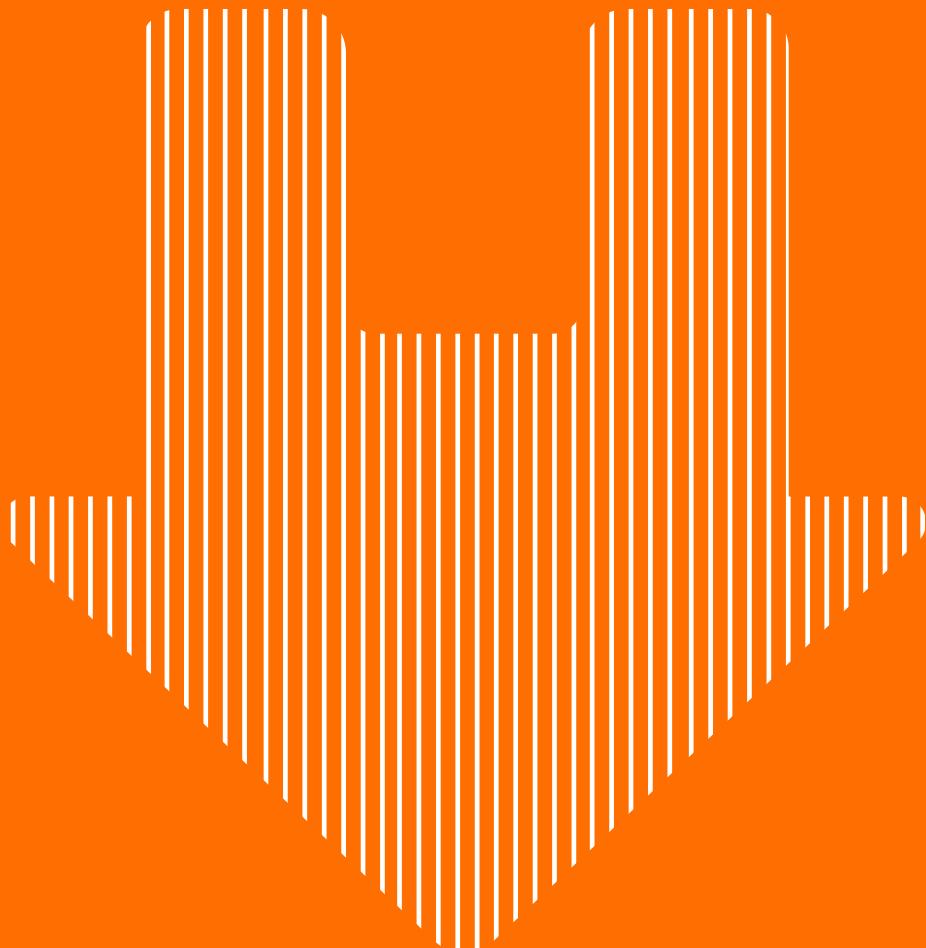




Ley de Modernización Laboral

Análisis del impacto de la reforma laboral para las familias

Resumen ejecutivo



Impacto de la reforma laboral para las familias

Las familias hoy se sostienen, en su enorme mayoría, con al menos dos ingresos por hogar. No es una consigna, es una realidad económica. **Una reforma laboral que no reconoce cómo se organizan hoy los hogares no es moderna ni viable para la economía actual.** La realidad de las familias argentinas es otra.

El mundo del trabajo ya no responde al modelo sobre el cual se construyó gran parte de la regulación laboral vigente. Hace tiempo que se necesita una reforma que acompañe el progreso de las últimas décadas. La Ley de Contrato de Trabajo fue pensada en 1974, para una sociedad en la que **los varones eran los únicos proveedores, con empleo fuera del hogar, y las mujeres asumían principalmente las tareas de cuidado.** Ese modelo dejó de reflejar la organización social y económica actual.

Los datos muestran con claridad esa transformación. Entre 1980 y 2025, la participación laboral femenina creció del 27% al 51,6% (INDEC, 2025). En 1986, el 65% de los hogares argentinos tenía un único proveedor varón (CIPPEC, 2018). Para 2024, **el 56,8% de los hogares cuenta con dos proveedores de ingresos** (INDEC, 2024). Las mujeres ingresaron masivamente al mercado laboral y hoy son un componente central de la sostenibilidad económica de los hogares. A su vez, ha crecido la participación de los varones en las tareas del hogar y la crianza de sus hijos.

Estos avances conviven con desafíos persistentes en la distribución de las responsabilidades de cuidado, que siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres. Según INDEC, en 2021 **el 91,7% de las mujeres realizaba tareas de cuidado frente al 75,1% de los varones**, dedicando casi **el doble de tiempo diario** (6:31 horas frente a 3:40).

Esta sobrecarga limita el alcance de los avances logrados y condiciona las trayectorias laborales, en hogares cada vez más exigidos. Además, impacta a 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.

Como resultado, en la Argentina persisten brechas significativas de participación laboral entre mujeres y varones, que oscilan entre los 20 y los 40 puntos porcentuales. Esta desigualdad implica la exclusión de aproximadamente **1,8 millones de mujeres** del sistema productivo. Una reforma laboral que no contemple estas condiciones *no solo no corrige estas brechas, sino que corre el riesgo de profundizarlas*, debilitando la capacidad de los hogares para sostenerse con ingresos propios, afectando incluso el desarrollo económico del país.

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 - 2º trimestre

	2025 - 2º 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 propia sobre la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, 2do trimestre 2025

Según estimaciones del McKinsey Global Institute, si se ampliaran los niveles de participación laboral de las mujeres, el impacto en el PIB de América Latina podría ascender a **USD 2,6 trillones**, lo que representa un incremento aproximado del **34% del PIB regional anual**. Ignorar estas dimensiones no solo tiene costos sociales, sino también económicos.

Desde esta perspectiva, una reforma laboral que excluye estas realidades **no considera al 44,7% de la población económicamente activa**. No resuelve alguno de los problemas estructurales del mercado de trabajo: los consolida.

Una oportunidad: el esquema de licencias

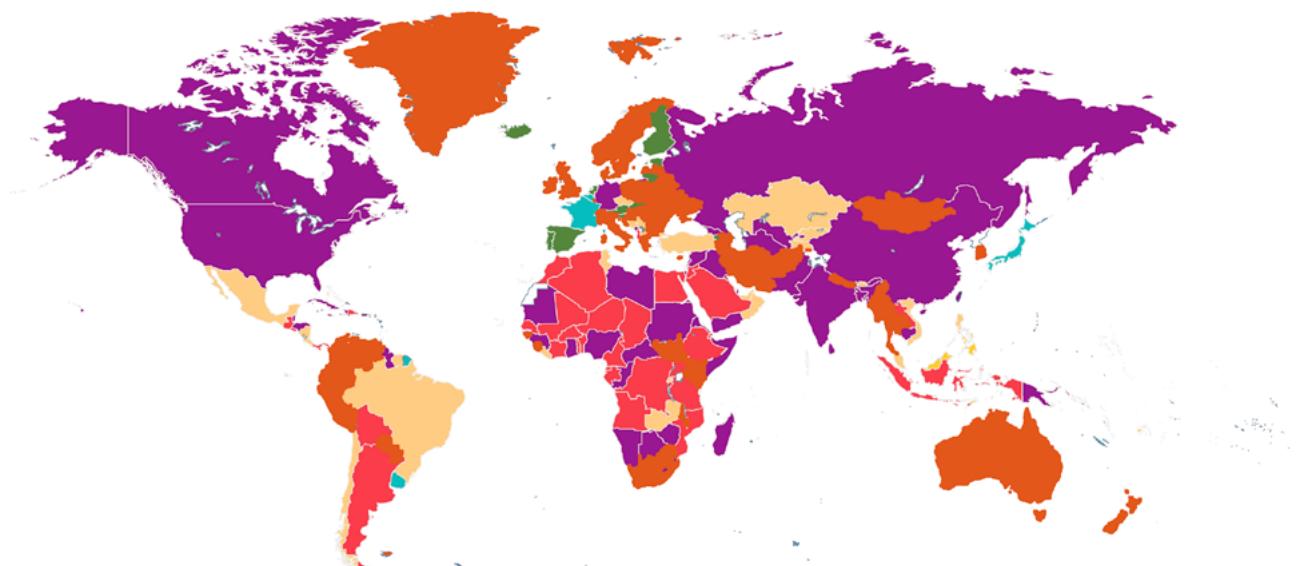
El proyecto presentado por el Poder Ejecutivo no muestra avances en esta materia. Mantiene, sin modificaciones, el esquema previsto en la Ley de Contrato de Trabajo desde 1976.

La única modificación introducida recientemente, a través del DNU 70/2023, altera la distribución de los días de licencia antes y después del parto. En la práctica, esto puede habilitar situaciones de imposición por parte del empleador, obligándolas a trabajar hasta 10 días antes del parto, en lugar de los 30 días originalmente previstos.

El esquema vigente resulta **insuficiente frente a las necesidades actuales de cuidado y de equilibrio entre trabajo y vida familiar**. Los datos muestran que 6 de cada 10 personas considera que las licencias por paternidad deberían extenderse (ELA y CEDES, 2024).

Este enfoque deja afuera una amplia diversidad de situaciones familiares y de cuidado a lo largo del ciclo vital:

- La licencia por maternidad continúa siendo de 90 días, por debajo de los estándares del Convenio 183 de la OIT y de la Recomendación 191.
- Los varones cuentan con solo dos días corridos de licencia por paternidad. El promedio en la región es de + 10 días.
- No se contemplan la adopción, los nacimientos múltiples, los nacimientos pretérmino ni las situaciones de discapacidad.
- No se prevén licencias por enfermedad de familiares, turnos médicos o procesos de adaptación escolar.
- No contempla trabajadores autónomos ni monotributistas.



Duración de la licencia de paternidad (días)

30 días o más	16-29 días
10-15 días	5-9 días
1-4 días	Sin licencia estatutaria de paternidad

Fuente: OIT, [Portal Mundial sobre política de Cuidados](#).

De este modo, Argentina continúa rezagada frente a los avances que otros países de la región y del mundo han incorporado en las últimas décadas. Actualizar el régimen de licencias no es un detalle accesorio: **es una condición básica para que cualquier reforma laboral dialogue con la realidad de las familias, el mercado de trabajo y las necesidades económicas del país.**

Repensar la reforma: ¿qué se podría incorporar?

En **mayo de 2022** se presentó el proyecto “Cuidar en Igualdad. Sistema Integral de Políticas de Cuidados (SINCA)”, que proponía **actualizar integralmente el régimen de licencias** con un esquema **progresivo, inclusivo y fiscalmente viable**.

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. El proyecto proponía:

- **Extender las licencias por gestación** hasta 126 días, (el actual es 90), en línea con las recomendaciones de la OIT.
- **Crear y ampliar licencias para quienes no gestan a 90 días**, promoviendo la corresponsabilidad desde el nacimiento.
- **Incorporar licencias por adopción (90 días)**, hoy limitadas casi exclusivamente al empleo público nacional.
- **Reconocer situaciones especiales**, como nacimientos prematuros y cuidados de niñas, niños y adolescentes con discapacidad.
- **Computar los períodos de licencia** para el cálculo jubilatorio.

Un punto central era **ampliar la cobertura** a quienes hoy quedan afuera:

- trabajadorxs monotributistas y monotributistas sociales,
- personas autónomas,
- y quienes trabajan en la informalidad, garantizando una **asignación mensual equivalente al Salario Mínimo, Vital y Móvil**, financiada por la seguridad social.

Desde ELA junto con UNICEF elaboramos una estimación en 2022 de los costos fiscales del proyecto, Los costos estimados de la ampliación del régimen de licencias eran:

- Costo actual del sistema: **0,04%** del PBI
 - Primer año de implementación: **0,08%** del PBI
 - A los 6 años: **0,12%** del PBI
 - A los 8 años (plena vigencia): **0,14%** del PBI

Un esfuerzo fiscal **moderado y progresivo**, equivalente a un aumento aproximado del 0,1% del PBI, considerado **alcanzable** dentro del presupuesto nacional.



www.ela.org.ar

