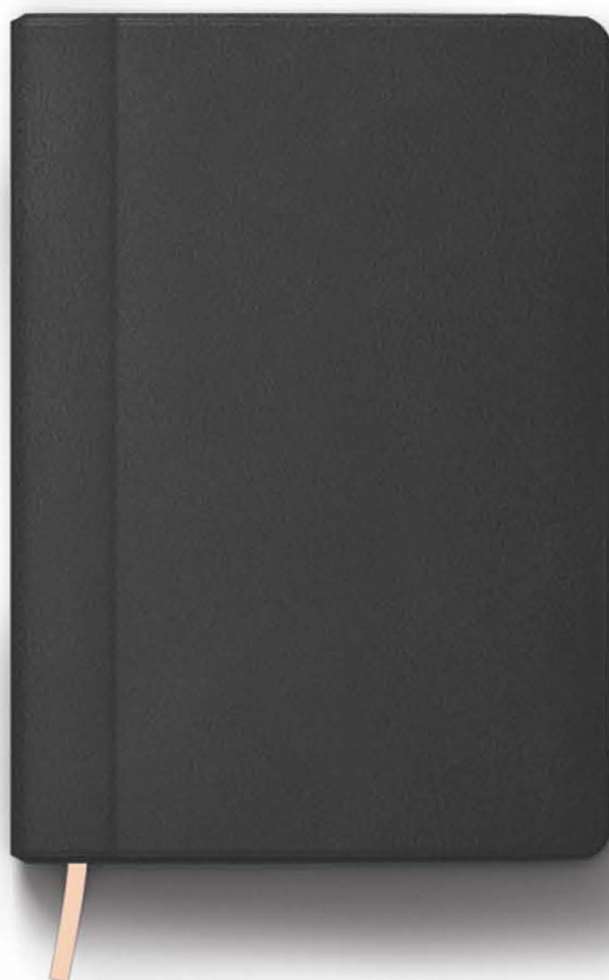


CUADERNOS DE POSGRADO 2024

SECRETARÍA DE POSGRADO



FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DEL NORDESTE

Cuadernos de Posgrados

| 2024 |

Cuadernos de posgrados 2024 / Carla Camila Jarko ... [et al.] ; Compilación de Mónica Andrea Anís ; Director Nahuel Pellerano ; Hilda Zulema Zárate. - 1a ed adaptada. - Corrientes : Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, 2025.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-6623-11-9

1. Derecho. I. Jarko, Carla Camila II. Anís, Mónica Andrea, comp. III. Pellerano, Nahuel, dir. IV. Zárate, Hilda Zulema, dir.

CDD 346.02

Directores:

Nahuel Pellerano

Hilda Zulema Zarate

Comité Académico:

Dra. Mónica Andrea Anís

Dra. Gabriela Aromí de Sommer

Dra. Dora Esther Ayala Rojas

Dr. Jorge Buompadre

Dra. Gladis Estigarribia de Midón

Dr. Gustavo Lozano

Dra. Luz Gabriela Masferrer

Dra. Mirta Gladis Sotelo de Andreau

Dr. César Vallejos Tressens

Dra. Verónica Torres de Breard

Trabajo de investigación. Tesis

| Ricardo Ariel Gunther |

Nacimiento de la seguridad social

\ 766 “Hay que imaginarlo como un intento para asegurar la inmunidad contra la indigencia, tomando las medidas adecuadas para que todo el mundo tenga, en todas las épocas de su vida, en virtud de las contribuciones que aportara, y como derecho, sin someterse a una comprobación de sus recursos, los ingresos mínimos necesarios para hacer frente a sus responsabilidades. Si cuando decimos inmunidad contra la indigencia lo decimos de veras, y no expresamos un piadoso deseo, tendremos que aceptar, no por necesidad mi plan, pero si algo parecido a este plan, algo que haga todo aquello que mi plan se propone” realizar. (Bases de la seguridad social Sir Williams Beveridge Fondo de Cultura Economica Mexico 1944)

El primer sistema moderno de Seguridad Social fue creado por Otto Von Bismarck en 1881 (último cuarto del siglo XIX), en la Alemania del Kaiser Guillermo. En el mismo está inspirado nuestro actual sistema de pensiones públicas de reparto, que se configuró en 1978 y que ha sufrido desde entonces diferentes reformas.

El Sistema Bismarckiano en Alemania

El canciller prusiano Otto Von Bismarck creó un programa de seguro social para la vejez. El principal objetivo de esta institución fue promover el bienestar de los trabajadores y evitar un levantamiento social que pudiera demandar medidas más socialistas.

Una de las principales funciones que desarrollaba este sistema era proporcionar un seguro en forma de rentas que se pagaban en determinadas contingencias como la vejez o la incapacidad.

El sistema introducido por von Bismarck era un sistema contributivo de reparto, es decir, en el mismo existía una relación directa entre las contribuciones de los trabajadores y las pensiones que percibían cuando se retiraban. Asimismo, al ser de reparto, con las cotizaciones en curso de los trabajadores activos se pagaban las pensiones de los jubilados de entonces. En definitiva, fue el primero de todos los sistemas de reparto.

Además de al sistema español de pensiones, el sistema bismarckiano inspiró a otros sistemas contributivos de reparto del sur de Europa (como Italia y Portugal) y de centro de Europa (Francia, Suiza y Polonia).

Otto von Bismarck es conocido por haber implementado uno de los primeros sistemas de seguridad social en el mundo, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y contrarrestar el crecimiento del movimiento socialista en Alemania. Estas reformas se llevaron a cabo en la década de 1880 y se consideran pioneras en la creación del estado del bienestar.

Principales Reformas de Seguridad Social de Bismarck:

Seguro de Enfermedad (1883): Este fue el primer paso en la creación del sistema de seguridad social. Proporcionaba cobertura médica a los trabajadores en caso de enfermedad¹.

Seguro de Accidentes (1884): Introducido para proteger a los trabajadores en caso de accidentes laborales, asegurando que recibieran atención médica y compensación durante su recuperación.

Seguro de Vejez e Invalidez (1889): Este sistema proporcionaba pensiones a los trabajadores a partir de los 70 años y también cubría casos de invalidez, asegurando un ingreso para aquellos que no podían trabajar debido a la edad o discapacidad.

767 /

Objetivos de las Reformas:

Mejorar las Condiciones de Vida: Bismarck buscaba mejorar las condiciones de vida de los trabajadores para reducir el descontento social.

Contrarrestar el Socialismo: Al ofrecer beneficios sociales, Bismarck intentaba disminuir el atractivo de las ideologías socialistas y mantener la estabilidad política.

Estas reformas sentaron las bases para los sistemas modernos de seguridad social y han influido en la creación de sistemas similares en otros países.

Beveridge en Reino Unido: el otro gran modelo de pensiones

En el extremo opuesto se encontraría el sistema de pensiones, también de reparto, que se propuso en el “Informe Beveridge”, publicado en el Reino Unido en el año 1942, y que se implantó con posterioridad.

El informe Beveridge proponía la introducción de un sistema mínimo, como instrumento de lucha contra la pobreza a modo de red de seguridad, que otorgara una pensión asistencial fija e igual a la mayoría de los trabajadores. El componente redistributivo en el sistema Beveridge resultaba fundamental.

El sistema de pensiones públicas en Reino Unido, y en otros países anglosajones, continúa basándose en este modelo Beveridge.

Razones de la creación en Alemania del Sistema Bismarckiano

La adopción de uno u otro sistema (Bismarckiano o Beveridge) dependió de diversos factores, entre los cuales los aspectos políticos resultaron cruciales.

Los sistemas Bismarckianos o contributivos trataban de satisfacer a la clase media proporcionándole unas rentas suficientes para la jubilación, relacionadas con sus cotizaciones.

En cambio, los sistemas tipo Beveridge o asistenciales trataban de defender al mismo tiempo los intereses de los trabajadores más pudientes como los más pobres:

Los intereses de los más pobres, ya que, al ser la pensión igual para todos los trabajadores, incluso aquellos que hubieran contribuido poco al sistema devengaban el derecho a una pensión.

Y de los más pudientes, porque al proporcionar pensiones muy modestas, de subsistencia, las contribuciones necesarias para su financiación son, en consecuencia, menores que las de los sistemas contributivos (bismarckianos) y, por lo tanto, los trabajadores de rentas más altas cuentan con margen suficiente para poder dedicar parte de sus ingresos a contribuciones al ahorro privado (a través de planes de pensiones de empleo y de instrumentos de previsión social personal).¹

En la argentina desde 1880 en adelante han comenzado a aparecer las primeras instituciones sociales tendientes a la protección del derecho de pensión del personal del estado nacional. A partir de ese momento ha comenzado un lento proceso de ampliación de protección de los derechos de seguridad social.

Desde el 1994 hasta el 2004 se produjo una transformación en la Argentina al existir dos sistemas jubilatorios distintos, una de reparto y una de capitalización. Este sistema termino por dar a un sistema unificado de reparto, los montos capitalizados se invirtieron en un sistema de mejora para la jubilación manejado por el anses.

Los sucesivos cambios en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones llevaron mantener un sistema amplio de protección, tanto a aquellos beneficiarios que realizaron sus aportes durante toda su vida laboral (30 años) como aquellos que obtuvieron su beneficio solo por tener el requisito de su edad, (60/65) o lo que por moratoria compraron los años faltantes para adquirir el beneficio.

Los puntos importantes del beneficio entender la existencia de servicios diferenciales acordes a los distintos sistemas jubilatorios

1. El origen de las pensiones de reparto modernas: el sistema de Bismarck (bbvamijubilacion.es)

acordes a un privilegio, un riesgo laboral inherente al ámbito en sí mismo, a una discapacidad, o a una pensión en base a lo ordenado por las leyes y reglamentos.

Si alguien ha pensado que la llegada de los robots a ocupar los trabajos humanos puede ser la solución a las pensiones del futuro, puede ir aparcando la idea. Al menos, esta es la conclusión que se desprende del análisis que un grupo de expertos que se han dado cita este jueves en Madrid en una jornadas organizadas por la Analistas Financieros Internacionales, (AFI) bajo el título “¿Pagarán los robot nuestras pensiones?”

La idea de grabar el trabajo de los robots como medida para asegurar los ingresos futuros de los jubilados, es considerada como totalmente ineficiente por el profesor de economía digital del Massachusetts Institute of Technology (MIT), Seth Benzell. Entre otros motivos porque la sociedad todavía ni siquiera está preparada para esa transformación.

\ 770 Nuria Oliver, directora de Investigación en Ciencia de datos de Vodafone, asegura que el reto es modificar por completo el diseño del trabajo y el concepto de jubilación que manejamos en la actualidad porque está “obsoleto”.²

Hablar de la jubilación en los términos actuales de acuerdo con lo expresado actualmente carece de sentido. Antes se debe abordar una reformulación en la gestión del trabajo y los conceptos relativo a las jubilaciones.

En este sentido, la posibilidad de que las nuevas estructuras – mas horizontales y flexibles- expresen los mismos ejes valorativos del Estado de derecho es, en el debate entre modelos gerencialistas, participativos y burocráticos, una asignatura aún no saldada.

Los elementos descritos (tecnología de la Cuarta Revolución Industrial, Estado de derecho, coordinación) son fundamentales, pero,

2. Los robots no salvarán las pensiones del futuro (lavanguardia.com)

al mismo tiempo, resultan importantes las tensiones que se generan entre las necesidades estructurales de cada uno de ellos. Si bien la evolución de las estructuras reconoce la influencia de múltiples factores, existen tendencias sociales de fondo que vinculan, en sus formas y contenidos, con la funcionalidad estatal y su relación con la sociedad.

Tanto en la ciudadanía como hacia el interior de las administraciones, las capacidades tecnológicas son muy desiguales. Se hizo notar que esta asimetría, sobre todo en provincias y municipios, principales puertas de entrada de los usuarios al Estado, se identifica como un problema por resolver. En este sentido, cualquier avance tecnológico deberá considerar esta brecha como obstáculo y como medio para acceder a nuevos trabajos, solo en la medida que puedan adquirir conocimientos (estudios) suficientes.

El modelo de trabajo tradicional en el que el trabajador va a la oficina para realizar sus tareas diarias en un horario laboral establecido se está volviendo más limitante. En cambio, el trabajo remoto consiste en realizar una actividad profesional a distancia. Existe una pequeña brecha que separa el trabajo de remoto del trabajo como freelancer.

En el caso de los freelancers, estos suelen trabajar por proyectos y su tiempo de duración suele ser muy corto. Además, un freelancer no tiene contacto directo con las empresas, sus valores y su cultura. Es una persona que realiza un trabajo puntual para entregarlo en una fecha previamente definida.

El trabajo remoto tiene varias desventajas, tales como: Falta de concentración; no saber separar la vida profesional de la vida personal; sensación de aislamiento.

La preocupación acerca de un futuro sin trabajo o de un trabajo sin futuro nunca ha sido mayor. La afirmación de que los trabajadores estarán de sobra en el inminente mundo de la automatización y la inteligencia artificial es una frase repetida en todas las áreas de investigación y líderes de la tecnología. Parece lógico que para mucha gente el futuro del trabajo sea una imagen desoladora, llena de trabajos temporarios (economías “gig”), salarios mínimos y derechos laborales en peligro.

El crecimiento de la población mundial, su mayor esperanza de vida y el deterioro del medio ambiente, son un punto mas en ese aumento de niveles de incertidumbre. Son muchos los desafíos de políticas públicas orientadas a la incorporación de nuevas tecnologías y las nuevas formas de abordar la formación laboral, y una mejora en el mercado laboral.

El nuevo desafío ha de ser pensado dado la confluencia de las nuevas tendencias locales y los cambios mundiales. Ante esto la educación y la formación actualizada de las personas se posicionan como factores decisivos de inclusión sociolaboral.

Así el vínculo entre la educación y trabajo constituye una herramienta, tanto para la reincorporación al mercado de trabajo de aquellos que han sido desplazados por procesos de reconversión tecnológica como para la formación de nuevos trabajadores.