

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

De Bismarck a la *gig economy*: ciclos históricos de exclusión y reinención de la seguridad social en la era digital

María Alejandra AUSTERLITZ*

RESUMEN: Este ensayo examina críticamente la evolución de la seguridad social desde sus raíces en el modelo bismarckiano del siglo XIX hasta los desafíos contemporáneos planteados por la revolución digital. A través de un análisis histórico-estructural, se identifican tres fases de exclusión sistémica: 1) etapa industrial (1883-1945); 2) estado de bienestar (1945-1975); 3) neoliberalismo (1980-2020). En el contexto actual, la *gig economy* y la automatización agudizan estas exclusiones: más del 40% de los trabajadores de plataformas en América Latina carecen de cualquier tipo de seguridad social elevándose a 52% cuando se trata de trabajadores exclusivos de plataforma. Frente a esto, el estudio analiza *mecanismos alternativos*, como los *Convenios de Corresponsabilidad Gremial* en sectores rurales argentinos, donde aportes basados en la producción (ej., 5% por tonelada de yerba) lograron formalizar un significativo número de trabajadores temporarios. Estos casos revelan que los mecanismos sustitutivos de aportes inmediatos sobre la clásica nómina salarial, junto a tecnologías como *blockchain*, podría adaptar la seguridad social a realidades laborales disruptivas, aunque su éxito depende de marcos regulatorios robustos y fiscalización estatal. Se concluye que la seguridad social del siglo XXI enfrenta una encrucijada: replicar exclusiones históricas ancladas en el empleo formal o reinventarse bajo principios de *universalidad no contributiva*, financiada con impuestos a la automatización y rentas digitales. La pandemia demostró que políticas transitorias (ej., el Ingreso Familiar de Emergencia en Argentina) pueden mitigar crisis, pero se requieren reformas estructurales que desvinculen derechos sociales de la precariedad laboral, y a la vez puedan conciliar los nuevos mecanismos de protección social con la garantía de los derechos laborales.

Palabras clave: Seguridad social, protección laboral, transformación digital, exclusión histórica, convenio OIT n. 102.

SUMARIO: I. Introducción. II. Fases de la seguridad social y su relación con los cambios en el mercado de trabajo. 1. Seguridad social y cohesión social. 1.1. Los seguros sociales y la necesidad de “asegurar”. 2. La seguridad social como sistema superador. 2.1. El convenio OIT n. 102 sobre normas mínimas de la seguridad social. 2.2. Crisis de empleo y seguridad

* Licenciada en Relaciones Internacionales y Abogada especialista en Seguridad Social (Universidad de Buenos Aires); ex Directora Nacional de Programación Normativa de la Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 2011-2018 (Argentina).



social. Individualización del riesgo y fractura de la solidaridad. 2.3. La falacia técnica del modelo de capitalización individual. 2.4. El caso argentino: hibridación y contradicciones. 2.5. Lecciones de un paradigma en crisis. 3. De la protección social a la contención social: desafíos ante las nuevas formas laborales. 3.1. Ciclos históricos y la reemergencia de la precariedad. 3.2. La pandemia como catalizador: revalorizando el trabajo humano. 3.3. La paradoja tecnológica: entre la informalización y la transparencia. 3.4. ¿Son los Convenios de Corresponsabilidad Gremial una alternativa a explorar? III. Conclusión. IV. Bibliografía.

From Bismarck to the *Gig Economy*: Historical Cycles of Exclusion and Reinvention of Social Security in the Digital Age

ABSTRACT: This essay critically examines the evolution of social security from its roots in the Bismarckian model of the 19th century to the contemporary challenges posed by the digital revolution. Through a historical-structural analysis, three phases of systemic exclusion are identified: 1) industrial stage (1883-1945); 2) welfare state (1945-1975); 3) neoliberalism (1980-2020). In the current context, the Gig Economy and automation exacerbate these exclusions: more than 40% of platform workers in Latin America lack any social security, rising to 52% for exclusive platform workers. Faced with this, the study analyses alternative mechanisms, such as co-responsibility agreements in Argentine rural sectors, where contributions based on production (e.g., 5% per ton of yerba mate) have formalized a significant number of temporary workers. These cases reveal that mechanisms substituting immediate contributions on the classic payroll, along with technologies like blockchain, could adapt social security to disruptive labour realities, although their success depends on robust regulatory frameworks and state oversight. In conclusion, the social security of the 21st century faces a crossroads: replicating historical exclusions anchored in formal employment or reinventing itself under principles of non-contributory universality, financed by taxes on automation and digital rents. The pandemic demonstrated that temporary policies (e.g., the *Ingreso Familiar de Emergencia* in Argentina) can mitigate crises, but structural reforms are required that decouple social rights from labour precarity, and at the same time can reconcile the new mechanisms of social protection with the guarantee of labour rights.

Key Words: Social security, labour protection, digital transformation, historical exclusion, ILO Convention No. 102.

I. Introducción

La seguridad social ha sido un pilar histórico en la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su actividad laboral y ciclo de vida. Sin embargo, los cambios en los modos de producción han impactado directamente su configuración y sostenibilidad. Hoy, la revolución digital y la inteligencia artificial representan desafíos inéditos para los sistemas previsionales.

Un error frecuente en las políticas públicas de previsión social es priorizar el análisis financiero de los sistemas previsionales (pasivos y recursos), ignorando las dinámicas del mercado laboral. La sostenibilidad de estos sistemas se ve alterada cuando las transformaciones productivas modifican la participación de los trabajadores, afectando su viabilidad.

Históricamente, el capitalismo como modo de producción ha generado desigualdades que los Estados han intentado mitigar mediante la seguridad social, enmarcada en los principios jurídicos de cada época. Este artículo centra su análisis en los trabajadores activos, explorando la relación entre los cambios productivos, las nuevas formas de prestación laboral y las respuestas que la seguridad social debe ofrecer. Así, se busca evidenciar el vínculo entre bienestar social y seguridad social, subrayando la urgencia de alternativas ante los desafíos actuales.

II. Fases de la seguridad social y su relación con los cambios en el mercado de trabajo

1. Seguridad social y cohesión social

Una lección histórica del capitalismo es que la paz social es imposible sin justicia social. La cohesión social, base de una sociedad próspera, no puede lograrse desde el individualismo.

El neoliberalismo económico centra el bienestar en la responsabilidad individual, con una lógica conmutativa. Sin embargo, esta visión omite que los ciudadanos no parten de condiciones iguales para acceder a bienes básicos, especialmente los sectores vulnerables y los adultos mayores. El mercado no autorregula el bienestar: no redistribuye, no protege y no reconoce derechos. Ante esto, el individualismo cede paso a la necesidad de un contrato social que permita a los ciudadanos participar activamente en el bienestar colectivo mediante políticas fundadas en la justicia distributiva. La seguridad social ha sido clave para garantizar este bienestar colectivo.

1.1. Los seguros sociales y la necesidad de “asegurar”

El surgimiento de los seguros sociales constituye una respuesta institucional propia de la sociedad industrial del siglo XIX, donde la fuerza de trabajo masculina se consolidó como factor esencial de producción. Este modelo económico, basado en la manufactura a gran escala y la explotación intensiva de mano de obra, generó condiciones laborales infrahumanas: jornadas extenuantes de 14 a 16 horas, salarios de subsistencia, y ausencia total de protección ante accidentes, enfermedades o vejez.

El contexto de los seguros sociales es la revolución industrial, y las consecuencias que la misma producía en los trabajadores. Las condiciones de trabajo de los obreros eran paupérrimas. Las consecuencias producidas por dicha revolución en la clase trabajadora, y los antecedentes de la revolución de 1948 en Inglaterra, generaron la necesidad de aliviar esta situación de pauperización de la clase trabajadora, en un marco de alta conflictividad social.

El trabajador se encontraba en el más absoluto desamparo frente a los riesgos y contingencias sociales; vivían exclusivamente de las rentas de su trabajo y quedaban desamparados cuando, por enfermedad o accidente, perdían su única posibilidad de supervivencia: su capacidad para trabajar. Jornadas de trabajo extenuantes y salarios miserables que tenían que aceptar para no morir de hambre. Los gremios y el mutualismo se perfeccionan, pero no dan abasto con las necesidades de la clase obrera. Los recursos que manejaban, la falta de obligatoriedad en la aportación, frente a demandas de cobertura cada vez más amplias hicieron que estas formas de protección fueran insuficientes y desbordadas por las condiciones laborales y riesgos a los que estaban expuestos los obreros industriales.

La noción de riesgo social en la clase obrera toma otra dimensión y requiere una respuesta del Estado.

Así, entre los nuevos planteamientos para la solución de los conflictos sociales de aquella época surgió, en la Alemania de Bismarck, el primer Seguro Obligatorio de Enfermedad (1883), que concedía asistencia médica a los trabajadores de la industria cuyos ingresos no alcanzaran un determinado nivel. Este hecho, aun cuando se limitara a la protección aislada del trabajador, supuso un cambio trascendental en los planteamientos de protección social.

En efecto, el Canciller Otto von Bismarck, luego de la sanción de la Ley Antisocialista alemana (Ley de Excepción) que fuera aprobada por ambas cámaras del Parlamento el 21 de octubre de 1878, puso en marcha

una respuesta estatal a la situación de extremo desamparo de los obreros, con la implementación de los primeros seguros sociales mediante la sanción de tres leyes fundamentales que hasta el día de hoy constituyen la base del Sistema de Seguridad Social: Seguro contra Enfermedad (1883), Seguro contra Accidentes de Trabajo (1884) y Seguro contra Invalidez y Vejez (1889).

Estos seguros representan el prototipo fundacional de la protección social en el capitalismo industrial, estableciendo una vinculación indisoluble entre trabajo asalariado formal, riesgo empresarial y protección estatal. Subyace su naturaleza laboral: es el trabajador formal (industrial, el obrero) y su grupo familiar primario (esposa e hijos) los sujetos protegidos. Este modelo de seguro surge como una respuesta orgánica del Estado para conciliar los conflictos entre capital y trabajo, fundamentalmente las consecuencias que las condiciones de trabajo generaban en los trabajadores obreros.

En este marco histórico nace la figura del trabajador obrero industrial –sujeto económico central del capitalismo emergente– y con ella, la necesidad de “asegararlo” contra contingencias que amenazaban su capacidad productiva. Los riesgos sociales dejaron de ser problemas individuales para convertirse en cuestiones de orden público, requiriendo intervención estatal.

Desde el punto de vista jurídico, este modelo de protección presenta tres características fundamentales que reflejan su origen industrial:

1. *orgánico*: surge como sistema estructurado y jerárquico (Estado-empleador-trabajador);
2. *obligatorio*: se impone por ley para garantizar aportes masivos;
3. *contributivo*: se financia con cotizaciones salariales proporcionales;

A su vez, estructuró jurídicamente la relación salarial moderna:

- *dependencia económica*: el trabajador asalariado queda subordinado al empleador;
- *formalización*: nacen los contratos laborales registrados;
- *riesgo compartido*: el capital asume costos sociales antes externalizados.

Las características de los tres seguros reflejan su función sistémica.

Cuadro 1 – Primeros seguros sociales

Seguro social	Aporte patronal	Cobertura	Lógica subyacente
Enfermedad (1883)	2/3 (~66%)	Hasta 13 semanas	Evitar pérdida de mano de obra calificada

Accidentes (1884)	100%	Incapacidad total o muerte	Reducir conflictos laborales
Vejez/invalidéz (1889)	50%	Jubilación a los 70/invalidéz	Retirar fuerza laboral agotada

Fuente: elaboración propia basada en legislación y en A. RUEZGA BARBA, [Seguridad social. Una visión latinoamericana](#), CIESS, 2009

Este modelo no fue una política social abstracta, sino la institucionalización de la relación salarial capitalista, donde el trabajador deviene en sujeto dependiente (vinculado jurídicamente al empleador), el Estado media la conflictividad a través de protección condicionada y el capital asume riesgos laborales como costo de producción.

En efecto, la Revolución Industrial trató al trabajador como “máquina biológica”, pero con un problema único: las máquinas no se organizan en sindicatos. Mientras una máquina podía reemplazarse o repararse sin conflicto, el desgaste físico del obrero generaba resistencia colectiva. Los seguros sociales surgieron como “mantenimiento preventivo” para esta fuerza laboral:

- enfermedad/accidentes: garantizaban la reposición temporal de la capacidad productiva (como el lubricante de una máquina);
- jubilación: permitían retirar trabajadores “gastados” sin generar revueltas (como desechar chatarra controladamente).

El modelo no protegía personas, sino relaciones laborales estratégicas. Su diseño reflejaba tres exclusiones constitutivas:

1. *de género*: al estar enmarcado en el paradigma de la división sexual del trabajo, donde el hombre era el proveedor y la mujer la cuidadora, los seguros sociales excluyeron a las mujeres, a quienes se consideraban “dependientes” del salario masculino, negándoles autonomía jurídica;
2. *geográfica*: los campesinos (al menos un tercio de la población) quedaron fuera por considerarse “autoempleados”;
3. *productiva*: solo cubría industrias claves para la acumulación (acero, carbón, ferrocarriles).

Esta fase no buscaba justicia social, sino asegurar la reproducción del capital industrial en condiciones de cohesión social. Los seguros sociales no fueron una concesión del capitalismo, sino un cálculo para estabilizar la fuerza laboral esencial, transformando demandas revolucionarias en derechos administrados por el Estado.

Como bien señala Ruezga Barba¹ no es posible afirmar que el objetivo primario del Canciller Bismarck haya sido frenar el avance socialista, aunque este fuera una condición presente, pero tampoco se puede negar que haya buscado mejorar las condiciones de los trabajadores del Imperio, dándoles un marco de protección contra ciertos riesgos.

Esta lógica de protección como mantenimiento de la cohesión social, persistiría en la segunda fase (estado de bienestar), pero ampliando la cobertura a más “sujetos” del sistema (familias, desempleados).

La tercera fase (pisos de protección) intentaría corregir estas exclusiones, pero sin cuestionar la lógica contributiva bismarckiana, lo que explica sus limitaciones actuales.

2. La seguridad social como sistema superador

Tras la Primera Guerra Mundial, los seguros sociales se expandieron globalmente, impulsados por crisis económicas y movimientos constitucionalistas. La Revolución Mexicana (1917) y la Constitución de Weimar (1919) incorporaron derechos sociales, mientras que el Tratado de Versalles (1919), la protección social adquirirá dimensión internacional, al incluirse en los programas de las organizaciones internacionales como la OIT y la Conferencia Internacional de Uniones Nacionales de Mutualidades y Cajas de Seguro de Enfermedad que inició su andadura en Bruselas en octubre de 1927 y que posteriormente se convirtió en la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS).

Sin embargo, el trabajador no encontró en los regímenes del seguro social la solución a sus problemas de protección ni a las contingencias económicas y sociales para todos los colectivos de trabajadores. Los seguros sociales fueron, sin duda, un paso importante en la búsqueda del bienestar social e individual, pero la lucha seguiría para alcanzar nuevas metas, dando paso luego a la concepción más amplia de seguridad social.

Nuevamente la guerra y las crisis fueron el contexto para la evolución de la protección social. En 1942, el *Plan Beveridge*, implementado en el Reino Unido, sentó las bases del primer sistema unificado de seguridad social al superar la visión contributiva tradicional. Se intenta superar la tradicional visión vertical del seguro social –y de los regímenes previsionales creados en su consecuencia– para abordar horizontalmente la necesidad de protección de la población. A partir de allí comenzaremos a conceptualizar a la seguridad social de carácter universalista y solidaria, donde el Estado

¹ A. RUEZGA BARBA, *Seguridad social. Una visión latinoamericana*, CIESS, 2009, p. 28.

tiene un rol esencial en su articulación, y donde la seguridad social evidencia ser la mejor herramienta para garantizar la paz social

Sus principios rectores fueron:

1. *universalidad*: cobertura para todos los ciudadanos, no solo trabajadores asalariados;
2. *unificación*: integración de prestaciones en un sistema único;
3. *financiamiento mixto*: combinación de cotizaciones salariales e impuestos generales.

Este modelo amplió las prestaciones más allá del trabajo asalariado industrial, incorporando pensiones universales no contributivas basadas en residencia (Suecia, 1948) o nacionalidad (España), seguros de desempleo, acceso gratuito a la salud pública (Reino Unido, 1948) y asignaciones familiares mediante transferencias monetarias por hijo (Francia, 1946).

La segunda fase de la seguridad social (1945-1975) representó un punto de inflexión en la conceptualización jurídica de la protección social. Esta etapa no sólo expandió materialmente las coberturas, sino que consolidó un modelo sistémico estructurado en principios de integralidad y exigibilidad, cuyo hito fundacional fue el Convenio OIT n. 102 de 1952. A diferencia de la fase bismarckiana –centrada en seguros fragmentados para contingencias específicas (enfermedad, accidentes, vejez)–, este período aspiró a erigir un entramado normativo interconectado, donde la seguridad social se consolidó como un derecho autónomo, desvinculado de la caridad o el paternalismo estatal.

2.1. El Convenio OIT n. 102 sobre normas mínimas de la seguridad social

El Convenio n. 102 de normas mínimas de seguridad social, operó como columna vertebral de este proceso. Su originalidad radicó en establecer un mínimo integral de protección común: nueve ramas de protección (salud, desempleo, familia, invalidez, entre otras), articuladas bajo estándares cuantificables de cobertura y cuantía. Jurídicamente, introdujo una *obligación de resultados*, exigiendo a los Estados no sólo legislar, sino garantizar que al menos el 50% de los asalariados o el 20% de la población residente accediera a prestaciones esenciales. Este enfoque rompió con la lógica contributiva pura al permitir financiación mixta (cotizaciones e impuestos) y reconocer –al menos teóricamente– a sujetos más allá del trabajador industrial masculino².

² La falta de conocimiento y difusión sobre el alcance y contenido del Convenio OIT n.

Sin embargo, la tensión entre diseño normativo y aplicación práctica reveló fisuras estructurales. El Convenio mantuvo un núcleo excluyente al definir al “beneficiario tipo” como un varón proveedor con empleo estable, relegando a las mujeres a roles subsidiarios (viudas, madres) y omitiendo a trabajadores rurales, informales y migrantes. Esta contradicción se agravó por cambios demográficos no previstos: el envejecimiento poblacional, que incrementó la demanda de pensiones sin ampliar la base contributiva, y la feminización del mercado laboral, que expuso la insuficiencia de prestaciones como la maternidad para cubrir la doble jornada (remunerada y reproductiva).

La fase anterior, de matriz bismarckiana, había anclado los derechos a la condición de asalariado industrial bajo un esquema corporativo gestionado por entidades patronales. El Convenio OIT n. 102 heredó esta lógica al priorizar cotizaciones laborales, pero introdujo dos rupturas clave: primero, reconoció al Estado como garante último de la protección, trascendiendo la gestión tripartita; segundo, estableció *mecanismos de control internacional* (informes periódicos a la OIT), sentando un precedente para la exigibilidad transnacional de derechos. No obstante, persistieron exclusiones profundas: mientras Europa alcanzó coberturas del 90% mediante universalización gradual, en América Latina –donde el empleo informal superaba el 50%– el modelo replicó estratificaciones, protegiendo a funcionarios públicos y obreros urbanos, mientras marginaba a campesinos y trabajadoras domésticas.

Las limitaciones técnicas del sistema emergieron ante transformaciones económicas y sociales posteriores. La terciarización de las economías (auge del sector servicios) y la precarización laboral (trabajo temporal, plataformas digitales) desafiaron un diseño pensado para empleos industriales estables. Además, la rigidez normativa del Convenio –al no prever contingencias como el desplazamiento o la economía del cuidado– evidenció su obsolescencia ante realidades del siglo XXI.

El legado de esta fase es paradójico: aunque el Convenio n. 102 consolidó la seguridad social como derecho exigible, su dependencia de categorías jurídicas restrictivas (trabajador formal, familia nuclear) *naturalizó exclusiones que hoy persisten*. La fase posterior, marcada por el neoliberalismo, aprovechó estas fisuras para promover modelos privatizados. Su argumento

102 ha limitado la defensa adecuada de los derechos de afiliados y beneficiarios amparados por este marco normativo. Una mayor divulgación y comprensión del Convenio permitiría una mejor protección de los derechos previsionales en Argentina. También se destaca que resulta necesario concientizar sobre el valor de este instrumento legal en nuestros regímenes previsionales. *Vid.* M.A. AUSTERLITZ, *Convenio de OIT N° 102 sobre normas mínimas de seguridad social*, en *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 2025, n. 1.

central fue que la protección debía limitarse a “quienes contribuyen”. Así, lo que nació como un sistema integrador devino en un arsenal normativo usado tanto para expandir como para restringir derechos, según intereses de la época.

En última instancia, esta fase enseñó que la seguridad social no es solo un conjunto de normas, sino un campo de batalla jurídico: su eficacia depende de reinterpretar sus principios ante nuevas realidades, desmontando jerarquías ancladas en su diseño original. El Convenio n. 102, pese a sus falencias, sigue siendo un faro, no por lo que logró, sino por lo que aún puede inspirar.

2.2. Crisis de empleo y seguridad social. Individualización del riesgo y fractura de la solidaridad

La crisis del Estado de Bienestar manifiesta desde la década de 1970, reconfiguró los sistemas de seguridad social a nivel global. Como se analizó en el apartado anterior, el Convenio OIT n. 102 había establecido un piso mínimo de protección social, pero su dependencia de categorías laborales formales dejó exclusiones estructurales que el neoliberalismo explotaría. Factores como el estancamiento económico, el desempleo estructural y la consolidación de un orden neoliberal en los años noventa tensionaron la sostenibilidad financiera de los modelos públicos. Ante este escenario, emergieron tres tipos de respuestas reformistas:

1. reformas paramétricas (ej.: ajustes en edad jubilatoria o años de aportes, como el Pacto de Toledo en España);
2. reformas estructurales, centradas en la privatización de riesgos (ej.: el modelo de capitalización individual chileno, instaurado en 1980);
3. reformas mixtas, que combinaron elementos públicos y privados (ej.: Argentina, con un sistema dual desde 1994).

Estas transformaciones, lejos de adaptar la protección social a las nuevas realidades laborales –precarización, tercerización económica, desempleo tecnológico–, priorizaron el equilibrio fiscal. En particular, las reformas estructurales en América Latina sustituyeron la solidaridad intergeneracional –pilar del modelo Beveridge– por una lógica conmutativa, donde la pensión dependió del ahorro individual acumulado en cuentas privadas. Este giro no solo contradijo el espíritu del Convenio OIT n. 102, que exigía garantías mínimas de cobertura y sustitución (50% del ingreso), sino que naturalizó exclusiones profundas en sociedades con alta informalidad laboral (40-60% en la región).

2.3. La falacia técnica del modelo de capitalización individual

El sistema de capitalización individual presupone condiciones estructurales irreales en contextos de alta deslaboralización:

1. pleno empleo formal, para asegurar cotizaciones continuas, pero en América Latina la informalidad superó el 50% en los años noventa³. Sin empleo registrado, no hay aportes. Sin aportes no hay ahorro. Sin ahorro no hay rentabilidad;
2. estabilidad macroeconómica. La volatilidad financiera –como la crisis argentina de 2001– erosionó los fondos privados. Por ejemplo, en 2002, las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) argentinas perdieron el 67% de su valor en dólares⁴;
3. salarios suficientes. Con sueldos paupérrimos (ej.: 40% de trabajadores latinoamericanos bajo línea de pobreza en 2000), los aportes son mínimos, generando ahorros incapaces de financiar pensiones a largo plazo⁵;
4. competencia financiera de los trabajadores. La elección de inversiones recae en individuos sin formación actuarial, exponiéndolos a riesgos de mercado, o individuos que no están formados para controlar las inversiones de sus Administradoras. En Chile, según la *Encuesta de Protección Social*⁶, el 65% de los afiliados declaró no entender cómo se calculan sus pensiones, y solo el 34% de los afiliados revisa sus estados de cuenta⁷;
5. longevidad. A mayor expectativa de vida mayor necesidad de aportes, o disminución del monto de las prestaciones; la longevidad no es asumida colectivamente, sino como un riesgo

³ D. MARTÍNEZ, R. INFANTE, *La informalidad en la visión de la OIT: evolución y perspectivas para América Latina*, en www.ilo.org, 22 noviembre 2019.

⁴ F. BERTRANOU, *Crisis de la seguridad social y reformas previsionales en América Latina*, OIT, 2003.

⁵ CEPAL, *Panorama social de América Latina 2005*, 2006.

⁶ SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES, *Resultados de la Encuesta de Protección Social*, 2021. Con motivo del bajo conocimiento en materia previsional, decisiva para la elección de inversiones, el Gobierno de Chile promulgó en 2008 la Ley 20.255 de Reforma Previsional que, entre otras materias, y atendiendo las brechas de conocimientos detectadas en la ciudadanía respecto del sistema de pensiones, creó el Fondo para la Educación Previsional (FEP), cuyo propósito es promover una cultura previsional apoyando financieramente proyectos, programas, actividades, medidas de promoción, educación y difusión del sistema de pensiones.

⁷ *Idem*.

- individual;
6. conformación del núcleo familiar. Por primera vez en la historia del sistema de pensiones en América Latina, la decisión sobre la planificación y consecuencias de la vida personal incide en sus futuros beneficios: el monto acumulado debe servir para pagar prestaciones y pensiones a los sobrevivientes según la expectativa de vida de éstos últimos. La cantidad de derechohabientes, sus condiciones de salud, y la edad de estos condicionan negativamente el monto de las prestaciones, toda vez que, con el mismo fondo, debe prorratearse el dinero acumulado para pagar más pensiones de sobrevivencia por más años;
 7. rendimiento de los mercados de capitales. Si la rentabilidad no es altamente positiva y por encima de la inflación, se pierde el valor adquisitivo del fondo acumulado. Esto implica un grave problema para los países con altas tasas de inflación;
 8. desempleo. Las consecuencias del desempleo y la evasión previsional son asumidas individualmente por el afiliado por la ausencia de cotizaciones;
 9. régimen de contribución definida. Al ser un régimen de contribución definida, pero beneficio o monto indefinido, no logra garantizar tasa de sustitución razonable. No refleja la carrera laboral ascendente; los salarios altos devengados en el último período no tienen tiempo suficiente para capitalizarse;
 10. falta de garantía de una tasa de sustitución. La falta de garantía de una tasa de sustitución razonable torna al régimen incompatible con el Convenio OIT n. 102 sobre normas mínimas, que exige un 50% de substitutividad (medida con los parámetros allí establecidos);
 11. alto costo de mantenimiento para los trabajadores por las elevadas comisiones, lo cual no sucede en los regímenes públicos.

Estas falencias explican por qué la mayoría de los países con capitalización individual no ratificaron las ramas de vejez, invalidez y muerte del Convenio n. 102 (Chile, Bolivia, Uruguay). Al no garantizar una tasa de sustitución del 50% –exigida por la OIT–, el modelo incumple estándares básicos de protección. De hecho, en Argentina, las crisis de 2001 y 2008 evidenciaron su fracaso: los fondos acumulados fueron insuficientes, forzando al Estado a absorber el 77% de las pensiones en 2004⁸. Esto llevó

⁸ La Ley 26.222 incorporó el art. 30-*bis*, por el cual se dispuso que «Los afiliados al Régimen de Capitalización, mayores de cincuenta y cinco (55) años de edad, los hombres y mayores de cincuenta (50) años de edad las mujeres, cuya cuenta de capitalización individual arroje

a la reestatización total del sistema en 2008, retornando a un régimen público único.

La mayor lección de los regímenes de capitalización individual es que no puede abandonarse la seguridad social a la responsabilidad individual.

2.4. El caso argentino: hibridación y contradicciones

Argentina adoptó en 1994 un sistema mixto con dos pilares:

1. pilar público: de reparto, con requisitos elevados (30 años de aportes, edad mínima de 65 años);
2. pilar privado: cuentas de capitalización individual gestionadas por las AFJP.

Los resultados fueron regresivos⁹:

- cobertura reducida: cayó del 60% al 47% entre 1994 y 2003;
- prestaciones insuficientes: en 2004, el 77% de los jubilados recibían subsidios estatales complementarios, y en 52.000 casos, el Estado financió la totalidad;
- desigualdades de género: las mujeres, con trayectorias laborales interrumpidas por tareas de cuidado, o acumularon saldos previsionales menores que los hombres, evidenciando cómo el modelo reproduce desigualdades estructurales arraigadas en el diseño original de la seguridad social.

Como señala Bertranou¹⁰, este modelo diluyó la redistribución social, priorizando la eficiencia actuarial sobre la equidad. No obstante, su colapso parcial –con la reestatización de las AFJP en 2008– evidenció la necesidad de recomponer mecanismos solidarios, incluso en sistemas híbridos.

un saldo que no supere el importe equivalente a doscientos cincuenta (250) MOPRES, serán considerados afiliados al Régimen Previsional Público. En tal caso, las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones deberán transferir al citado régimen el mencionado saldo, dentro del plazo de noventa (90) días contados desde la fecha en que el afiliado alcanzó la referida edad, salvo que este último manifieste expresamente su voluntad de permanecer en el Régimen de Capitalización, en las condiciones que establezca el Poder Ejecutivo Nacional. La Secretaria de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijará los conceptos de la cuenta de capitalización individual que integrarán la mencionada transferencia». El valor del módulo previsional (MOPRE) a esa fecha era de 80 pesos.

⁹ CELS, *Las pensiones por vejez frente al derecho a la seguridad social*, 2004.

¹⁰ F. BERTRANOU, *op. cit.*

2.5. Lecciones de un paradigma en crisis

Las reformas estructurales de los años noventa, lejos de resolver las tensiones identificadas en la fase del Convenio n. 102 (fragmentación, exclusiones de género), las profundizaron. Al vincular las prestaciones a lógicas mercantiles –rentabilidad financiera, empleo formal estable–, ignoraron que la seguridad social es un *derecho humano no condicionado a la productividad individual*. Hoy, el resurgimiento de pilares públicos (ej.: Argentina en 2009) confirma que, sin mecanismos de solidaridad intergeneracional y financiamiento progresivo, ningún sistema logra garantizar dignidad en la vejez. Así, la tensión entre universalidad y ajuste fiscal –herencia del Convenio n. 102– sigue definiendo el campo de batalla de la protección social en el siglo XXI.

3. De la protección social a la contención social: desafíos ante las nuevas formas laborales

3.1. Ciclos históricos y la reemergencia de la precariedad

La historia de la seguridad social está marcada por una paradoja recurrente: cada revolución productiva genera avances tecnológicos, pero también exclusiones masivas. En el siglo XIX, la Revolución Industrial desplazó a artesanos y campesinos hacia fábricas sin derechos; hoy, la revolución digital expulsa a millones a la informalidad o al desempleo. Este paralelismo no es casual: como analizamos en el § 2.3, los sistemas contributivos –diseñados para economías industriales estables– fracasan ante mercados laborales fragmentados, replicando las brechas del modelo bismarckiano, donde solo los “trabajadores tipo” (varones formales) accedían a protección.

La mercantilización de riesgos promovida por las reformas estructurales de los años noventa (§ 2.3) sentó las bases para la deslaborización actual, donde plataformas digitales externalizan costos sociales, replicando exclusiones del siglo XIX.

En Argentina, datos recientes del Ministerio de Capital Humano (Subsecretaría de Seguridad Social)¹¹ confirman esta crisis: el 50% de los

¹¹ MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, *Densidad de aportes al Sistema Previsional administrado por la ANSES, 1994-2024*, Informe, 2025, n. 2. Este estudio realizó un análisis de la densidad de aportes al sistema previsional nacional administrado por la ANSES de los últimos 30 años. La densidad de aportes constituye un indicador clave de los regímenes previsionales, ya que mide la cantidad de años aportados efectivamente por los trabajadores

hombres y el 69% de las mujeres en edad jubilatoria no alcanzan los aportes necesarios, pese a mecanismos como las moratorias previsionales.

Las moratorias previsionales son un mecanismo creado en Argentina por el que se instrumentaron planes de regularización de deudas como trabajadores por cuenta propia, a partir de una “ficción”, en la mayoría de los casos, por el cual se les permitió a trabajadores que no reunían los años de aportes, comprar aportes fictos, o regularizar deuda existente; en la mayoría de los casos, se posibilitó adquirir estos planes, acogerse al beneficio de jubilación o pensión, mientras que el monto de ese plan se abonaba mediante cuotas a debitarse del mismo beneficio una vez otorgado¹².

Estas cifras reflejan un problema estructural: la seguridad social, concebida para empleos estables y carreras lineales, es incompatible con realidades de empleo intermitente y pluriempleo, fenómenos agravados por plataformas digitales y contratos atípicos.

3.2. La pandemia como catalizador: revalorizando el trabajo humano

La Covid-19 evidenció una verdad incómoda para el capitalismo global: sin trabajo humano, no hay ingresos, sin ingresos no hay consumo, y sin consumo no hay economía viable. Durante los confinamientos, políticas como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)¹³ en Argentina y el Programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP)¹⁴ –subsidi

a la seguridad social y su relación con el tiempo potencial que podrían haber cotizado durante su edad activa. La metodología utilizada consiste en elaborar una “historia laboral” para cada trabajador que cuente al menos con un año de aportes al sistema previsional al menos en los últimos 30 años.

¹² Actualmente el sistema previsional está compuesto de 7.250.229 jubilaciones y pensiones. De ese total, el 60% (4.394.638) fueron obtenidas a través de una moratoria. Esto revela el fracaso de los cambios implementados en el sistema previsional argentino en los últimos 30 años, que no han sido eficientes para conjurar los efectos de la informalidad y los cambios en el mercado de trabajo. Véase [Boletín de Estadísticas de la Seguridad Social \(BESS\)](#), marzo 2025, [Sistema previsional Contributivo – Pasivos](#), Cuadros 2.3.11, *Beneficios en vigor del SIPA según tipo de beneficio, sexo y jurisdicción. Marzo 2025*, y 2.3.7, *Beneficios en vigor del SIPA por intervalo de haber según régimen. Marzo 2025*.

¹³ En el marco de la emergencia sanitaria, el Gobierno de Argentina dispuso un Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) para trabajadores informales y monotributistas de las primeras categorías, con el objetivo de sostener los ingresos de los hogares más necesitados durante la pandemia Covid-19. A través del IFE se dio cobertura a 8.900.000 personas. *Vid.* ANSES, [Boletín IFE 2020. Caracterización de la población beneficiaria](#), 2020.

¹⁴ Programa del Gobierno argentino que subsidió salarios en empresas afectadas por la

salariales para evitar despidos– demostraron que:

- *el trabajo es irremplazable*. Repartidores, enfermeros y agricultores sostuvieron cadenas críticas, pese a su histórica precarización;
- *la protección social es una inversión, no un gasto*. El IFE evitó una caída en el consumo básico, demostrando ser una herramienta efectiva para contener la pobreza, indigencia y evitar que se amplíen las brechas de desigualdad, llegando a las poblaciones más vulnerables. Con el IFE, se alcanzó a llegar al 89% de las personas en el decil 1 (10% de menores ingresos)¹⁵.

Estas medidas, aunque temporales, replantearon un debate clave: ¿Cómo diseñar sistemas de protección en economías donde el empleo tradicional es minoritario? La respuesta está en transformar lo excepcional: el IFE y el Programa de ATP demostraron que la *universalidad no contributiva* es viable cuando existe voluntad política. Estos programas no solo mitigaron la crisis, sino que señalaron un camino: financiar derechos mediante impuestos progresivos (a grandes fortunas, transacciones digitales, tax previsional) y no solo mediante aportes laborales, rompiendo el vínculo entre protección social y precariedad.

3.3. La paradoja tecnológica: entre la informalización y la transparencia

La tecnología posee un rol dual en la seguridad social: por un lado, profundiza la informalidad mediante modelos laborales desregulados (ej.: plataformas digitales); por otro, ofrece herramientas sin precedentes para formalizar economías sumergidas.

Un aspecto clave de la informalidad, radica en la invisibilización de los trabajadores de la economía sumergidas, que tornan esencial formalizar primero esas economías. Sistemas como la *blockchain* –usada en Estonia para automatizar aportes– o el *big data* –aplicado en Brasil contra la evasión fiscal– podrían transformar la recaudación previsional, siempre que se priorice su uso para el bien común antes que el control punitivo.

Es decir:

- *informaliza*. Plataformas como Uber o Rappi externalizan riesgos, clasificando trabajadores como “autónomos” sin derechos;
- *pero también permite formalizar*. Herramientas como *blockchain* (usada

Covid-19.

¹⁵ MINISTERIO DE ECONOMÍA, MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO, MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, [Impacto del Ingreso Familiar de Emergencia en la pobreza, la indigencia y la desigualdad](#), 2020.

en Estonia para automatizar aportes) o *big data* (empleado en Brasil para reducir evasión fiscal) podrían mapear la economía sumergida, y expandir la visibilización del trabajo informal a fin de asistir, acompañar y promover su transición paulatina hacia esquemas de formalidad.

La integración de tecnologías avanzadas como *blockchain*, *big data* e *Internet of Things* (IoT)¹⁶ tiene el potencial de transformar profundamente la seguridad social, especialmente en contextos laborales informales. Al automatizar la recolección y verificación de datos, estas tecnologías permiten deslaboralizar el acceso a la protección social, es decir, brindar cobertura sin depender de la formalidad del empleo. Cada una de estas tecnologías ofrece ventajas únicas para mejorar la transparencia, la eficiencia y la inclusión, especialmente en sectores como la agricultura, donde la temporalidad y la informalidad son comunes.

Este enfoque puede ser visto como un mecanismo indirecto de financiación para la *protección social*.

Un ejemplo útil para pensar la innovación en la seguridad social proviene del sector vitivinícola argentino, donde algunas bodegas han comenzado a implementar sensores IoT para monitorear el ciclo completo de producción, desde la cosecha hasta la venta. Estos dispositivos recogen datos en tiempo real sobre humedad del suelo, condiciones climáticas, ubicación de maquinaria o tiempos de cosecha, lo que permite una trazabilidad integral del proceso¹⁷.

Si esta lógica se extrapolara y se aplicara al mundo laboral, especialmente al trabajo rural o temporario, permitiría *registrar automáticamente la presencia y actividad de los trabajadores*, generar aportes previsionales en tiempo real y reducir la informalidad. Por ejemplo, sensores vinculados a máquinas agrícolas o dispositivos móviles podrían activar el registro de jornadas laborales, enviando la información directamente a una base de datos integrada con ARCA o ANSES. De este modo, se podrían garantizar derechos sociales, aunque no exista una relación laboral formalizada por recibo tradicional, especialmente en sectores históricamente excluidos del sistema contributivo.

¹⁶ Red de dispositivos interconectados (ej., sensores en cultivos) que recopilan datos para optimizar procesos productivos.

¹⁷ Un ejemplo es el de Bodegas Trivento, que ha adoptado tecnologías digitales como parte de su estrategia de sustentabilidad, implementando innovaciones para optimizar el cultivo de la vid y el proceso de producción del vino. Véase G.M. SCAVONE, V.R. SANABRIA, N.Y. VIDAL, *Bodegas Trivento, un caso de innovación y tecnología en la transformación digital para el desarrollo sustentable del sector vitivinícola de Argentina*, XX Congreso Latino-Iberoamericano de Gestión Tecnológica y de la Innovación ALTEC, Paraná, 20-22 septiembre 2023.

Cuadro 2 – Herramientas tecnológicas para formalizar economías informales

Tecnología	Aplicación en seguridad social	Ejemplo potencial
<i>Blockchain</i>	Trazabilidad de aportes en tiempo real	Sistema de contribuciones automatizadas mediante contratos inteligentes
<i>Big data</i>	Detección de evasión previsional	Análisis y cruce de datos fiscales y laborales para identificar inconsistencias
IoT	Monitoreo automatizado de actividades laborales	Sensores IoT para registrar automáticamente las jornadas laborales en la agricultura

Sin embargo, no todo es un buen augurio. A la posibilidad efectiva de garantizar protección social mediante estas herramientas, se enfrenta el difícil desafío de mantener la vigencia de los derechos laborales, que puede producirse como consecuencia de la deslaboralización de la protección social.

3.4. ¿Son los Convenios de Corresponsabilidad Gremial una alternativa a explorar?

Los mecanismos indirectos de financiación a la seguridad social mediante tecnologías como *IoT* y *blockchain* puede plantear un dilema con los *derechos laborales tradicionales*, como la *relación de dependencia* o el *trabajo dependiente no registrado*. El desafío radica en que estos sistemas podrían *minimizar el vínculo formal entre empleador y trabajador*, lo cual puede afectar la *protección de derechos laborales* fundamentales (por ejemplo, salario mínimo, condiciones laborales, horas de trabajo).

Ante este escenario, es posible analizar un mecanismo que se viene aplicando en Argentina desde hace décadas a un sector muy informalizado como lo es el rural, y que tiende a garantizar ambas cosas: los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG)¹⁸. Estos acuerdos, creados en 1973 con

¹⁸ Acuerdos tripartitos (Estado, empleadores, sindicatos) que sustituyen aportes individuales por contribuciones basadas en la producción, facilitando la formalización en sectores informales. Actualmente existen 14 CCG vigentes, que cubren la totalidad de la actividad vitivinícola en las provincias de Salta, Catamarca, La Rioja, Mendoza, Neuquén y Río Negro, la actividad tabacalera en Salta y Jujuy, Limones en Jujuy, Salta y Tucumán, Forestal Chaco, Yerba Mate en Corrientes y Misiones y Multiproducto en Chaco.

la Ley 20.155 y reformados por la Ley 26.377/2008, buscan formalizar sectores con alta rotación laboral (ej.: agricultura, construcción). En el año 2014, a través de la Ley 26.940 de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral, se legisló la posibilidad de extender los CCG a otras actividades de características similares, previa autorización conjunta de la Secretaría de Seguridad Social, la Secretaría de Política Económica y Planificación del Desarrollo (Ministerio de Economía) y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

Los CCG tienen como principal objetivo *simplificar el ingreso de aportes y contribuciones a la seguridad social*, así como perfeccionar los métodos de recaudación y fiscalización. Estas iniciativas están orientadas a garantizar el trabajo registrado principalmente en actividades rurales con alta estacionalidad y rotación laboral. Además de ese objetivo principal, los CCG ofrecen incentivos al empleador, simplificando trámites, difiriendo pagos de contribuciones hasta la venta de productos y reduciendo tarifas en los primeros años, a la vez que proporcionan una cobertura de seguridad social para los trabajadores y sus familias.

En cuanto a su naturaleza jurídica, son verdaderos convenios colectivos de la seguridad social, celebrados entre sindicatos con personería gremial y asociaciones representativas de empleadores, y homologados por la Secretaría de Seguridad Social.

Esta característica, garantiza la representatividad en la defensa de los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores. Aunque el mecanismo de financiación de la cobertura de seguridad social difiera de la tradicional del empleo dependiente formal, el mecanismo de instrumentación garantiza también la existencia del vínculo laboral: los empleadores deben dar de alta los números de clave única de identificación laboral (CUIL) que vincula a un empleador con el trabajador, no existiendo ninguna ventaja por la no registración dado que, en términos de costos, abonará la tarifa sustitutiva, con independencia que haya dado de alta los trabajadores.

Los CCG deben incluir información sobre los sujetos involucrados (empleadores y empleados), el porcentaje de contribuciones (como cuotas sindicales, solidarias y gastos administrativos), el destino de esas contribuciones (por ejemplo, AFIP –hoy Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA)–, sindicatos), su vigencia (generalmente un año), el monto y forma de pago, el *agente responsable de la retención y percepción*, el mecanismo para gestionar la ART, y las excepciones o particularidades que puedan modificar su naturaleza, con el objetivo de facilitar, acompañar y promover progresivamente la formalización laboral.

Su funcionamiento se basa en:

- *tarifa sustitutiva*: aportes calculados sobre el valor de la producción, no sobre salarios individuales. Por ejemplo, en el sector yerbatero, se paga un 5% por tonelada cosechada;
- *pago diferido de la tarifa sustitutiva*. Las cotizaciones diferidas son aquellas que se destinan: al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), al Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, al Sistema Nacional del Seguro de Salud (Obras sociales), al Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, al Instituto Nacional de 23 Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP) y al Sistema de Riesgos del Trabajo. En los casos que corresponda, también se contempla la recaudación de la cuota sindical y del seguro de sepelio;
- *derechos portables*: los trabajadores acumulan aportes, aunque cambien de empleador semanalmente;
- *agente de retención* en la cadena de producción;
- *control tripartito*: sindicatos, empleadores y el Estado supervisan el cumplimiento.

¿Por qué son relevantes hoy? Estos convenios, adaptados a las nuevas realidades y sectores informales descriptos, ofrecen un puente entre el modelo Beveridge (universalidad) y las realidades actuales de contratos atípicos, al:

- desvincular derechos de un empleador único;
- adaptar aportes a economías basadas en proyectos o tareas;
- explorar la posibilidad de extender este mecanismo de recaudación que facilitan los CCG a la economía de plataformas, puede ser una alternativa, estableciendo tarifas sustitutivas digitales, por ejemplo, un porcentaje por cada viaje en Uber o pedido en *delivery* de comidas, destinado a fondos previsionales, y garantizar derechos universales básicos como el acceso a salud y pensiones no contributivas, financiadas con impuestos a la robotización.

Los CCG pueden ser una excelente herramienta para aplicar a sectores excluidos de la protección social por la irrupción de las nuevas tecnologías. No obstante, no está exenta de ser una herramienta con profundas debilidades, en especial relacionadas con las falencias e insuficiencias de las políticas de inspección de trabajo, cada vez más debilitadas y con menos recursos asignados a los organismos que deben llevarlas adelante.

Enfrentan varias debilidades que limitan su efectividad. Entre ellas se destaca la falta de datos estadísticos sobre producción, el universo y el alcance de aplicación, elementos fundamentales para una correcta implementación de los convenios desde su inicio. Además, existe dificultad para contar con agentes de retención adecuados, lo que compromete la

correcta recaudación y control. También se observa una permeabilidad en la declaración de trabajadores, permitiendo que se inscriban personas que no pertenecen realmente al ámbito del convenio, así como la carencia de un marco normativo que regule de manera efectiva el control y sanciones por prácticas irregulares.

En contraste, los CCG también poseen fortalezas importantes. Son arreglos que benefician a todos los actores involucrados: para los productores, porque los aportes de la Seguridad Social se relacionan directamente con la producción obtenida; para los trabajadores, ya que los aportes se realizan independientemente de que la relación laboral esté formalizada, incentivando así la regularización del trabajo; para los organismos recaudadores, porque gracias a estos convenios se incrementa la recaudación, y se mejoran los registros e informaciones; y para los gremios, porque contribuyen a fortalecer la recaudación sindical, facilitando la representación y organización de los trabajadores rurales. Estos beneficios evidencian que, si bien enfrentan dificultades, los CCG tienen un potencial importante para promover la formalización y fortalecer el sistema de protección social¹⁹.

III. Conclusión

La evolución de la seguridad social es un reflejo de los cambios en el mercado laboral y las necesidades de los trabajadores. En un mundo cada vez más digitalizado, es crucial que los sistemas de seguridad social se adapten para asegurar la protección de todos los ciudadanos, no solo de aquellos en empleos formales. La creación de un marco de protección social inclusivo y dinámico es esencial para enfrentar los desafíos del siglo XXI y garantizar el bienestar de las futuras generaciones.

La sostenibilidad de la seguridad social en el siglo XXI requiere aprender de ciclos históricos:

- del modelo bismarckiano, reconocer que vincular derechos al empleo formal excluye a mayorías (como en el siglo XIX);
- del Convenio OIT n. 102, recuperar su ambición de pisos mínimos universales, pero actualizados a realidades digitales;
- de la pandemia, priorizar políticas como el IFE, que demostraron

¹⁹ Actualmente no existen datos oficiales publicados sobre los resultados de la implementación de los CCG. Sin embargo, un análisis de su implementación puede encontrarse en OIT, *La formalización del empleo rural en Argentina a través de los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG)*, Documento de Trabajo – Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2017, n. 17.

que la protección social puede financiarse con impuestos progresivos (a rentas financieras, automatización, etc.).

La revolución digital no es el fin del trabajo, sino su transformación. Como en el siglo XIX, estamos ante una disyuntiva: replicar exclusiones o reinventar la solidaridad. Los CCG, junto a tecnologías de transparencia, ofrecen un camino viable, pero su éxito dependerá de voluntad sistémica, no voluntarismos políticos.

Estamos frente a un desafío igual o mayor, inclusive, al que enfrentó el Canciller Bismarck en el apogeo de la revolución industrial, porque ahora el riesgo no sólo se limita a la falta de acceso a la protección social, sino al trabajo en sí mismo, con lo cual el rol de la protección social deberá tener como sujeto protegido al ciudadano, y no sólo al trabajador.

Para evitar replicar exclusiones históricas, se requiere:

1. *legislar aportes basados en métricas digitales* (ej.: un porcentaje por cada viaje en plataformas como Uber o pedido en Rappi), asegurando que la economía digital financie derechos sociales;
2. *financiar pisos universales no contributivos* mediante impuestos a la automatización y rentas tecnológicas, tal como el IFE demostró que es posible redistribuir recursos en contextos críticos;
3. *adoptar tecnologías disruptivas* como *blockchain* para formalizar economías informales, garantizando trazabilidad en aportes incluso en empleos intermitentes.

Un aspecto esencial que constituye un desafío en sí mismo, es el de conciliar los procesos de deslaboralización de la seguridad social en términos de cobertura y financiación mediante tecnologías como IoT, *blockchain*, *big data*, con los derechos laborales tradicionales, como la relación de dependencia o el trabajo dependiente no registrado. El desafío radica en que estos sistemas podrían minimizar el vínculo formal entre empleador y trabajador, lo cual puede afectar la protección de derechos laborales fundamentales (por ejemplo, salario mínimo, condiciones laborales, horas de trabajo).

Para conciliar la *tecnología* en la seguridad social con los *derechos laborales* y la *relación de dependencia*, el marco normativo debe adaptarse a la *nueva realidad* sin perder de vista la *protección de derechos* fundamentales. Las tecnologías como IoT y *blockchain* pueden mejorar la *eficiencia y la cobertura*, pero no deben ser utilizadas para *evadir las responsabilidades laborales* del empleador ni para dejar a los trabajadores *sin garantías mínimas*.

Es crucial que, aunque se registre la actividad laboral de forma más eficiente, *se mantengan las relaciones laborales formales y los derechos laborales* como el salario mínimo, la seguridad en el empleo, régimen de licencias, entre otros, y el acceso a prestaciones sociales.

Otros desafíos reales de la informalidad laboral se presentan en sectores de subsistencia. La noción de que la informalidad no siempre es una elección, sino muchas veces una *estrategia de supervivencia* es clave. En ese sentido, debemos asegurarnos que la tecnología puede servir no solo para registrar o fiscalizar, sino también para acompañar, visibilizar y fortalecer a estos sectores, aportando una *mirada inclusiva y propositiva*.

Para conciliarlos, sería necesario que la informalidad laboral no se convierta en una excusa para el despojo de derechos. El seguimiento tecnológico puede ser una herramienta complementaria, pero el marco jurídico debe seguir asegurando que, aún con el uso de estas tecnologías, los trabajadores mantengan sus vínculos y derechos laborales reconocidos.

Para ello, tecnologías como el IoT podrían permitir no solo mapear la economía sumergida, sino también incubar –en el sentido de asistir, acompañar y promover su transición paulatina hacia esquemas de formalidad– a los sectores más vulnerables.

El desafío, como planteaba Beveridge en 1942, sigue siendo el mismo: garantizar protección “de la cuna a la tumba”²⁰, pero en un mundo donde la cuna puede ser digital y la tumba, un algoritmo.

La diferencia es que hoy tenemos herramientas para hacerlo: solo falta decidir si el futuro será una repetición de exclusiones o la reinención de la solidaridad.

IV. Bibliografía

- ANSES (2020), [Boletín IFE 2020. Caracterización de la población beneficiaria](#)
- AUSTERLITZ M.A. (2025), *Convenio de OIT N° 102 sobre normas mínimas de seguridad social*, en *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, n. 1
- BERTRANOU F. (2003), *Crisis de la seguridad social y reformas previsionales en América Latina*, OIT
- CELS (2004), [Las pensiones por vejez frente al derecho a la seguridad social](#)
- CEPAL (2006), [Panorama social de América Latina 2005](#)
- CRAVO T. (2025), [Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web. Nuevos datos para la región de América Latina y el Caribe](#), OIT
- LÓPEZ ALONSO C. (coord.) (1989), *Seguro social, servicios afines. Informe de Lord Beveridge*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

²⁰ C.LÓPEZ ALONSO (coord.), *Seguro social, servicios afines. Informe de Lord Beveridge*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.

- MARTÍNEZ D., INFANTE R. (2019), *La informalidad en la visión de la OIT: evolución y perspectivas para América Latina*, en www.ilo.org, 22 noviembre
- MESA-LAGO C. (2009), *Reassembling Social Security. A Survey of Pensions and Healthcare Reforms in Latin America*, Oxford University Press
- MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO (2025), *Densidad de aportes al Sistema Previsional administrado por la ANSES. 1994-2024*, Informe, n. 2
- MINISTERIO DE ECONOMÍA, MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO, MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2020), *Impacto del Ingreso Familiar de Emergencia en la pobreza, la indigencia y la desigualdad*
- OIT (2017), *La formalización del empleo rural en Argentina a través de los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG)*, Documento de Trabajo – Oficina de País de la OIT para la Argentina, n. 17
- RUEZGA BARBA A. (2009), *Seguridad social. Una visión latinoamericana*, CIESS
- SCAVONE G.M., SANABRIA V.R., VIDAL N.Y. (2023), *Bodegas Trivento, un caso de innovación y tecnología en la transformación digital para el desarrollo sustentable del sector vitivinícola de Argentina*, XX Congreso Latino-Iberoamericano de Gestión Tecnológica y de la Innovación ALTEC, Paraná, 20-22 septiembre
- SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES (2021), *Resultados de la Encuesta de Protección Social*

Normativa OIT

Convenio OIT n. 102, *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*, 1952

Páginas web

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

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

