

En el presente documento se detalla el proceso de análisis y evaluación realizado por la Delegación del Frente Amplio ante la Comisión de Expertos en Seguridad Social (CESS) en la segunda etapa prevista en la Ley de Urgente Consideración (LUC) referida al “*informe de Recomendaciones*”¹. Esta etapa se desarrolló entre el 09/04/2021 y el 31/10/2021, fecha en que culminó el análisis del documento remitido el 05/10/2021. En función de lo definido por la Presidencia de la CESS, el 06/11/2021 se remitió el documento final cuya votación se fijó para el 12/11/2021. Tal como fuera anunciado en la reunión del 29/10/2021, el documento final no tiene variaciones sustanciales ni en los contenidos de las propuestas, ni en los postulados en los que éstas se basan, en relación al documento consensuado por los 9 miembros representantes del oficialismo distribuido el 05/10/2021.

El contenido del mismo se ordena como sigue:

I) EVALUACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO EN LA CESS- SEGUNDA ETAPA: Formulación del Informe de Recomendaciones	2
II) EVALUACIÓN DE LOS DOCUMENTO REMITIDOS EL 05/10 Y EL 06/11/2021: Informe de recomendaciones para la reforma del Sistema Previsional uruguayo.	6
II.1) CONSIDERACIONES GENERALES.....	6
II.2) ASPECTOS COMPARTIDOS.....	8
II.3) ASPECTOS NO COMPARTIDOS.....	10
II.3.1) CUESTIONES SUSTANCIALES:	10
II.3.2) ASPECTOS CONCRETOS	11
• Género	11
• BPS e Ingreso Mínimo Garantizado.....	11
• Pilar de ahorro individual (AFAPs/BSE).....	16
• Caja militar y policial.....	19
• Cajas Paraestatales.....	20
• Ahorro voluntario:.....	21
• Otras recomendaciones:	21

¹ Ley 19889 art. 396. El documento analizado por nuestra Delegación está disponible en <https://cess.gub.uy/sites/default/files/2021-10/Documento%20de%20trabajo%2C%20insumo%20para%20el%20Informe%20de%20Recomendaciones.pdf>

I) EVALUACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO EN LA CESS- SEGUNDA ETAPA: Formulación del Informe de Recomendaciones

En esta segunda etapa, a instancias de las definiciones realizadas por la Presidencia de la Comisión, existieron dos modalidades claramente diferenciadas de trabajo, así como una sucesiva extensión del plazo definido por la LUC mediante prórrogas aprobadas por unanimidad también propuestas por la Presidencia de la CESS. A saber:

- 1) Desde abril hasta julio: Donde la CESS realizó una serie de seminarios y eventos tanto de comentarios del informe de diagnóstico, como de análisis de diferentes temáticas² y trabajó en una modalidad que incluyó a todos los miembros de la Comisión. Desde mayo a julio se trabajó por temáticas, en 8 diferentes grupos de trabajo en base a la propuesta de la Presidencia de la Comisión. Según consta en el Acta *“Se propone un trabajo en grupos para una discusión franca de opciones. Se comparte la información, se expresan los puntos de vista y opiniones de los integrantes como aportes al análisis, sin que comprometa apoyos o votos. El objetivo es que la CESS madure alternativas, sin que implique una posición final ni requiera pronunciamientos de acuerdo o desacuerdo. La toma de decisiones en la CESS ocurrirá en el momento que se considere oportuno. La experiencia de trabajo en grupos en etapa de diagnóstico fue muy positiva y se estima conveniente retomarla”*³.

Asimismo, en esta etapa el ritmo de trabajo era acelerado y sólo se sometió a consideración una prórroga de 45 días adicionales al plazo original -llevándolo al 06/08/2021⁴- cuando fue evidente que dada la variedad y amplitud de los diferentes temas bajo análisis no era posible cumplir los plazos.

En esta etapa nuestra Delegación participó activamente, colaborando con el estudio de varios temas relevantes, así como aportando argumentos a algunas opciones de diseño y cambios que se plantearon en los diferentes grupos de trabajo. A modo de ejemplo:

- A pedido de la Presidencia de la Comisión nuestros delegados realizaron una presentación de la reforma realizada a la Caja Militar en el Grupo de Trabajo respectivo. También por su iniciativa, se invitó al Dr. Rodríguez Azcúe, quien realizó una presentación del proceso de reforma de la Caja Policial realizada por el Frente Amplio que fuera aprobada en 2008.
- A propuesta de nuestra Delegación se invitó a concurrir al Grupo de Trabajo de Cajas Paraestatales a los respectivos Directorios, habiendo surgido en estas instancias temas que originaron nuevas solicitudes de información desde la CESS hacia estos Institutos, los que aportaron mayor información para el análisis.
- En varios de los Grupos de Trabajo nuestros delegados plantearon alternativas, propuestas, reparos o alertas respecto de algunas opciones de reforma que se manejaban por parte de otros miembros. Entre las más relevantes se destacan las referidas al diseño que se estaba eligiendo para el Pilar 0 ahora denominado Ingreso Mínimo Garantizado (IMG) y varias de las reformas planteadas para el Régimen de Ahorro Individual. Particularmente, respecto del diseño del Pilar 0 en julio, en el Grupo de Trabajo respectivo, se consultó a la Presidencia si iba a existir la posibilidad de estimar otras alternativas de diseño como por ejemplo la planteada en el trabajo realizado con apoyo de

² <https://cess.gub.uy/es/noticias> (eventos entre el 19/04/2021 y la fecha)

³ Acta 34 de 05/05/2021 (https://cess.gub.uy/sites/default/files/2021-05/Acta%20reunio%CC%81n%20CESS%2034_2021.pdf)

⁴ Acta 36 de 01/06/2021 (https://cess.gub.uy/sites/default/files/2021-06/Acta%20reunio%CC%81n%20CESS%2036_2021.pdf)

UNFPA para crear un “seguro económico universal en la vejez”⁵. En la misma reunión se descartó la opción en la medida que exigía una mayor integración del sistema de previsión social con otras políticas relevantes, en particular la tributaria. Asimismo, se plantearon reparos a varias de las reformas planteadas para el Régimen de Ahorro Individual⁶.

- Nuestra Delegación estuvo siempre disponible para contestar consultas o intercambiar opiniones sobre temas específicos, así como se revisaron y plantearon consultas sobre diversas estimaciones realizadas por otros integrantes de la Comisión. Entendemos que muchas de las consultas que realizaron nuestros delegados contribuyeron a que el resto de los integrantes de los Grupos visualizaran aspectos no detectados con anterioridad.
- 2) Desde julio hasta inicios de octubre: A partir de julio se notó un enlentecimiento de los ritmos de trabajo de la comisión, acompañado por un cese de las reuniones de los 8 Grupos de Trabajo sin documento de conclusiones en ninguno de ellos. Formalmente en la reunión del 04/08/2021 la Presidencia de la CESS pone a consideración la aprobación de una nueva prórroga⁷ **y expresa que el borrador de recomendaciones de reforma será elaborado por 9 de los 15 miembros de la Comisión⁸, interrumpiéndose de esta manera el ámbito de trabajo común hasta tanto se confeccionara y distribuyera dicho borrador.**

Es así que entre julio y el 05/10/2021 (fecha en que fue distribuido el citado borrador), nuestra Delegación fue excluida del proceso de trabajo. De hecho, el vencimiento del plazo que luego de la segunda prórroga aprobada quedó fijado para el 20/09/2021 pasó sin que nuestra Delegación conociera los contenidos del citado borrador.

No obstante, a lo largo de los 3 meses nuestros delegados consultaron a la Presidencia de la CESS respecto de la fecha de entrega del borrador y el cronograma de trabajo previsto. En todas esas instancias se respondió que no se estaba aún en condiciones de fijar dichas fechas. Mientras tanto, desde la Presidencia de la CESS, se reiteraba que el citado documento estaba pronto en un 85 y 95 %, pero el mismo no aparecía en la Comisión

El 20/09/2021 se citó a una reunión de la CESS, con el fin de comunicar que *“Se estima que en la primer semana de octubre podría iniciarse la discusión de las líneas de recomendación. Asumiendo la posibilidad de un trabajo muy intenso de la comisión, podría estimarse que el plazo necesario podría llegar hasta finales del mes de octubre”, y se planteó la tercera prórroga del plazo previsto fijándose la fecha límite para el 31/10/2021⁹.*

Como resultado de esta modalidad de trabajo, el 05/10/2021 se recibió un documento con propuestas de reforma elaborado a puertas cerradas por los 9 representantes de la coalición de gobierno, a lo largo de más de tres meses. Documento cuyos pilares de construcción eligen alternativas que habían sido objetadas por nuestros delegados en los Grupos de Trabajo, y que adicionalmente se basa en estudios y estimaciones de las opciones elegidas por aquellos que confeccionaron el Documento.

Esta forma de trabajo impidió que nuestra Delegación participara y pudiera solicitar que se evaluaran otras alternativas. Que la delegación del Frente Amplio expresa opiniones colectivas maduras a la

⁵ <https://cess.gub.uy/es/noticias/vinales-y-filgueira-presentaron-ante-la-cess-aportes-para-la-creacion-de-un-seguro>

⁶ Cambio en el criterio de regulación de las comisiones de las AFAP, asignación de afiliaciones de oficio, cobro de la comisión de administración en función del fondo administrado, alternativas a la renta vitalicia planteadas en la etapa de desacumulación, entre los más relevantes.

⁷ Por 45 días más, llevando la fecha de vencimiento del plazo hasta el 20/09/2021. (Acta 38 de 04/08/2021)

⁸ Se excluyó a la delegación del Frente Amplio, y a las que representan las opiniones de los 3 Directores sociales del BPS (trabajadores, empresarios y jubilados).

⁹ Acta 40 del 24/09/2021

interna de la fuerza política era de público conocimiento, y no impidió el buen desarrollo de la primera etapa del trabajo. Pero más importante aún, es que las Reformas de la magnitud planteada en el borrador recibido el 05/10/2021 requieren de grandes procesos de diálogo y consenso para asegurar tanto su sustentabilidad social y financiera, como su estabilidad en el tiempo. En este sentido, el Congreso de nuestra fuerza política en 2018 destacaba al respecto de la necesidad de reforma la seguridad social: *“La convocatoria a un gran acuerdo nacional sobre los principales desafíos del sistema de seguridad social, tratando este tema como un tema de Estado y convocando a una instancia de diálogo que incluya a todos los partidos políticos, autoridades nacionales en la materia, representantes internacionales y sociales, etc.”.*

Las políticas de Estado requieren del diálogo, el cual enriquece a todas las partes más allá de la posibilidad o no de arribar a acuerdos.

Entendemos, por tanto, que esta decisión del oficialismo sin duda se apartó del espíritu con el que fuimos convocados a trabajar a la Comisión, desvirtuó el objeto de la CESS y rompió unilateralmente un ámbito de trabajo que, como se señaló, había funcionado de manera adecuada hasta ese momento.

Sumado a esto, es llamativo que luego de ser trabajado durante 3 meses en forma exclusiva por los 9 miembros que representan a los partidos políticos que integran la coalición de gobierno y al propio Poder Ejecutivo (OPP, MEF y MTSS), ahora se sostiene que *“el documento no representa necesariamente la posición de los partidos políticos que integran la coalición de gobierno, ni la del Poder Ejecutivo”*¹⁰, postura que se reitera en la versión distribuida el 06/11/21.

No se llega a comprender, entonces, estrictos cupos definidos por el Poder Ejecutivo, al punto que el oficialismo se aseguró la mayoría exigida por la ley (9 miembros) para aprobar lo que no obtuviera consenso, si expresamente se invoca que este documento no los representa.

El Poder Ejecutivo y los partidos que integran la coalición de gobierno, pues, no se comprometen con las propuestas contenidas en el documento. Es más, antes y también durante el desarrollo del trabajo de la CESS han dado señales equívocas e incluso totalmente contrapuestas a algunos de los lineamientos centrales plasmados en el documento de recomendaciones. Por ejemplo respecto a las promesas de campaña electoral, en las que el actual Presidente de la República señalaba que, a su juicio, no debían modificarse las edades de jubilación de las personas que ya estaban en el mercado de trabajo, o la posición del actual Ministerio de Defensa Nacional, señalando que la reforma de la Caja Militar realizada en 2018 por nuestra fuerza política, y que no fue votada por la entonces oposición -hoy gobierno-, fue muy profunda.

Entendemos que la forma en que se llevó adelante este proceso, así como sus características en esta segunda etapa, se contradice con lo expresado en el “Compromiso por el país” firmado en noviembre 2019 por los 5 partidos políticos hoy integrantes de la coalición en el gobierno, donde se señalaba: *“Iniciar un proceso que conduzca a una reforma de la seguridad social con sólida base técnica y amplio apoyo político, con el fin de lograr un sistema previsional moderno, financieramente sostenible y menos dependiente de los tiempos políticos, que vele especialmente por los pasivos con mayores niveles de vulnerabilidad”.*

Y el Programa de Gobierno del Partido Nacional 2020 – 2025, *“Lo que nos Une”* (agosto 2019), decía claramente: *“Nuestro desafío es tener un sistema de seguridad social solidario y económicamente sustentable, que asegure una vida digna y disfrutable a los futuros jubilados. Esta meta debe alcanzarse sin vulnerar derechos adquiridos ni cambiar las reglas de juego a quienes llevan años aportando.”* Y eso no se cumple en estas Recomendaciones.

¹⁰ “Documento base de trabajo para el informe de recomendaciones”, pág. 1.

Todo ello además, condicionado a la forma de presentación de varias Recomendaciones o Propuestas en forma de abanico de alternativas, sin suficiente definición o concreción o como meras sugerencias a otros organismos del Estado, incluso en temas trascendentes, como la impostergable profundización del Sistema de Cuidados iniciado en nuestro Gobierno.

Pero no sólo en este proceso se evidenciaron diferencias en el procedimiento, sino también en la forma en la que se interrelacionan los ámbitos políticos y técnicos. A nuestro entender, como en cualquier opción de política pública, las dimensiones técnicas y las políticas no son fácilmente divisibles. **Es más, las opciones que se consideran en el borrador elaborado por 9 de los 15 miembros toma definiciones políticas sustanciales.** Uno de los posicionamientos políticos más relevantes que realiza el borrador elaborado por el oficialismo en la CESS, consiste en afirmar que las transferencias de recursos que se vuelcan al sistema desde rentas generales, se deberían circunscribir fundamentalmente a solventar las prestaciones de un grupo acotado de personas con ingresos bajos, a través de la creación de un Pilar 0. La contracara de esto es exigirle al resto de la población que prácticamente autofinancien sus prestaciones a través de un pilar de reparto reducido y la ampliación del pilar de ahorro individual. En el caso de sectores de ingresos medios no puede pretenderse el autofinanciamiento de las prestaciones, tal como se propone. En efecto, el diseño propuesto impactará duramente en un conjunto de sectores de ingresos medios, cuyas tasas de reemplazo hoy se encuentran, en los mejores casos, alineadas a las que en promedio pagan los sistemas de seguridad social con mayor desarrollo, en particular los países de la OCDE¹¹.

Esta recomendación es una definición política que conllevaría a pérdidas de ingresos considerables para cientos de miles de personas pertenecientes a las capas medias de la sociedad, que esperan solventarse en la vejez básicamente a través de ingresos provenientes de sus pasividades, al no contar con otros tipos de activos (propiedades, otras formas de capital), que les permita complementar ingresos con otras rentas.

También, a nuestro juicio, esto podría lesionar los apoyos sociales sobre los que se estructura el Estado de Bienestar, en tanto cargaría sobre los hombros de la sociedad los costos de la reforma, relegando a un papel subsidiario al Estado para garantizar el cumplimiento de un derecho humano fundamental como es la seguridad social y que hace a la protección de la gran mayoría de los uruguayos. Sumado a esto, también se agregarían costos importantes aún no estimados, como los que implican el pasaje de todos los nuevos aportantes de todas las Cajas al nuevo régimen mixto, en donde se vuelve de hecho obligatorio el aporte a las AFAPs.

¹¹ Ver numeral 13.6 del Informe de Diagnóstico, <https://cess.gub.uy/sites/default/files/2021-04/Acta%20reunio%CC%81n%20CESS%2033%2021%201.pdf>

II) EVALUACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LOS DOCUMENTOS REMITIDOS EL 05/10 Y 06/11/2021: Informe de Recomendaciones para la reforma del Sistema Previsional uruguayo.

II.1) CONSIDERACIONES GENERALES

Los comentarios realizados a continuación, son el resultado de un análisis colectivo efectuado por nuestra Delegación en conjunto con la Comisión de Seguridad Social del Frente Amplio conformada a estos efectos, considerando todos los borradores antes enumerados. Asimismo, también se tomaron en cuenta para este análisis:

- El Mensaje y Exposición de Motivos de la Ley de Presupuesto Nacional 2020-2025 (capítulo 10, págs. 157y siguientes)
- Declaraciones de altos representantes del Gobierno
- Manifestaciones y valoraciones realizadas por miembros de la CESS en las sesiones (representantes del Poder Ejecutivo y de los partidos que integran la coalición de Gobierno).
- Entrevistas y declaraciones a medios realizadas por el Presidente de la CESS.
- Exposiciones y estudios realizadas por organizaciones sociales, instituciones y expertos nacionales e internacionales en la CESS¹²
- Estudios, documentos y declaraciones del Frente Amplio (resoluciones de Congreso, resoluciones de Mesa Política Nacional, documentos técnicos aportados por delegación del FA en la CESS)
- Se realizaron asimismo algunas estimaciones sobre las propuestas planteadas por el documento, en particular en lo que refiere a:
 - ✓ la comparación entre los valores de las jubilaciones actuales respecto de las que arrojaría el nuevo sistema propuesto para los casos del Régimen General¹³,
 - ✓ la conveniencia de la opción “por defecto” por el régimen de ahorro individual, dado el nuevo régimen propuesto, lo que se relaciona con la distribución de aportes que se recomienda para los nuevos aportantes (numeral 38 a)¹⁴, y
 - ✓ la evaluación del efecto conjunto de algunas recomendaciones contenidas en los numerales 70 y 71 para la Caja militar a través de estimaciones jubilarorias.

En este proceso de análisis colectivo se evaluó –en la medida que lo permitieron los tiempos disponibles-, todos los contenidos, las estimaciones realizadas para el Régimen General y el Ingreso Mínimo Garantizado (IMG), así como las recomendaciones y las evidencias o no de las mismas. Asimismo, se solicitó información adicional relacionada con información cuantitativa (estimaciones

¹² Muchos de ellos disponibles en www.cess.gub.uy

¹³ Estas estimaciones se realizaron desarrollando una metodología de cálculo propia, que comparada con la que desarrolló el Equipo Técnico (BPS), considerando los mismos supuestos arroja resultados similares. Un detalle de las diferencias en los supuestos utilizados por nuestras estimaciones y la desarrollada por el Equipo Técnico de la CESS se detallan en el ítem II.3.2 “BPS e Ingreso Mínimo Garantizado” (Ver Nota al pie N°37).

¹⁴ A partir de la metodología de cálculo propia desarrollada antes mencionada, se realizaron estimaciones de cálculos jubilarorios por el nuevo sistema propuesto bajo dos hipótesis: con y sin art.8. Se estimaron diferentes casos de trabajadores privados (hombres y mujeres) que inician su actividad laboral a los 25 años, para diferentes niveles de ingreso inicial.

actuariales) y otra información relevante referida a los Anexos¹⁵.

Del análisis realizado surgieron algunos aspectos que pueden, en términos conceptuales y generales, ser compartidos, así como otros, de sustancial importancia para nosotros, que no lo son. Dentro de estos puntos que no se comparten, existen cuestiones referidas a cómo entiende y qué papel le asigna a la Seguridad Social el documento (cuestiones sustanciales), y aspectos concretos referidos a los aspectos centrales de las recomendaciones planteadas para los grandes bloques del Sistema.

Asimismo, se identificaron una serie de recomendaciones de importancia sustancial que no tienen, a la fecha, cuantificación de impactos sociales o económico-financieros, y/o análisis de viabilidad con evaluación de opciones. A modo de ejemplo:

- *“Considerar habilitar el cúmulo de jubilación y actividad laboral, así como el retiro parcial”* (numeral 45). Compartiendo la importancia de recorrer este camino, su implementación efectiva no depende sólo de la voluntad política, sino de que su diseño sea adecuado a los objetivos que se persiguen y de los impactos financieros que sobre todos los Institutos de Seguridad Social del país tendría la medida. **Esto no sólo no se encuentra cuantificado, sino que no se avanza sobre cuál sería el diseño a implementar y cuantificar.**
- *“Aplicar los cambios paramétricos planteados con carácter general (numerales 30 y siguientes del presente informe) a los cinco regímenes especiales, con las transiciones correspondientes (numerales 76 y siguientes)”*, así como la intención de que *“los nuevos aportantes de todos los sectores de actividad se incorporen en un régimen mixto”* (numeral 68 a) y b)). Si bien se especifica que, para ello, *“deberán estimarse los costos de transición correspondientes y sus fuentes de financiamiento”*, **su implementación efectiva no depende sólo de la voluntad política (no asegurada en este caso), sino en forma importante de los costos que se impondrían a la sociedad uruguaya.**
- **Recomendaciones respecto a distribución de aportes que no parecen derivarse del análisis de conveniencia para las personas afiliadas al sistema** (numeral 38). En particular, recomendar como una opción la distribución de aportes prevista en el art.8 de la Ley 16.713 “por defecto” para los nuevos trabajadores/as, según nuestras estimaciones no sería conveniente para la gran mayoría de ellos. Tampoco sería adecuado el mantener la distribución del aporte prevista por el art.8 de la Ley 16.713 bajo la hipótesis de la asignación “preceptiva o por defecto” en la medida que la opción no sería conveniente para los salarios más bajos, que en función de este artículo distribuyen su aporte en mayor proporción que los salarios más altos¹⁶.

Del mismo modo que con el informe de Diagnóstico, corresponde que el documento **sea evaluado en forma integral, como un todo**, en la medida que cada propuesta se estructura alrededor de una concepción que subyace al análisis y que es central en su valoración.

Como fundamento de la consideración del documento como un todo, se presenta a continuación el análisis realizado en referencia a los aspectos antes mencionados.

¹⁵ Particularmente Anexos 4, 6 (ítem 3) y Anexo 8 (ítem 4). En lo que refiere al Anexo 8 ítem 4 -cálculos para la situación actual comparados con las propuestas-, sólo se incluyeron los cálculos para una edad mínima de 60 años (situación actual), pero no se presentan los cálculos para 65 años de edad. Dada la recomendación respecto a la edad de retiro, se estima que la comparación con la situación actual debería incluir ambos casos: situación actual con jubilación a la edad mínima permitida -60 años-, y situación actual con jubilación a la misma edad que la mínima recomendada en el documento (65 años).

¹⁶ Para salarios de hasta \$ 67.564 (Tope 1) con opción por art.8 se distribuye mitad y mitad; entre este salario y \$ 135.128 se distribuye proporcionalmente más a BPS que a la AFAP; a partir de este monto se comienza a distribuir más a la AFAP que al BPS.

II.2) ASPECTOS COMPARTIDOS

En términos conceptuales y generales, como ya anunciáramos en nuestro fundamento de voto al Informe de Diagnóstico¹⁷, compartimos los siguientes aspectos:

- Que el envejecimiento de la población y las repercusiones de la implementación del cambio tecnológico en el mundo del trabajo, en forma más acelerada y aún en proceso, constituyen indudables desafíos frente a los cuales corresponde articular respuestas. **En este marco, compartimos que asegurar un piso de protección social en la vejez es de sustancial importancia¹⁸, aunque el diseño planteado (IMG) no se comparte. Esta novedad –que parecía interesante en términos de avance en políticas universales a la vejez- además termina siendo limitada y financiada por los sectores medios, sin que se prevean nuevos recursos que provengan de los sectores con mayor capacidad contributiva.**

Muchas de las reformas llevadas a cabo por los gobiernos del Frente Amplio se fundamentaron en la necesidad de dar adecuada protección especialmente a ciertos colectivos vulnerables y olvidados como las trabajadoras domésticas, trabajadores y productores rurales, cuentapropistas y pequeños empresarios que comenzaron a tener derechos, monotributistas, deportistas, artistas, personas con discapacidad, así como la necesidad de incorporar una imprescindible mirada de género al sistema de protección social. Entre otras razones, además, para cubrir, superar o paliar deficiencias que se derivan de la historia y de la propia ley 16.713 de 1995. Como consecuencia, **las políticas desarrolladas en los 15 años de gobierno posibilitaron que alrededor del 97%¹⁹ de las personas de 65 años o más, tengan una prestación de la seguridad social.** Asimismo, se logra un notable progreso histórico con la afiliación de más de 500 mil personas y 80 mil empresas más al BPS, coordinando esto con otras reformas sustantivas como la tributaria y la creación del Sistema Nacional Integrado de Salud e inicios del Sistema de Cuidados. Como reconocía el propio Informe de Diagnóstico *“Uruguay se destaca en la comparación regional por los altos valores alcanzados en cuanto a la cobertura de la población en edad activa”²⁰.* **En otras palabras, la inmensa mayoría de la población de ese tramo etario ya cuenta con cobertura. Indudablemente, ha de continuarse trabajando en esa línea de ampliar la protección con vocación de universalidad, y la implantación de piso de protección social es una herramienta en esa dirección, siempre que su diseño sea adecuado y no sea a costa de las pasividades de estratos medios y medios bajos²¹.**

- **La necesidad de continuar haciendo reformas estudiadas, consensuadas, periódicas del régimen previsional y de protección social en general, contemplando la sustentabilidad financiera tanto como la social.** Las reformas de seguridad social, especialmente de la dimensión planteada en el documento bajo análisis, requieren ponderación, gradualidad, tiempo, suficientes estudios de impactos y diálogo social. En este sentido, la metodología de trabajo que se eligió para procesar la segunda etapa del trabajo de la CESS, tal como se comentó en el apartado I), no es alentadora.

¹⁷ https://cess.gub.uy/sites/default/files/2021-04/Acta%20reunio%CC%81n%20CESS%2033_2021_1.pdf (pág.324 a 346).

¹⁸ https://cess.gub.uy/sites/default/files/2021-04/Acta%20reunio%CC%81n%20CESS%2033_2021_1.pdf (pág.8 y 9).

¹⁹ “Informe de Diagnóstico del Sistema Previsional Uruguayo, numeral 11.1, pág.46.

²⁰ Ítem 9, pág. 44.

²¹ Este punto se analiza en profundidad en el ítem II.3.2).

- **La conveniencia y necesidad de fomentar la cobertura de cuidados**, priorizando (para aquellos con grados leves o moderados de dependencia) la permanencia en el hogar, así como la atención y cuidado de la primera infancia. Todo esto en el marco de continuar promoviendo acciones de formación de cuidadores. Estas fueron de hecho, parte de las acciones implementadas por el Sistema Nacional de Cuidados creado en el último gobierno del Frente Amplio. **Esperamos que estos puntos del documento se concreten en el articulado que el Poder Ejecutivo envíe al Parlamento. Compartimos asimismo la recomendación respecto de que se extienda a todos los regímenes el cómputo de un año de trabajo por cada hijo y su mejora en relación a las personas con discapacidad. Entendemos que la recomendación reconoce esto como un derecho de género que no debe diferenciar a qué Instituto aportan las mujeres. Esperamos que, como tal, se brinde la financiación adecuada para que esta política de Estado pueda ser implementada.**
- **La búsqueda de la convergencia a nivel del sistema de Seguridad Social es un objetivo que no sólo compartimos, sino que se deriva de todas las reformas que realizó nuestra fuerza política bajo su gestión.** En este sentido las modificaciones legislativas de los subsistemas de la Caja Policial (2008), Caja Bancaria (2008), Caja Militar (2018) y Caja Notarial (2019), así como las medidas administrativas tomadas por el Directorio de la Caja Profesional en 2016, apoyadas por los Directores designados por el Poder Ejecutivo, establecieron cambios paramétricos de los regímenes citados que los acercaron a los parámetros del Régimen General, consagrando condiciones de acceso más exigentes, pero sin perder de vista que estos Institutos debían pagar las pasividades de aquellos que ya tenían derechos adquiridos, y que era necesario un período de transición para aquellos que tenían derechos en vías de adquisición. **Llamativamente, aunque estas reformas contribuyeron en el sentido de la convergencia de estos subsistemas con el Régimen General, raramente fueron acompañadas por los votos en el Parlamento de quienes hoy integran la coalición de Gobierno.** No obstante, las recomendaciones -más bien lineamientos generales de los cuales no se conoce aún su aplicabilidad en términos prácticos, así como su apoyo político-, no tienen en cuenta que las cajas paraestatales (Notarial, Bancaria y Profesional) parten de situaciones diferentes y que algunas -que no cuentan con asistencia financiera del Estado- fueron recientemente reformadas (como la Caja Notarial). **A nuestro entender esto violenta varios de los principios enumerados en el documento** (Capítulo “Principios”, numerales 21 a 24).
- La necesidad de fortalecer la institucionalidad respecto a la gobernanza, regulación y supervisión del sistema previsional, pero considerando las insoslayables normas constitucionales y las legales con directa incidencia en el tema. Y además de ello, la realidad nacional y la experiencia histórica de gestión y participación social en la misma, destacada internacionalmente por diversos organismos competentes. También al respecto, la consideración de las respectivas autonomías y competencias de las instituciones de previsión social

Finalmente, destacamos y reconocemos la importancia del asesoramiento, estudios y proyecciones que nuevamente en este proceso de reforma, llevó adelante la Asesoría General en Seguridad Social del BPS.

II.3) ASPECTOS NO COMPARTIDOS

II.3.1) CUESTIONES SUSTANCIALES:

La concepción de las funciones de la Previsión Social, que en Uruguay es el principal pilar de protección en la vejez y un componente central de la Seguridad Social del país, así como el rol que se le asigna al Estado como garante de esta protección, se expresa en los capítulos iniciales del documento referidos a “Principios” y “Arquitectura del Sistema”.

Se expresa que *“el Estado, la sociedad y los individuos tienen responsabilidad compartida en el logro de la seguridad económica de los mayores”* (apartado 23, VI). Esta visión ignora que no todas las personas están en las mismas condiciones, y por tanto no todas pueden asegurar de igual manera por su sola “acción voluntaria” su protección en la vejez. Es más, **considerando las definiciones realizadas respecto al Pilar 0, así como su diseño (IMG), queda claro que la única redistribución del ingreso que se propone es aquella que sea estrictamente indispensable para garantizar ciertos mínimos vitales de subsistencia** (apartado 23, IV) Principio de Justicia distributiva)²², **agravado por que su implementación se financia en gran medida con la eliminación del subsidio a las jubilaciones medias.**

Dentro del *“conjunto de principios orientadores”*, **no se mencionan los principios básicos de la seguridad social: universalidad subjetiva y objetiva, igualdad, suficiencia y solidaridad, con la consecuente redistribución de la renta** (numeral 23). Aun suponiendo que estos principios cuya referencia se omite ya se dieran por asumidos (pues algunos de ellos son mencionados luego en el numeral 24), y que lo que hace el documento es enunciar los lineamientos que inspiran las propuestas que contiene, **es evidente la desmesurada preponderancia del equilibrio individual, de la responsabilidad individual y la minimización del papel redistributivo de la seguridad social.** Tal concepción, profundamente política, se ve reforzada por el restringido papel asignado al Estado en esta materia, cuando se dice (numeral 23, VI Principio de corresponsabilidad) que el mismo *“debe asegurar niveles de protección adecuados contra la pobreza en la vejez”*, y por fuera de eso, circunscribirse a brindar la institucionalidad que permita a cada persona generar prácticamente por sí misma los fondos con que habrá de subsistir en esta etapa de la vida.

Una vez más, y en la misma línea que en el informe de diagnóstico, a este documento de recomendaciones le cuesta – y no logra – hablar de justicia intrageneracional. En el numeral 24 se refiere a la “justicia intergeneracional”, y luego, cuando pasa a hablar del tratamiento de las personas de una misma generación, cambia el giro y habla de “equidad intrageneracional”, aludiendo a una igualdad de tratamiento para individuos de una misma generación y volviendo, por tanto, a soslayar el principio de solidaridad entre quienes más pueden y tienen, y quienes menos tienen y pueden.

Asimismo, debido a esta concepción de la seguridad social, la reforma planteada reduce excesivamente

²² En el siguiente ítem se analizará cómo a pesar de la implementación del IMG se proyecta una caída de la cobertura (cantidad de jubilados y pensionistas) respecto a la situación actual. Probablemente producto de elevar el mínimo de años de servicios para obtener causal jubilatoria, lo que impide a las trabajadoras y trabajadores que no cuentan con 15 años o más de trabajo acceder antes de los 71 años al IMG, sumado al aumento de la edad mínima requerida a 65 años para todos los trabajadores -independientemente del tipo de ocupación que realicen, o las características de la misma-. Adicionalmente, este pilar podría ir perdiendo relevancia relativa dentro del sistema en su conjunto a lo largo del tiempo, en la medida que se propone que sus parámetros determinantes evolucionen con la BPC, mientras que el resto de las prestaciones evolucionaría con el IMS (numeral 66), y su mínimo se fijaría en función del valor de la pensión no contributiva por vejez, que es inferior a la jubilación mínima (numeral 63).

el pilar administrado por el BPS, especialmente para las trabajadoras y trabajadores de menores ingresos, en favor del pilar de capitalización individual (AFAPs) que, a nuestro juicio, empeora su diseño en una serie de variables determinantes de la jubilación que las personas van a percibir²³. Esto se agrava con la recomendación de una serie de opciones por defecto, relevantes en el cálculo de la jubilación total, que no parecen haberse analizado desde la conveniencia de las trabajadoras y trabajadores en función de su nivel de ingreso, cuestión importante dado que se propone eliminar -en el nuevo régimen- la bonificación del art. 28 de la Ley 16.713, lo que afecta a la mayoría del más de 1.400.000 afiliados al sistema, dado que establece un subsidio que alcanza a los salarios de hasta \$ 101.346.²⁴

Finalmente, la agenda de recomendaciones planteadas para el Régimen de Ahorro Individual se basa en una confianza, a nuestro entender errónea, de que la mayor “competencia” contribuirá a lograr mejores resultados para los afiliados, así como a solucionar muchos de los desafíos o problemas pendientes, particularmente en la etapa de desacumulación (cuando se paga a las personas lo correspondiente a lo generado en sus cuentas individuales en AFAPs). Adicionalmente la agenda de recomendaciones plantea explícitamente la posibilidad de una mayor transferencia de riesgos a los trabajadores, y la habilitación de una serie de opciones que le agregan demasiada complejidad al sistema, dificultando su comprensión.

II.3.2) ASPECTOS CONCRETOS

- **Respecto al tema Género**, si bien se registran algunos avances (ampliar el cómputo a situaciones de desempleo asociadas al nacimiento, cómputos de 2 años adicionales por hijo en situación de discapacidad severa, y la exclusión del cálculo del Sueldo Básico Jubilatorio de hasta 24 meses por hijo)²⁵, paralelamente se proponen otras medidas regresivas importantes. Por ejemplo, respecto de las pensiones de sobrevivencia se recomienda “aumentar los rangos de edad actuales para la percepción del beneficio en cinco años, y eventualmente un aumento paulatino hasta llegar a cinco años más” (numeral 91a)), en forma pareja y para cualquier nivel de ingreso del potencial beneficiario/a. Nuevamente, dado que es justamente en las mujeres de menores ingresos donde la tarea de cuidados impide o condiciona más fuertemente la incorporación al mercado de trabajo, y que las pensiones de sobrevivencia cumplen un papel de sustitución de ingresos del hogar, se entiende que este tipo de medidas no se puede acompañar.
- **La magnitud de los efectos de la propuesta de reforma paramétrica para el BPS, deben analizarse conjuntamente con el diseño planteado para el Ingreso Mínimo Garantizado**²⁶.

A continuación, se analizan los principales aspectos **que permiten arribar a la conclusión de que, considerados en conjunto**, el aumento de la edad mínima (al barrer, y sin consideración de excepciones), el incremento además de 25 a 30 años de aportes (a los 65 años de edad) y que para acceder al Ingreso Mínimo Garantizado se deba alcanzar los mínimos exigidos (salvo a los 71 años), **termina provocando una caída de la cobertura en relación a la situación actual**, lo que surge de las estimaciones presentadas por los técnicos del BPS.

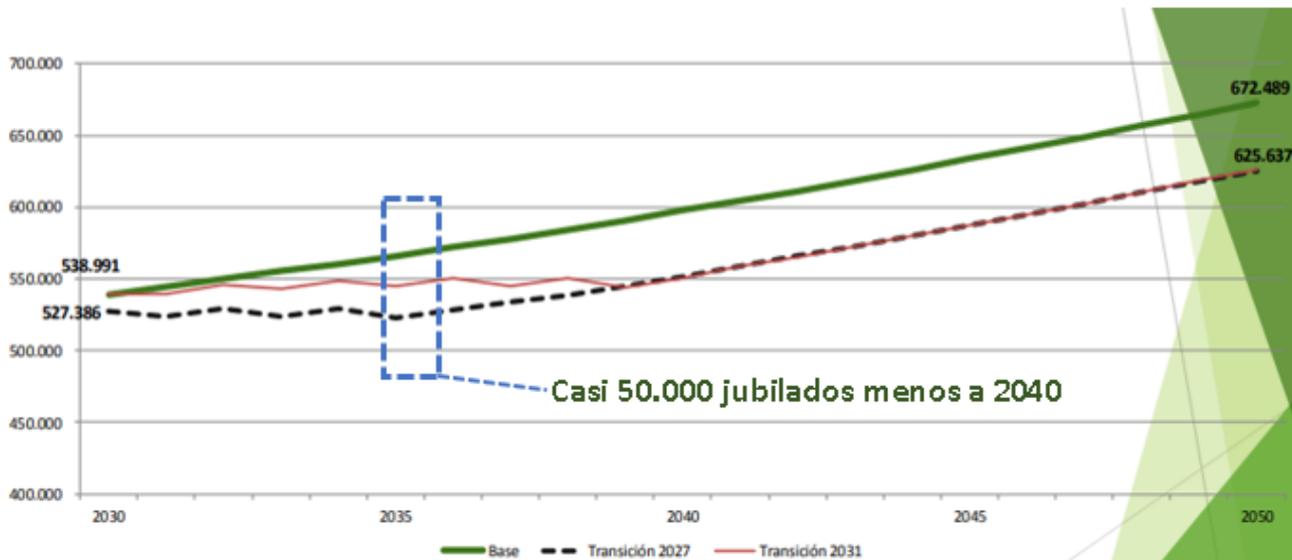
²³ Estos aspectos se señalarán más detalladamente en el ítem específico más adelante.

²⁴ <https://www.bps.gub.uy/bps/valores.jsp?contentid=5478>

²⁵ Numeral 52, ítems b) y c) y Numeral 54 ítem b).

²⁶ Numerales 32 a 67 y 76 a 78.

Proyección de cantidad de jubilados (BPS)



Esto no soluciona lo detectado en el Informe de Diagnóstico (numeral 10, pág. 46) respecto de que “La alta fragmentación de las historias laborales de un número relevante de trabajadores, fundamentalmente del sector privado y de bajos ingresos, con predominio femenino, representa un desafío para la protección de las personas más vulnerables. Sugiere también que el reconocimiento de derechos contributivos en base al registro de historia laboral debería complementarse con un rediseño de los beneficios no contributivos de características diferentes al vigente, so pena de disminuir los niveles de cobertura”.

Aunque no se cuenta con estimaciones²⁷ es probable que, de todos los cambios previstos, este impacto en la cobertura se debe principalmente al aumento de la exigencia a 30 años de aportes a los 65 años, que conjuntamente con el aumento de la edad en forma preceptiva impacta fuertemente justamente en los trabajadores y trabajadoras con historias laborales fragmentadas y más vulnerables. Antes de julio, en el Grupo de Trabajo referido al Pilar 0, se habían presentado estimaciones actuariales que estabilizaban los egresos del sistema previsional de BPS en el largo plazo, incluso permitiendo el acceso con menores requisitos de años de trabajo.

La propuesta de incremento de la edad mínima jubilatoria a los 65 años, sin dejar ningún margen para jubilaciones a los 60 años bajo determinadas condiciones (fuera de algunos grados militares y los servicios bonificados), amenaza dejar un contingente importante de trabajadores sin atender a edades donde no tendrían posibilidades de reinsertarse en el mercado de trabajo, lo que podría incluso agravar los problemas financieros. Según un estudio contratado por la CESS²⁸, en los países en que se transitó por estos caminos, de cada 100 trabajadores, menos de 50 continúan trabajando y el resto corresponde principalmente a trabajadores que pasan a estar en situación de desempleo, aunque también se observan situaciones de enfermedad, invalidez, o inactividad. En el mismo documento si bien se expresa

²⁷ En la presentación realizada por el Equipo Técnico del BPS el viernes 20/10/2021 a los integrantes de CESS que no participaron de la confección del documento, nuestra delegación consultó si se habían evaluado los cambios previstos de a uno, de forma de conocer el impacto parcial estimado de esta medida en particular. Se consultó también sobre si se había solicitado al equipo estimar escenarios que analizaran menores requisitos de años de trabajo y menores edades, considerando las TAD propuestas en el documento. Según la respuesta recibida, en la medida que dichas estimaciones no fueron solicitadas no se consideraron.

²⁸ “Consultoría para el diseño y elaboración de análisis de la experiencia y mejores prácticas orientadas a extender el tiempo de trabajo en consonancia con el aumento de la longevidad para la Comisión de Expertos en Seguridad Social del Uruguay”. Graciela Sanroman, dECON-FCS-UDELAR, 24 de marzo de 2021.

que las edades mínimas -temprana y normal- juegan un papel de “señalización” que influyen en las decisiones de retiro, también se expresa que *“los incentivos financieros importan”* (pág.1) y que *“Las respuestas a los incentivos y a las reglas, así como los impactos de las reformas son heterogéneos. Las decisiones de jubilación así como su impacto en el bienestar de las personas tiene una clara dimensión socioeconómica y demográfica. Factores como la educación, el sexo, los ingresos y la riqueza generan heterogeneidad en las respuestas y en las consecuencias de las reformas”* (pág.2).

La consideración del aumento de la edad mínima en forma preceptiva, sin excepciones es relevante por dos dimensiones:

- En primer término, porque como el propio documento plantea *“la esperanza de vida es heterogénea en función del sexo y del nivel socioeconómico”* (numeral 47).
- En segundo lugar, dada la acelerada transformación del proceso del trabajo, el requerimiento de nuevas habilidades y la incertidumbre sobre cómo se darán esas transiciones²⁹, paralelamente a la irrupción de las plataformas que cuestionan los modelos tradicionales de contratación laboral.

En este marco esta solución rígida, no sólo perjudica a los trabajadores de menores estratos socio-económicos, cuya esperanza de vida es más corta, sino que ignora los desafíos que está presentando el mercado de trabajo. **En la medida que se tomó la definición de subir la edad en forma preceptiva no se evaluaron escenarios que consideraran, a través de estímulos financieros e incluso considerando los parámetros de la propia propuesta, el estimular el retraso de la jubilación, por lo que no se cuenta con estimaciones que permitan evaluar esta posibilidad, a pesar de que este tipo de alternativas hubieran puesto foco en mantener la cobertura actual, atendiendo a las dos dimensiones antes señaladas.**

Otro de los cambios relevantes se relaciona con los niveles de suficiencia de las prestaciones, y en especial los de aquellos trabajadores de ingresos medios y medios bajos, a los que la implementación del Ingreso Mínimo Garantizado no les compensa la eliminación de la bonificación por art.28 de la Ley 16.713 que establece un subsidio para los salarios de hasta \$ 101.346³⁰. Esta bonificación establece que el cálculo del Sueldo Básico Jubilatorio (SBJ)³¹, por el BPS, se aumenta en un 50% para todos los salarios inferiores a \$ 67.564³², pero por su diseño bonifica en diferentes porcentajes a los salarios de hasta \$ 101.346. En la medida que el cálculo del SBJ considera el promedio de los 20 mejores años, esta bonificación se imputa al cálculo, aunque el trabajador no tenga estas condiciones a la fecha de la jubilación, pero sí las haya tenido en algún momento de su historia laboral.

Datos de las Administradoras indican que, desde el inicio del sistema, más del 90% contarían con la opción por art.8 de la Ley (condición de acceso a la bonificación del art. 28), y según datos del BCU a junio/2021 un 79% de los afiliados tenía salarios inferiores a \$ 67.564 y un 19% más tenía salarios de entre este monto y \$ 192.557³³, **lo que indica que a la fecha los trabajadores que serían alcanzados por esta bonificación se ubicarían cerca del 90%³⁴.** Por lo tanto, estamos hablando de un importante beneficio para la mayoría de las personas.

²⁹ Velocidades en la destrucción de determinados puestos de trabajo y creación de los nuevos, posibilidades de formación y adaptación de la fuerza de trabajo, etc.

³⁰ Tope 2, art.7 y 8 de la Ley 16.713

³¹ Es la forma en la que se denomina al promedio de sueldos que se toma como base para determinar la futura jubilación

³² Tope 1, art.7 y 8 de la Ley 16.713

³³ <https://www.bcu.gub.uy/Servicios-Financieros-SSF/AFAPMemoriaTrimestral/esen06d0621.pdf> (95% del Tope 3).

³⁴ A nuestra solicitud, la Asesoría General en Seguridad Social del BPS realizó una estimación respecto del impacto de esta bonificación. Considerando las altas de jubilación del 2019, los resultados indican que el 100% de esta cohorte tendría algún sueldo bonificado por el art.28 y que el 65% obtendría mejoras en su importe jubilatorio respecto a la situación sin bonificación por art.28.

Debido a la importante cobertura de esta bonificación, y su significativa influencia en el cálculo de la prestación total (y más allá de reconocer que la misma presenta oportunidades de mejora en su diseño), a efectos de evaluar la sustentabilidad de la propuesta en términos de aceptación social, se entendió relevante evaluar el impacto de su eliminación conjuntamente a la implementación del IMG.

Para ello, primeramente, se presenta el análisis realizado para evaluar el cálculo de la jubilación contributiva, y posteriormente para comparar la jubilación que brindaría el sistema propuesto en el documento, en relación a las condiciones actuales.

En función de lo planteado en el numeral 55 de las Recomendaciones, la actual Tasa de Reemplazo³⁵ que determina hoy el monto de jubilación en relación a salarios, se sustituye por la denominada y nueva Tasa de Adquisición (TAD) que es el resultado de multiplicar un porcentaje (que se aconseja fijar entre 1,1% y 1,35%, asociado a 65 años de edad y 30 años de servicios) por la cantidad de años de servicios que tenga cada trabajador.

La llamada Jubilación contributiva surgiría de multiplicar esta TAD por el Sueldo Básico Jubilatorio (cuyo período de cálculo se extiende a 300 meses³⁶). **El siguiente cuadro muestra las Tasas de Adquisición aplicables para calcular la jubilación contributiva, para un valor de 1,3% inicial** (similar al utilizado como ejemplo en el Anexo 5 del documento).

Edad	% de adquisición	Años de aporte	% aplicable sobre el SBJ
65	1,3000	30	39%
66	1,3643	27	37%
67	1,4368	24	34%
68	1,5164	21	32%
69	1,6026	18	29%
70	1,6951	15	25%

Según lo conversado en la propia Comisión de Expertos dicha tasa podría incluso fijarse en valores desde 1,1%, lo cual reduce, en el futuro, el monto jubilatorio.

Según lo previsto en el documento, las mismas se incrementarían con la edad, en un porcentaje aún sin determinar (numeral 55), dado que aunque las estimaciones presentadas consideran incrementos del entorno del 5% promedio por año de edad³⁷, se expresa que *“la variación en función de edad podría contemplarse como un porcentaje adicional, luego de configurada la causal jubilatoria, en forma similar a la prevista por la legislación vigente (art.29, Ley 16713) en lugar de estar integrada en la tasa de adquisición de derechos por año de edad”*.

Se realizaron estimaciones jubilatorias³⁸, para analizar cuáles serían ciertos niveles salariales

³⁵ Cuyo valor mínimo actual para la causal común es de 45% (asociado a 60 años de edad y 30 años de servicios), y de 50% para la causal por edad avanzada (asociado a 65 años de edad y 25 años de trabajo).

³⁶ Numeral 54.

³⁷ Estos incrementos se determinaron por parte del equipo del BPS calculando la equivalencia actuarial en relación al retiro a los 65 años en las condiciones fijadas.

³⁸ Supuestos utilizados para el cálculo: Edad de retiro 65 años. Se asume que son trabajadores cuya prestación se

perjudicados por el régimen que se propone, simulándose casos de afiliados que se jubilarían por el régimen nuevo en forma plena. Los resultados para algunas de las estimaciones que pudimos realizar se presentan a continuación³⁹:

Caso 1: Mujer, Rama de Actividad: Civil, comienza a trabajar a los 25 años con un salario inicial de \$ 40.000. Aporta en forma continua y se jubila a los 65 años.

Jubilación esquema actual			Jubilación esquema propuesto			
BPS	AFAP/BSE	JUBILACIÓN TOTAL	BPS Contrib.	IMG Suplemento	AFAP/BSE	JUBILACIÓN TOTAL
38.100	11.300	49.400	19.300	2.900	11.300	33.500
Jubilación Total / Último sueldo		71%	Jubilación Total / Último sueldo			48%

Trabaja durante 40 años y su último sueldo a los 65 años es \$70.000 puede tener una caída del 32% en la jubilación inicial.

Caso 2: Hombre, Rama de Actividad: Industria y Comercio, comienza a trabajar a los 20 años con un salario inicial de \$ 20.000. Aporta en forma continua y se jubila a los 65 años.

Jubilación esquema actual			Jubilación esquema propuesto			
BPS	AFAP/BSE	JUBILACIÓN TOTAL	BPS Contrib.	IMG Suplemento	AFAP/BSE	JUBILACIÓN TOTAL
28.200	9.600	37.800	16.100	4.500	9.600	30.200
Jubilación Total / Último sueldo		74%	Jubilación Total / Último sueldo			59%

Trabaja durante 45 años, y su último sueldo a los 65 años es \$51.300 cobraría alrededor de 20% menos respecto al sistema vigente.

calcula íntegramente por el sistema nuevo. Se incluyen aguinaldos, densidad de cotización de 100%, distribución de aportes con art.8. Se considera la evolución salarial por ascensos de acuerdo a la rama de actividad, sexo y edad utilizada por el BPS en los cálculos para el asesoramiento previsto en las Leyes 19.162 y 19.590. Primas de renta vitalicia futura calculada en función de la edad actual (para jubilación por AFAP), se realiza una estimación para completar la tabla de mortalidad unisex del BCU para edades inferiores a los 50 años, Rentabilidad AFAP anual en UR 3% en AC y 1.5% en RE, Prima de seguro colectivo y comisión por administración iguales a las vigentes para República AFAP (4,4% sobre el aporte y 2,5% sobre el sueldo de aportación, respectivamente). Respecto a la planilla confeccionada por la Asesoría General en Seguridad Social del BPS, los supuestos diferentes son: movilidad salarial (promedio anual fijo= 2%), consideración de una rentabilidad única (no discriminación entre sub-fondos), consideración de las primas de renta vitalicia 2050 y edad de afiliación al BPS fija en 20 años. Se realizaron cálculos utilizando los supuestos del Equipo del BPS y se obtienen resultados similares por ambas metodologías.

³⁹ Estos se redondean a números enteros.

Caso 3: Hombre, Rama de Actividad: Industria y Comercio, comienza a trabajar a los 22 años con un salario inicial de \$ 32.000. Aporta en forma continua y se jubila a los 65 años.

Jubilación esquema actual			Jubilación esquema propuesto			
BPS	AFAP/BSE	JUBILACIÓN TOTAL	BPS Contrib.	IMG Suplemento	AFAP/BSE	JUBILACIÓN TOTAL
37.900	12.400	50.300	20.800	1.900	12.400	35.100
Jubilación Total / Último sueldo		73%	Jubilación Total / Último sueldo			51%

Trabaja durante 43 años, y su último sueldo a los 65 años es \$68.800 cobraría alrededor de 30% menos respecto al sistema vigente.

Adicionalmente, estimaciones solicitadas a la Asesoría General en Seguridad Social del BPS por nuestra delegación⁴⁰ arrojan evidencia respecto de que la eliminación de la bonificación por art.28 de la Ley 16.713 contribuye en forma importante al abatimiento de los egresos: comparando el Escenario Base respecto del Base sin bonificación por art.28, hacia 2050 los egresos caen 1,22% del PIB (10,45% en el Escenario Base versus 9,23% en el Escenario sin bonificación).

Asimismo, cuando se afirma que “3 de cada 4 personas recibirían este suplemento” (IMG) -pág.10-, entendemos que dicha observación se deriva exclusivamente de un análisis realizado sobre las altas de jubilación del 2019, sin otro análisis integral y comparado. **En la actualidad es también altamente mayoritaria la población que recibe subsidios o complementos financiados con recursos fiscales, entre otras cosas por la existencia de una jubilación mínima -cuyo monto es superior al mínimo del IMG que se propone-.**

El análisis realizado nos hace concluir que la implementación del IMG se realiza a expensas de exigirle a gran parte de los trabajadores que prácticamente autofinancien sus prestaciones a través de un pilar de reparto modificado, que tiende a replicar la lógica del pilar de ahorro individual. Concretamente, **el diseño propuesto impactará duramente en un conjunto de sectores de ingresos medios, cuyas tasas de reemplazo hoy se encuentran en algunos casos alineadas a las que en promedio pagan los sistemas de seguridad social con mayor desarrollo, en particular los países de la OCDE.**

Esta recomendación es una definición política que conllevaría a pérdidas de ingresos considerables para cientos de miles de personas pertenecientes a las capas medias de la sociedad. También, a nuestro juicio, esto podría lesionar los apoyos sociales sobre los que se estructura el Estado de Bienestar, en tanto se cargaría sobre los hombros de la sociedad los costos de la reforma.

- **Respecto al pilar de ahorro individual** ⁴¹ donde se realizan recomendaciones tanto respecto al tramo de acumulación (AFAP) como en la desacumulación (BSE) se destacan una serie de ellas inconvenientes o mal diseñadas, que podrían ocasionar perjuicios a los afiliados, así como posibilitar el cobro excesivo de comisiones y el aumento de los costos que repercutan en menores prestaciones, provocando adicionalmente efectos reputacionales sobre el régimen.

✓ **La recomendación realizada en el numeral 38a, en relación a que para los nuevos aportantes se aplique la distribución de los aportes prevista por el art. 8 de la Ley 16.713, cuando se elimina la bonificación por art.28, no sería favorable para la mayoría de los afiliados al régimen dados sus niveles**

⁴⁰ Incluidas en el Anexo 6 ítem 3 (3.1, 3.2 y 3.3).

⁴¹ Números 38 y 93 a 108.

salariales. Esto es aún más grave cuando se sostiene que esta distribución “*podría ser preceptiva o por defecto*”, ya que a la no conveniencia para el afiliado se agrega un error de diseño que, además de asignar una opción por defecto que no conviene al afiliado, pondría en directa competencia a dos pilares que originalmente tenían la lógica de la complementariedad.

Se desprende de estimaciones realizadas que:

- La recomendación realizada en relación a la distribución de aportes en caso que la opción sea preceptiva implica que los afiliados de menores salarios a los que les convendría maximizar su aporte al BPS, en función de su jubilación estimada, distribuirían más aporte a la AFAP. Adicionalmente, para los niveles salariales mayores⁴² se distribuiría menos aporte a la AFAP que al BPS, y comparativamente menos proporción del aporte que el que se estaría obligando a realizar a los salarios más bajos al BPS.
- La opción “de oficio” bajo esta recomendación no debería ser aquella que arroja una menor estimación jubilatoria para gran parte de los afiliados al sistema (según datos del BCU a 06/2021 el 79% de los actuales aportantes gana menos de \$ 67.000).

✓ El “mantener el principio de la libertad de elección por parte de los afiliados”⁴³ conjuntamente con el nuevo diseño recomendado no sólo no contribuye a “evitar la competencia centrada en ventas”, sino que introduce incentivos para el traspaso y/o mecanismos de búsqueda de los afiliados por parte de las distintas administradoras con el fin de retenerlos o captarlos, lo que conllevaría un aumento de los costos además de un perjuicio para los afiliados y para la reputación del régimen (numeral 96). Las Recomendaciones establecen que, en lugar de los 2 fondos existentes hoy durante la vida activa de las personas, se pasaría a 4 fondos⁴⁴ lo cual ya de por sí, complejiza y hace más difícil para las personas la comprensión del régimen. Esto repercute en desconfianza hacia el sistema que se percibe como muy incierto. Primero, los nuevos afiliados se asignarían a la o las AFAP de menor comisión de administración, en la administración de un nuevo fondo en el que los ahorros permanecerían como máximo 36 meses, para luego transferirse al actual sub-fondo de acumulación. Con posterioridad a este plazo, los afiliados serían asignados “por defecto” a la o las AFAP de mayor rentabilidad neta proyectada, pero se mantiene abierta la posibilidad de que el afiliado pueda manifestar su voluntad -en cualquier momento con posterioridad a este plazo- respecto de a qué administradora quiere afiliarse. Tal como reconoció el representante de las AFAPs privadas (ANAFAP) en la audiencia mantenida con la CESS el 19/10/2021 en la medida que las administradoras tienen como fin ser sustentables en el mediano plazo, en caso de que la conjunción de los resultados de la licitación con sus resultados en términos de rentabilidad neta les sea desfavorables, tendrían incentivos a buscar afiliados promocionando el traspaso entre administradoras. En la medida que la ley habilite la “libre elección” existen muchas limitantes para que la regulación pueda evitar esta situación. Adicionalmente, una vez finalizado el plazo máximo de 36 meses aquella administradora que hubiera ganado la licitación inicial tiene incentivos a contactar a sus afiliados a fin de que expresen su voluntad de permanecer en la administradora, independientemente de si detenta el primer o segundo puesto en rentabilidad neta proyectada⁴⁵.

⁴² Entre el Tope 1 y el doble del Tope 1.

⁴³ Numeral 95a.

⁴⁴ Las personas podrían optar por no ingresar al “portafolio de ingreso” en forma expresa (numeral 96), y en ese caso podrían ser 3 fondos; a los dos ya existentes (sub-fondo de acumulación y de retiro) se agregaría un sub-fondo para afiliados jóvenes con un menú de inversiones permitidas que amplía “los activos elegibles, para incorporar mayor participación de acciones de renta variable e instrumentos emitidos en el exterior” (101 b y c).

⁴⁵ Se ha manejado en las reuniones de análisis del Borrador, la opción de que la o las AFAP que ganaran esta

✓ Al igual que se recoge en nuestro documento de fundamento de voto al Informe de Diagnóstico⁴⁶, y por los fundamentos allí expuestos, no compartimos los cambios recomendados en relación a la asignación de afiliados en función de la rentabilidad neta, el cobro de comisiones en función del fondo acumulado y el cambio en el criterio de regulación de las comisiones de administración cobradas por las AFAP.

En primer lugar, aunque la asignación por rentabilidad neta proyectada y el cobro de comisiones sobre fondo introduzcan incentivos adecuados a las administradoras⁴⁷, se valora que éstos pueden introducirse igualmente mediante otros mecanismos (por ejemplo, todas las administradoras tienen objetivos asociados a rendimientos para sus técnicos de inversiones).

Asimismo, se entiende que la propuesta de cobro de la comisión sobre el fondo administrado tendría un costo de transición importante (y por un plazo de más de 20 años)⁴⁸, y en relación al sistema de cobro actual presenta dos riesgos adicionales relevantes:

- **los trabajadores que no aportaran (desempleados, por ejemplo) igualmente tendrían que pagar comisión de administración.** Esto no ocurre en el sistema actual, donde se cobra sobre el aporte, y
- **a su vez, dado que el fondo crece, los afiliados que voluntariamente retrasen su jubilación, pagarían más comisión en relación al sistema de cobro actual.**

Por otra parte, se está recomendando también para regular las comisiones que cobran las AFAPs utilizar el promedio ponderado de las comisiones de las administradoras. El aumento del valor de las comisiones es así un riesgo que presenta alta probabilidad aunque se den potestades al regulador para su monitoreo. Adicionalmente, el criterio para regular las comisiones induce a prácticas colusivas, en la medida que un acuerdo entre todas las administradoras privadas elevaría el valor promedio de referencia. Si bien el “Se recomienda” del numeral 97 establece una prevención sobre “que el nivel de comisiones actual no debería incrementarse”, salvo que esto sea considerado como un tope fijo adicional al criterio establecido en el numeral 97 a, no tendría efectos prácticos sobre el tope máximo, ya que se habilitaría al BCU a fijarlo “sobre la base del promedio ponderado del sistema” (numeral 97 a).

✓ Para la etapa de desacumulación el documento recomienda la división del período de jubilación en dos subperíodos;

- Entre la jubilación y la edad de la esperanza de vida promedio (que se estima en alrededor de 85 años), donde se recomienda explorar la implementación de otros instrumentos diferentes a la renta vitalicia, como las rentas temporarias o Fondos Mutuos Previsionales, entre otros.
- y de los 85 años en adelante, donde los instrumentos recomendados son una Renta vitalicia (o seguro de longevidad).

En su concurrencia a la CESS el BSE advirtió una serie de riesgos en los que se incurre por esta separación, que al generar mayor variabilidad e incertidumbre para la aseguradora podría generar un

licitación administraran los fondos bajo la modalidad de “cuentas ciegas” a fin de mitigar estos incentivos. No obstante, esto no evitaría que las administradoras, ante la posibilidad de que los afiliados pasen a otra administradora al final del plazo referido, realicen una tarea de búsqueda de personas que se afiliaron en los últimos 3 años y las contacten.

⁴⁶ https://cess.gub.uy/sites/default/files/2021-04/Acta%20reunio%CC%81n%20CESS%2033_2021_1.pdf, pág.324 a 346.

⁴⁷ Premiarían aquellas que tuvieran una mejor performance en términos de rentabilidad pasada (como el mismo documento señala) y comisión, y alinea incentivos para la inversión del fondo.

⁴⁸ Ver el trabajo presentado a la CESS por República AFAP relativo a este tema, citado en nuestro fundamento de voto al Informe de Diagnóstico.

aumento de los costos del seguro, propiciando una baja de las jubilaciones por el régimen de ahorro individual. Adicionalmente, **podría empeorar la situación del BSE en la medida que otras compañías entraran en el tramo hasta los 85 años y dejaran el tramo de mayor riesgo al BSE**, lo que también podría repercutir en un aumento del costo de los seguros, en la medida que la separación de instrumentos elimina la mutualización de riesgos que se encuentran presentes en las rentas vitalicias. **En el mejor de los casos, este cambio sería inocuo desde el punto de vista del valor de las jubilaciones ofrecidas por el régimen de ahorro individual, pero claramente no propiciaría “una mejora en los pagos para los afiliados”** (numeral 104, párrafo 2). **Agregamos que esta división también genera riesgos para las personas, dado que es común que la prestación inicial tenga un peso importante en la decisión y las personas no perciban el riesgo de una prestación que pueda variar o que pudiera descender en el futuro.**

Asimismo, tal como advirtieron los integrantes de nuestra delegación en el Grupo de Trabajo que analizó estos temas, la habilitación de otras modalidades de pagos, como los Fondos Mutuos u otros, presenta problemas constitucionales en lo que respecta al régimen de ahorro individual obligatorio. La jubilación por ahorro individual en la medida que se deriva de contribuciones especiales de seguridad social debería ajustarse según lo indica el Art. 67 de la Constitución. **Los fondos mutuos y otros instrumentos similares generan la posibilidad de, en algunos períodos cobrar por encima de lo previsto, pero también se podría verificar que la prestación bajara respecto a su valor pasado.** Eventualmente estos instrumentos podrían ser considerados para el ahorro previsional voluntario, pero a nuestro entender presentan problemas de viabilidad legal y operativa que impedirían su aplicación al tramo obligatorio.

- **En cuanto a los regímenes previsionales militar y policial** (numerales 69, 70 y 71), si bien se realiza una distinción entre personal combatiente y de comando (militar) o ejecutivo (policial), por un lado, y personal que cumple funciones administrativas o de apoyo, por otro, a los efectos de su tratamiento previsional – línea de análisis cuya profundización puede compartirse -, el documento realiza, a continuación, algunas propuestas equívocas en cuanto a la elevación de la edad de retiro obligatorio del personal militar. En efecto, luego de decir, en el numeral 70, que *“no se visualiza una adecuada justificación para edades diferentes entre el personal en función del régimen previsional aplicable (Decreto-Ley 14.157 y Ley 19.695)”*, continúa recomendando se evalúe *“la elevación de las edades de retiro entre 2 y 5 años de acuerdo al grado, con una graduación similar a la recomendada para el régimen general”*.

Ahora bien: en la actualidad, hay diferentes tablas de edades de retiro obligatorio según en qué régimen se encuentre el funcionario militar: las edades del régimen anterior, las edades para quienes se encuentren en régimen de transición (que son cinco para cada grado, según el peldaño de transición en que se encuentre el funcionario), y las edades del régimen nuevo. Todas ellas difieren entre sí. Por ejemplo, la edad de retiro obligatorio para un capitán incluido en el régimen anterior es de 44 años y para uno comprendido en el régimen nuevo es de 58 años.

En consultas efectuadas en el ámbito de la CESS sobre el contenido del documento en este punto, se manifestó que el aumento en las edades de retiro obligatorio alcanzaría a todos los funcionarios, cualquiera fuera el régimen en que estuvieren incluidos, **pero siempre teniendo en cuenta que quienes configuren “cualquier causal” en el régimen en que se encuentren, en un término de 5 o 10 años desde la vigencia de la reforma, no resultarán alcanzados por la misma (numeral 77).**

Pues bien: en el régimen previsional militar anterior, esto es, el regulado por el DL 14.157 de 21/02/1974, en el que quedaron comprendidos más de la mitad de los militares en actividad, para configurar causal de retiro voluntario alcanza con 20 años de servicio en el caso de oficiales (al personal subalterno se le exige, además, 38 años de edad).

Consecuentemente, cualquier funcionario comprendido en ese régimen, que reúna esos escasos

requisitos en un plazo de 5 o 10 años siguientes a la reforma, no verá aumentada su edad de retiro obligatorio. Ello ocurrirá, por ejemplo, con la totalidad de los oficiales comprendidos en el régimen anterior, pues contaban con un mínimo de 15 años de servicios efectivos al año 2019: no se les aumentará la edad de retiro obligatorio, aun cuando, a la entrada en vigencia de la reforma, estén lejos de configurar esa causal.

Pero además, en el numeral 71, se postula una probable equiparación de la bonificación general asignada al personal militar, que es de 6 x 5, a la del personal policial ejecutivo, que es de 7 x 5 (esto significa aumentar del 20 al 40 % la bonificación).

Es llamativo que, mientras en otros párrafos el documento postula una revisión integral de las bonificaciones existentes y enfatiza la necesidad de estudios técnicos para cuantificar las mismas, aquí directamente, sin análisis, se induce a validar el duplicar la bonificación de los militares, asumiendo que es la misma que corresponde asignar al personal policial. **Esta propuesta carece de fundamentos y estudios que la acompañen.** Sobre el particular, cabe tener en cuenta que el mayor riesgo que los militares enfrentan cuando desempeñan tareas específicas como son la participación en misiones de paz internacionales, misiones en la Antártida, actividad en paracaídas, horas de vuelo, entre otras, se encuentra contemplado a través de bonificaciones especiales de mucha mayor magnitud.

Por otra parte, **la duplicación de la bonificación general del personal militar, pasando del 20% al 40%, neutraliza o incluso revierte el efecto buscado a partir del aumento de las edades de retiro obligatorio en lo que refiere al monto de la asignación de retiro. Lo mismo acontece incluso en el caso del retiro voluntario, donde, al aumentarse la edad ficta mínima de retiro de 60 a 65 años, la duplicación de la bonificación permitiría a la mayoría de estos funcionarios retirarse antes y con una tasa de reemplazo mayor.**

Por otra parte, es notoria la disparidad de criterios al recomendar un aumento de las edades jubilatorias. En tal sentido, llama la atención que, en el marco de un conjunto de recomendaciones dentro de las cuales se halla el aumento de 5 años de la edad mínima para jubilarse (de 60 a 65) de manera indiscriminada para todos los trabajadores, sin matices ni contemplación de las particularidades de ciertas labores - como pueden ser, por ejemplo, el trabajo rural o en la construcción -, se asuma por anticipado que los militares no pueden desempeñar sus tareas más allá de entre 2 y 5 años más que las edades hoy vigentes de retiro obligatorio – y ello, con el acotado alcance subjetivo que tendría este aumento.

- **En referencia al planteo para las Cajas Paraestatales,** se suma a lo ya mencionado (especialmente ítem II.1) la propuesta de hacer extensivo a tales regímenes el sistema mixto, mediante la introducción de un pilar de ahorro individual obligatorio para sus futuros afiliados, lo que constituye una solución cuando menos voluntarista. Por un lado, se señala que éstas tienen una situación financiera compleja y, por otro, se le disminuyen ingresos agravando dicha complejidad. Por otra parte, no existe estimación alguna del costo de transición de esta definición –como surge del propio documento-, el cual se les solicitará a las instituciones pero luego de definida la Recomendación. Tampoco hay una valoración sobre la viabilidad de estos subsistemas en ese nuevo formato ni se especifica quién debería hacerse cargo de ese costo de transición. Y estas Cajas, a diferencia de los Servicios de Retiro Militar y Policial, deben incorporar *“procedimientos legales de aplicación automática que aseguren su sustentabilidad, teniendo presente las recomendaciones en materia de financiamiento que se indican (numerales 34, 35 y 72 a 74)”* (numeral 68.c.ii)

Tanto en el caso de Caja Bancaria, como en el de la Caja Profesional, nuevamente se vuelve a criticar la existencia de aportaciones sobre *“materias gravadas ajenas a los afiliados”* (numeral 73a). Sobre el punto, y al igual que en el documento de diagnóstico, queda sin responder cuáles son las alternativas que se

manejan para cubrir una futura eliminación de la prestación complementaria patronal, en el caso de Caja Bancaria, y de los recursos del art. 71 de la ley Nº 17.738 (Caja de Profesionales), *“cuya existencia es imprescindible en el actual diseño”* (numeral 73). Ha sido claramente expresado en las comparecencias o misivas de los Institutos que la aplicación de dichas recomendaciones afectaría de forma drástica la sostenibilidad de los mismos, y trasladarían al conjunto de la sociedad el costo del cumplimiento de sus obligaciones, por montos muy importantes. Las argumentaciones conceptuales expresadas en torno a la llamada PCP en el caso de la Caja Bancaria, desconocen el hecho de que ésta sustituye parte del aporte por nómina. Asimismo, la recomendación en relación a que estos recursos *“se destinen prioritariamente, en base al principio de justicia distributiva, a financiar a los sectores de menores ingresos a través de los esquemas de ingreso mínimo garantizado y pensiones no contributivas”* no parecería ser coherente con el origen del cuestionamiento a estos gravámenes.

Por otra parte, el cuestionamiento a recursos basados en el volumen del negocio y, por lo tanto, desvinculados de la nómina, desconoce señalamientos efectuados en otras partes del propio documento, como los cambios que se están produciendo en el mercado laboral, las nuevas modalidades de trabajo, la incidencia de las tecnologías de la información, todo lo cual, por lo menos, constituye un estímulo a repensar la arquitectura de la financiación de la seguridad social – máxime, cuando la Constitución habilita más fuentes que los aportes obrero patronales -.

- **En relación al ahorro voluntario:**

La asociación de beneficios fiscales a la realización de ahorro voluntario (numerales 113 y 114) aunque se analice en la experiencia comparada, debe considerarse en la realidad nacional, en lo que ha significado para el consumo de las familias la reducción del IVA y en relación al resto de las alternativas de asignación de recursos fiscales, a fin de evaluar la conveniencia de llevarla a cabo. Adicionalmente, la *“modificación del destino de la reducción de la alícuota de IVA previsto por las leyes especiales”*, además de constituir un problema a la hora de viabilizar la aceptación de reformas que buscan por la vía de la percepción del beneficio hacerlo tangible, podría tener también efectos regresivos dentro del régimen de previsión social.

- **En relación a otras recomendaciones:**

Numeral 67 - Ajustes automáticos: Si bien esta propuesta puede ser objeto de análisis, la experiencia internacional marca que, cuando se va a producir un ajuste automático, no necesariamente se evitan los momentos de debate y definiciones políticas, con los *“costos”* que ello conlleva, y es discutible que saltar esa instancia sea deseable.

En relación a la evidencia respecto de esta medida⁴⁹, algunos de los países que han establecido la indexación de la edad de retiro a la expectativa de vida son: Dinamarca, Estonia, Finlandia, Italia, Países Bajos, Portugal y Grecia. Asimismo, otros países lo han revertido como Eslovaquia e Italia. **No todas las indexaciones a la expectativa de vida aseguran por sí solas la sustentabilidad.** En primer lugar, el crecimiento de la población en edad de trabajar que está dado por las tasas de fertilidad pasadas es un factor que importa, independientemente de la longevidad. **En segundo lugar, en la mayoría de los países a mayor edad de retiro se asocia un aumento de los beneficios**, por lo que la indexación de la edad a la esperanza de vida podría agravar el problema. La indexación de la edad de retiro a la esperanza de vida no asegura de por sí el mantenimiento de la sustentabilidad financiera del régimen.

La inequidad en la expectativa de vida genera un problema complejo en las políticas de los sistemas de pensiones. Los sistemas con rentas vitalicias y tablas de mortalidad comunes no son neutrales. Las personas con mayores ingresos tienden a vivir más tiempo que el resto y se benefician de un ingreso más

⁴⁹ Fuente: Pensions at a Glance 2019, OCDE https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2019_b6d3dcfc-en

alto por más tiempo que es financiado en parte por los que mueren antes que tienden a ser los que tienen menores ingresos. **Otro aspecto a considerar es cómo evolucionan las diferencias socio-económicas en el aumento de la sobrevivencia.** Si el aumento de la sobrevivencia no se distribuye de manera equitativa y favorece a los grupos de mayores ingresos se exacerban aún más las inequidades entre los de mayores y menores ingresos.

Adicionalmente, **varios países han revertido o retrasado el ajuste automático**⁵⁰: *“Entre las políticas de pensiones más salientes de los últimos 2 años se encuentran las reversiones de reformas y la no implementación de políticas previamente legisladas. Esto incluye medidas decididas por Italia, Países Bajos, Eslovaquia y España para alterar los ajustes automáticos a la expectativa de vida u otros cambios demográficos. Italia introdujo la medida de “cuota 100”, facilitó el retiro temprano y suspendió la indexación automática. Eslovaquia ha detenido la indexación entre la edad de retiro y la expectativa de vida en 2019 y estableció un valor de 64 en su lugar, mientras que España suspendió los ajustes automáticos afectando la prestación inicial de retiro y la indexación de los pagos de prestaciones. Países Bajos retrasó el aumento de la edad de retiro en el término medio y planea optar por un ajuste menor en el largo plazo. El nuevo criterio de ajuste evitaría que todas las ganancias de la expectativa de vida se trasladen a incrementos en la edad de retiro. En Dinamarca también hay discusiones para revisar el ajuste de la edad de retiro en función de la expectativa de vida. Sin embargo, ni Dinamarca ni Países Bajos planean eliminar completamente la indexación de la edad de retiro en términos de la expectativa de vida. En los últimos cuatro años, Canadá, República Checa y Polonia también han decidido revertir reformas adoptadas previamente. Canadá eligió no implementar el aumento planificado para la edad de retiro a 67 para la pensión básica y la de edad avanzada mientras que la República Checa decidió no aumentar la edad de retiro más allá de los 65. Polonia revirtió el aumento planificado a 67 con edades de retiro disminuyendo a 65 para hombres y 60 para mujeres.” ... “No implementar las medidas legislativas puede generar serias preocupaciones cuando las reformas inicialmente abordaban aspectos relacionados al desarrollo de largo plazo”... “Deberían existir estrategias de largo plazo para asegurar el ingreso por retiro.”*

En suma:

- 1) **Por lo expuesto en la Declaración de la Mesa Política Nacional del Frente Amplio del 29 de octubre de 2021;**
- 2) **Considerando que el documento remitido el 05/11/2021 por la Presidencia de la CESS no tiene variaciones sustanciales, ni en los contenidos de las propuestas, ni en los postulados en los que éstas se basan, en relación al documento consensuado por los 9 miembros representantes del oficialismo, que fuera distribuido el 05/10/2021 y que ameritara la Declaración referida en 1);**
- 3) **Conforme a lo expresado en el presente documento, nuestra fuerza política no acompaña la aprobación del documento de Recomendaciones puesto a consideración de la CESS el 12/11/2021.**

⁵⁰ Op.Cit.41(traducido del inglés).