 años más alta que el promedio de todos los sectores), mientras que la edad promedio del stock de jubilados era de 72,9 (más de 2,5 años superior al promedio).

La tasa promedio de sustitución de jubilación era del 69% (33 puntos porcentuales más baja que para el promedio de todos los sectores), y la tasa promedio de sustitución del beneficio general era del 49% (43 puntos porcentuales más baja que la del promedio). Esta tasa era la más baja de todos los sectores que componen el Régimen Civil.

El costo estimado sobre la masa salarial era del 74%, siendo el costo más alto de todos los sectores (excluyendo al sector Bancario).

Proyecciones

Se espera que las altas de jubilación caigan desde 2013 hasta 2030, con una baja punta a punta superior al 70%; las pensiones se mantendrán estables.

Este hecho determina que el stock de beneficios disminuya, mientras que los aportantes crecerán.

De esta forma, se pasará de una tasa de sostenimiento de 0,7 a una tasa en 2030 de 1.

En consecuencia, el déficit esperado del 47% para 2013 llegará a tocar un punto máximo del 62% en 2022, para luego disminuir hasta un nivel del 39% al finalizar el período proyectado.

Durante todo el período evaluado, este sector se mantiene deficitario.

Sector Bancario

Situación actual

A diciembre de 2012, este sector contaba con 449 aportantes (el 0,3% del total de aportantes al Régimen Civil), y con 2.305 beneficios (el 4% del total), lo que determinaba una tasa de sostenimiento de 0,2.

Este sector (a la inversa del sector ASSA, que está comenzando), se encuentra en proceso de extinción, con lo cual los resultados aquí presentados deben leerse dentro de ese contexto para ser interpretados correctamente.

La edad de jubilación promedio para los hombres era de 63,4 (levemente inferior al promedio de todos los sectores), y entre las mujeres la edad de jubilación promedio era de 59,5 (más de 1,5 años superior al promedio).

La edad promedio del stock de aportantes es de 54,9 años (más de 10 años superior que el promedio de todos los sectores), y la edad promedio del stock de jubilados era de 73,2 (casi 3 años mayor que el promedio).

La tasa promedio de sustitución de jubilación era del 62% (40 puntos porcentuales inferior al promedio de todos los sectores), y la tasa promedio de sustitución del beneficio general era del 54% (48 puntos porcentuales inferior al promedio). Esta tasa de sustitución era la segunda más baja de todos los sectores. En parte, esta baja tasa de sustitución se debe a que, dado que el sector se encuentra en proceso de extinción, el salario promedio del sector está compuesto por los ingresos de los aportantes de mayor edad, que son los que tienen una mayor carrera laboral, y por ende mayores salarios.

El costo estimado sobre la masa salarial era del 277%, debido a que ya no se registran ingresos y el sector está camino a extinguirse. De esta forma, se registraba un déficit de casi 245% de la masa salarial en 2012.

Proyecciones

En este sector se espera que caigan tanto las altas de jubilaciones y pensiones como el stock de beneficios y aportantes.

De esta forma, la tasa de sostenimiento de 0,2 pasará a ser de 0,1 para el año 2030.

El sector se presenta deficitario a lo largo de todo el período proyectado.

Caja De Previsión

Situación actual

A diciembre de 2012, este sector contaba con 122 aportantes (el 0,1% del total de aportantes al régimen Civil) y poseía 73 beneficios (el 0,1% del total), lo que determinaba una tasa de sostenimiento de 1,7.

La edad de ingreso promedio al sector era 30,4 (casi 2 años menos que para el conjunto de los sectores).

La edad de jubilación promedio era de 63,5 para los hombres (0,3 años menor que para el promedio de todos los sectores), mientras que para las mujeres esta edad era 59,1 (2 años menos que para el promedio).

La edad promedio del stock de aportantes era 49,3 (casi 5 años más que para el promedio), y la edad promedio del stock de jubilados era de 70,4 (0,1 años más que para el promedio).

La tasa promedio de sustitución de jubilación era del 113% (11 puntos porcentuales más que para el promedio de todos los sectores), mientras que la tasa promedio de sustitución del beneficio general era del 102% (10 puntos porcentuales por encima del promedio). Esta tasa de sustitución era la segunda más elevada de todos los sectores, superada solo por el sector Docente.

El costo estimado sobre la masa salarial era del 61%, lo que determinaba un déficit de casi 29% de la masa salarial para el año 2012.

Proyecciones

Se espera que el stock de beneficios aumente moderadamente en el período proyectado, a una velocidad levemente inferior al crecimiento de los aportantes.

De esta forma, la tasa de sostenimiento crecerá de 1,7 a 1,8 en el año 2030, lo que determinará que el déficit llegue a un máximo del 31% de la masa salarial en 2019, para comenzar a bajar y llegar a un 16% en 2030.

Este sector permanece en déficit durante todo el período proyectado.

Escenario alternativo

Esquema de aumento de aportes personales

Una de las alternativas para acercarse a un mayor equilibrio es aumentar las alícuotas de aportes personales. Si bien hay diversos esquemas, aquí se presenta uno que apunta hacia una mayor equidad según el sector por un lado y una mayor progresividad por otro.

En principio se establece un aumento general del 1% para todos los sectores. A su vez se agrega un 1% adicional para el sector Docente por ser un régimen especial con edades de retiro previas al régimen general y con un porcentaje de haber mayor al mismo.

En el régimen especial docente nacional a través del Decreto 137/05 se estableció un aporte adicional para la aplicación de la Ley 24.016 y generó la obligación de ANSES de *habilitar un registro específico, que se denominará "Régimen Especial para Docentes", en el que contabilizará los ingresos y egresos que correspondan a la aplicación de la Ley Nº 24.016.*

El objetivo, claro está, es evaluar si el aporte adicional resulta suficiente para financiar la prestación diferencial, que en el orden nacional implica menor edad y mayor tasa de sustitución como también diferente base de cálculo de la prestación.

Es también cierto que la sustitución del régimen provincial general es mayor que la del régimen general nacional.

Las otras provincias que han mantenido su régimen previsional para empleados públicos resuelven el régimen con edades para acceso al beneficio y determinación del haber de diferentes formas¹.

Y por último se establece una escala de aumentos adicionales de acuerdo a diversos tramos de niveles salariales, medidos en cantidad de haberes mínimos. Esta escala opera de forma tal que si por ejemplo un sueldo equivale a 8 haberes mínimos se cobra un 0,5% por lo que el sueldo exceda de 5 haberes mínimos hasta 7 y adicionalmente un 1% por el exceso de 7 haberes mínimos. Si el sueldo fuese mayor, la escala continúa con la misma mecánica hasta el último tramo que se cobra por el exceso de 15 haberes mínimos.

La escala para los regímenes no docentes se presenta a continuación:

¹ Se adjunta cuadro con requisitos al final del presente capítulo.

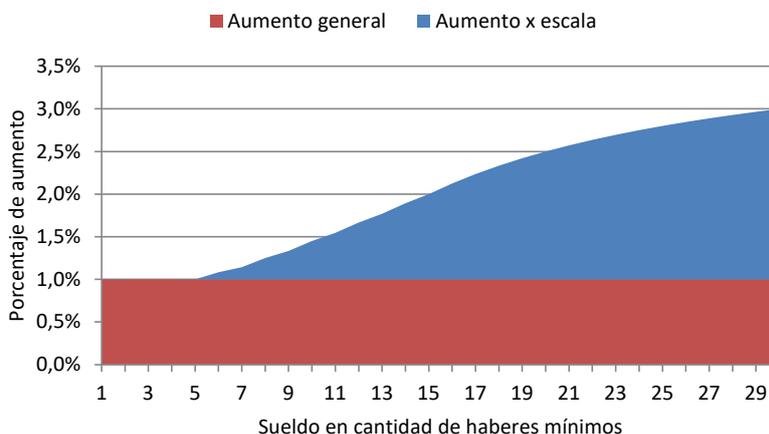
TRAMOS DE SUELDO EN CANTIDAD DE HABERES MÍNIMOS	AUMENTO GENERAL NO DOCENTES	ADICIONAL POR ESCALA SALARIAL	TOTAL NO DOCENTES
Hasta 5	1%	0,0%	1,0%
Por el exceso de 5 hasta 7	1%	0,5%	1,5%
Por el exceso de 7 hasta 9	1%	1,0%	2,0%
Por el exceso de 9 hasta 11	1%	1,5%	2,5%
Por el exceso de 11 hasta 13	1%	2,0%	3,0%
Por el exceso de 13 hasta 15	1%	2,5%	3,5%
Por el exceso de 15	1%	3,0%	4,0%

Y la escala para el régimen docente sería la siguiente:

TRAMOS DE SUELDO EN CANTIDAD DE HABERES MÍNIMOS	AUMENTO GENERAL SECTOR DOCENTE	ADICIONAL POR ESCALA SALARIAL	TOTAL DOCENTES
Hasta 5	2%	0,0%	2,0%
Por el exceso de 5 hasta 7	2%	0,5%	2,5%
Por el exceso de 7 hasta 9	2%	1,0%	3,0%
Por el exceso de 9 hasta 11	2%	1,5%	3,5%
Por el exceso de 11 hasta 13	2%	2,0%	4,0%
Por el exceso de 13 hasta 15	2%	2,5%	4,5%
Por el exceso de 15	2%	3,0%	5,0%

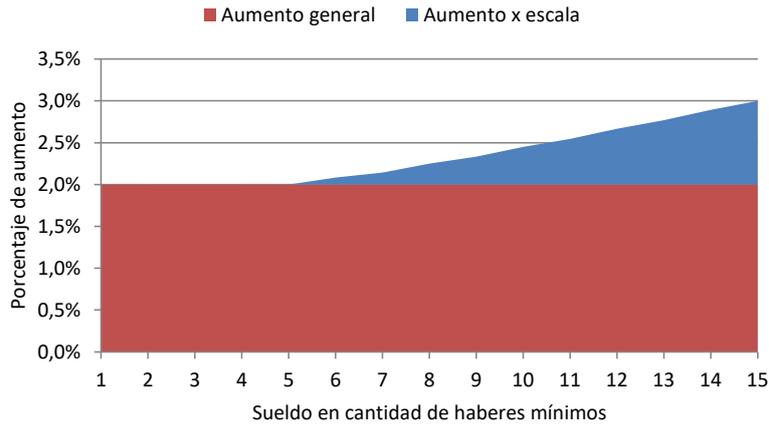
De esta forma, en el régimen general irían desde el 1% hasta 3% en el caso de alguien que perciba un sueldo equivalente a 30 haberes mínimos.

**Gráfico 32 – Aumento proyectado según nivel salarial
-Régimen No Docente-**



Por su parte, en el régimen docente, los aumentos irían desde el 2% hasta 3% en el caso de alguien que perciba un sueldo equivalente a 15 haberes mínimos.

**Gráfico 33 – Aumento proyectado según nivel salarial
-Régimen Docente-**

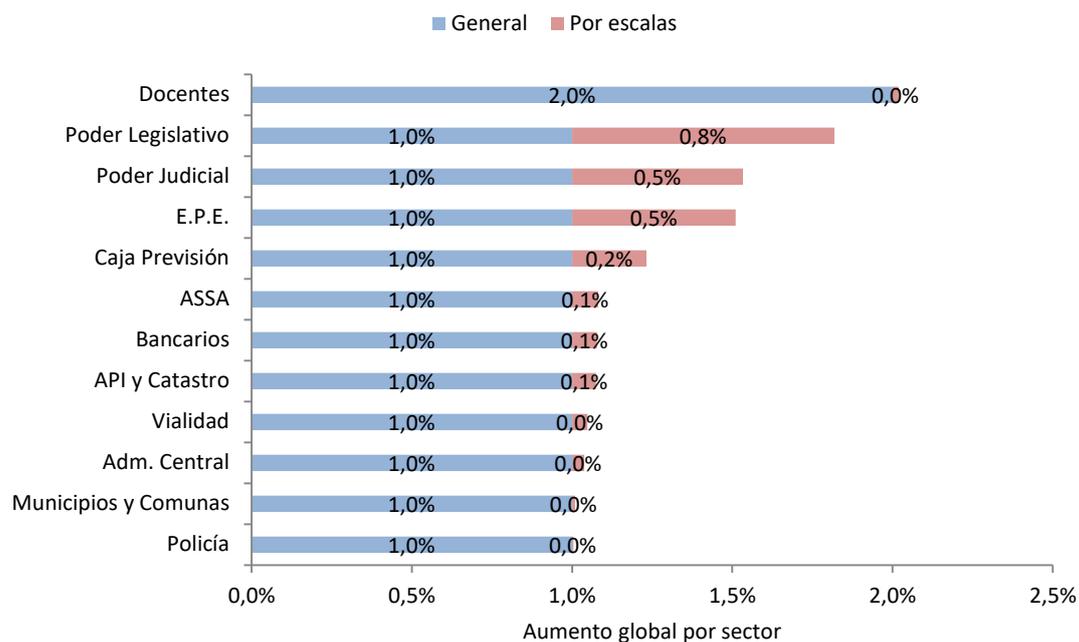


Impacto sectorial

El impacto del esquema propuesto en los ingresos de cada sector sería diferente en función de la estructura salarial del mismo y del peso de cada tramo en el total de la masa salarial. Para calcular el impacto se realizó la separación de la masa salarial de acuerdo a los tramos indicados, para luego aplicar los aumentos generales y por escala propuestos precedentemente. Como resultado se observa que en los sectores Docente, Policía, Municipios y Comunas, Administración Central y Vialidad prácticamente no tiene impacto el aumento por escalas debido a que la mayoría de los salarios se encuentra en la base de la pirámide. Le siguen los sectores Bancarios, ASSA y Caja Previsión con un aumento por escalas global entre 0,1% y 0,2%. Y por último, los sectores donde el aumento por escalas sería más significativo que son el E.P.E., Poder Judicial y Poder Legislativo. En el total agrupado, los aumentos generales más los de escala sumarían ingresos a la Caja por 1,5 puntos porcentuales, en buena medida por el peso del sector Docente que adiciona 2% de su masa salarial.

Gráfico 33 – Aumento global proyectado según sector

% sobre Masa Salarial



Resultados de la Proyección

Luego de introducir los cambios en el modelo de proyecciones, se llega a la proyección del escenario alternativo, que se muestra a continuación. Como se observa, el efecto es un desplazamiento del resultado de cada sector, alargando la etapa de superávit o reduciendo el déficit en función de los puntos porcentuales de ingresos que se adicionan.

Así por ejemplo, el sector Docente entraría en déficit en el año 2016 en lugar del año 2014. Administración Central lo haría en el año 2019 en lugar del año 2017. Y municipios y Comunas lo haría en el año 2028 en lugar del año 2026. Es decir que en promedio hay un desplazamiento de 2 años en los resultados respecto al escenario base.

Proyección del Resultado Financiero

-en % de la Masa Salarial de cada sector-

Año	SECTOR												
	Policía	Docentes	Adm. Central	API y Catastro	Poder Judicial	Vialidad	Caja Previsión	ASSA	Poder Legislativo	Bancarios	E.P.E.	Municipios y Comunas	TOTAL
2013	-17%	3%	4%	-4%	-33%	-47%	-20%	32%	11%	-304%	-21%	11%	-3%
2014	-16%	1%	3%	-7%	-34%	-50%	-20%	31%	11%	-318%	-24%	10%	-4%
2015	-16%	0%	2%	-12%	-35%	-54%	-24%	30%	11%	-335%	-26%	10%	-4%
2016	-15%	-1%	2%	-16%	-35%	-56%	-28%	29%	11%	-355%	-29%	9%	-5%
2017	-15%	-2%	1%	-20%	-35%	-57%	-28%	27%	11%	-378%	-31%	8%	-6%
2018	-14%	-3%	0%	-24%	-35%	-59%	-29%	26%	11%	-407%	-32%	7%	-7%
2019	-14%	-5%	0%	-27%	-35%	-61%	-31%	25%	11%	-439%	-34%	6%	-7%
2020	-13%	-6%	-1%	-31%	-35%	-61%	-29%	24%	10%	-473%	-34%	5%	-8%
2021	-13%	-7%	-1%	-34%	-34%	-61%	-26%	23%	10%	-514%	-34%	4%	-9%
2022	-13%	-9%	-1%	-36%	-34%	-61%	-27%	22%	10%	-562%	-34%	4%	-10%
2023	-13%	-10%	-2%	-38%	-33%	-59%	-24%	21%	10%	-612%	-34%	3%	-10%
2024	-14%	-11%	-2%	-39%	-32%	-57%	-24%	20%	10%	-650%	-33%	2%	-11%
2025	-15%	-13%	-2%	-40%	-31%	-54%	-22%	19%	10%	-702%	-31%	2%	-12%
2026	-16%	-14%	-3%	-40%	-30%	-51%	-21%	17%	9%	-759%	-30%	1%	-12%
2027	-17%	-15%	-3%	-41%	-29%	-47%	-19%	16%	9%	-825%	-28%	0%	-13%
2028	-18%	-17%	-3%	-40%	-28%	-43%	-19%	15%	9%	-902%	-26%	0%	-14%
2029	-20%	-18%	-4%	-39%	-27%	-39%	-17%	14%	9%	-1032%	-24%	-1%	-14%
2030	-21%	-19%	-4%	-38%	-25%	-36%	-15%	12%	9%	-1169%	-23%	-1%	-15%

Requisitos para acceder a la jubilación docente según régimen previsional

Régimen Previsional	CON LIMITE DE EDAD								SIN LIMITE DE EDAD							
	REQUISITO 1				REQUISITO 2				REQUISITO 1		REQUISITO 2		REQUISITO 3		REQUISITO 4	
	Edad		Años de aportes		Edad		Años de aportes		Años de aporte	Frente alumnos	Años de aporte	Frente alumnos	Años de aporte	Frente alumnos	Años de aporte	Frente alumnos
	Varón	Mujer	Totales	Frente alumnos	Varón	Mujer	Totales	Frente alumnos								
SIPA	60	57	25	10	60	57	30	0								
Buenos Aires	50		25	10	55		30	0								
Chaco									28	25	29	18	30	10	33	0
Chubut	53		25	10	58	62	25	0								
Córdoba	60	57	25	10	60	57	30	0								
Corrientes	65	60	30	(1)		55 (2)	25	25 (2)								
Entre Ríos	57	53	25	10	54	52	25	25								
Formosa									25							
La Pampa	55	55	(3)													
Misiones	50 (4)		25	25 (4)					30	10						
Neuquén	55	52	25	10	55	52	30	0								
Santa Cruz									25	15	30	0				
Tierra del Fuego	53	48	30/25	10 (5)					25	10						

(1) Para docentes al frente de alumnos, el cómputo será de un (1) año más en el cálculo de edad y servicios por cada cuatro (4) años cumplidos - Ley 4971 - Art. 38º

(2) Retiro voluntario de la mujer - Art 44º - Ley N° 4.971

(3) Se requieren 90 puntos para mujeres y 95 puntos para los varones en la suma de edad y años de servicios con aportes

Existen bonificaciones de acuerdo a la cantidad de años al frente de alumnos que se suman al puntaje obtenido

(4) Retiro Extraordinario Docente - Art 39º - Ley 568

(5) Se requieren 10 años de servicios docentes en la Provincia - Art 35º - inc c) - Ley 561

Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones

En el presente capítulo se presentan las conclusiones del estudio y las recomendaciones de acciones concretas tendientes a mejorar el desempeño de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de la Provincia de Santa Fe.

Conclusiones

Se observa que los dos regímenes que componen a la Caja de Jubilaciones y Pensiones de la Provincial de Santa Fe (el Régimen de Policía y el Régimen Civil) actualmente son deficitarios, y las proyecciones indican que esa situación se irá acentuando con el tiempo.

Dado que por Ley el déficit es financiado por el Tesoro de la Provincia, es evidente que si no se introducen cambios en ambos regímenes, los déficits esperados pondrán mayor presión sobre las cuentas públicas en el corto y mediano plazo.

Eventualmente, esta situación podría volverse insostenible para las cuentas públicas, y podría determinar la sanción de una Ley previsional similar a la de 1996 (Ley de Emergencia N° 11.373), que redujo los beneficios, elevó los aportes personales y las contribuciones patronales, como así también incrementó las edades de jubilación.

Entonces, a continuación se formulan una serie de recomendaciones que, de diferentes formas, tienden a equilibrar las cuentas de la Caja, y de esa forma su continuidad en el tiempo.

Cabe destacar que, en el Régimen Civil, dado el gran peso que poseen los sectores Docente (52% de los aportantes), Administración Central (30%) y Municipios y Comunas (9%), que en la sumatoria reúnen a más del 90% de los aportantes, es evidente que las modificaciones que eventualmente se introduzcan en estos sectores serán decisivas para el futuro del mismo.

Recomendaciones

Financiamiento

1. Se recomienda subir la alícuota de aportes personales, de la siguiente forma:
 - a. Aumentar un 1% de alícuota de aportes personales a todos los afiliados de todos los sectores, con excepción del sector Docente.
 - b. Para el sector Docente, implementar una suba en la alícuota de aporte personal del 2%, ya que actualmente gozan del Régimen Diferencial
 - c. Diseñar alícuotas crecientes adicionales para aquellos salarios que superen un determinado nivel.
2. Se recomienda modificar los artículos 70 y 71 de la Ley 6.915 para permitir que todos los conceptos salariales sean remunerativos, ya sean horas extras, gastos de representación u otros conceptos.

Beneficios

1. Se recomienda bajar el haber máximo del sistema: podría ser el 72% de un juez de la corte (sin antigüedad), o también podría tomarse la alternativa de que ese haber sea fijado por el propio sistema, y en ese caso una posibilidad sería que el mismo equivalga a un múltiplo razonable de jubilaciones mínimas, por ejemplo a diez haberes mínimos. Otra alternativa posible sería que el haber máximo fuera el 82% del sueldo del Gobernador (como actualmente sucede en la provincia de Córdoba).
2. También se recomienda que el haber máximo se compute por beneficiario, y no por beneficio, ya que en algunos casos una misma persona física, entre jubilación y pensión, percibe mensualmente más del monto máximo.
3. Con respecto a las pensiones, se recomienda que en el caso de una viuda separada, se limite el haber de la pensión a lo que la misma percibía en concepto de alimentos.

Limitaciones a la flexibilización de los requisitos de acceso y el cálculo del haber

1. Dado que actualmente los afiliados pueden utilizar moratorias de autónomo “comprando” años en ese régimen, presentarlos cuando solicitan el beneficio, y que estos años son reconocidos como años de aporte, y que en la mayoría de los casos se utilizan para compensar la falta de edad o para incrementar el haber, desvirtuando el espíritu para el cual fue creado este derecho, se recomienda implementar alguna/s de las siguientes acciones:
2. Las compensaciones que prevé el régimen provincial deberían restringirse a servicios prestados exclusivamente con aportes al Régimen Provincial.

3. Restringir este derecho, permitiendo su uso exclusivamente para alcanzar los años de aporte que permitan acceder al beneficio (como sucede en la Caja de la Provincia de Córdoba).
4. Que en estos casos el cálculo del haber sea mixto, y que la parte de autónomos sea en función de la renta de referencia (estilo ANSES).
5. Impulsar una ley que elimine la palabra “viceversa” en la compensación, determinando que no sea posible compensar con años de aporte la falta de edad.
6. Que cuando un afiliado haga uso de las compensación de servicios por el exceso de edad, se considera razonable que por estos servicios no prestados se le formule un cargo. En igual sentido los periodos computados en virtud de fracciones mayores de seis meses y un día, deberían también ser objeto de cargo.
7. Las remuneraciones que provienen de los últimos años de servicios con aportes a otro u otros regímenes, o correspondientes a servicios simultáneos no deben ser consideradas para el cálculo del haber, siendo solo y exclusivamente computables a los fines de la determinación del derecho.
8. En este sentido, se recomienda adoptar el Convenio 49, para de esa forma combatir el “arbitraje previsional”, en el sentido que es evidente que no es posible ni sostenible para la Caja que un afiliado “compre” años de aporte en un Régimen nacional, provincial, municipal o profesional, y los presente en la Caja para que los mismos sean reconocidos por un valor superior al de origen.

El precitado Convenio 49/05 es precisamente una especie de reglamentación consensuada entre todos los regímenes previsionales de las tres jurisdicciones (nacional, provincial y municipal) de la ley 25.629 que insta el principio de otorgamiento y pago de prestaciones mediante la aplicación del sistema denominado de “prorrata o prorrata tempore”.

Las ventajas que surgen de forma inmediata están vinculadas tanto para el beneficiario como para la propia institución. El afiliado con más años en otro régimen podrá percibir la proporción que le corresponda al régimen provincial –en este caso de Santa Fe- que se adicionara a la prestación nacional, sin duda mejorando su monto.

Para la institución supone conocer con certeza las prestaciones que pagará y en principio -salvo los casos de invalidez y muerte- cuándo cuánto y a quién.

Es pública y difundida la oposición que sobre el tema efectuaron algunos gremios a la aplicación del convenio 49 por afirmar que podría reducir la prestación de aquellos empleados o funcionarios provinciales que no tuvieran la totalidad de los servicios prestados con aportes al régimen provincial.

En realidad se pretende dar un tratamiento igualitario a quienes no son iguales. Por cierto aportar 30 o 40 años al régimen provincial no es lo mismo que aportar los mínimos 16 que se requieren para transformarla en otorgante.

Sin embargo y para terminar con estas infundadas críticas se ha propuesto que al menos durante un período, de existir diferencias entre el haber prorrateado y el haber completo del régimen provincial, se genere un suplemento o complemento por el mismo monto diferencial.

Sin duda esto no causa ningún perjuicio económico al beneficiario y respecto de la institución provincial se verificará el cargo de pagar la diferencia y no la prestación completa.

La Resolución 16/10 de la Secretaría de Seguridad Social de la Nación estableció como límite a la captación de caja otorgante provinciales la computación de los años nacionales prescriptos condonados o renunciados conforme las leyes 14.236, 24.476 y 25.321. Sobre el particular se tiene conocimiento que la mayoría de las cajas provinciales aplican la norma emitida por la Secretaría Seguridad Social la que oportunamente fuera dictada a pedido, precisamente, del Consejo Federal de Previsión Social.

Para una mayor comprensión del funcionamiento del Convenio 49 se agrega una presentación vinculada al tema como Anexo II del presente informe.

9. También se observa que es necesario poner un límite a las distintas cómputos diferenciales que permiten bajar la edad de jubilación; en ese sentido se recomienda:
 - a. Establecer un calendario que vaya limitando este derecho en forma gradual y fije una fecha de extinción
 - b. Que a partir de ahora los ingresantes no tengan derecho a estas compensaciones, y que de esta forma se vaya eliminando este privilegio con el tiempo, en forma gradual.
10. Se recomienda que en el Régimen Diferencial Docente no se permita que la edad de 57 años se dé como válida cuando el afiliado tiene 56 años, 6 meses y 1 día, ya que al ser de por sí un Régimen Diferencial, se debería exigir que la edad mínima se cumpla en su totalidad. El principio de "fracción de tiempo" puede ser aplicado para contabilizar los años de servicio, pero no para la edad.
11. También se recomienda que en las altas de jubilaciones, el cálculo del haber inicial se realice desde la solicitud de la jubilación, no desde el cese, es decir sin incluir un retroactivo desde el cese. Esto se debe a que algunos afiliados cesan, permanecen en actividad en otra caja, y luego solicitan la jubilación cuando finalizan el nuevo trabajo. También se recomienda que en el caso de que la ley sea modificada entre el cese y la solicitud, la ley aplicable sea la vigente en la solicitud, y no la que existía al momento del cese. Finalmente, se sugiere que

para que la solicitud sea registrada y entre en vigencia, la misma esté presentada en forma completa, y no en forma parcial.