

# Inseguridad social en la vejez. Un estudio de caso: la Argentina<sup>1</sup>

Roxana Eleta- de Filippis  
Maitresse des conférences en sociologie  
Université du Havre  
France

## Resumen

En las tres últimas décadas, la mayoría de los países de América latina reformaron al menos dos veces sus sistemas de pensiones. Pasando de un sistema de reparto a otro de capitalización (total o parcialmente) para volver a un sistema de reparto o de "inclusión social". La idea que predomina es la necesidad de integrar a las personas mayores excluidas del sistema de protección social.

Sin embargo, cada reformas tienen efectos que no son neutrales. A través del ejemplo argentino, esta ponencia propone un análisis en términos de seguridad e inseguridad social en la vejez según el modo de financiamiento de los distintos sistemas.

**Palabras claves:** igualdad, equidad, protección social

## Introducción

En las tres últimas décadas, la mayoría de los países de América latina reformaron al menos dos veces sus sistemas de pensiones. Pasando de un sistema de reparto a otro de capitalización (total o parcialmente) para volver a un sistema de reparto o de "inclusión social". La idea que predomina es la necesidad de integrar a las personas mayores excluidas del sistema de protección social.

Sin embargo, cada reformas tienen efectos que no son neutrales. A través del ejemplo argentino, esta ponencia propone un análisis en términos de seguridad e inseguridad social en la vejez según el modo de financiamiento de los distintos sistemas.

Nuestra hipótesis es que dichas reformas no son neutrales y afectan de forma diferente hombres y mujeres según sus categorías sociales.

La estructura actual de la mayor parte de los sistemas de pensiones en América latina se basa fundamentalmente en regímenes de naturaleza contributiva, por lo tanto, la experiencia laboral es la que en buena medida determina la cobertura y el nivel de las prestaciones. Adicionalmente, el tipo de régimen adoptado (contribución definida o beneficio definido) impone condiciones especiales de acuerdo al género del trabajador. Por lo tanto, hay dos dimensiones relevantes con relación al estudio entre nivel de pensiones y género: el mercado laboral y el tipo de régimen previsional.

En cuanto al mercado laboral, las diferentes tendencias para hombres y mujeres en las tasas de participación, empleo, formalidad y nivel de remuneraciones están también relacionadas con los aspectos demográficos y los incentivos que imponen las condiciones de adquisición de los beneficios previsionales: longevidad, viudez, incidencia de enfermedades crónicas y discapacidades, edades legales de retiro y la posible incompatibilidad entre trabajo remunerado y la recepción de pensiones públicas. Es decir, hay múltiples relaciones a considerar que pueden explicar resultados diversos en cuanto a las necesidades de los trabajadores y sus familias, como también la efectividad misma de los sistemas de seguridad social.

Nuestra ponencia presenta primero , una descripción de las principales características del sistema de jubilaciones en Argentina (I), para presentar luego los datos empíricos disponibles (II). Por último, nos

---

<sup>1</sup> La traducción del texto original es de la autora.

cuestionamos sobre la política de protección social en Argentina y en el resto de América latina.

## **I- Inequidades y sistemas de jubilaciones**

Hasta 1994 el sistema de jubilaciones argentino funcionaba según el modelo contributivo de reparto y presentaba tres inequidades de género: la pensión por viudez, la edad de retiro y el beneficio mínimo (Arenas de Mase & Gana Cornejo; 2001, Laura Pautassi, 2004).

El derecho de los sobrevivientes de trabajadores fallecidos a recibir pensiones solo era acordado a la viudas. Las viudas de trabajadores tenían derecho en cualquier caso a una pensión, los viudos sólo lo tenían si se encontraban incapacitados para el trabajo y a cargo de la fallecida. La legislación preveía pensiones para los hijos, pero discriminando por género: los hijos varones tenían derecho en forma general hasta cumplir los 18 años, las mujeres menores de 18 años sólo lo percibían si eran solteras y las mayores también tenían derecho si eran solteras, viudas o separadas y a cargo del causante.

En lo que se refiere a la edad jubilatoria, las mujeres se podían (y pueden aun hoy) en general retirarse de la actividad cinco años antes que los varones.

Otra diferencia: la existencia de un beneficio mínimo (Bertranou & Arenas de Mesa; 2003). La fórmula de cálculo de la prestación era uniforme (equivalente al 70% del promedio de los mejores tres años entre los últimos 10 años de actividad para quienes se jubilasen a la edad mínima, aumentando al 82% para los que postergasen el retiro cinco años o más), solo que en un contexto inflacionario muchos trabajadores recibían la prestación mínima (trataremos este tema mas adelante). Ahora bien, debido a que, en general, las mujeres presentaban una historia de ingresos inferior a la de los hombres, el efecto era que, la tasa efectiva de sustitución de las mujeres resultaba superior a la de los varones. Se trata entonces de una discriminación positiva.

### **1994- 2008:**

El sistema creado en 1993/94 implicó un importante cambio respecto de las reglas vigentes con anterioridad (Eleta-de Filippis, 1999).. El nuevo sistema diferencio los aspectos distributivos de los de sustitución de ingresos, bajo dos pilares : uno de reparto el otro de reparto o de capitalización (a elección del trabajador). La totalidad de los trabajadores que cumplían con los requisitos de contribuciones recibían una Prestación Básica Universal (PBU), que era un monto uniforme. Los requisitos de edad para obtener este beneficio mantuvieron la diferenciación explícita antes mencionada de cinco años, aunque se aumentó la edad mínima requerida: 65 años para los varones y 60 años para las mujeres (su implementación fue progresiva, siendo efectiva a partir del año 2001)

El segundo pilar tuvo un funcionamiento más complejo, con un efecto distributivo neto que dependía de las opciones que realicen los trabajadores. En este pilar, los trabajadores realizaban aportes en uno de los dos esquemas posibles. Por un lado, podían participar de un esquema de beneficio definido, por el que recibían un beneficio llamado Prestación Adicional por Permanencia (PAP). El valor de la PAP equivalía a un 0.85% del promedio de salarios de los últimos diez años por cada año con aportes al esquema. Alternativamente, podía afiliarse a un Fondo de Jubilaciones y Pensiones, de gestión privada, donde sus aportes personales, netos de comisiones, serían acumulados y los beneficios a pagar, conocidos como Jubilación Ordinaria (JO), dependerían de las contribuciones acumuladas, la rentabilidad, y la situación puntual del mercado de rentas vitalicias en el momento del retiro.

Más allá de la opción formulada para el segundo pilar, todos los trabajadores tenían derecho a recibir una Prestación Compensatoria (PC) si realizaron aportes al sistema previsional con anterioridad a la reforma de

Los trabajadores que se jubilaran después de 1994 recibirían un beneficio total compuesto por la Prestación Básica Universal y, según corresponda, por la Prestación Compensatoria, la Prestación

Adicional por Permanencia y/o la Jubilación Ordinaria.

Diferentes investigaciones mostraron que la administración promovió la opción de la capitalización (Cetrangolo y Grushka, 2004, Roxana de Filippis, 1999-2011; Laura Goldberg & Lo Vuolo Ruben, 2006). La introducción de regímenes de contribución definida en cuentas individuales (que implicaban en pago de comisiones fijas, a los fondos de pensiones) conjuntamente con el cálculo de las prestaciones sobre la base de tablas de mortalidad por sexo llevo a que se produzca una brecha entre los beneficios de hombres y mujeres (aunque en algunos casos fueron amenguadas, debido a que las prestaciones correspondían a “anualidades conjuntas”, es decir, se incorpora en el cálculo la expectativa de vida del cónyuge o hijos dependientes. No es el caso de trabajadores y trabajadoras solteros sin hijos dependientes a cargo). Dos trabajadores de distinto sexo con el mismo perfil laboral, que se retiran a la misma edad, tendrían prestaciones diferentes justificadas solo por la variable género: la mayor esperanza de vida de la mujeres y, por lo tanto, un período de desacumulación de los ahorros mayor explican la relación. Sin embargo, la brechas mas importante se observa entre los beneficiarios de distintos niveles socioeconómicos, implicando un subsidio de los sectores más pobres hacia los más ricos.

Otro cambio importante a partir de estos años: el derecho a beneficios por fallecimiento, fue moderado. A partir de la vigencia de la ley, se igualaron en forma total los derechos, permitiéndose pensiones por fallecimiento para ambos géneros, eliminando los requisitos especiales que regían para los varones, y al mismo tiempo se excluyó de la legislación las normas que implicaban tratamiento especial a hijas mujeres no casadas.

### **A partir de 2008**

En 2008 el gobierno argentino procede a una contra- reforma del sistema, volviendo al financiamiento de reparto. Es solo un retroceso? No solamente. Antes de la reforma la ley 25.994, Art. 6 y el decreto 1454/05, vigente hasta el 30 de abril de 2007, otorgan el acceso a la jubilación a aquellas personas (en general trabajadores autónomos) que teniendo la edad de jubilarse no tienen las contribuciones necesarias para acceder. Las mujeres fueran las principales beneficiarias de esa moratoria. Cúales son los beneficios de la contra- reforma?

En los regímenes de reparto con beneficio definido, las prestaciones dependen de una fórmula que establece una tasa de reemplazo del salario de actividad sujeto a contribuciones previo al retiro (por ejemplo, el promedio de los últimos diez años). Esta prestación se ajusta también de acuerdo a los años de contribuciones realizados. No hay ningún parámetro que involucre la condición de género. Las diferencias en prestaciones surgen por las diferentes edades de retiro (que no existen en Francia) o simplemente por las diferencias de trayectoria individual ocurrida en el mercado laboral. Sin embargo existe una importante redistribución implícita de hombres a mujeres, dado que en general estas últimas sobreviven a los primeros y se benefician de tasas de reemplazo efectivas más altas, debido a que, además, existen reglas de prestaciones mínimas (en este caso la redistribución se opera de ricos a pobres). Una forma de evaluar esto consiste en comparar la estimación del valor presente de las cotizaciones realizadas con las prestaciones percibidas durante todo el ciclo de vida.

## **II – Desigualdades sociales**

### **Mercado de trabajo:**

Tradicionalmente, el sistema previsional concentraba sus beneficios en el varón considerando como el “jefe” hogar raramente se pensaba que la mujer pudiese sostener económicamente a su cónyuge. Cabe destacar que en la época de mayor expansión del sistema previsional (a mediados de siglo), la tasa de

actividad femenina apenas llegaba a un 11%, cuando la masculina superaba el 80%.

Que pasa hoy?

Las mujeres presentan un mayor nivel de instrucción y de escolaridad que el alcanzado por los varones y la mayoría de los empleos cuentan con titulares diplomados. No obstante, las mujeres siguen manteniendo, menores tasas de participación laboral (según la encuesta "mercado de trabajo" EPH-INDEC, la participación de los varones se ha mantenido estable, mientras que las mujeres elevaron su participación pasando de 27.6 % en 2001 y al 37.3% (contra 55,8% por los hombres en 2011) y más bajos ingresos, consecuentemente menores contribuciones previsionales y jubilaciones.

Los motivos para este peor desempeño en el mercado laboral son ampliamente conocidos para abordarlos aquí.

En 2011, 16, 64 millones de personas trabajaban de las cuales 7 millones eran mujeres y 10 hombres. El aumento de actividad de las mujeres se concentra en los grupos de mayor edad. Las menores de 20 años disminuyen su participación (los estudian y a la crisis explican este fenómeno). Las mayores de 50 años elevaron su participación debido, principalmente, a que la reforma previsional de 1994 elevó la edad legal de retiro y los años con aportes requeridos para acceder al beneficio jubilatorio.

El mercado laboral argentino es muy segmentado, se observa una concentración de trabajadoras en un conjunto reducido de ocupaciones, puestos de menor jerarquía, mal o poco remunerados (-30% y comparado con el de los varones según el INDEC Encuesta Permanente de Hogares (EPH) e inestables. Esta situación se manifiesta sobre todo en el sector privado (Instituto político y social de la mujer, 2011).

Según el Ministerio de Trabajo, *“Cuando trabajan en negro la brecha es aún mayor: 40 %”*. La brecha salarial aumenta a medida que aumenta la edad (-48% del salario masculino del mismo grupo). El mayor ingreso se da entre 40 y 49 años, igual que los hombres. En cuanto al estado conyugal, ganan más las mujeres divorciadas y separadas y menos las casadas (aquí influye la distribución horaria). Las jefas de hogar ganan 75% del sueldo promedio de los jefes. La brecha salarial se acrecienta en los niveles educativos altos: 63%. En el bajo es de 74%. En cuanto a la categoría ocupacional, entre cuentapropistas, la brecha es de 69% asalariados/as, 75% y patronos/as, 77%. Por tipo de tarea, se gana más en tareas administrativo contables y menos en las de producción y reparación.

La desocupación (como proporción de la PEA de varones y mujeres) tuvo un significativo crecimiento hasta 2001 disminuye luego pasando de 25% a 8% en 2011 (Statistiques mondiales). El agravamiento de la desocupación durante la década de los 90 et 2000 afecto particularmente a las mujeres (que, al mismo tiempo, fueron quienes más aumentaron su oferta laboral), con tasas de desocupación de alrededor de un 30% superior a las de los varones.

### **Afiliados y cotizantes:**

Los afiliados aumentaron durante la ultima década de 11 millones en 2001 a mas de 17 millones en 2011. La política de “integración” de 2005 a 2007 ( ley 25.994, Art. 6 et decreto 1454/05), moratoria explica este fenómeno.

Sin embargo existe una diferencia entre el numero de afiliados y los cotizantes: los afiliados mas precarios cesan de pagar las cotizaciones en periodo de crisis. En 2011 los afiliados son 17, 24 los cotizantes solo 8,8 millones (3 millones de mujeres y 5 millones de varones)

### **Cobertura y género.**

La tasa de cobertura es un indicador que mide la relación entre los adultos mayores que cuentan con un beneficio previsional (5 millones de beneficiarios de 60 años y mas; 3,9 millones de beneficiarios de 65 años y mas) y la población que por su edad estaría en condiciones de recibir tal beneficio,

independientemente de que lo reciban o no (5, 7 millones de personas de 60 y mas, 4,2 millones de personas de 65 años y mas)

Notemos que sobre los 5 millones de beneficiarios del sistema: mas de 3 millones son mujeres y un poco mas de 1,5 millones son hombres (1,819,057 de hombres de 65 años o más y 2,611,800 mujeres)

Es en 1998/99 que se dio por primera vez en la historia del sistema de seguridad social argentino el caso de que las mujeres contaban con un nivel de cobertura superior al de los hombres. La fuerte caída en la cobertura de los varones se concentró en el grupo etario de 60 a 65 años que, como consecuencia de la modificación en la edad mínima para acceder a la jubilación, cayó de 55% a 48% en 1993 y 22% en el año 2000.

El efecto del aumento de la edad mínima no fue tan fuerte entre las mujeres, debido a que éstas ya tendían a demorar su retiro de la actividad.

Si se considera el grupo de 65 años y más, la cobertura previsional cayó del 77% en 1993 pasando de un 55,8 % de cobertura de la población en edad jubilatoria (60/65 años) en 1996. Para aumentar luego a 56,5 % en 2006 y un 70,5 % en 2007 y 87, 6 % en 2011 (ANSES). Este aumento se deba a la moratoria (Ley 25.994, Art. 6 y al Decreto 1454/05). Los beneficios otorgados por moratoria representaban en 2007, 1,4 millones de beneficiarios alrededor del 30 % del total. Ese porcentaje representa hoy 42% del total de los beneficios otorgados. En diez años (2000-2011) el número de beneficiarios del sistema previsional nacional paso de 3.3 millones a mas de 5 millones.

Los beneficiarios varones representan la mitad de las beneficiarias mujeres (1,5 millones y 3 millones respectivamente).

La mayoría de los beneficiarios de la moratoria han sido mujeres: en mayo de 2010, del total de beneficios otorgados por moratoria un 78% corresponden a mujeres y el 22% restante a varones, concentrándose en ambos casos en el rango de edad de 65 a 69 años.

La inequidad de genero bascula del lado de los hombres?

Para responder a esta pregunta a que considerar dos aspectos : la composición y evolución de la cobertura. Los hombres muestran mayor cobertura en los programas contributivos. Las mujeres en cambio son mas numerosas en los programas no contributivos.

Recordemos que la reforma de 1994 tendió a fortalecer el carácter contributivo del sistema estableciendo condiciones de adquisición más estrictas (por ejemplo, mayor tiempo de contribución para acceder a las prestaciones) o ligando más estrictamente las prestaciones al volumen de las contribuciones. Si se compara la cobertura para los adultos mayores (más de 65 años) entre 1992 y 2000, la cobertura del régimen contributivo cayó, tanto para hombres que para las mujeres. Por otro lado, la cobertura del régimen no contributivo ha aumentado tanto para hombres como para mujeres, aunque la mayor proporción de beneficiarios de este tipo de prestaciones continúan siendo mujeres.

De 2000 a 2007, la cobertura aumentó debido esencialmente a las moratorias que tendieron a beneficiar a las mujeres en edad de jubilarse que no habían realizado los aportes necesarios. Se estima que en conjunto de beneficiarios del sistema, la tasa de femineidad supera 66% (ANSES).

### **Tasa de sustitución**

Las tasas de sustitución presentan una importante variabilidad, dependiendo de las características personales de los trabajadores (edad, sexo, historia laboral, aportes y si capitalización la rentabilidad de los fondos de jubilaciones y pensiones).

Según la regla vigente antes de la reforma del 94, la tasas de reemplazo era del 82% (70% para quienes adelantaban su retiro), sin diferenciación por género (en el régimen de reparto la tasa de reemplazo es independiente del sexo y/o de la esperanza de vida del individuo), pero en consecuencia de la alta inflación y de los ajustes menos que proporcionales, las jubilaciones promediaban alrededor del 50% del salario que recibía un trabajador en actividad, con un importante porcentaje de los beneficiarios



recibiendo los beneficios mínimos, que al momento de la reforma alcanzaban cerca de un 20% del salario promedio.

En general, la reforma de 1994, implicó una reducción de las tasas de sustitución:

La presencia de un componente fijo (la Prestación Básica Universal), cuyo monto era independiente del nivel salarial, beneficiaba a los trabajadores de menores ingresos. Por ello, algunos trabajadores recibían tasas de sustitución superiores al 100%, mientras que otros tenían tasas significativamente menores. Como las mujeres están representadas en el grupo de menores ingresos, es claro que jubilaciones relativamente más importantes. En cambio, en el régimen de capitalización se incluían dos nuevos aspectos al adquirir una renta vitalicia: el género del beneficiario y la existencia de posibles derechohabientes. Al reducir los beneficios de quienes se espera sobrevivan más tiempo (las mujeres) o generen pensiones por fallecimiento (los casados y/o con hijos menores), se generó una clara desventaja para estos sectores.

En valores absolutos, en el año 1998, las jubilaciones eran, significativamente superiores para los hombres (\$ 427 mensuales) que para las mujeres (\$ 293). La diferencia relativa ascendía al 45%, en parte debido a efectos de composición (las mujeres tenían y tienen aun mayor proporción de beneficiarias en el régimen de trabajadores autónomos, donde las prestaciones son cerca de un 40% inferiores a las del régimen de relación de dependencia), pero principalmente debido como ya mencionamos a las diferencias salariales del mercado laboral (los hombres obtenían en el 98 \$ 9 000 al año contra \$ 7 000 de las mujeres, es decir 31% más). Las pensiones por fallecimiento, por el contrario, eran 41% superiores para las mujeres (\$ 260) que para los hombres (\$ 185), nuevamente debido al diferencial salarial de los trabajadores en actividad y jubilados (cónyuges fallecidos).

Los efectos distributivos del sistema de 2008 son difíciles de evaluar: pero puede considerarse que con la moratoria, las mujeres benefician de una situación relativamente mejor. En términos absolutos, A partir de marzo 2011 la jubilación mínima se eleva a 1.687 pesos, la media de 2.215 y la pensión mínima de 1.361 pesos. Solo que el haber mínimo es recibido por el 74,8% del total de jubilados.

Es decir que tres de cada cuatro jubilados ganan el haber mínimo. Según la Defensoría de la Tercera Edad de la Ciudad de Buenos Aires, ese ingreso mínimo no llegan a cubrir la mitad del costo de la canasta básica del jubilado valuada en \$ 3.059

En el caso de las pensiones no contributivas, que son del 70% del haber mínimo o \$ 1.003, la cobertura todavía es más baja ya que solo cubre una tercera parte de los \$ 3.059 mensuales.

El cálculo de la Defensoría de la Tercera Edad es muy parecido si se compara la jubilación media – \$ 1.850 – con el sueldo medio de los trabajadores registrados que ronda los \$ 4.500, según la Secretaría de la Seguridad Social. En este caso, el haber medio equivale al 40%, muy lejos del “histórico” 82%.

Actualmente, se estima que, con 30 años de aportes, el trabajador se jubila con un haber equivalente a la mitad del sueldo promedio actualizado de los últimos 10 años. Un punto de controversia importante.

## **Consideraciones finales**

Los sistemas públicos de protección social han sido diseñados para otorgar una seguridad de ingresos que compensen los efectos negativos del mercado de trabajo y de los regímenes estrictamente contributivos. Las garantías de pensión mínima, las condiciones más ventajosas de adquisición de los derechos (menores edades de retiro y años requeridos de contribución), las prestaciones no contributivas y/o asistenciales, son los principales ejemplos de programas que favorecen particularmente a los trabajadores y familias de menores ingresos laborales. Por otra parte las políticas de “discriminación positiva” a favor de las mujeres (garantías de pensión mínima) o de los hombres (acceso al derecho de pensión por viudez), privilegien el bienestar de los sectores marginados. En este sentido la primera lección es que la protección social es indispensable a la lucha contra la pobreza.

Los sistemas previsionales tienen, como objetivo general, la doble intención de mantener un principio

de equidad (en el sentido de pagar mayores beneficios a quienes más aportaban) y, a la vez, funcionar como un esquema de redistribución del ingreso (de los que ganan más a los que ganan menos). Las mujeres reciben desde hace algunos años mejores tasas de sustitución que los varones, como resultado de una política explícita en este sentido (moratorias), y debido a que, al tener en general salarios más bajos, se ven beneficiadas por la redistribución progresiva de los sistemas. La pregunta es a quien no beneficia el sistema? Probablemente a algunos hombres que en edad de jubilarse sin ser cuentapropistas se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

Según la encuesta PSS realizada por la OIT en el año 2001 (citada por Bertranou op.cit.), un 44.6% de las mujeres entre 15-64 años señaló que tenía una expectativa muy baja o ninguna en cuanto a la posibilidad de cumplir los requisitos para lograr una pensión. El nivel de pesimismo es de 32.7% para los hombres. Sin embargo, en cuanto a las expectativas referidas al estándar de vida durante la vejez, las diferencias no son menores o nulas: las mujeres parecen ser igual o más optimistas que los hombres. Este paradójico resultado podría estar explicado por dos motivos. Por un lado, puede deberse al hecho que las mujeres adultas mayores reciben más protección de la familia que los hombres adultos mayores. De verificarse esta hipótesis, y siguiendo la trama teórica de Emile Durkheim podríamos decir que las Argentinas mayores benefician tanto más que los hombres de la solidaridad mecánica que orgánica.

Otra dimensión importante a tener presente es el financiamiento del sistema. Por un lado los sistemas basados en cotizaciones se han vuelto más contributivos en términos de requerir más años de contribución, sin embargo debido a la crisis de financiamiento de los sistemas, requieren cada vez más recursos que provienen en general de impuestos directos a la renta y, particularmente, aquellos indirectos al consumo. La Argentina ilustra este caso ya que debido a diversos factores que incluyen, entre otros, a los costos de transición de la reforma estructural, cuenta con un régimen público que se financia en gran parte con impuestos. La pregunta es si no es tiempo de pasar a un sistema de tipo universal.

## **Bibliografía**

ANSES: <http://www.anses.gob.ar/>

Arenas de Mase & Gana Cornejo; 2001, Reformas de los sistemas de pensiones y desafíos de la dimensión de género. CELADE, Santiago de Chile

Bertranou, Fabio M. & Arenas, A. (Eds.) (2003). Protección social, pensiones y género en Argentina, Brasil y Chile. Santiago de Chile: OIT.

Cetrangolo O y Grushka C., El sistema provisional Argentina, crisis, reforma y crisis de la reforma, CEPAL

Eleta-de Filippis, 1999, La Réforme du système de retraite en Argentine. Historicité, dynamiques institutionnelles et rôle des acteurs. Lille, France

Eleta- De Filippis, 2011. Evaluaton et leçons sur la capitalisation des retraites en Argentine. CEPED

Defensoria de la tercera edad: <http://www.defensoria.org.ar/areastematicas/terceraedad.php>

Durkheim Emile (1893); De la división du travail social, PUF 2007

Golberg L y Lo Vuolo R., 2006 Falsas promesas. Sistema de prevision social y régimen de aumulacion. CIEP, Argentina

Laura Pautassi, 2004, [Pension legislation and gender equity in Latin America](#) Cepal

INDEC. 2010, Encuesta permanente de hogares. Incidencia de la pobreza y de la indigencia.

Feldman, Germán y Filc, Gabriel (2008) “Una aproximación a la problemática de la equidad y la eficiencia en el gasto público”, en Las políticas fiscales en la Argentina: un complejo camino hacia la equidad y la eficiencia, TFI/CIPPEC, Buenos Aires.

Statistiques mondiales: <http://www.statistiques-mondiales.com/>