

# **FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO ORDENANDO LOS BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**Consultor: JORGE COLINA**

Diciembre 2025

## **Producto 3**

Propuesta de políticas públicas para el ordenamiento del sistema de seguridad social contributivo y no contributivo.

## INDICE

|                                                                                          |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Introducción.....</b>                                                              | <b>3</b>  |
| <b>2. Propuesta de ordenamiento de beneficios de la seguridad social argentina .....</b> | <b>3</b>  |
| <b>a) Nueva estructura de seguridad social.....</b>                                      | <b>5</b>  |
| <b>b) Nuevo diseño de cada beneficio.....</b>                                            | <b>5</b>  |
| i. Sistema de asignaciones familiares .....                                              | 5         |
| ii. Sistema de seguro de salud no laboral .....                                          | 8         |
| iii. Sistema de seguro de salud laboral .....                                            | 9         |
| iv. Sistema de incapacidad permanente total.....                                         | 10        |
| v. Sistema de vejez.....                                                                 | 10        |
| vi. Sistema de sobrevivencia .....                                                       | 11        |
| <b>c) Nuevo diseño como promoción de la formalidad.....</b>                              | <b>12</b> |
| <b>3. Conclusión.....</b>                                                                | <b>13</b> |
| <b>4. Fuentes .....</b>                                                                  | <b>15</b> |

## 1. Introducción

El presente estudio es la tercera y última parte de un análisis más comprensivo sobre la desarticulación de los beneficios de la seguridad social en Argentina que llevó a que se convirtiera en un dispositivo generador de informalidad. En el primer estudio, se analiza la historia de cómo se fue estructurando la seguridad social contributiva en el siglo XX y cómo se fue desestructurando en el siglo XXI a raíz de que el crecimiento de la informalidad llevo, primero, a abrir la seguridad social contributiva a las personas informales y, segundo, cómo luego dentro de la seguridad social se dieron mayores beneficios a los informales por sobre los formales. En el segundo estudio se analiza un caso contrario al argentino que es el uruguayo, en donde en el siglo XXI se observó un gran crecimiento del empleado asalariado privado registrado. Sin desconocer que son muchos los factores que explican el fenómeno, la hipótesis que maneja es que uno de ellos –y muy importante– fue la estructuración de los beneficios de la seguridad social que hace mucho más conveniente trabajar en la formalidad que en la informalidad. Se presentan los datos del mercado laboral uruguayo y una análisis de cómo se estructuraron los beneficios a favor de la formalidad. En el presente estudio, se presenta una propuesta de reordenamiento de los beneficios de la seguridad social tomando como referencia a la experiencia uruguaya.

## 2. Propuesta de ordenamiento de beneficios de la seguridad social argentina

La estructura del sistema de seguridad social argentino esta atrofiada en dos dimensiones. La primera dimensión es en la conformación de los beneficios. Hay beneficios de muy baja efectividad de protección con ausencia de protección en riesgos importante del ciclo de vida.

En el primer caso el más evidente es el seguro de desempleo con una cobertura horizontal muy baja (cubre a muy pocas personas<sup>1</sup>) y una cobertura vertical también muy baja (bajo nivel del beneficio<sup>2</sup>) estando además superpuesto con el esquema protectorio de la legislación laboral que obliga al empleador que despide un trabajador (condición ésta excluyente para acceder al seguro de desempleo) al pago de uno o

---

<sup>1</sup> A setiembre 2025, hay 100 mil beneficios de desempleo contra 1,4 millones de desocupados urbanos que calcula el Ministerio de Economía. Una tasa de cobertura de cobertura horizontal de 7%.

<sup>2</sup> A setiembre 2025, la prestación promedio es \$274 mil contra una salario mediano de \$1,4 millones según la Secretaría de trabajo. Una tasa de cobertura vertical de 20%.

dos meses de preaviso, dependiendo de si la antigüedad es menor o mayor a 5 años, y un salario por año de antigüedad, monto que resulta mucho mayor al seguro de desempleo. Es decir, el seguro de desempleo tiene baja cobertura horizontal y vertical y es una protección muy menor al lado del pago de preaviso e indemnización por despido que recibe el trabajador despedido. Es un beneficio costoso, de poca valía y superpuesto a la indemnización por despido. En el segundo caso el más evidente es la ausencia de seguro social para proteger a las personas por la pérdida de ingresos laborales debido a enfermedad inculpable. Esta ausencia se suplanta con la legislación laboral obligando al empleador a pagar el 100% de los salarios caídos cuestión que genera muchos problemas de moral hazard tanto desde el lado de empleadores que no registran trabajadores para evitar este riesgo como de trabajadores que abusan de las licencias pagas por enfermedad.

La segunda dimensión es la desarticulación al interior de cada beneficio donde con frecuencia el beneficio no contributivo es superior al contributivo y se producen duplicaciones de coberturas. Los casos más sintomáticos son la cobertura para la vejez, incapacidad y sobrevivencia y las asignaciones familiares. En el caso de la vejez, las moratorias en los últimos 20 años otorgaron jubilaciones contributivas a personas que no habían contribuido y ahora, eliminadas las moratorias, queda la desarticulación de la Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM) que está pensada como si la vejez fuera una incapacidad laboral ya que tiene prohibición de trabajar y el mínimo de 30 años de aportes para acceder a la jubilación contributiva que lleva a que aportes parciales pierdan todo valor. La cobertura de sobrevivencia es una fuente de doble cobertura al otorgar pensión a personas que ya reciben jubilación y otorgar pensiones vitalicias por sobrevivencia a personas jóvenes que tiene otro empleo y hasta reconstruyen su vida con otras parejas. En el caso de las asignaciones familiares tiene una desproporcionada superposición de beneficios no contributivos para madres laboralmente inactivas o con empleo informal en desmedro de madres que tienen empleo formal e ingresos familiares similares a las primeras.

Así las cosas, la propuesta debería proponer una nueva estructura de beneficios de la seguridad social y un nuevo diseño para cada beneficio.

### **a) Nueva estructura de seguridad social**

La estructuración debe cubrir todas las instancias que se les presenta a las personas durante su vida.

- Para el nacimiento, infancia y adolescencia: sistema de asignaciones familiares
  - Salarios caídos para el cuidado de los hijos.
  - Asignaciones por hijo
- Para la vida laboralmente activa: sistema de seguros de salud
  - Accidentes y enfermedades no laborales: salarios caídos (seguro social) y atención médica (sistema de obras sociales y prepagas).
  - Accidentes y enfermedades laborales: salarios caídos y atención médica (sistema de riesgos del trabajo).
- Para la vida laboralmente inactiva: sistema previsional
  - Incapacidad permanente total: pensión vitalicia.
  - Vejez: jubilaciones.
  - Sobrevivencia: pensión sin duplicación con la jubilación.

Como se observa, en esta nueva estructura de seguridad social no estaría el seguro de desempleo toda vez que esta contingencia está cubierta por la legislación laboral. En su lugar, la seguridad social cubriría los salarios caídos por enfermedades no laborales que hoy están en cabeza del empleador. El otro cambio importante es el beneficio de sobrevivencia que buscaría evitar el problemas de las superposiciones con la jubilación propia. Toda vez que el sistema de cobertura de la vejez tienda a ser universal, dando algún tipo de cobertura a todas las personas de la tercera edad con excepción de aquellas con alta riqueza, el sistema de sobrevivencia debe dejar de cubrir a la vejez para evitar duplicación de cobertura.

### **b) Nuevo diseño de cada beneficio**

#### ***i. Sistema de asignaciones familiares***

El actual sistema de salarios caídos por embarazo ha quedado vetusto dadas las nuevas tendencias en el mundo que han progresado hacia conceptos más integrales de cuidado de los hijos. La cobertura financiera para el cuidado de los niños no sólo es requerida en el embarazo, sino que también e incluso es mucho más requerida

durante los primeros años de la infancia de manera comprensiva para ambos progenitores. Aquí es donde aparecen iniciativas equivocadas de crear la licencia laboral por paternidad de manera equivalente a la licencia laboral de la mujer por embarazo. Lo equivocado de estas visiones radica en creer que la igualdad del padre con la madre se ciñe solo al nacimiento. Por el contrario, la igualdad del padre con la madre se debe dar en el cuidado posterior al nacimiento cuando hay que cuidar al niño hasta su escolaridad e incluso durante su escolaridad en el primario.

El sistema de seguridad social, entonces, debería prever el pago de salarios caídos a todo progenitor (padre y madre) por 180 días a ser utilizados hasta los 6 años de edad de los hijos. De esta forma, el padre y la madre pueden rotarse con días de licencias laborales pagas por la seguridad social, tomadas de manera intermitente, para el cuidado de los hijos cuando son muy pequeños y/o cuando se enferman no pudiendo asistir a la escuela. Nótese que esta licencia no debe ser confundida con la licencia por embarazo. Es una licencia adicional para la madre y el padre destinada al cuidado del hijo con posterioridad al nacimiento y hasta el que el niño alcance una edad de razonable autosuficiencia. Esta una cobertura social que está presente en los países más modernos.

Esta cobertura funciona como una “cuenta corriente de días pagos” donde se van descontando los días que el padre y la madre se toman actualizando el saldo de días que le queda hasta que el hijo cumpla 6 años. El uso del saldo debería activarse solo mientras la persona tenga un empleo asalariado registrado de manera que sea un fuerte incentivo a la persona y al empleador a formalizar la relación laboral.

Con respecto a la asignación por hijo un primer paso ordenador sería eliminar todos los beneficios de pago único (nacimiento, adopción, matrimonio, etc.) para haya una sola asignación de pago mensual por hijo. El segundo paso ordenador sería unificar todos los nombres (asignación prenatal, asignación por hijo, Asignación Universal por Embarazo, Asignación Universal por Hijo, etc.) en un único nombre que sea “asignación por hijo”. El tercer paso es unificar los montos según el nivel de ingreso familiar para evitar que las familias obtengan diferentes montos ante similar situación de ingreso dado por el hecho de que en un caso es una trabajador registrado y en el otro es un trabajador informal. El cuarto paso sería igualar los adicionales por zona inhóspita focalizando el pago adicional en zonas que sean realmente inhóspitas evitando los pagos diferenciales en las zonas urbanizadas de la Patagonia, que eran

inhóspita hace más de 50 años, pero hoy se convirtieron en los lugares de mejor salario del país y evitando también los pagos diferenciales diferentes entre zonas colindantes que es lo que hoy sucede con las zonas cordilleranas y del norte.

De esta forma, la asignación por hijo sería un único monto con un único monto adicional que lleve el nombre de “adicional por zona inhóspita”. Cabe aclarar que debería seguir variando por el ingreso del grupo familiar (BID/IDESA 2024).

También correspondería unificar la condicionalidad por control de salud, vacunación y educación para todas las familias. Esto implicaría, en primer lugar, simplificar las condicionalidades. El control de salud y vacunación debería ser sólo hasta los 3 años de edad y a partir de los 4 años sólo control de educación. Esto se justifica en el hecho de que el calendario nacional de vacunación obligatorio es hasta los 2 años de edad y que los controles son importantes en los 3 primeros años de vida. Una vez escolarizado el niño es la propia escuela la que alerta cuando hay una necesidad de salud que los padres no advirtieron. En este sentido, a partir de los 4 años es central focalizar toda la condicionalidad en la asistencia escolar. En segundo lugar, complementario con lo anterior, hay que automatizar el control para eliminar el actual formulario-libreta que las familias deben hacer firmar y cargar en la página de ANSES. Con datos de obras sociales y prepagas articulados por la Superintendencia de Servicios de Salud y del programa Sumar del Ministerio de Salud, por la gente sin cobertura, desde ANSES se puede cruzar bases de datos para controlar el cumplimiento de la condicionalidad de salud para los niños menores de 3 años y con datos del Sistema Integral de Información Digital Educativa (SINIDE) de la Secretaría de Educación nacional realizar el control automático de la asistencia escolar. Implementado el control automático, la condicionalidad debería ser extensiva para todos los niños, independientemente de si la familia tiene empleo formal o informal, dado que no se requerirá más el trámite del formulario-libreta. Cuando el resultado del control automático detecte un incumplimiento, el sistema debería enviar una notificación a la familia, alertándola de tal situación para que recurra a normalizarla en los siguientes 90 días. De mantenerse el incumplimiento se procede a dejar de pagar el 20% de la asignación por hijo, manteniendo todos los meses la notificación de alerta por incumplimiento.

Con una asignación familiar por hijo única para todo tipo de trabajador se termina el perverso incentivo que hoy tiene el desordenado sistema de asignaciones familiares que opera como un fuerte inductor a la informalidad laboral.

*ii. Sistema de seguro de salud no laboral*

Este sistema de protección debe prever el pago de los salarios caídos y la atención médica para cuando el trabajador se accidenta o enferma en carácter no laboral. Respecto a los salarios caídos habría que implementar un sistema como el uruguayo donde los primeros 3 días son facultativos del empleador a pagarlos, pudiendo no hacerlo en caso de inasistencia cortas repetidas, y a partir del 4º día pasa a ser pagado por el sistema de seguridad social. El monto a pagar debería ser del 70% en consideración a que el trabajador no tiene gastos de movilidad y alimentación y como incentivo a su rápida recuperación. Un esquema de este tipo es más virtuoso que el actual porque desalienta el ausentismo repetitivo (que perjudica mucho a los empleadores) y protege mejor a los trabajadores verdaderamente enfermos ya que permite extender el período de cobertura a mayor plazo que el actual, que es de 3, 6 o 12 meses según la antigüedad y la carga familiar, unificando todo a 12 meses independientemente de la antigüedad y la carga familiar, condicionado sólo a la enfermedad de la persona.

Con respecto a la atención médica, para que los trabajadores de menores salarios tengan el incentivo a tener obra social o prepaga hay que mejorar el aporte per cápita de su familia a través del Fondo Solidario de Redistribución (FSR) del sistema de obras sociales y prepagas. El FSR se constituye con el 15% de todos los aportes con destino a obra social o prepaga y se utiliza actualmente para pagar los servicios sociales de la discapacidad de la gente con cobertura, alguna porción de algún tratamiento de alto costo (discrecional), en subsidios para compensar asimetrías de obras sociales y, finalmente, en su subsidio que se denomina Subsidio Automático Nominativo (SANO) que se focaliza en las familias con bajos aportes per cápita. Lo que correspondería es que los servicios sociales de la discapacidad los financie la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), como es en todas partes del mundo; los tratamientos de alto costo deben ser financiados con un fondo especial de alto costo para toda la población, no sólo la gente con cobertura de salud, manejando por la Comisión Nacional de Evaluación de Tecnologías Sanitarias (CONETEC); eliminar los subsidios de mitigación de asimetrías entre obras sociales; y así canalizar todo el

Fondo Solidario de Redistribución (FSR) por el mecanismo SANO que se focaliza en elevar los ingresos per cápita de las familias con menores salarios o grupos familiares extendidos (IDESA, 2024).

De esta forma, con un nuevo esquema de protección de los salarios caídos por enfermedad se incorpora un potente incentivo para los empleadores a registrar sus relaciones laborales. Con un nuevo esquema de subsidios de salud a las familias de más bajos ingresos per cápita se incorpora un potente incentivos para los trabajadores a estar registrados. Esto es exactamente lo que sucede en Uruguay que es uno de los factores que empuja en favor la formalización laboral.

### *iii. Sistema de seguro de salud laboral*

El actual sistema de riesgos del trabajo está funcionando razonablemente bien dando la cobertura de salario caídos, atención médica y rehabilitación de trabajadores afectados por un incidente laboral. Sin embargo, está siendo atacado por una ola masiva de litigiosidad espuria. Lo que está sucediendo es que abogados dedicados a litigar ofrecen a los trabajadores a buscar un indemnización por incapacidad laboral por afecciones que son de muy dudosa naturaleza incapacitante. Se trata de lumbalgia (dolor de espalda baja), cervicalgia (dolor de espalda alta), esguince de tobillo y contusiones leves en múltiples partes del cuerpo. Estas patología no son incapacitantes para el trabajo. Tanto es que así que las comisiones médica de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), aplicando el baremo de incapacidades, las evalúan con 0% de incapacidad. Luego, los abogados llevan al trabajador a las justicias laborales provinciales, demandan por porcentajes exagerados (20%) y como el cuerpo de peritos oficiales de las justicias provinciales cobran sus honorarios en función del porcentaje de incapacidad que determinen están fuertemente incentivados a dar porcentaje, por lo que terminan dando entre un 8% y un 13%. Menos que lo demandado por el abogado, pero porcentaje al fin que genera una indemnización para el trabajador y honorarios para el abogado y para el perito oficial. Este comportamiento rentístico está erosionado al seguro de riesgos del trabajo.

Lo que corresponde es que las justicias provincial se avengan a cumplir con la Ley 27.348, a la que las provincias adhirieron, donde se establece la formación de los cuerpos médicos forenses y la prohibición al pago de honorarios de peritos oficiales en función del porcentaje evaluado, debiéndose remunerar a dichos peritos sólo en

función del esfuerzo realizado. Lo segundo que corresponde hacer es que el cuerpo médico forense y los peritos oficiales de las justicias provinciales deben actuar como instancia revisora de la evaluación hecha por la comisión médica de la SRT y no como una instancia de evaluación independiente a la evaluación ya realizada en la instancia administrativa (OISS, 2024).

Sería dable revisar también la cobertura de la incapacidad parcial. En sistemas de riesgos del trabajo similares al argentino, no hay cobertura a bajos porcentajes de incapacidad ya que son de dudosa naturaleza incapacitante. Así es como en Chile el sistema indemniza las incapacidades a partir del 15% y en España a partir del 30% de incapacidad. Se colocan estos umbrales, precisamente, para evitar la litigiosidad espuria con afecciones de dudosa naturaleza incapacitante que es lo que están sucediendo en Argentina con las incapacidades al 10%.

#### *iv. Sistema de incapacidad permanente total*

El sistema de pensiones por incapacidad permanente total está funcionando razonablemente bien. Al no tener cobertura por incapacidad parcial, esta libre del problema que sucede con las indemnizaciones por incapacidades bajas en el sistema de riesgos del trabajo. Son las mismas comisiones médicas de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo las que evalúan estas incapacidades.

En el caso de incapacidad permanente total de naturaleza la laboral, la personas recibe, además del pensión del sistema previsional, un pensión adicional como renta vitalicia. En las incapacidades permanentes totales no hay problemas de litigiosidad espuria.

#### *v. Sistema de vejez*

En el sistema de protección a la vejez hay que asegurar un piso mínimo para las personas que llegan a la edad jubilatoria sin aportes y la proporcionalidad del beneficio en función de los aportes realizados en la vida activa. Para esto hay que perfeccionar la PUAM y eliminar el requisito mínimo de 30 años de aportes para jubilarse. El perfeccionamiento de la PUAM consiste en permitir la posibilidad de seguir trabajando mientras se la cobre, como cualquier jubilación, a fin de no restringir el acceso a ella y pase a actuar como el piso garantizado. De esta forma, sin el requisito mínimo de 30 años de aportes, cuando la persona llega a la edad jubilatoria el beneficio inicial se calcula como es en la actualidad ( $PBU + 1,5\%$  por año de aporte), si da un monto

superior a la PUAM, el beneficio inicial será ese monto, si no el monto de la PUAM. De esta forma, las personas valoraran los aportes aun cuando su perspectiva no sea juntar los 30 años.

Dos elementos adicionales importantes para ordenar el sistema sería aumentar la edad jubilatoria en 1 mes por año a fin de que se vaya ajustando gradualmente a razón de 1 año más de edad jubilatoria cada 10 transcurridos, que lo que aumenta la expectativa de vida, y establecer que a partir de una determinada edad (supóngase 40 años), las personas quedan automáticamente incluidas en el régimen previsional general, aunque estén trabando en actividades laborales de regímenes especiales y diferenciales; la misma regla se debe aplicar para los nuevos trabajadores que se incorporen a dichas actividades laborales. De esta forma, al cabo de 25 años se dejarían de jubilar personas con reglas más beneficiosas que el general.

vi. Sistema de sobrevivencia

En el sistema de sobrevivencia se debe diferenciar la condición de activo o pasivo de la persona que fallece. Si es un trabajador activo habría que diferenciar la edad de la persona sobreviviente. Si tiene menos de 50 años, la pensión por sobrevivencia debería persistir hasta que los hijos superen los 24 años, que es cuando se adopta plena independencia, y en caso de no tener hijos por un período limitado, supóngase 5 años, en donde en los 2 primeros se cobra la pensión completa y en los subsiguientes 3 años la pensión se va reduciendo progresivamente para que la persona se adapte a su nueva situación. Si tiene más de 50 años, la pensión debería extenderse hasta la edad jubilatoria de la sobreviviente, momento en que debería optar por mantener la pensión o acceder a su jubilación, la que sea mayor.

En el caso de que la persona fallecida sea jubilada, se debe mantener la regla actual donde la persona pasa a cobrar jubilación y pensión. En cambio, para los nuevos jubilados, en caso de fallecimiento, la sobreviviente debería optar entre su propia jubilación o la pensión por sobrevivencia, la que se mayor. Muy importante también es que la sobreviviente debe haber tenido por los menos 2 años de convivencia demostrada con la persona fallecida para evitar las conductas oportunistas.

Los cambios en el sistema de sobrevivencia no tienen el motivo de mejorar los incentivos a la registración laboral sino tienen una finalidad ordenadora en consideración de que la dinámica demográfica la tercera edad está creciendo por lo

que hay que evitar las situaciones de doble cobertura previsional. Hay que tener en cuenta que la actual regla de sobrevivencia donde no importa la edad del sobreviviente y se puede duplicar la jubilación propia con la pensión estuvo pensada a mediados del siglo pasado cuando la mujer frecuentemente no tenía inserción laboral, por lo tanto, no duplicaba y tenía la pensión como principal medio de vida, y había menos relaciones de nuevas parejas que las personas sobrevivientes entablan (IDESA, 2020). Además de que la expectativa de vida era mucho menor que la actual. El ordenamiento propuesto debería entenderse más como una adaptación de las reglas a la nueva realidad social en materia de inserción laboral y convivencia de pareja (OECD, 2018).

### **c) Nuevo diseño como promoción de la formalidad**

Esta estructura de beneficios propone un abordaje integral de los beneficios de la seguridad social vinculados al registro laboral a los fines de actuar como un factor promotor de la formalidad. Si las personas (madre o padre) tuvieran periodos de licencia pagos por la seguridad social para cuidado de los hijos hasta los 6 años de edad; si hubiera un único monto de asignación familiar independientemente del tipo de relación laboral (diferenciando sólo por nivel de ingreso de la familia); si la obra social o prepaga dan prestaciones médicas incluso a familias de bajos (porque se subsidiarían con el FSR); si además toman conciencia que tendrán una jubilación básica si no hacen aportes pero pueden engrosarla con aportes que no necesariamente tenga que llegar a 30 años, los trabajadores propulsarán trabajar en la formalidad. Por el lado de los empleadores, si además del seguro por riesgos del trabajo tuvieran el beneficio de los días pagos por enfermedad inculpable, los incentivos a favor de la formalidad laboral asalariada se potenciarían.

Con respecto al costo laboral de este nuevo sistema, ciertamente que hay beneficios nuevos que se crean que son costosos. Es el caso de las licencias pagas por maternidad y paternidad y la licencias por enfermedad inculpable. Pero, por otro lado, hay costos que se ahorran como la desaparición del seguro de desempleo, de la doble cobertura previsional y en el largo plazo de la desaparición de los regímenes especiales y diferenciales. En el caso de las asignaciones familiares, la igualación hacia un único monto puede dar lugar a eliminar beneficios duplicados, como son el caso del Complemento Leche, duplicado con la tarjeta alimentaria, y la prestación Cuidado de Salud que es un pago único anual por haber cumplimentado la

condicionalidad de salud de la AUH la cual ya fue premiada con el pago del 20% de la asignación. También se puede revisar el tope de ingresos familiares el cual es relativamente alto. Es altamente factible que una nueva estructura de este tipo tenga mayor gasto en beneficios que la situación actual. Pero si redundo en mayor formalidad implicará también mayores ingresos no sólo salariales sino también del resto de los impuestos. También se trata de ir calibrando los beneficios de forma tal de suavizar el impacto fiscal.

### **3. Conclusión**

La experiencia uruguaya es un interesante caso de análisis de cómo una combinación más virtuosa entre costo laboral y beneficios adosados a la seguridad social pueden operar conjuntamente en favor de la formalización laboral. Muchas veces se pone demasiado énfasis en el costo laboral como determinante de la decisión de formalizar o no un trabajador, cuando corresponde analizar el beneficio asociado a dicho. Allí muy importante es, por ejemplo, la cobertura social de los salarios caído por enfermedades inculpables. Este es un gran incentivo a los empleadores a tener sus relaciones laborales formalizadas. Por el lado de los trabajadores, si bien no toma la decisión de la formalización, si hay conciencia colectiva de que estar formalizado tiene mayores beneficios que la informalidad, habrá una presión social para que los empleadores tiendan a buscar la formalidad de la relación laboral. Es muy importante observar que ambos, empleador y trabajador, tienen que ganar con la formalidad. Esta conjunción es lo que motoriza un mercado laboral más integrado desde el punto de vista del registro laboral.

En Argentina, ante la masificación de la informalidad, se cometió el error de abrir los beneficios de la seguridad social formal a los informales y luego de premiar con mayores beneficios a los informales con la consigna de que son gente en estado de vulnerabilidad pasando por alto que muchos formales también son vulnerables dado que tienen bajos salarios. Así es como se desestructuró la seguridad social creando un círculo vicioso dado que, al ser más conveniente, la informalidad tiende a masificarse aún más. Por esta razón, una nueva estructuración de beneficios que recupere el premio a la formalidad no necesariamente tiene muchos mayores costos que la situación actual, porque esta última es un círculo vicioso que alimenta la informalidad generando mayores costos por el lado de los beneficios de la

informalidad y mayores costos también por el lado de los menores ingresos a la seguridad social. El cambio para recuperar el espíritu formalizador de la seguridad social es desafiante. Pero mantener el statu quo donde la informalidad está premiada será mucho más desafiante en el futuro.

#### 4. Fuentes

- a) BID/IDESA. “Modernización del Sistema de Asignaciones Familiares Nacionales de Argentina”. Mimeo.
- b) Boletín de Estadístico de Seguridad Social (2025).  
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadsocial/bess>
- c) IDESA (2025). Sitio de consulta de estadísticas laborales y sociales.  
<https://idesa.org/indicadores-idesa/>
- d) IDESA (2025). “Usando mejor el Fondo Solidario de Redistribución se puede terminar con la derivación de aportes”. <https://idesa.org/usando-mejor-el-fsr-se-puede-terminar-con-la-derivacion-de-aportes/>
- e) IDESA (2020). “El 85% de los pensionados tiene otro ingreso”. <https://idesa.org/el-85-de-los-pensionados-tiene-otro-ingreso/>
- f) INDEC (2025). Encuesta Permanente de Hogares. Bases Usuarías.  
<https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos-1>
- g) Ministerio de Economía (2025). <https://www.economia.gob.ar/datos/>
- h) OECD (2018). “Pensiones por sobrevivencia: son todavía necesarias” en Pension Outlook, en [https://read.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook-2018/are-survivor-pensions-still-needed\\_pens\\_outlook-2018-10-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook-2018/are-survivor-pensions-still-needed_pens_outlook-2018-10-en#page1)
- i) OISS (2024). “Análisis de los determinantes del incremento de la litigiosidad de la LRT en las jurisdicciones provinciales adheridas a la Ley 27.348” CONVE-2024-35139922-APN-SRT#MCH. Mimeo.
- j) Secretaría de Trabajo (2025). Estadísticas laborales.  
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas>