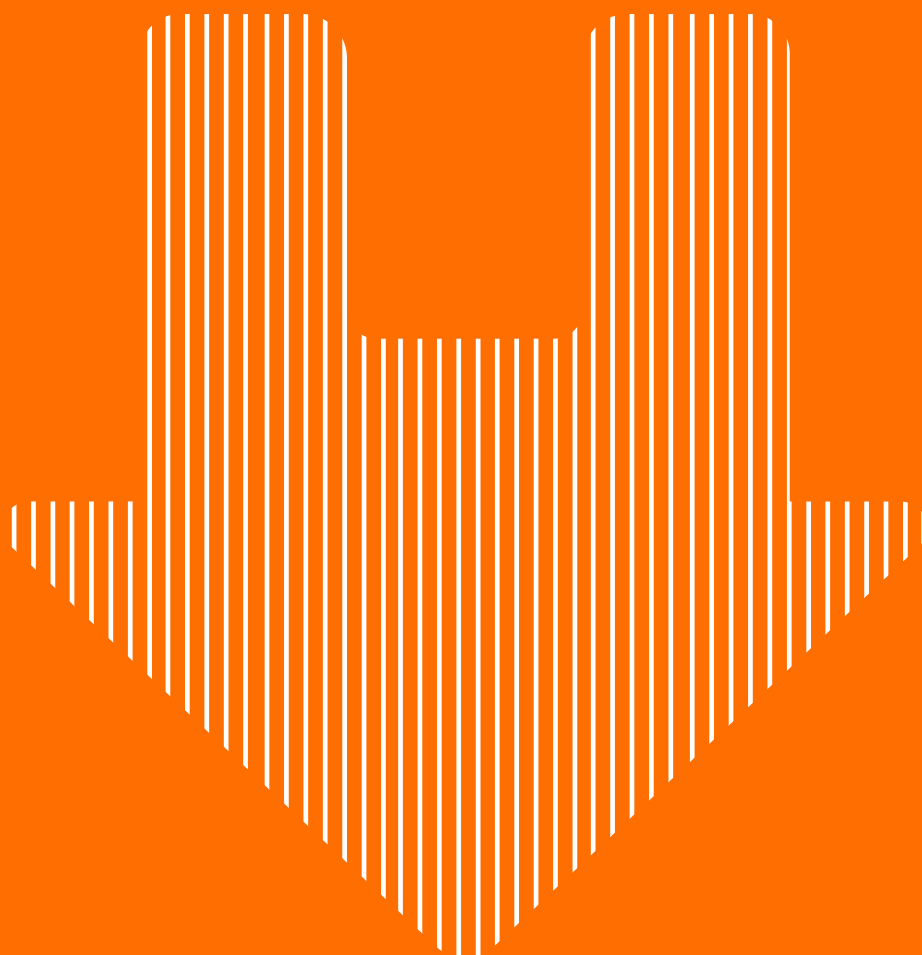




Ley de Modernización Laboral

Análisis del impacto de la reforma laboral para las familias



Equipo Latinoamericano de Justicia y Género | 01.2026

Familia • Niño/as • Economía • Cuidados • Licencias

ELA (2026). *Ley de Modernización Laboral. Análisis del impacto de la reforma laboral para las familias.*

Este informe fue realizado por Delfina Schenone Sienra, Mora Straschnoy y Agustina Ciano del equipo de ELA, con el asesoramiento de Fabiana Sosa y la revisión y aportes de Julieta Izcurdia y Natalia Gherardi.

Índice

1. Introducción	03
------------------------	-----------

2. ¿Por qué hablar de cuidados en el debate sobre la reforma laboral?	06
--	-----------

3. Consideraciones sobre la reforma laboral y los cuidados	13
---	-----------

a. Fin de ultra actividad y convenios por empresa	14
---	----

b. Banco de horas y horas extra	19
---------------------------------	----

c. Teletrabajo, cuidados y derecho a la desconexión	21
---	----

d. Despidos durante embarazo o maternidad	22
---	----

e. Licencias	24
--------------	----

f. Desfinanciamiento de la seguridad social	29
---	----

g. Desfinanciamiento de las obras sociales	32
--	----

h. Profundización de la precariedad de trabajadoras de casas particulares	34
---	----

i. Principios protectores de los y las trabajadoras e impacto en el acceso a la justicia	36
--	----

7. Consideraciones finales	39
-----------------------------------	-----------

1

Introducción

Una familia se organiza cada mañana para que el día funcione. Preparan a las niñas y los niños para la escuela, coordinan horarios, cuidan a una persona mayor y hacen malabares para llegar con todo. Muchas veces, ese esfuerzo ocurre antes de que empiece la jornada laboral formal y continúa cuando termina. No se trata de una situación excepcional: es la **experiencia cotidiana de millones de hogares en la Argentina, atravesados por transformaciones profundas en la forma de trabajar, de cuidar¹ y de organizar la vida.**

El Poder Ejecutivo Nacional presentó un proyecto de Ley de Reforma Laboral² que, aunque invoca la necesidad de modernizar las relaciones de trabajo, **omite abordar una problemática fundamental: la relación entre empleo y cuidados.** El mundo del trabajo ya no responde al modelo sobre el que se construyó gran parte de la regulación laboral vigente. En las últimas décadas, creció la participación laboral femenina³, la autonomía económica de las mujeres y se diversificaron los proyectos de vida y las trayectorias laborales. Estos cambios no solo ampliaron las libertades individuales, sino que también fortalecieron el desarrollo económico y social del país.

No obstante, **la distribución de las responsabilidades de cuidado continúa siendo uno de los principales desafíos.** Mientras las mujeres participan cada vez más del mercado laboral, los cuidados siguen recayendo mayoritariamente sobre ellas. Según INDEC, en 2021, el 91,7% de las mujeres realizaba estas tareas frente al 75,1% de los varones, dedicando casi el doble de tiempo diario (6:31 horas frente a 3:40)⁴. Esta brecha limita el alcance de los avances logrados y condiciona las trayectorias laborales, en hogares cada vez más exigidos.

La sobrecarga de los cuidados sobre las mujeres contribuye a su concentración en empleos de menor calidad y explica que **alrededor de 1,8 millones de mujeres de entre 25 y 59 años permanezcan fuera del mercado laboral**, debido a la

¹ El cuidado consiste en el conjunto de actividades rutinarias que proporcionan bienestar físico, psíquico y emocional a las personas y que permiten su reproducción cotidiana. Involucra el cuidado directo de personas, el cuidado indirecto mediante el cual se aseguran las condiciones para el cuidado directo (es decir, tareas domésticas como lavar la ropa, limpiar la casa, hacer las compras), las tareas de gestión del cuidado (tales como la supervisión de personas contratadas para brindar cuidados, la planificación de turnos médicos, traslados y logística) y la disponibilidad de tiempo para el autocuidado.

² El proyecto retoma y profundiza modificaciones ya introducidas a partir del DNU 70/2023 y de la Ley Bases (Ley 27.742), que mostraron impactos regresivos significativos para las mujeres y para la igualdad de género. Análisis disponible en: https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2024/01/DNU-Tareas-de-Cuidado_ELA.pdf

³ Entre 1980 y 2025, la participación laboral femenina creció del 27% al 51,6% (INDEC, 2025). Para 1986, el 65% de los hogares argentinos tenía un sólo proveedor varón (CIPPEC, 2018). Para 2024, el 56,8% de los hogares tiene 2 proveedores de ingresos. Los hogares monoparentales pasaron de ser el 8% en 1986 al 15% del total de los hogares, 8 de cada 10 están a cargo de mujeres (Elaboración propia sobre las bases de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, primer semestre 2024).

⁴ En 2013, el 89% de las mujeres realizaba tareas domésticas y de cuidado frente al 58% de los varones y dedicaban 6:31 horas ellas frente a 3:40 ellos (Encuesta de Uso del Tiempo, INDEC, 2013). Es decir, en 10 años en Argentina, creció significativamente la cantidad de varones que realizan tareas de cuidado de personas y en el hogar, aunque la distribución de las mismas se mantuvo estable.

ausencia de condiciones que permitan compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado.

Las consecuencias de este esquema, sin embargo, exceden a las mujeres.

También afectan a los varones, cuyas posibilidades de involucrarse en el cuidado se ven limitadas por arreglos y culturas laborales rígidas, que siguen pensando que el cuidado es asunto de mujeres. Además, tiene impacto en niñas, niños y personas que requieren apoyos, cuyo bienestar depende de la disponibilidad de tiempo y recursos en los hogares. Desde una perspectiva económica y productiva, se trata de un modelo ineficiente que reduce el potencial de desarrollo.

Este documento presenta **argumentos y evidencia sobre los principales aspectos del proyecto de ley de Modernización Laboral** que, en este estado de situación, resultan problemáticos. Analizamos cómo la propuesta omite una dimensión central para comprender la **situación de las familias argentinas y, en particular, la del 44,7% de la población económicamente activa**⁵.

El análisis se inscribe, además, en el marco de los compromisos internacionales asumidos por el Estado argentino. La Opinión Consultiva N.º 31/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoce el cuidado como un derecho humano y establece que los Estados deben garantizar las condiciones necesarias para cuidar y ser cuidados, adoptando medidas que faciliten la incorporación, permanencia y reintegración de las mujeres en el empleo formal, incluyendo modalidades laborales compatibles con las responsabilidades de cuidado. Evaluar el proyecto a la luz de estos estándares resulta esencial para el debate legislativo.

Finalmente, el documento contextualiza la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo y examina, con base en evidencia empírica, en qué medida las reformas propuestas acompañan el proceso de transformación social en curso o, por el contrario, consolidan un modelo que profundiza desigualdades estructurales y tensiones ya presentes en las familias.

⁵ Procesamiento propio, EPH INDEC, 2do trimestre 2025.

2

¿Por qué hablar de cuidados en el debate sobre la reforma laboral?

Si bien las mujeres ingresaron masivamente al mercado laboral hace varias décadas, en la Argentina **persisten brechas significativas de participación entre mujeres y varones, que oscilan entre los 20 y los 40 puntos porcentuales (p.p.)**. Esta diferencia implica la exclusión de 1,8 millones de mujeres del sistema productivo, en detrimento no solo de las condiciones de vida de estas mujeres y sus familias, sino también de la posibilidad de aportar al desarrollo económico del país⁶.

El principal factor que explica esta desigualdad es la organización social de los cuidados: cómo pueden las familias (y en particular las mujeres) responder de manera adecuada a la atención de las necesidades emocionales, físicas y de desarrollo de sus integrantes. **A medida que tienen hijas e hijos, las mujeres tienden a retirarse del mercado laboral o a reducir y modificar su participación**, mientras que los varones incrementan su inserción reforzando el rol tradicional de proveedores. En términos concretos, la tasa de actividad de las mujeres cae casi 9 p.p. con el nacimiento del primer hijo o hija y 21 p.p. con el segundo. Dicho de otro modo, 11 de cada 100 mujeres que participaban en el mercado laboral se retiran al tener un hijo o hija, y 27 de cada 100 lo hacen al tener dos o más.

Esto sucede no necesariamente para responder a un deseo, un modelo de familia y de crianza elegido, sino por la ausencia de otras opciones. Las mujeres se retiran del mercado de trabajo en las proporciones mencionadas porque, en muchos casos, no hay otras opciones para elegir una alternativa que permita compatibilizar la vida familiar y laboral.

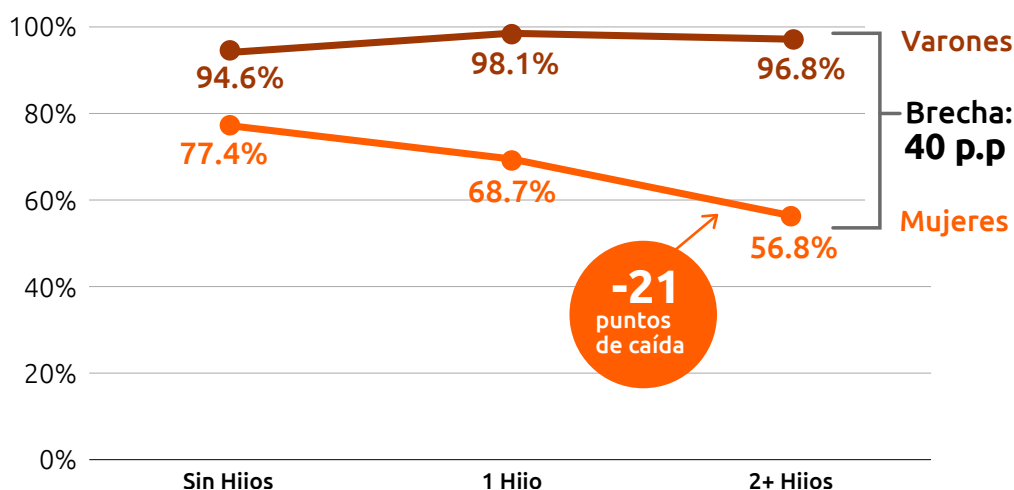
Tabla 1. Tasa de actividad de jefas/es de hogar y cónyuges entre 25 y 59 años por sexo, según cantidad de niñas/os menores de 6 años. Total 31 aglomerados urbanos.

	2025 - 2° trimestre		
	Varones	Mujeres	Brecha entre varones y mujeres
	%		
Tasa de actividad	95,3	74,8	-20,5 p.p.
Sin niños	94,6	77,4	-17,2 p.p.
1 niño	98,1	68,7	-29.4 p.p.
2 niños o más	96,8	56,8	-40 p.p.

Fuente: elaboración Equipo ELA sobre la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, 2do trimestre 2025

⁶ Según un [estudio del 5BORO Institute](#), la ciudad de Nueva York pierde 23 mil millones de dólares al año debido a padres que se ven obligados a dejar la fuerza de trabajo o a tomar menos turnos para poder hacerse cargo de sus hijos.

Gráfico 1. Tasa de actividad de jefas/es de hogar y cónyuges entre 25 y 59 años por sexo, según cantidad de niñas/os menores de 6 años. Total 31 aglomerados urbanos.



Fuente: elaboración Equipo ELA sobre la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares, 2do trimestre 2025.

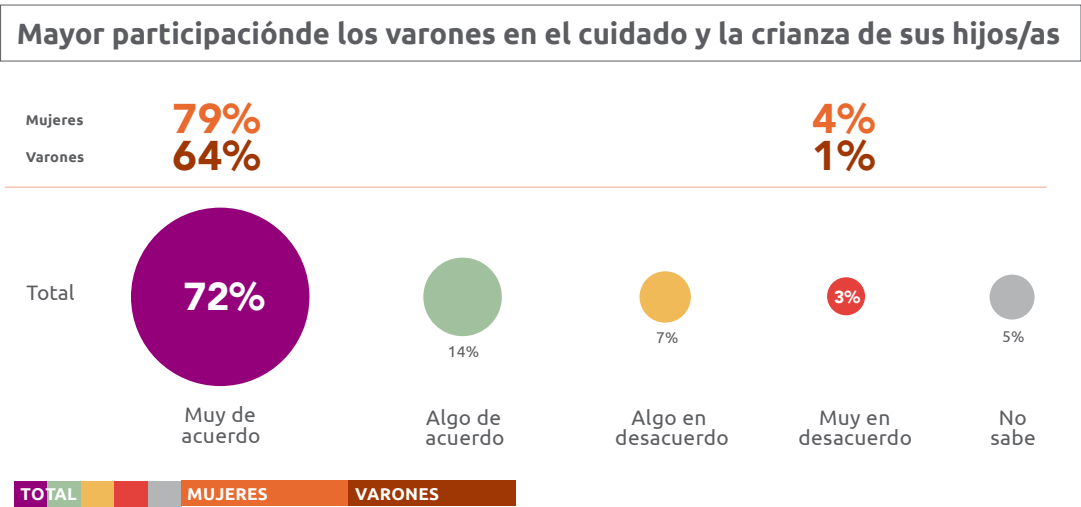
Estas dinámicas no se explican únicamente por el cuidado de niñas y niños pequeños sino, cada vez más, también por la atención y acompañamiento de personas mayores, los apoyos para personas con discapacidad y otras situaciones que continúan recayendo mayoritariamente en las mujeres⁷. La ausencia de políticas adecuadas para abordar estos cuidados y necesidades de apoyos refuerza las desigualdades de género en la participación laboral y profundiza las barreras para ciertos grupos de mujeres, en particular aquellas que conviven con personas con discapacidad en sus hogares o que son ellas mismas personas con discapacidad.

En gran medida, estas brechas responden a las dificultades estructurales para compatibilizar trabajo remunerado y cuidado. Las regulaciones laborales (en particular en el empleo privado) no toman en cuenta prácticamente ninguna de estas consideraciones. **La Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, de 1974) fue redactada bajo un paradigma en el que la persona trabajadora (varón, en la generalidad de los casos) podía poner su fuerza de trabajo a disposición del empleo sin ninguna consideración sobre otras responsabilidades producto de vínculos familiares**, porque era posible asumir que otra persona (una mujer, en la generalidad de los casos) asumiría ese rol. Los cambios sociales y culturales de las últimas décadas muestran que esto ya no es así: no solo cambió la composición de las familias, sino que también hay un interés y una necesidad de ge-

⁷ Ver: ELA (2025). Cuidados y apoyos: Hacia nuevos acuerdos entre las agendas de género y discapacidad.

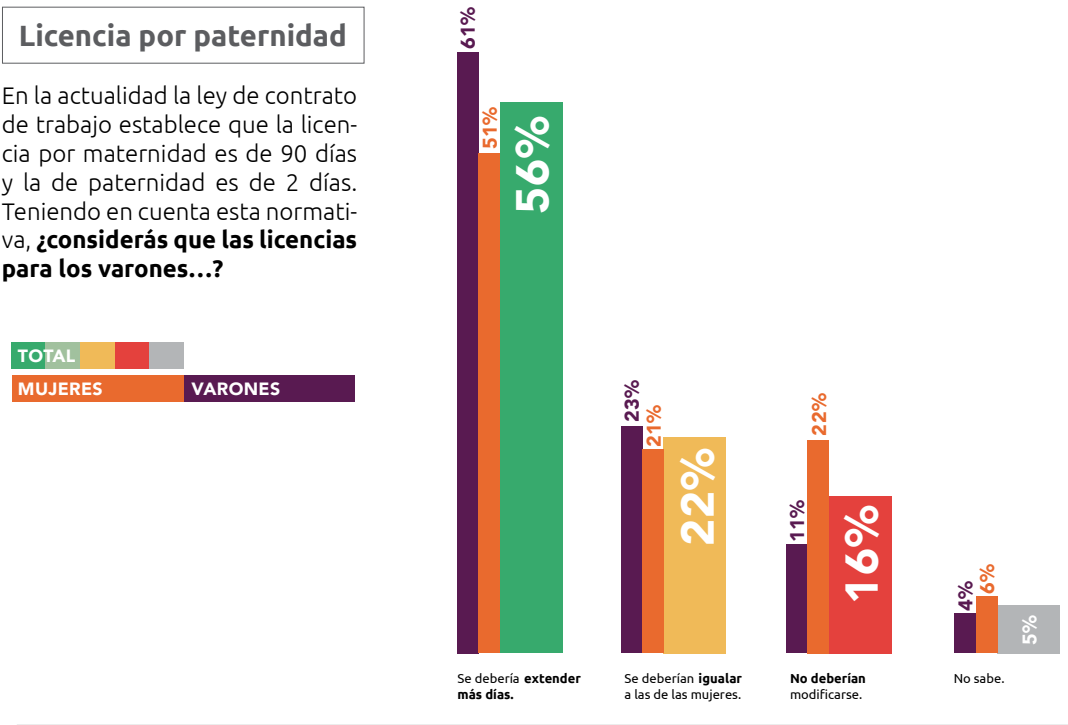
nerar mayores ingresos en los hogares, al mismo tiempo que los varones tienen paternidades más presentes y un rol más activo en las tareas del hogar. Esto se refleja a nivel social: 9 de cada 10 argentinos está muy o algo de acuerdo en que haya una mayor participación de los varones en el cuidado y la crianza de sus hijos/as y casi 6 de cada 10 personas considera que las licencias por paternidad deberían extenderse.⁸

Gráfico 2. Percepción sobre la participación de los varones en el cuidado y la crianza de sus hijos/as.



Fuente: CEDES y ELA (2024). Elaboración propia a base de resultados del estudio.

Gráfico 3. Percepción sobre las licencias por paternidad.



⁸ CEDES y ELA (2024). Puntos de vista sobre género y derechos sexuales y reproductivos en Argentina 2024.

La Ley de Contrato de Trabajo no se ha adaptado a estas transformaciones⁹. Entre los principales obstáculos se encuentran las licencias parentales cortas e insuficientes para quienes tienen empleo formal; la baja oferta de servicios de cuidado para niñas y niños menores de tres años; la escasez de jardines infantiles públicos de doble jornada y de colonias de verano públicas que cubran la totalidad del período no lectivo; la incompatibilidad de horarios entre los trabajos y las instituciones educativas; la escasa flexibilidad laboral para gestionar situaciones cotidianas de cuidado y apoyos para personas de las familias; y el alto costo de los servicios privados que podrían estar disponibles para algunas de estas situaciones pero que solo son accesibles para sectores de ingresos medios o altos.

Dado este contexto y los bajos ingresos que perciben muchas mujeres en el mercado laboral, **el costo económico de tercerizar los cuidados (contratando servicios de personas o instituciones) suele resultar superior a los ingresos potenciales**. De esta forma, se configura un escenario en el que, desde un punto de vista económico, aparece como “más rentable” reducir o abandonar la inserción laboral para asumir las tareas de cuidado. Esta dinámica se ve reforzada por mandatos sociales de género que asignan a las mujeres la responsabilidad principal —y moralmente esperada— del cuidado, naturalizando estas decisiones como elecciones individuales y no como el resultado de restricciones estructurales que condicionan las posibilidades de elegir. Como resultado, las mujeres no solo presentan menores niveles de participación laboral, sino también una inserción de peor calidad, caracterizada por mayores tasas de informalidad, ingresos más bajos y menor acceso a la seguridad social.

⁹ Para ver con más detalle trabajos que analizan las distintas propuestas legislativas que hace al menos tres décadas se presentan en el Congreso año tras año, por distintos partidos políticos que van desde la izquierda hasta la centro d para modificar la LCT y otras normativas y ampliar el esquema de licencias, ver: ELA y UNICEF (2020). Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina; ELA y UNICEF (2017). El derecho al cuidado en las propuestas de reforma normativa.

Tabla 2. Indicadores generales del mercado laboral de la población entre 25 y 59 años por sexo, en hogares con niñas/os menores de 6 años. Total 31 aglomerados urbanos.

	2° trimestre 2025					
	Población total entre 25 y 59 años		Jefas/es y cónyuges entre 25 y 59 años			
			En hogares sin NNA		En hogares con menores de 6	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
			%			
Actividad	92,6	74,1	92,7	79,2	97,9	66,8
Empleo	87,7	68,8	88,7	75,5	96,0	61,2
Desocupación	5,3	7,1	4,3	4,6	1,9	8,4
Subocupación	8,6	15,1	9,6	12,2	7,9	13,6
Informalidad (% de ocupadas/os)	37,6	41,4	30,9	34,7	39,9	34,9
Asalariadas/os sin descuento jubilatorio (% de asalariadas/os)	31,6	35,9	24,3	29,7	34,3	38,3
Cuenta propia informales (% de cuentapropia)	59,4	61,2	52,9	55,6	58,5	64,7
Brecha de ingresos (%)	-28,6		-23,1		-32,5	

Fuente: elaboración Equipo ELA sobre la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, 2do trimestre 2025.

La menor y más precaria participación de las mujeres en el mercado laboral tiene, además, efectos directos sobre el bienestar de los hogares. **Menos ingresos femeninos implican mayores niveles de pobreza, especialmente entre niñas, niños y adolescentes.** En la Argentina, quienes viven en hogares donde la jefatura tiene un empleo informal o por cuenta propia en ocupaciones de baja calificación presentan una probabilidad de pobreza tres veces mayor que quienes residen en hogares con jefaturas ocupadas en empleos formales, un valor similar al observado en hogares con jefaturas desocupadas¹⁰.

A pesar de que los modelos familiares, sus dinámicas y necesidades han cambiado de manera significativa a lo largo del tiempo, en Argentina las instituciones y normativas que regulan la relación entre el mundo del trabajo y la organización de los cuidados se han mantenido prácticamente inalteradas durante las últimas cinco décadas, en contraste con los avances registrados en otros países de la región y

¹⁰ Ver: ELA y UNICEF (2022). ¿Por qué Argentina necesita un sistema nacional integral de cuidados? y ELA y UNICEF (2020). Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina.

del mundo. Esta inercia normativa contribuye a explicar la persistencia de las brechas de participación y empleo entre mujeres y varones.

La evidencia muestra que una mayor disponibilidad —en cantidad y calidad— de servicios de cuidado favorece la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y tiene efectos positivos sobre la economía en su conjunto. Según estimaciones del McKinsey Global Institute, **si las mujeres alcanzaran niveles de participación similares a los de los varones, el impacto en el PIB de América Latina podría ascender a USD 2,6 trillones. Esto representa un aumento aproximado del 34% del PIB regional anual¹¹.**

Si el objetivo de la reforma laboral tal como se afirma es modernizar el régimen vigente y generar condiciones para un mayor empleo de calidad, resulta imprescindible incorporar de manera explícita la gestión cotidiana de los cuidados y su impacto en la participación laboral femenina como una dimensión central del diagnóstico y de las propuestas.

¹¹ OIT (Oficina Internacional del Trabajo) (2017), “La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe”, Oficina de Actividades para Empleadores (ACT/EMP), Ginebra. Citado en: ELA y UNICEF (2022). ¿Por qué Argentina necesita un sistema nacional integral de cuidados?

3

Consideraciones sobre la reforma laboral y la gestión de los cuidados y apoyos

A partir de este diagnóstico, el documento se propone analizar los principales ejes de la propuesta de reforma laboral que presentan impactos diferenciados sobre las mujeres. En particular, se examinan aquellos aspectos que, desde una perspectiva de género, inciden sobre las condiciones de acceso, permanencia y calidad del empleo femenino, así como sobre la organización social del cuidado:

a. Fin de ultra actividad y convenios por empresa

El proyecto de ley introduce modificaciones en el régimen de negociación colectiva que tendrían efectos significativos sobre la igualdad de género y pondrían en riesgo los avances logrados en materia de cuidados en las últimas décadas, ya que ante la ausencia de progreso en el ámbito legislativo fue la negociación colectiva la que permitió mejoras concretas para las trabajadoras y trabajadores.

Ley vigente	Propuesta de modificación
<p>“ARTÍCULO 6°.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue.</p> <p>El resto de las cláusulas (obligacionales) podrán mantener su vigencia, solo por acuerdo de partes o por la específica prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional.”</p>	<p>ARTÍCULO 126.- Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación por el siguiente:</p> <p>“ARTÍCULO 6°.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue. El resto de las cláusulas (obligacionales) mantendrán su vigencia sólo por acuerdo de partes.”</p>

El proyecto de ley otorga primacía al convenio por empresa o por región por sobre el convenio por actividad o de alcance nacional; habilita la negociación a la baja; debilita el principio de ultraactividad¹²; y abre un procedimiento que amenaza la vigencia de los convenios colectivos actualmente existentes. En los hechos, estas

¹² “Si bien no se determina la eliminación de la ultraactividad de las cláusulas que implican a las condiciones de trabajo y salariales, sí está previsto el fin de la estabilidad de los convenios en sus cláusulas obligacionales. Es decir, las que contienen acuerdos únicamente entre las partes como la determinación de las cuotas solidarias, seguros, cláusulas de formación profesional o de paz social. Esto significa que estos contenidos pueden caerse al cumplirse un plazo y solo se prorrogan por un nuevo acuerdo entre las partes” en Instituto de Estudios y Formación y CTA Autónoma, 11 de diciembre 2025. Primera sistematización de la reforma laboral. Un ataque del capital contra el trabajo en toda la línea.

medidas buscan forzar la renegociación integral de los convenios en ámbitos cada vez más descentralizados, debilitando la capacidad de las organizaciones sindicales para sostener estándares mínimos comunes¹³.

La negociación colectiva —tanto a través de acuerdos paritarios como de convenios colectivos de trabajo— constituye una herramienta central para la ampliación de derechos más allá de los pisos establecidos por la legislación laboral¹⁴ que, como hemos visto, en materia de cuidados es por demás insuficiente.

Las políticas de cuidado requieren tiempo, recursos económicos y servicios, y muchas de estas dimensiones han sido incorporadas progresivamente en los convenios colectivos mediante la ampliación de licencias parentales y de crianza a favor de las mujeres y varones trabajadores, la creación de subsidios para contribuir a los cuidados, la creación de espacios y jardines para la primera infancia, la gestión de colonias de vacaciones y otros beneficios¹⁵. Este tipo de políticas contribuyen a reducir las tensiones ocasionadas por la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar, que son la principal razón de conflicto entre las parejas¹⁶ además de las tensiones que generan en el ámbito laboral. En este sentido, el debilitamiento de la negociación colectiva pone en riesgo mejoras sustantivas que, a lo largo de las últimas décadas, elevaron el piso de derechos previsto en la LCT en materia de cuidados.

La evidencia disponible en Argentina muestra que, en el sector privado, la mayoría de los avances en la extensión de las licencias por maternidad y paternidad se lograron a través de la negociación colectiva, y no por decisiones unilaterales de las empresas.

Entre las empresas que otorgan **más de 90 días de licencia por maternidad:**

- **8 de cada 10** establecen la duración a través de convenios colectivos
- **2 de cada 10** lo hacen por política de empresa.

Entre las empresas que otorgan **más de 2 días de licencia por paternidad:**

- **7 de cada 10** definen la extensión mediante el convenio colectivo
- **3 de cada 10** lo hacen por política interna¹⁷.

¹³ Instituto de Estudios y Formación y CTA Autónoma, 11 de diciembre 2025. Primera sistematización de la reforma laboral. Un ataque del capital contra el trabajo en toda la línea

¹⁴ Corte Interamericana De Derechos Humanos - Opinión Consultiva OC-27/21 sobre derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, 5 de mayo de 2021.

¹⁵ Ver ELA y UNICEF (2021). Los cuidados en la agenda sindical.

¹⁶ Ver Instituto de Estadísticas y Censos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2022). Encuesta de Generación y Género (GGS).

¹⁷ Ver UNICEF (2019). Sector privado y los derechos de niños, niñas y adolescentes en la Argentina. Estudio cuantitativo sobre prácticas y políticas de las empresas en el país, Buenos Aires.

En los últimos años, la agenda de cuidados ha ganado centralidad en las negociaciones colectivas, en gran medida gracias al impulso y compromiso de las mujeres sindicalistas que participan en las mesas de negociación¹⁸. Según un relevamiento realizado por ELA junto con UNICEF, durante el período 2018–2021, en el 73% de las negociaciones colectivas se incluyó al menos una disposición que afecta de manera directa o indirecta la organización de los cuidados, ya sea a través de la regulación de licencias y permisos o mediante la incorporación de otros beneficios para las y los trabajadores. En la mayoría de los casos, estas cláusulas se orientaron a la ampliación o incorporación de licencias, especialmente la extensión de la licencia por paternidad, la inclusión de permisos para el cuidado de familiares y el reconocimiento de la maternidad y paternidad por adopción dentro de los regímenes de licencias especiales¹⁹.

Tabla 3. CCT por año según si incluyen políticas de cuidado.

Tipo de CCT	2018	2019	2020	2021	Total	%
CCT que incluyen políticas de cuidado superadoras de LCT*	5	46	13	2	66	73%
CCT que no incluyen políticas de cuidado superadoras de LCT**	6	16	0	2	24	27%
Total	11	62	13	4	90	100%

Fuente: elaboración Equipo ELA

* Para el cálculo se tuvo en cuenta que los convenios tuvieran al menos una política de cuidado o de género (políticas de prevención de la violencia por razón de género, acceso al empleo, selección y formación y promoción de la igualdad de género) superadora de la LCT.

** Se incluyen en la cuenta dos convenios no encontrados del año 2018 y 2021 respectivamente.

Tabla 4. CCT según componente de cuidado que incorporan.

Componentes de cuidado	%
Tiempos para cuidado	73%
Dinero para cuidado	22%
Servicios para cuidado	10%
Base	66 CCT

Fuente: elaboración Equipo ELA

Nota: Los porcentajes representan la proporción de convenios que incluye al menos una cláusula en ese componente por sobre el total de convenios, ya que un mismo convenio puede tener cláusulas sobre más de un componente.

¹⁸ Pese a que ha crecido su participación, la presencia femenina en las mesas de negociación sigue siendo minoritaria: entre 2015 y 2020, del total de acuerdos homologados procesados por ELA las mujeres estuvieron presentes sólo en el 31%. Ver ELA y UNICEF (2021). Los cuidados en la agenda sindical.

¹⁹ Ver ELA y UNICEF (2021). Los cuidados en la agenda sindical.

En materia de discapacidad, el marco legal vigente resulta particularmente limitado. La Ley 24.716 modificó la LCT para establecer una licencia extendida por maternidad únicamente en casos de nacimiento de hijas o hijos con Síndrome de Down, otorgando una licencia de seis meses sin goce de haberes una vez finalizado el período de prohibición de trabajo por maternidad y excluyendo otras situaciones de discapacidad que podrían requerir licencias específicas o regímenes de flexibilidad horaria para el cuidado y apoyo de hijos e hijas con discapacidad. No obstante, el relevamiento de ELA muestra que el 11% de los convenios colectivos entre 2018 y 2021 incorporaron derechos adicionales, como licencias con goce de haberes de hasta tres meses posteriores a la licencia por nacimiento de hijas o hijos con discapacidad; licencias por maternidad de hasta 180 días corridos con goce de sueldo ante nacimientos con necesidades especiales; o la asignación de días u horas anuales —entre 12 horas y hasta 30 días con goce de haberes— para madres y padres que deben acompañar tratamientos médicos, consultas o trámites²⁰.

La evidencia acumulada indica que **los avances en políticas de cuidado y apoyos se han producido, en gran medida, a través de la negociación colectiva**. Esto confirma el rol estratégico de los sindicatos como actores clave para revertir la distribución desigual de las tareas de cuidado, tanto mediante la ampliación de derechos laborales como a través de su capacidad para promover cambios culturales al interior de las organizaciones de trabajo.

Ejemplos concretos para incorporar a la reforma y mejorar la vida de las familias ²¹

→ FAECYS – Seccional Capital

En 2020, el Sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal incorporó en **convenios por empresa** cláusulas que amplían derechos de cuidado, superando los pisos establecidos por la normativa laboral general.

- **Licencia por maternidad ampliada**

120 días con goce de haberes

(CCT 1636/20)

- **Licencias para padres y por adopción**

87 días hábiles con goce de haberes en casos de nacimiento o adopción.

Puede gozarse de manera flexible durante el primer año.

(Convenio 1636/20, art. 17)

²⁰ Ibidem.

²¹ ELA y UNICEF (2021) “Los cuidados en la agenda sindical” y ELA y UNICEF (2020) “Fortaleciendo la agenda sindical en materia de políticas de cuidado”.

→ Asociación Bancaria

La entidad gremial Asociación Bancaria impulsa una amplia agenda de derechos humanos e igualdad de género, incluyendo la ampliación de las políticas de cuidado. Dos de los avances significativos han sido la extensión de la licencia por paternidad y maternidad en distintas empresas.

- **Licencia por paternidad ampliada**

30 días para la persona no gestante en el ámbito de algunas empresas bancarias y/o servicios financieros.

- **Licencia por maternidad ampliada**

En cuanto a la licencia por maternidad puede señalarse el avance logrado por esta entidad gremial para el otorgamiento de una entidad financiera de una licencia con goce de haberes de 22 días corridos adicionales a la prevista por la ley de contrato de trabajo.

→ FATSA – Convenio de empresa CCT 1628/19

El convenio de empresa **CCT 1628/19**, firmado por FATSA, incorpora de manera explícita la **agenda de corresponsabilidad en los cuidados**, ampliando derechos de tiempo y recursos más allá de los pisos legales vigentes.

Principales avances:

- **Licencias por nacimiento ampliadas**

- Licencia por **maternidad: 120 días** con goce de haberes
- Licencia por **paternidad / co-maternidad: 15 días** con goce de haberes

- **Reconocimiento de parentalidades no gestantes**

- Extensión del derecho a licencias por nacimiento para **madres y padres no** gestantes, sin distinción por vínculo biológico.

- **Licencias vinculadas a trayectorias de cuidado**

- Permisos por **adaptación escolar**
- Licencias por **adopción**
- Licencias especiales en caso de **nacimiento de hija/o con discapacidad**

b. Banco de horas y horas extra

El proyecto de ley también establece modificaciones en relación con los regímenes de compensación por horas extraordinarias y la organización de la jornada laboral al permitir que, mediante acuerdo voluntario entre empleador y trabajador/a, se pueda establecer un régimen de compensación de horas extraordinarias a través del instituto de banco de horas, francos compensatorios u otros mecanismos similares (arts. 42 y 43 del proyecto de ley). Asimismo, se dispone que dicho acuerdo debe contar con un método fehaciente de control que permita a ambas partes registrar las horas efectivamente trabajadas y las horas disponibles para su goce por parte del trabajador.

Ley vigente	Propuesta de modificación
<p>“ARTÍCULO 197 bis.- Las convenciones colectivas de trabajo, respetando los mínimos indisponibles de 12 horas de descanso entre jornada y jornada por razones de salud y seguridad en el trabajo, así como los límites legales conforme la naturaleza de cada actividad, podrán establecer regímenes que se adecuen a los cambios en las modalidades de producción, las condiciones propias de cada actividad, contemplando especialmente el beneficio e interés de los trabajadores.</p> <p>A tal efecto, se podrá disponer colectivamente del régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.”</p> <p>“Artículo 198. — Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.”</p>	<p>ARTÍCULO 42.- Sustitúyese el artículo 197 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:</p> <p>“ARTÍCULO 197 bis.- El empleador y el trabajador podrán acordar voluntariamente un régimen de compensación de horas extraordinarias de trabajo, el cual deberá formalizarse por escrito, consignando la naturaleza voluntaria de la prestación de horas extras y sus límites, especificando el modo de funcionamiento del sistema y estableciendo un método fehaciente de control que permita a ambas partes registrar las horas efectivamente trabajadas y las horas disponibles para su goce por parte del trabajador. A tal efecto, se podrá disponer de un régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral. Dicho régimen, que podrá igualmente ser pactado por el empleador con la representación sindical en la empresa, deberá respetar los descansos mínimos legales, asegurando en todo momento la protección, beneficio e interés del trabajador.”</p> <p>ARTÍCULO 43.- Sustitúyese el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:</p>

	<p>“ARTÍCULO 198.- Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones vigentes en la materia, o se encuentre estipulado en los contratos individuales, Convenios Colectivos de Trabajo u otros acuerdos colectivos celebrados con la representación sindical en la empresa. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad, siempre y cuando se respeten los descansos que estipule el régimen laboral específico aplicable, ya sea, ley especial y/o Convenio Colectivo de Trabajo.”</p>
--	--

Mediante esta regulación se propone la utilización del banco de horas como forma de compensar una mayor jornada de trabajo en determinados días con una menor carga horaria en otros, respetando como límite el máximo legal de la jornada semanal o el previsto en el régimen laboral específico aplicable, ya sea por ley especial y/o Convenio Colectivo de Trabajo.

Este tipo de herramientas de gestión del tiempo laboral pueden resultar positivas y funcionales en determinadas situaciones, en la medida en que permitan una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo y faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal, especialmente en relación con las responsabilidades de cuidado que continúan recayendo mayormente sobre las mujeres.

Sin embargo, el principal problema de esta política de flexibilización horaria reside en la presunción de igualdad entre las partes que subyace a la noción de “acuerdo voluntario”, en tanto desconoce que la relación laboral se caracteriza estructuralmente por una asimetría de poder. En este marco, **la herramienta presenta un carácter ambivalente: correctamente implementada y regulada, puede favorecer esquemas de organización del tiempo más equitativos y acordes a las necesidades de las personas trabajadoras siempre que resulten previsibles de modo que permitir los arreglos personales y familiares necesarios; sin embargo, su uso inadecuado puede derivar en sobrecargas laborales, extensión encubierta de la jornada y dificultades de control sobre el propio tiempo, con el impacto negativo que eso tiene también respecto de integrantes de la familia.**

A ello se suma que el proyecto deja librado a las partes el diseño del mecanismo de control del banco de horas, introduciendo un riesgo adicional: si el control efectivo de las horas trabajadas queda en manos exclusivas del empleador, el trabajador o trabajadora puede quedar en una situación de mayor desprotección, especialmente en **contextos de debilitamiento del poder sindical o de ausencia de instancias colectivas de negociación y fiscalización**.

Desde una perspectiva de género, estos mecanismos pueden incluso dificultar la conciliación entre la vida laboral y personal cuando las trabajadoras quedan sujetas a cambios de horarios sobre los cuales no tienen control efectivo. En estos casos, la **variabilidad e imprevisibilidad de la jornada puede obstaculizar la organización cotidiana de las tareas de cuidado, haciendo más compleja la atención de hijos, hijas o de otras personas a cargo**. Esto en el contexto ya referido, donde las mujeres se concentran mayormente en puestos de [mayor informalidad, menor jerarquía y menores niveles salariales](#), situación que reduce su margen de autonomía y fortalece la posición del empleador en la negociación individual de las condiciones de trabajo.

c. Teletrabajo, cuidados y derecho a la desconexión

El proyecto de ley dispone la derogación de la Ley N° 27.555, eliminando en su totalidad el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Como consecuencia de esta derogación, el ordenamiento laboral **dejaría de contar con una norma específica que regule el teletrabajo y se eliminaría la única disposición que contempla de manera expresa las tareas de cuidado dentro de una relación laboral**. El proyecto **no incorpora disposiciones sustitutivas** en la LCT ni en otro cuerpo normativo que reproduzcan aquellos aspectos relevantes del contenido de la ley derogada.

El artículo 6 de la Ley N° 27.555 reconoce expresamente las tareas de cuidado como un supuesto regulado dentro del régimen del teletrabajo, estableciendo derechos vinculados a la organización del tiempo de trabajo, una protección específica frente a represalias y la intervención de la negociación colectiva. La reforma laboral impulsada desde el Poder Ejecutivo implicaría que el derecho laboral dejará de contemplar de manera expresa cualquier obligación vinculada a la compatibilización entre teletrabajo y responsabilidades de cuidado, desplazando nuevamente su gestión al ámbito de los acuerdos individuales y a la discrecionalidad empresarial. La Ley N° 27.555 fue aprobada en agosto de 2020, en un contexto en el que el teletrabajo se había extendido debido a las políticas de aislamiento social, impuesto por el contexto de pandemia. Ante la ausencia de espacios para el cuidado y la escolaridad domiciliaria, se hizo evidente la necesidad de establecer alguna regulación del tiempo laboral y familiar. El contexto actual sin duda es

distinto, pero las diversas formas de trabajo remoto que perduraron muestra la necesidad de sostener algunas de las disposiciones previstas en la ley que se propone derogar.

La propuesta bajo análisis se sustenta en una concepción restrictiva del trabajo y la organización familiar; y revela un entendimiento limitado del funcionamiento del mercado laboral. En consecuencia, resulta inadecuada para alcanzar los objetivos que declara, en particular la expansión del empleo, el aumento de la productividad y la promoción del desarrollo económico del país. **Aun cuando la Ley de Teletrabajo presente limitaciones o aspectos perfectibles, corresponde avanzar en su mejora y actualización, y no dismantelar el reconocimiento normativo de una realidad ya consolidada.**

d. Despidos durante embarazo o maternidad

Tal como se señaló anteriormente, junto con disposiciones que suponen retrocesos en materia de derechos laborales, el proyecto de reforma mantiene —e incluso refuerza— regulaciones que reproducen y profundizan desigualdades estructurales de género. En este sentido, si bien no introduce modificaciones al régimen del despido discriminatorio incorporado por la Ley 27.742²², añade previsiones que, en la práctica, pueden obstaculizar el acceso efectivo a la justicia de las mujeres que sean desvinculadas de sus empleos por motivos vinculados al embarazo o la maternidad.

La Ley 27.742 introdujo el art. 245 bis que valida los despidos discriminatorios mediante la aplicación de una tarifa, que no sustituye, ni reemplaza, ni se puede acumular con la indemnización por embarazo o por maternidad. Por lo tanto, frente a un despido motivado por el embarazo, según las disposiciones de la Ley Bases la mujer no podría exigir su reincorporación (alegando la nulidad del despido) sino solamente reclamar el pago de una indemnización agravada que, “según la gravedad de los hechos” podría ser incluso del 100% adicional. Esta regulación fue impugnada judicialmente en diferentes casos por apartarse de los estándares

²² La denominada “Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos” incorporó el artículo 245 bis, que regula el agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio: *Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad. En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida por el artículo 245 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso. Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento (100%), conforme los parámetros referidos anteriormente. La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios. El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos.*

constitucionales²³ y genera una desprotección para las mujeres que estén embarazadas o sean madres, quienes deberían gozar de una protección reforzada frente a la discriminación por razones de género²⁴.

Además, la Ley Bases estableció que esa indemnización agravada (del 50% al 100% adicional, a criterio del juez) “no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios”. Por lo tanto, las modificaciones introducidas en esa ley dejaron a las mujeres en peor situación de la que estaban: el despido se considera válido (no puede dejarse sin efecto) y la indemnización “agravada” en realidad no la beneficia ya que la LCT ya contemplaba tal indemnización. Pero en todo caso, lo que sí podía hacer la mujer embarazada injustamente despedida con motivo del embarazo (un despido discriminatorio causado por su género), era reclamar la reincorporación y/o la aplicación de las dos disposiciones indemnizatorias.

Agravando esta situación, el proyecto incorpora una amenaza en caso de configurarse lo que denomina “pluspetición inexcusable objetiva” (art. 10) dirigida a las abogadas o abogados que se propongan llevar adelante, por ejemplo, un reclamo solicitando la inconstitucionalidad de las disposiciones de la Ley Bases por ser contrarias a la Ley antidiscriminatoria o a la Ley de protección integral a las mujeres .

Ley vigente	Propuesta de modificación
<p>“ARTÍCULO 20.- Gratuidad. El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.</p> <p>Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.</p>	<p>ARTÍCULO 10.- Sustitúyese el artículo 20 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:</p> <p>“ARTÍCULO 20.- Gratuidad. El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.</p>

²³ Ver: <https://www.saij.gob.ar/despido-discriminatorio-nulidad-despido-reinstalacion-puesto-trabajo-sue0026247/123456789-0abc-defg7426-200esoiramus?&o=9&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%-5B5%2C1%5D%7CTema%20laboral/contrato%20de%20trabajo/reincorporaci%F3n%7COrganismo%-5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n/Nacional%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%E1tica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Jurisprudencia&t=196>, <https://aldiaargentina.microjuris.com/2025/09/18/fallos-ley-bases-y-reparacion-de-danos-la-empleadora-debe-reparar-en-forma-integral-el-dano-causado-a-la-trabajadora-por-la-registracion-parcial-de-la-relacion-laboral-y-la-falta-de-pago-oportuno-de/>, <https://aldiaargentina.microjuris.com/2024/10/08/fallos-ley-bases-no-corresponde-la-aplicacion-de-la-ley-bases-n-27-742-pues-la-indemnizacion-del-dano-moral-sufrido-por-el-trabajador-victima-de-un-despido-discriminatorio-debe-cuantificarse-e/>, <https://cardozoabogados.com.ar/despido-discriminatorio-no-corresponde-aplicar-ley-bases/>

²⁴ Artículos 16, 75 incisos 22 y 23 de la Constitución Nacional, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convenio N° 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.”

Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

En cuanto si de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, configurándose ésta de manera objetiva en caso de sobreestimación de los créditos reclamados, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.”

→ Esto significa que cuando un abogado o abogada se “exceda” en las peticiones de su demanda, y esto se considera que es “objetivamente” determinado por la “sobreestimación de los créditos reclamados” ese caso podría ser condenado solidariamente junto a su cliente por los costos del juicio. De modo que, si por ejemplo, en una demanda por un despido discriminatorio se quisieran invocar derechos amparado en otras leyes, como el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, o la Ley integral de protección frente a la violencia de género (Ley N° 26.485) o aún alguna norma de derecho internacional, ésto podría ser considerado un “exceso” en la petición, generando un efecto disuasorio que puede desincentivar los reclamos judiciales.

e. Licencias

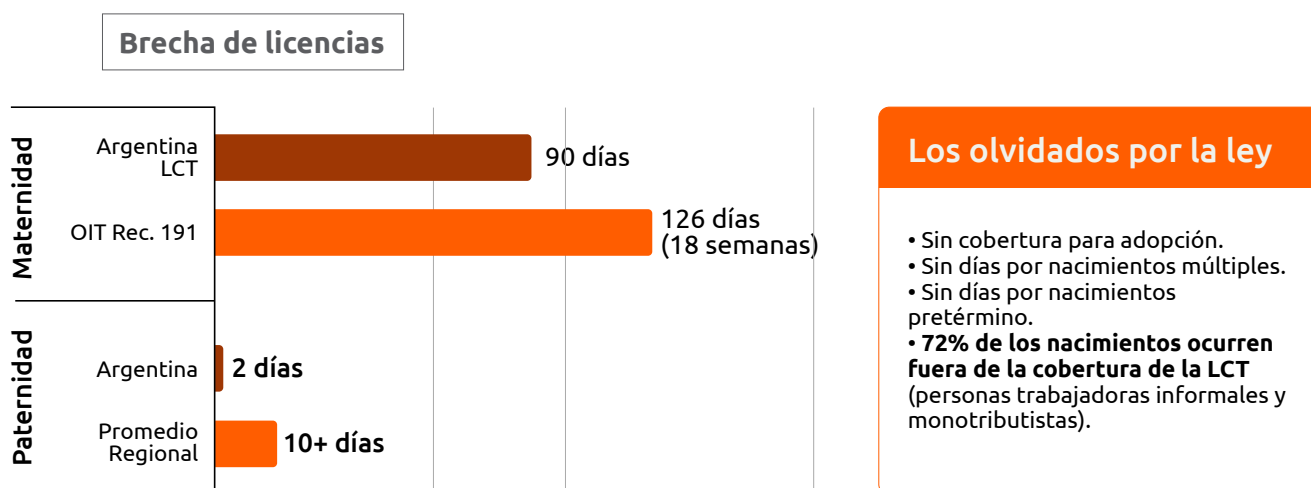
En relación con el esquema de licencias de cuidado, el proyecto de ley no evidencia un espíritu modernizador. Mantiene sin modificaciones el esquema de licencias previsto en la LCT desde 1974, pese a las profundas transformaciones sociales, familiares y económicas ocurridas en los últimos 50 años. La única excepción es la modificación introducida por el DNU 70/2023 respecto de la distribución de los días de licencia antes y después del parto, que en la práctica podría restringir el derecho de la trabajadora a optar por la modalidad de su licencia y habilitar situaciones de imposición por parte del empleador, obligándola a trabajar hasta 10 días antes del parto, en lugar de los 30 días originalmente previstos²⁵.

El esquema de licencias que se sostiene en la LCT se encuentra muy desactualizado con respecto a las necesidades de cuidado y de balance entre el trabajo y las familias que tienen gran parte de las personas trabajadoras. **Tiene un enfoque restrictivo y maternalista, excesivamente centrado en la gestación y en los**

²⁵ Para ver análisis más detallado: https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2024/01/DNU-Tareas-de-Cuidado_ELA.pdf

primeros meses de vida, que excluye a los varones del ejercicio de responsabilidades de cuidado, olvida por completo a las familias por adopción y omite contemplar la diversidad de situaciones y necesidades familiares a lo largo del ciclo vital, las cuales exceden ampliamente la etapa inicial de la vida²⁶.

Gráfico 4. Licencias: Argentina congelada en 1976.



En el caso de la licencia por maternidad sigue siendo de 90 días y se encuentra por debajo de lo regulado por el Convenio 183 de la OIT —sobre protección de la maternidad— que establece un mínimo de 14 semanas (a cargo del Estado, vía seguridad social) y la Recomendación 191 de la OIT que recomienda que sea de al menos 18 semanas.

Régimen de las licencias especiales	Propuesta de modificación
<p>ARTÍCULO 172. — El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:</p> <p>a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos;</p> <p>b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;</p> <p>c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijos o de padres, tres (3) días corridos;</p> <p>d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;</p> <p>e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.</p>	Sin modificaciones

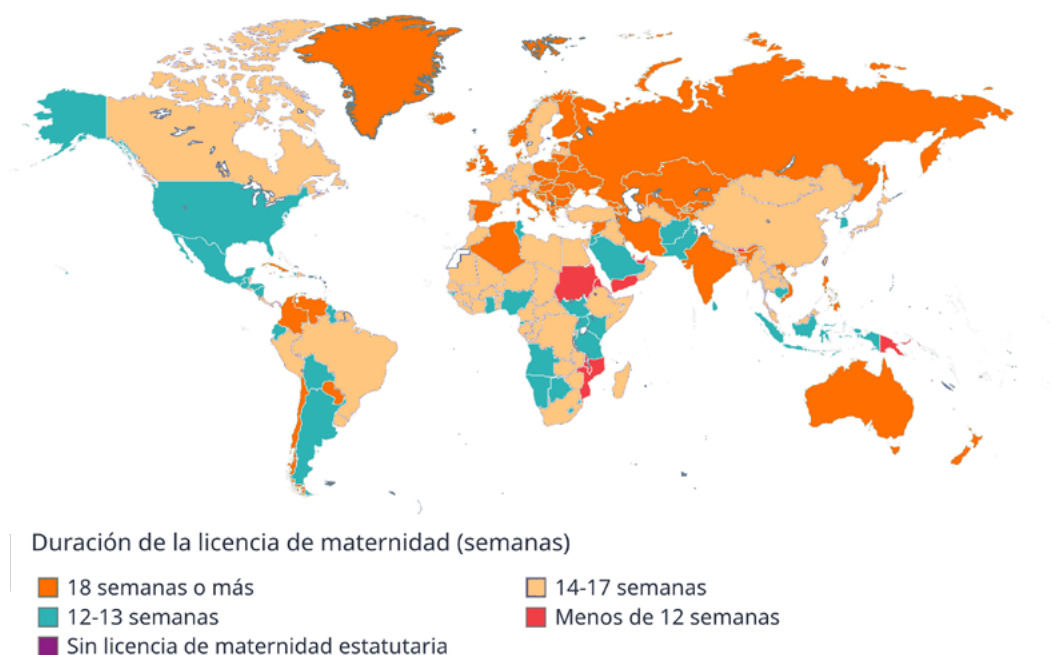
²⁶ ELA y UNICEF (2020). Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina y ELA y UNICEF (2022). Agenda legislativa de cuidados 2022.

→ Esto significa que:

- Los varones continúan teniendo solo 2 días de corrido de licencia de paternidad.
- Se otorgan más días por estudio o matrimonio que por paternidad.
- No se contempla la maternidad y paternidad por adopción, los nacimientos múltiples, nacimientos pretérmino o nacimiento de hijas/os con discapacidad.
- No se contemplan días por enfermedad de familiar.
- No se contemplan días para asistir a turno médico propio o de los hijos.
- No se contempla la adaptación escolar de los niños.

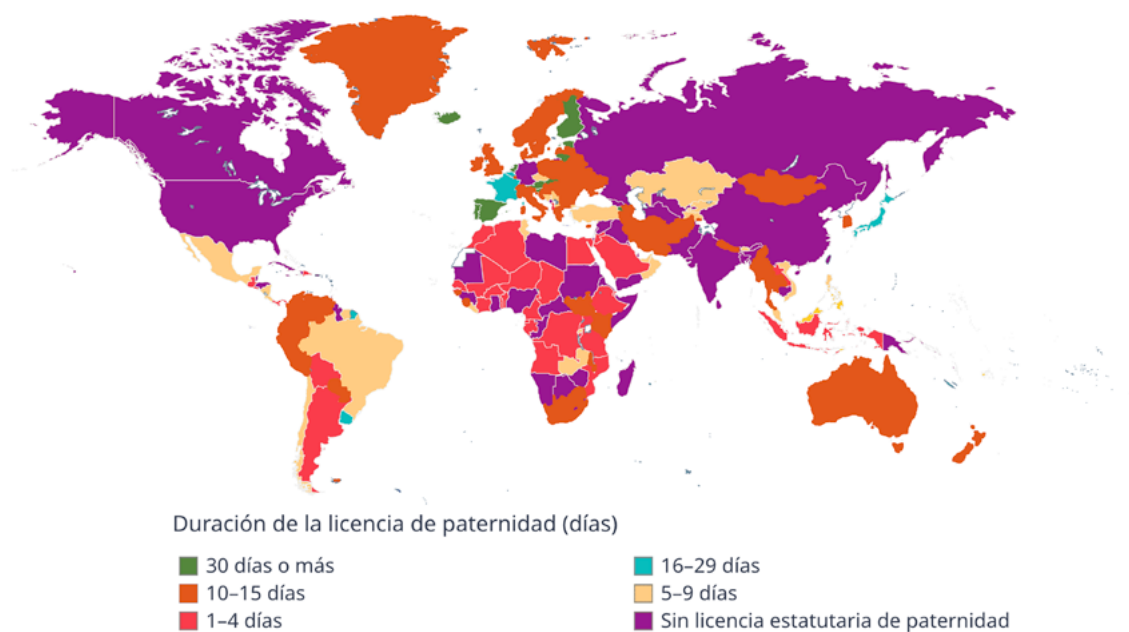
De esta manera, Argentina continúa rezagada frente a los avances que han tenido otros países de la región y del mundo en las últimas décadas.

Gráfico 5. Duración de licencia de maternidad en el mundo - 2025.



Fuente: OIT, Portal Mundial sobre política de Cuidados

Gráfico 6. Duración Licencia de Paternidad en el mundo - 2025.



Fuente: OIT, Portal Mundial sobre política de Cuidados

Adicionalmente, la LCT sólo cubre a una porción de la población trabajadora: solo a aquellas personas que se desempeñan en el sector privado bajo relación de dependencia en un empleo formal. Bajo la regulación actual, el 72% de los nacimientos no tienen ninguna cobertura de licencias por maternidad, ya que ocurren de madres desempleadas o inactivas (46%), trabajadoras independientes registradas o no registradas (20%), asalariadas no registradas (6%)²⁷. En esta reforma no se retoman las propuestas legislativas, como la que se discutió en el ámbito parlamentario en 2023, que proponía incorporar al régimen de seguridad social para licencias a trabajadores y trabajadoras monotributistas, autónomos y que tenían un costo marginal para su implementación²⁸.

El proyecto tampoco incorpora a los y las trabajadoras de plataformas ya que no tienen un vínculo laboral bajo la LCT, que seguirán sin acceso a licencias. Resulta por demás llamativa la falta de innovación en esta materia, que es una deuda de décadas en Argentina y que deja a nuestro país relegado.

²⁷ Cálculos realizados en 2022 por UNICEF. Ver: ELA y UNICEF (2022). ¿Por qué Argentina necesita un sistema nacional integral de cuidados?

²⁸ El proyecto al que se hace referencia es "Cuidar en Igualdad", presentado por el Poder Ejecutivo Nacional en mayo de 2022, que proponía la creación de un Sistema Integrado de políticas de cuidado e incluía una reforma integral del esquema de licencias. El mismo, proponía incorporar al régimen a las y los monotributistas (incluyendo monotributistas sociales) y autónomas/os, a través de la creación de una Asignación mensual equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) para personas gestantes, no gestantes y por adopción y no sólo abarcaba la LCT sino también el régimen de trabajadoras de casas particulares, el trabajo agrario y la administración pública nacional. Ver: ELA y UNICEF (2022). ¿Por qué Argentina necesita un sistema nacional integral de cuidados?

→ Repensar la Reforma: ¿que se podría incorporar?

En mayo de 2022 se presentó el Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad. Sistema Integral de Políticas de Cuidados (SINCA)”, que proponía una reforma integral del régimen de licencias por cuidados en Argentina.

La iniciativa establecía un esquema progresivo de ampliación de licencias, con incrementos graduales según los años de vigencia de la ley, y con foco en incorporar a grupos que hoy quedan total o parcialmente excluidos del régimen de licencias. El costo fiscal de esta ampliación era **moderado y escalonado en el tiempo**.

Entre los principales lineamientos se incluían:

- **Extensión de las licencias por gestación**, con un horizonte de hasta 126 días, superando el esquema actual de 90 días y adhiriendo a las recomendaciones de la OIT.
- **Creación y ampliación de licencias para quienes no gestan de 90 días**, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado desde el nacimiento, frente a un régimen vigente que otorga licencias muy breves o inexistentes según el sector.
- **Incorporación de licencias por adopción por 90 días**, hoy limitadas casi exclusivamente al empleo público nacional.
- Reconocimiento de **situaciones especiales**, como nacimientos prematuros y cuidados de niñas, niños y adolescentes con discapacidad, actualmente sin un tratamiento homogéneo en el sistema de licencias.
- **Reconocimiento del período de licencia dentro del cálculo de las jubilaciones**, fortaleciendo la protección social de quienes asumen tareas de cuidado.

Un aspecto central de la reforma era que **extendía la cobertura de licencias a personas que hoy quedan fuera**, en particular:

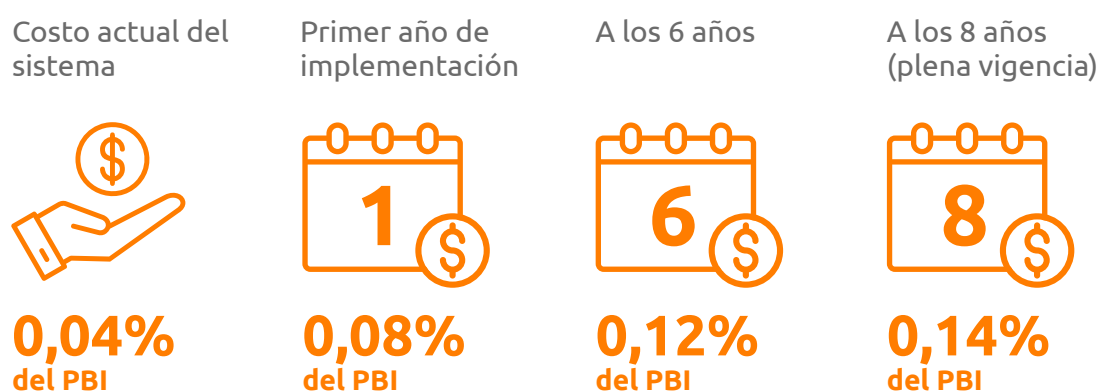
- trabajadoras y trabajadores **monotributistas y monotributistas sociales**,
- personas **autónomas**,
- y quienes se desempeñan en un trabajo no registrado. Para estos grupos, el proyecto preveía el acceso a una **asignación mensual equivalente al Salario Mínimo, Vital y Móvil** durante el período de licencia, financiada por la seguridad social.

El objetivo central era **ampliar la cobertura del sistema de licencias y redistribuir los tiempos de cuidado**, garantizando mayor protección social en los primeros momentos de la crianza.

¿Cuánto le costaba al Estado?

El proyecto incluía una **estimación explícita y gradual de los costos fiscales**, elaborada por ELA y UNICEF - calculada con base en 2022-.

Los costos estimados de la ampliación del régimen de licencias eran:



Esto implicaba un esfuerzo fiscal **moderado y progresivo**, equivalente a un aumento aproximado del **0,1% del PBI respecto del régimen vigente**, considerado **fiscalmente alcanzable** dentro del presupuesto nacional.

f. Desfinanciamiento de la seguridad social

El proyecto de ley de Modernización Laboral **modifica el sistema de financiamiento de las indemnizaciones y crea el Fondo de Asistencia Laboral (FAL)** mediante la incorporación del artículo 58, que establece:

“ARTÍCULO 58.- Objeto. Créanse los Fondos de Asistencia Laboral, con vigencia a partir del segundo mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de la presente ley, destinados exclusivamente a coadyuvar al cumplimiento de las obligaciones y pagos que se estipulen conforme los artículos 95, 212 párrafos segundo, tercero y cuarto, 232, 233, 241, 245, 246, 247, 248, 250 y 254 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, y de las indemnizaciones reparadoras de preaviso, integración y despido, previstas en los estatutos profesionales, por parte de los empleadores del Sector Privado.”

El financiamiento del FAL se regula en el artículo 60 del proyecto, que dispone:

“ARTÍCULO 60.- Contribución. Las cuentas de los Fondos de Asistencia Laboral se conformarán con una contribución mensual obligatoria del **TRES POR CIENTO (3%)** de las remuneraciones que se toman como base para el cálculo de las Contribuciones Patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) de cada trabajador. Las sumas correspondientes serán integradas mensualmente por el empleador en oportunidad de declarar y abonar los aportes y contribuciones patronales.”

Asimismo, el proyecto establece en el artículo 76 una **reducción de tres (3) puntos porcentuales** en la contribución patronal con destino al SIPA:

“ARTÍCULO 76.- Reducción de contribución patronal. Los empleadores incluidos en el presente Régimen (...) tendrán una reducción de TRES (3) puntos porcentuales en la contribución patronal con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).”

El diseño normativo del Fondo de Asistencia Laboral muestra que el aporte del 3% destinado a financiar los costos derivados de la extinción de las relaciones laborales no constituye un costo adicional para las empresas, sino que se compensa mediante una reducción equivalente de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). En términos fiscales, esto implica una **reasignación de recursos desde el sistema de seguridad social hacia un mecanismo orientado a cubrir obligaciones indemnizatorias empresariales**.

Se estima que la transferencia del 3% de las contribuciones patronales al FAL equivale a una **reducción del 16% de la recaudación por contribuciones patronales con destino al sistema previsional**, equivalente a aproximadamente 0,4 puntos del PBI, con un impacto fiscal anual estimado en torno a los 2.500 millones de dólares²⁹. Este impacto adquiere una dimensión específica desde la perspectiva de género. El SIPA, administrado por la ANSES, financia políticas centrales para la autonomía económica de las mujeres —entre ellas las asignaciones familiares, la Asignación Universal por Hijo (AUH), la Asignación por Embarazo (AUE), las licencias por maternidad, los regímenes de moratoria previsional y el reconocimiento de años de aportes por tareas de cuidado— que **fueron posibles no solo a partir de la incorporación de una perspectiva que visibilizó las desigualdades estructurales en las trayectorias laborales de las mujeres, sino también gracias a la disponibilidad de recursos del sistema previsional.**

Al mes de junio de 2025, el 65,2% de las mujeres que accedieron a una jubilación lo hicieron a través de las moratorias previsionales,³⁰ mientras que más del 95% de las personas titulares de la AUH son mujeres, con un beneficio que llega a 4.112.285 niños, niñas y adolescentes. A ello se suma que las mujeres administran mayoritariamente los 617.923 beneficios del Apoyo Alimentario de la Ley 27.611 y que, a agosto de 2025, la ANSES abona más de 63.000 Asignaciones Universales por Embarazo. Es decir que una porción sustantiva de los recursos previsionales administrados por ANSES se destina al sostenimiento de ingresos directamente vinculados al cuidado infantil, el embarazo y la reproducción cotidiana de la vida.³¹

En este marco, el desfinanciamiento del sistema previsional no solo compromete la continuidad de estas prestaciones, sino que reduce el margen de acción estatal para sostener y profundizar políticas de igualdad de género para los sectores más vulnerables, aún en escenarios donde exista voluntad política para hacerlo. En este sentido, la creación del FAL implica no solo un ahorro directo para las empresas en materia de costos de despido, sino también una transferencia de recursos desde el sistema de seguridad social hacia un mecanismo que socializa el costo de las desvinculaciones laborales, con efectos regresivos sobre el financiamiento previsional y la protección social de las mujeres, niñas, niños y adolescentes.

²⁹ Universidad Torcuato Di Tella, Departamento de Ciencia Política y Estudios Internacionales. (2025). Con la reforma laboral, la ANSES dejaría de recaudar unos US\$ 2500 millones de fondos jubilatorios. Nota difundida en La Nación. Recuperado de: https://www.utdt.edu/ver_notas_prensa.php?id_nota_prensa=23121&id_item_menu=6

³⁰ Elaboración propia en base a ANSES, junio 2025.

³¹ Datos disponibles en (ANSES, 2026) Boletín mensual Asignaciones para Protección Social. Ver en: https://www.anses.gob.ar/sites/default/files/2026-01/Bolet%C3%ADn%20Asignaciones%20para%20Protecci%C3%B3n%20Social_agosto%202025.pdf

g. Desfinanciamiento de las obras sociales

El proyecto de ley de Modernización Laboral también introduce una modificación relevante en el esquema de financiamiento del sistema de obras sociales sindicales. A través del artículo 161, se sustituye el inciso a) del artículo 16 de la Ley N° 23.660, estableciendo que la contribución a cargo del empleador será equivalente al cinco por ciento (5%) de la remuneración de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia, en lugar del seis por ciento (6%) vigente hasta el momento.

Ley vigente	Propuesta de modificación
<p>ARTÍCULO 16. - Se establecen los siguientes aportes y contribuciones para el sostenimiento de las acciones que deben desarrollar las obras sociales según la presente ley:</p> <p>a) Una contribución a cargo del empleador equivalente al cinco por ciento (5 %) de la remuneración de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia; <i>(Inciso sustituido por art. 23 de la Ley N° 25.239 B.O. 31/12/1999). (Nota Infobae: por art. 80 de la Ley N° 25.565 B.O. 21/3/2002, se restituye al (6 %) la alícuota en concepto de contribución patronal al Sistema de Obras Sociales)</i></p>	<p>ARTÍCULO 161.- Sustitúyese, con efecto para las contribuciones que se devenguen a partir del segundo mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de la presente ley, el inciso a) del artículo 16 de la ley N° 23.660 y sus modificaciones, por el siguiente:</p> <p>“a) Una contribución a cargo del empleador equivalente al CINCO POR CIENTO (5%) de la remuneración de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia;”.</p>

Esta reducción de un punto porcentual en la contribución patronal implica una disminución directa y permanente de los recursos que financian a las obras sociales sindicales, que constituyen uno de los pilares del subsistema de salud argentino para la población asalariada y sus grupos familiares.

De acuerdo con estimaciones citadas por la Confederación General del Trabajo (CGT), la rebaja de la contribución patronal del 6% al 5% representaría una pérdida anual de entre 679 y 700 millones de dólares, equivalente a aproximadamente el 0,1% del Producto Interno Bruto. Este impacto fiscal ha sido señalado como un desfinanciamiento directo del sistema de salud laboral, con efectos previsibles sobre la capacidad de las obras sociales para sostener prestaciones y coberturas.³²

³² Infobae, “Reforma laboral: qué cambios aceptaría el Gobierno y la gira de la CGT para presionar a los gobernadores”. Ver en: <https://www.infobae.com/politica/2026/01/10/reforma-laboral-que-cambios-aceptaria-el-gobierno-y-la-gira-de-la-cgt-para-presionar-a-los-gobernadores/>

El sistema de obras sociales presenta una fuerte heterogeneidad en términos de funcionamiento, infraestructura, capacidad de gestión y calidad de atención, y en muchos casos se registran déficits persistentes en el acceso oportuno, la disponibilidad de turnos, la cobertura de especialidades y la provisión de medicamentos. Sin embargo, **la necesidad de que las obras sociales funcionen mejor no puede abordarse a partir de una reducción de sus ingresos sino que requeriría, en todo caso, un plan de fortalecimiento y mejora estructural, orientado a optimizar la gestión, garantizar estándares mínimos de atención y reducir desigualdades entre subsistemas.**

Este argumento adquiere mayor relevancia en el contexto actual de crisis económica y sanitaria, en el que un número creciente de personas presiona tanto sobre las obras sociales como sobre el sistema público de salud. En escenarios de deterioro del empleo y pérdida de ingresos, la capacidad de las obras sociales para responder adecuadamente resulta clave para evitar un traslado masivo de la demanda hacia un sistema público que ya se encuentra sobrecargado y con recursos limitados. El desfinanciamiento de las obras sociales, lejos de resolver problemas estructurales, tiende a profundizar la saturación del sistema público, generando un efecto regresivo sobre el conjunto del sistema de salud.

Desde una perspectiva de género, estos impactos resultan particularmente significativos. **Las mujeres son quienes utilizan con mayor intensidad el sistema de salud, tanto como pacientes como en su rol de principales responsables del acompañamiento y la gestión del cuidado de otras personas.**³³ Diversos estudios muestran que las mujeres presentan mayores tasas de consulta médica, asociadas, entre otros factores, a la atención en maternidades, controles vinculados a la salud sexual y reproductiva, y seguimiento de condiciones crónicas. Asimismo, son quienes mayoritariamente acompañan a niñas, niños y personas adultas mayores a consultas, estudios y tratamientos, y quienes asumen la realización de trámites, pedidos de turno y gestiones administrativas ante las obras sociales.

Los datos disponibles refuerzan esta lectura. En 2022, el 14,7% de la población urbana reportó un estado de salud deficitario, con una brecha clara por sexo: el 17,8% de las mujeres declaró un deterioro significativo de su salud, frente al 11,2% de los varones. En el mismo año, el 20,2% de la población debió esperar más de dos meses para acceder a una consulta con un especialista, con mayores niveles de demora en los sectores socioeconómicos más bajos. Si bien una proporción mayor de varones no realizó consultas médicas en el último año (47,9% frente a 33,9% de las mujeres), estos datos reflejan, precisamente, una mayor demanda efectiva

³³ Pautassi, Laura (2020). "El trabajo de cuidado no remunerado en Salud en el contexto de América Latina. La centralidad durante la crisis de COVID-19", Ver en: <https://www.estudiossocialesdelestado.org/index.php/ese/article/view/253/210>

y sostenida de servicios de salud por parte de las mujeres, en un contexto de barreras crecientes de acceso.³⁴

Cuando las obras sociales funcionan de manera deficiente, el impacto no se limita a una merma en la calidad de los servicios de salud, sino que se traduce también en una mayor carga de tiempo, estrés y desgaste emocional para las mujeres, que son quienes compensan las falencias del sistema mediante trabajo de cuidado no remunerado. Las demoras, la fragmentación de la atención y la necesidad de múltiples gestiones **implican costos en términos de calidad de vida, salud mental y disponibilidad de tiempo**, profundizando desigualdades de género ya existentes.

h. Profundización de la precariedad de trabajadoras de casas particulares

El proyecto de ley de Modernización Laboral no se limita a reformar la Ley de Contrato de Trabajo sino que también introduce una serie de modificaciones al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley N.º 26.844). El punto más problemático de la propuesta se vincula con la **extensión del período de prueba**:

Ley vigente	Propuesta de modificación
ARTÍCULO 7º — Período de prueba. El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada/o más de una (1) vez utilizando el período de prueba.	ARTÍCULO 104.- Sustitúyese el artículo 7º de la Ley N° 26.844 y sus modificaciones por el siguiente: “ARTÍCULO 7º- Período de prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización alguna con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a un mismo empleado más de una (1) vez utilizando el período de prueba.”

³⁴ Universidad Católica Argentina (2023), “ESTADO DE SALUD Y ACCESO A LA ATENCIÓN MÉDICA EN LA ARGENTINA URBANA”, Ver en: <https://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/Observatorio%20Deuda%20Social/Presenciones/2023/Observatorio-Nota-de-Divulgacion-ESTADO-DE%20SALUD-ACCESO-%20ATENCIÓN-MEDICA-6-4.pdf>

meses —según la categoría— durante el cual la relación laboral puede extinguirse sin derecho a indemnización por antigüedad (art. 7). El proyecto extiende este período a seis (6) meses, ampliando de manera significativa el lapso en el que la relación laboral puede finalizar sin reconocimiento indemnizatorio, incrementando la inestabilidad y la vulnerabilidad de las trabajadoras del sector.

Esta modificación se inscribe en un proceso previo de debilitamiento de las protecciones laborales. Con anterioridad al proyecto de Modernización Laboral, el DNU 70/2023 ya había introducido una alteración sustantiva al régimen del trabajo en casas particulares mediante la derogación del artículo 50 de la Ley N.º 26.844, que establecía un agravamiento indemnizatorio en los casos de despido cuando la relación laboral no se encontraba registrada o lo estaba de manera deficiente³⁵. Dicho artículo disponía que “la indemnización prevista por el artículo 48 de esta ley se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente”. Su derogación eliminó la duplicación indemnizatoria en un sector caracterizado por niveles elevados de informalidad, debilidad estructural en la posibilidad de negociación de la empleada y el pago de salarios muy por debajo del salario mínimo vital y móvil.

El desafío central en relación con el empleo en casas particulares es avanzar en la registración laboral, reducir la informalidad y garantizar condiciones de empleo e ingresos compatibles con los estándares legales y el costo de vida, en un sector atravesado por fuertes asimetrías de poder. Este desafío es particularmente urgente si se considera que el trabajo en casas particulares es una de las ramas más precarizadas del mercado laboral: el 97% de las personas que se desempeñan en el sector son mujeres, es una de las ocupaciones femeninas más importantes —involucra al 14,6% del total de mujeres ocupadas—, presenta una tasa de informalidad del 77,7% y registra los ingresos promedio más bajos del conjunto de las ocupaciones³⁶.

En este contexto, resulta especialmente paradójico que una reforma laboral que se presenta como modernizadora no aborde este núcleo crítico del mercado de trabajo y, por el contrario, avance sin incorporar políticas orientadas a fortalecer la formalización, mejorar los ingresos y reforzar los mecanismos de protección frente al despido y al incumplimiento registral. La omisión de este diagnóstico no solo desconoce la magnitud del problema, sino que reproduce y consolida una estructura de desigualdad que afecta de manera directa y desproporcionada a las mujeres más precarizadas.

³⁵ Ver: https://ela.org.ar/wp-content/uploads/2024/01/DNU-Tareas-de-Cuidado_ELA.pdf

³⁶ Datos del segundo trimestre de 2025 - EPH INDEC.

i. Principios protectores de los y las trabajadoras e impacto en el acceso a la justicia

Otro punto que entendemos necesario atender en este análisis es el impacto que el proyecto de ley puede tener en el acceso a la justicia de los y las trabajadoras ya que se introducen modificaciones que pueden impactar en la labor de jueces y juezas que deban entender en estos reclamos, además de desnaturalizar el enfoque social del trabajo. En este sentido, se elimina el principio de justicia social consagrado en la LCT como regla interpretativa para los y las juezas (art. 4), y se modifica el alcance del principio de la norma más favorable para el trabajador o trabajadora, conocido como “principio pro operario” (art. 3).

Ley vigente	Propuesta de modificación
<p>ARTÍCULO 9° — En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.</p> <p>Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.</p> <p>ARTÍCULO 11. - Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.</p>	<p>ARTÍCULO 3°.- Sustitúyese el artículo 9° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:</p> <p>“ARTÍCULO 9°.- El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose el criterio de agrupamiento por instituciones, es decir, el conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones en el derecho del trabajo.”</p> <p>ARTÍCULO 4°.- Sustitúyese el artículo 11 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:</p> <p>“ARTÍCULO 11.- Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.</p>

El principio pro operario se encuentra consagrado en las normas de protección internacional de los derechos humanos y su alcance no puede ser reinterpretado de forma unilateral por la legislación interna. Implica que jueces y juezas deben aplicar las normas que sean más favorables a los derechos de la persona trabajadora. Sin embargo, el proyecto restringe el alcance de este principio al establecer que sólo debe aplicarse utilizando el criterio de agrupamiento por instituciones, es decir, el conjunto de normas que rigen cada una de las instituciones en el derecho del trabajo.

Sumado a lo anterior, el proyecto establece modificaciones a la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo No 18.345, estableciendo que “los jueces que resuelvan causas de índole laboral deberán, de forma obligatoria, adecuar sus decisiones a los precedentes establecidos por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN en la materia. El apartamiento infundado de los magistrados respecto de dichos criterios configurará una causal de mal desempeño en sus funciones”. **Esta regulación es contraria a los mandatos constitucionales en torno a la aplicación de leyes, y vulnera la independencia judicial y la división de poderes.**

Por otro lado, se propone la modificación de normas que debilitan los contratos laborales, al invertir la regla que establece que más allá de la formalidad, los contratos se presumen laborales. Esto significa que condiciones como el monotributo o la locación de servicios serán consideradas contratos civiles y no laborales.

Ley vigente	Propuesta de modificación
<p>“ARTÍCULO 23.- Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.</p> <p>La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente.</p>	<p>ARTÍCULO 13.- Sustitúyese el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:</p> <p>“ARTÍCULO 23.- Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios en situación de dependencia hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven, se demostrase lo contrario.</p> <p>La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando median contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios, o cualquier otra modalidad que comprendan prestaciones.</p>

<p>Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la Seguridad Social.”</p>	<p>de servicios sin relación de dependencia, y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios y/u otros sistemas que determine la Reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social.”</p>
---	--

Además, se faculta al empleador a introducir cambios en la forma y modalidades de la prestación del trabajo, siempre que no se alteren aspectos esenciales del contrato ni se cause un perjuicio material o moral a la persona trabajadora. No obstante, el proyecto prevé que, si se imponen modificaciones vedadas por la ley, el trabajador o la trabajadora solo cuenta con la posibilidad de considerarse despedido sin causa (art. 23), a diferencia de la LCT vigente, que también reconoce la opción de accionar judicialmente para obtener el restablecimiento de las condiciones contractuales alteradas.

4

Consideraciones finales

La reforma laboral impulsada por el Poder Ejecutivo Nacional, lejos de constituir una modernización del régimen de trabajo, profundiza un modelo que reproduce y amplifica las desigualdades estructurales de género existentes en el mercado laboral argentino. El proyecto no solo omite incorporar una perspectiva de género y de cuidados sino que introduce modificaciones que afectan de manera directa las condiciones de empleo de las mujeres y su acceso efectivo a derechos laborales básicos.

El mercado de trabajo de una economía que pretende crecer y expandirse de manera sostenible necesita incorporar a más personas, en lugar de profundizar su vulnerabilidad y exclusión. Por eso, en lugar de la modernización que declama pero no logra el proyecto de ley, proponemos una modificación de la legislación laboral que responda a un diagnóstico más acertado de las condiciones de vida y de empleo de las personas.

La evidencia muestra que la desigual distribución de las tareas de cuidado continúa siendo el principal obstáculo para la participación laboral plena de las mujeres. En este contexto, debilitar los instrumentos que han permitido compensar parcialmente estas desigualdades —como la negociación colectiva, las licencias ampliadas y otras políticas de cuidado incorporadas en los convenios colectivos— implica consolidar un mercado de trabajo más excluyente, precarizado y desigual.

Asimismo, las modificaciones propuestas en materia de negociación colectiva, al priorizar ámbitos de negociación descentralizados y habilitar la negociación a la baja, ponen en riesgo avances sustantivos logrados en las últimas décadas, de manera contraria a lo que sucede en los países más desarrollados y en las economías en crecimiento. Estos modestos avances que se fueron logrando en Argentina gracias a la negociación colectiva y (en algunos casos) al impulso de las casas matrices de las empresas subsidiarias, no solo han ampliado derechos más allá de los pisos legales, sino que han sido centrales para incorporar la agenda de cuidados al mundo del trabajo.

El proyecto también resulta insuficiente frente a las necesidades específicas de las personas que brindan cuidados y apoyos a personas con discapacidad, en un escenario en el que la legislación vigente ya ofrece respuestas limitadas y fragmentarias. La experiencia de la negociación colectiva demuestra que existen alternativas concretas y viables para acompañar estas situaciones y garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, alternativas que hoy se ven amenazadas por la reforma propuesta.

En este sentido, el debate legislativo en torno a la reforma laboral constituye una oportunidad clave para evaluar no solo los impactos económicos de las modificaciones propuestas, sino también sus consecuencias sociales, de género y de

derechos humanos. Una reforma orientada a promover empleo de calidad y desarrollo sostenible no puede prescindir de la dimensión de los cuidados ni desconocer el rol central que cumplen las mujeres en la sostenibilidad de la vida y de la economía.

La menor y peor participación de las mujeres en el mercado de trabajo no constituye únicamente un problema de desigualdad de género, sino que tiene efectos directos sobre la productividad, el crecimiento y los niveles de pobreza del país. Negar la vinculación entre empleo y cuidados, resulta ineficiente desde el punto de vista económico e inadecuado desde una perspectiva de desarrollo.

El Congreso de la Nación debe analizar este proyecto a la luz de los compromisos asumidos por el Estado argentino en materia de igualdad de género y derechos humanos, priorizando en la discusión del marco normativo medidas que fortalezcan las condiciones para una mejor y mayor inserción laboral de todas las personas y el desarrollo del país.



www.ela.org.ar



Promoviendo derechos
para la igualdad de género