

# El Sistema Previsional Argentino en Debate: Desafíos de Sostenibilidad

## Introducción

La seguridad social es el conjunto de instituciones y normas que tienen por objetivo la protección de las personas y sus familias frente a determinadas contingencias que deben afrontar a lo largo de su vida. El sistema previsional es un subsistema de la seguridad social que se encarga de regular las prestaciones vinculadas a las contingencias de vejez, muerte e incapacidad. En otras palabras, busca cubrir las necesidades de un trabajador -ya sea activo independiente o en relación de dependencia- cuando deja de pertenecer a ese sector.

El presente trabajo pretende describir ciertas variables que afectan al sistema previsional en la actualidad desde una mirada multidimensional.

## Características

De los sistemas previsionales que se han aplicado en Argentina, algunos se aproximan al sistema de capitalización puro, en el cual un trabajador efectúa aportes que se acumulan individualmente y determinan su beneficio como jubilado sobre estos activos que hayan acumulado. Otros, en cambio, se orientan más hacia el sistema de reparto, donde los aportantes activos -ya sean cuentapropistas o en relación de dependencia- contribuyen para el sostenimiento de los trabajadores pasivos.

Cuando se analizan las virtudes del sistema de capitalización, puede observarse que se lo considera más acorde al proceso de transición demográfica y que presenta una cobertura a los fondos de los ahorristas (Rovira, 2023). No obstante, en países como Argentina donde los niveles de informalidad son elevados y las fluctuaciones e inestabilidades del sistema económico son constantes, su aplicación resulta difícil. Por otro lado, el sistema de reparto permite que la actualización de beneficios tenga un componente discrecional -como la jubilación mínima garantizada- sin embargo, el sistema de reparto argentino no prevé en su forma de actualización un componente que ajuste por inflación. Esto conlleva que, según la contingencia de los criterios políticos, pueda verse afectado el bienestar de los adultos mayores.

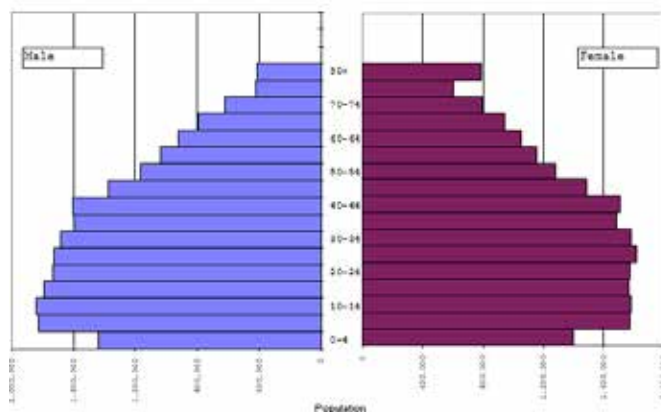
En la actualidad, nuestro país se regula por un sistema público de reparto. En el año 2016 se incorporó una pensión universal para aquellas personas que, a la edad de 60 años en el caso de las mujeres y 65 años en el de los hombres, no logren cumplir con los requisitos de aportes necesarios para alcanzar la prestación por vejez.

## Factores que afectan el sistema previsional

Los aspectos que afectan al sistema previsional requieren un análisis multidimensional, que contemple componentes demográficos, aspectos propios del sistema previsional y condiciones del mercado laboral que pueden considerarse como preliminares a este.

Al examinar los factores demográficos, puede observarse que Argentina se encuentra en el proceso clásico de transición demográfica, el cual implica una tasa de natalidad decreciente -incluso más de lo esperado- y un aumento de la esperanza de vida de la población, con mayor énfasis en la población femenina, como muestra la figura 1.

Figura 1: Pirámide poblacional Argentina Censo 2022.



Fuente: Elaboración propia datos censo 2022.

En lo que respecta al mercado laboral, su informalidad es alta, registrándose un 42% en el último cuatrimestre de 2024. En el mismo periodo, la tasa de desempleo a finales de 2024 era del 6,4% (INDEC, 2025). En lo que respecta al trabajo registrado, según datos de la Secretaría de Trabajo, Seguridad y Empleo, para el mes de enero de 2025, del total de empleados registrados, un 26 % trabaja en relación de dependencia en el sector público, 48,89% en el sector privado y un 3,44% como empleados de casas particulares. Entre los trabajadores independientes se observa que un 3,035 % son autónomos, el 16,15% monotributistas y 2,02 % monotributistas sociales. Tanto el régimen simplificado -en sus dos categorías- como el de empleados de casas particulares son sistemas subsidiados, donde los aportes para cubrir contingencias previsionales y de salud son mínimos. Al combinar estos sistemas, se observa que más del 20% de la población registrada se encuentra bajo esquemas con baja contribución.

Además, dentro de los aportantes activos en relación de dependencia -pública o privada- existen sistemas diferenciales con distintos requerimientos de edad para jubilarse, como por ejemplo, los casos de

peones rurales y camioneros, y sistemas que otorgan otros beneficios jubilatorios, como los de docentes universitarios, investigadores y científicos, entre otros. En consecuencia, se evidencia un mercado laboral muy variado e inequitativo, cuyas características repercuten directamente en el sistema previsional.

Como puede observarse, dentro del sistema previsional, un factor importante fueron las moratorias. A partir del año 2004, con la Ley 25.865, se estableció por un año un régimen de regularización de aportes de trabajadores autónomos y monotributistas. Esta norma se complementó con la Ley 25.994 de Inclusión Previsional para personas adultas mayores, que permitió el acceso a una jubilación anticipada para hombres con 60 años y mujeres con 55 años con 30 años de aportes. Posteriormente, mediante el decreto 1454/2005, se estableció un sistema de regularización de carácter permanente para trabajadores independientes, a fin de cumplimentar los requisitos para acceder a los beneficios jubilatorios, así como los derechos de los trabajadores fallecidos.

Con estas medidas la incorporación de personas al sistema previsional aumentó en 2.500.000 (Pautassi et al., 2011). En el año 2014, a través de la Ley 26.970, se implementó una nueva moratoria que incluía aportes hasta diciembre de 2013, con una vigencia de dos años. Sin embargo, en 2016 mediante la Ley 27.260, se extendió una prórroga solo para mujeres con edad jubilatoria menores de 65 años, y luego el Decreto Reglamentario 894/2016 la amplió hasta abril de 2019. A posteriori, la Resolución 174/2022 de ANSeS la extendió hasta el 31 de diciembre del 2022, y la última prórroga culmina el 23 de marzo de 2025.

Apella (2022) considera que el sistema ha mutado a un esquema de beneficios contributivos y no contributivos, lo que ha generado un mayor nivel de egresos y, en consecuencia, dificultades para la sustentabilidad financiera futura. La moratoria incrementa la cobertura sin exigir requisitos de aportes y sin modificar la estructura de contribuciones. Si bien la mejora se observa en el corto plazo, presenta limitaciones a largo plazo (Arza 2012, como se cita en Amarante et al., 2016). Algunas de las críticas a este sistema sostienen que no considera la sostenibilidad a largo plazo, sino la eficiencia de los beneficios otorgados. Venturiello et al. (2020) encuentran que ha aumentado el número de beneficiarios que solo cobran los haberes mínimos -aproximadamente un 75% de los beneficiarios-. Por consiguiente, se acrecentó la cobertura de prestaciones, pero con niveles mínimos. Según las estadísticas de ANSES (2024), sobre los beneficiarios del SIPA al mes de septiembre de 2024, el 45 % no proviene del beneficio de la moratoria. Como resultado, la mayoría de los beneficiarios del sistema previsional a esa fecha acceden a él a través de moratorias.

## Conclusiones

Apella (2022) establece tres variables a considerar en un sistema previsional: cobertura, prestación y sostenibilidad. En la actualidad, el sistema previsional argentino posee una cobertura casi total; sin embargo, si se considera la segunda variable -la prestación- la mayoría de los beneficiarios vive por debajo de la línea de pobreza. En cuanto a la tercera variable -la sostenibilidad-, el sistema presenta una tendencia decreciente: según Apella (2022), la relación pasaría de tres activos por un pasivo a una relación uno a uno hasta el año 2100, debido a la disminución de la población activa y al aumento de la población mayor.

En definitiva, si se buscan soluciones para el sistema previsional, estas deben ser estructurales y multidimensionales, y debe suponer un análisis integral del mercado laboral.

## Bibliografía

Amarante, V., Colacce, M. y Manzi, P. (2016). La brecha de género en jubilaciones y pensiones: los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. CEPAL. Serie Asuntos de Género. N° 138.

<https://repositorio.cepal.org/items/787160d1-0bd3-4323-9083-4db0968a3abf>

Administración Nacional de Seguridad Social (2025). Estadísticas de la seguridad social III trimestre 2024.

<https://www.anses.gov.ar/estadisticas-de-la-seguridad-social>

Apella, I. (Ed.). (2022). El sistema previsional argentino, sus logros y desafíos. Aportes para un debate de política informado. Banco Mundial.

<https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/37c4c5b9-e1a6-5634-bb8c-94719870a9aa/content>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2025). Trabajo e ingresos. Mercado de trabajo. Indicadores de informalidad laboral (EPH). Cuarto trimestre de 2023 a cuarto trimestre de 2024. Vol. 9, n° 5.

<https://www.indec.gov.ar/indec/web/Nivel3-Tema-4-31>

Pautassi, L., Giacometti, C., y Gherardi, N. (2011). Sistema previsional en Argentina y equidad de género. Situación actual (2003-2010) y perspectivas futuras. Serie Documentos de Trabajo Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. ELA.

<https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2023/07/2011-Sistema-previsional-en-Argentina-y-equidad-de-genero.pdf>

Rofman, R. (2022). La edad de retiro en el sistema previsional argentino. Documento de Políticas Públicas N° 236. CIPPEC.

Rovira, A. (2024). Reforma de los sistemas de pensiones como gestión neoliberal. Revista Mexicana De Sociología, 86(3), 637–663. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2024.3.62607>

Secretaría de trabajo, empleo y seguridad (2025). Situación y evolución del trabajo registrado (SIPA). Abril de 2025. Datos de enero de 2025. <https://www.argentina.gov.ar/trabajo/estadisticas/situacion-y-evolucion-del-trabajo-registrado>

Venturiello, M., Findling, L., Palomo, M. y Pérez de Sierra, I. (2020). Envejecimiento y Género. Un estudio comparado de las políticas de cuidados en Argentina, España y Uruguay. Altera, 3 (11), 1-32.

<https://periodicos.ufpb.br/index.php/altera/article/view/51504>