

negocios

Economía. Reforma laboral: una estrategia de supervivencia

La reforma laboral en Argentina debe entenderse como una política de estabilización macroeconómica de largo plazo.

06 de diciembre de 2025, 23:44

Daniela Cristina (*)

Compartir

Seguinos en Google



Ilustración Eric Zampieri.

Existe un debate respecto de la necesidad de una reforma laboral. Si bien el término “flexibilización laboral” suele asociarse históricamente con la pérdida de derechos adquiridos por los trabajadores, el consenso económico actual sugiere que el *statu quo* es precisamente lo que vulnera a los trabajadores,

con un modelo de *insiders* y *outsiders*: una dicotomía entre empleados públicos y formales protegidos, por un lado, y una masa de trabajadores informales que quedan excluidos del sistema, por el otro.

No se trata de una discusión de empresarios versus trabajadores, se trata de algo mucho más profundo, que trasciende esta dialéctica, puesto que implica pensar la solvencia del Estado y la sostenibilidad intertemporal del sistema previsional ante un cambio demográfico irreversible.

La dualidad del mercado laboral

Diversos factores fundamentan este diagnóstico. El primero es la dualidad estructural del mercado laboral. Argentina no tiene un mercado laboral unificado; tiene dos: un sistema de trabajadores con salarios más altos, protección sindical y acceso a la seguridad social, y un segundo grupo, que permanece en la informalidad laboral, sin ningún tipo de derechos y con ingresos volátiles.

Paradójicamente, aun cuando el marco normativo actual fue diseñado para proteger a los trabajadores, el sistema actúa como doble barrera. Primero, una barrera de entrada, debido a los altos costos laborales, lo que impide a muchas empresas pyme contratar a trabajadores en blanco. Segundo, una barrera de salida –con un sistema de indemnizaciones y costos de despido elevados– genera una incertidumbre difícil de enfrentar para las empresas, sobre todo las pymes, para las que, frente a los vaivenes económicos en momentos de recesión, el despido de empleados puede implicar directamente la quiebra.

Claramente, este sistema perjudica a una gran parte de la población –la tasa de informalidad laboral hace años que no perfora el piso del 35%–, por lo que es preciso pensar en reformas sobre estos dos aspectos para propiciar el empleo formal: reducir los costos laborales, que disminuiría las barreras de entrada, y disminuir la tasa de litigiosidad, mediante sistemas de seguros de desempleo o algún otro tipo de fondos de cese laboral, lo que daría previsibilidad reduciendo las barreras de salida.

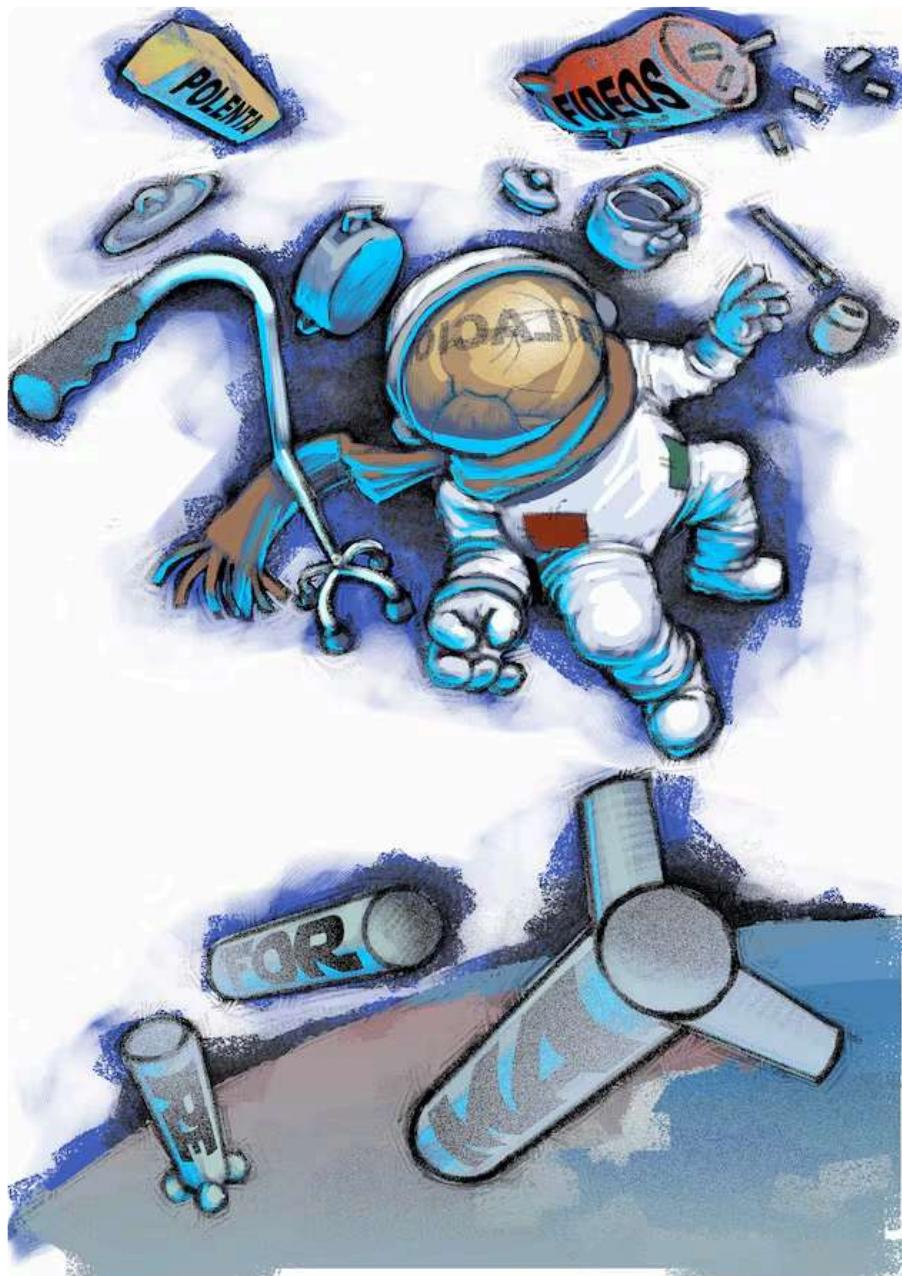


Ilustración Eric Zampieri.

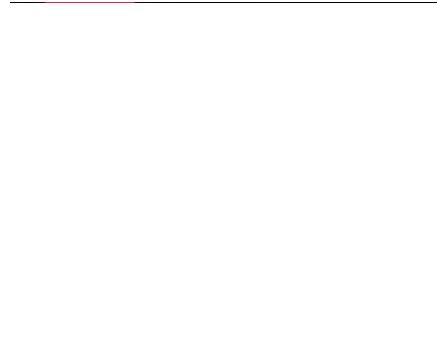
A esto se suma la “amenaza” de la automatización. Los empleos informales actuales suelen ser rutinarios y de baja calificación, lo que los convierte en los candidatos ideales para ser sustituidos por tareas de automatización ligadas al auge de la inteligencia artificial.

La integración al sistema formal es urgente y debe estar acompañada de capacitación para evitar que, en una década, estos trabajadores terminen siendo inempleables, excluidos definitivamente por la obsolescencia tecnológica. Cuestiones como esta deben ser tenidas en cuenta en una reforma con prospectiva de futuro.

Una tormenta perfecta para el sistema previsional

Pero esto no es todo. Hemos desperdiciado gran parte del denominado bono demográfico; una ventana histórica donde la población en edad de trabajar supera ampliamente aquellos inactivos, el momento ideal para maximizar la productividad y la masa de aportantes, de manera de impulsar el crecimiento del país.

Cuando el bono demográfico termine, el sistema previsional enfrentará una tormenta perfecta dada por la denominada transición demográfica. La combinación de una mayor expectativa de vida con una baja tasa de natalidad implica un deterioro severo de la tasa de dependencia: habrá más jubilados viviendo por más tiempo, sostenidos por un grupo cada vez más reducido de activos.



Simultáneamente, la masa de trabajadores informales actuales llegará a la edad de retiro sin contribuciones, obligando en cierta manera al Estado a otorgar moratorias que desfinanciarían aún más el sistema.

Sumar mujeres al mercado laboral

Hay, sin embargo, un tema clave en términos de reformas laborales que puede emplearse para mitigar los problemas de solvencia del sistema: la participación de las mujeres en el mercado laboral. En la actualidad, las trayectorias laborales femeninas se caracterizan por interrupciones, por mayor informalidad y por jubilaciones más tempranas, aun cuando la expectativa de vida de las mujeres es más elevada que la de los hombres.

Existen rigideces (como la falta de esquemas híbridos o licencias parentales focalizadas exclusivamente en la madre) que expulsan a las mujeres hacia la inactividad (o hacia la informalidad), ya que sobre ellas recaen principalmente las tareas de cuidado no remuneradas.

Una reforma integral debiera contemplar flexibilidad horaria y bancos de horas, propendiendo hacia licencias compartidas para fomentar la corresponsabilidad y avanzar hacia la igualación de las edades de jubilación.

Esto es aritmética básica: incorporando fuertemente al mercado laboral a las mujeres –el sector con mayor potencial de crecimiento– y adecuando su retiro a la realidad demográfica, se podría otorgar mayor sostenibilidad al sistema.

La oportunidad de estabilizar el sistema

Nos enfrentamos a un riesgo de ruptura del pacto intergeneracional: o se pagan jubilaciones exigüas para todos o, dado que el sistema previsional es público y de reparto, se genera un déficit fiscal crónico que requiere ser financiado con emisión inflacionaria o con impuestos asfixiantes sobre los pocos trabajadores formales que queden. Este es el punto de encuentro de las tres reformas que resuenan como impostergables: la laboral, la previsional y la tributaria.

La reforma laboral en Argentina debe entenderse como una política de estabilización macroeconómica de largo plazo. Se requieren tres pilares simultáneos:

- a) Flexibilizar el mercado laboral de manera tal de dar seguridad jurídica y disminuir los costos de entrada y salida, para de esa manera propiciar la incorporación de trabajadores informales al sistema.
- b) Impulsar políticas de formación para evitar la obsolescencia tecnológica.
- c) Modernizar las condiciones de contratación para captar prioritariamente a mujeres y avanzar hacia la convergencia en la edad de retiro, transformando personas inactivas en contribuyentes y adecuando el sistema a la nueva realidad demográfica, antes de que la ventana demográfica se cierre definitivamente.

Mantener el *statu quo* no es defender a los trabajadores; es condenar al sistema previsional a la insolencia y a gran parte de la población trabajadora a una vejez de subsistencia.

(*) La autora es doctora en Economía Aplicada, profesora asociada y directora del Departamento de Economía y Finanzas (FCE-UNC)

Temas Relacionados

Economía

Reforma laboral

Empleo

Trabajo

Más de Negocios



hace 5 días

Negocios. Cuánto costarán las entradas para el parque acuático más grande que se inaugurará en Córdoba

Por Redacción LAVOZ



hace 3 meses

Negocios. La cadena de pollo frito KFC desembarca en Córdoba

Por Redacción LAVOZ