



LAS POLÍTICAS LABORALES Y SOCIALES FRENTE A LAS NUEVAS DINÁMICAS FAMILIARES EN LOS HOGARES ARGENTINOS*

José Ignacio Olaguibe**

Universidad Católica de Santa Fe (Argentina)

SUMARIO: 1. La relación del trabajo y los cuidados familiares: rasgos generales. –2. Empleo y cuidados en Argentina. –3. La legislación laboral en Argentina frente a las transformaciones sociales y culturales; 3.1. Empleo y maternidad: licencias y excepciones; 3.2. Empleo y paternidad: retos y oportunidades. 3.3. Los espacios de cuidados para las infancias en las empresas. –4. Reflexiones finales. –5. Bibliografía.

RESUMEN

Este artículo analiza la interrelación entre empleo, maternidad y paternidad en el contexto argentino contemporáneo, poniendo el foco en las políticas laborales y sociales que inciden en la conciliación entre la vida laboral y familiar. A partir de un enfoque interdisciplinario, se examinan los cambios sociales y culturales que han transformado las dinámicas familiares y laborales, con especial atención al impacto de la creciente participación femenina en el mercado de trabajo y la emergencia de nuevos modelos de parentalidad. Se analizan los marcos normativos vigentes en torno a las licencias por maternidad y paternidad, los espacios de cuidado en los ámbitos laborales, y las limitaciones que impone la informalidad del empleo sobre el acceso a derechos. El estudio evidencia la persistencia de brechas en el acceso a la protección social y el escaso fomento de una modalidad de corresponsabilidad en los cuidados familia-

* Recibido el 4 de junio de 2025. Aprobado el 30 de junio de 2025.

** Docente investigador Universidad Católica de Santa Fe. Investigador en la línea de investigación Relaciones laborales y protección social en Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4464-6260>

res, subrayando la necesidad de repensar el rol del Estado y los empleadores en el diseño de políticas. Finalmente, se propone avanzar hacia una regulación que contemple las nuevas dinámicas familiares que se deducen de los datos observados en el último Censo nacional.

ABSTRACT

This article analyses the interrelationship between employment, maternity and paternity in the contemporary Argentinean context, focusing on labour and social policies that affect the reconciliation between work and family life. Using an interdisciplinary approach, it examines the social and cultural changes that have transformed family and work dynamics, with special attention to the impact of increasing female participation in the labour market and the emergence of new models of parenthood. It analyses the current regulatory frameworks for maternity and paternity leave, care spaces in the workplace, and the limitations imposed by the informality of employment on access to rights. The study highlights the persistence of gaps in access to social protection and the scant promotion of co-responsibility in family care, underlining the need to rethink the role of the state and employers in the design of policies. Finally, it is proposed to move towards a regulation that takes into account the new family dynamics that can be deduced from the data observed in the last national census.

Palabras clave: Legislación laboral. Licencias. Maternidad. Paternidad. Protección social.

Key words: Labour legislation. Leave of absence. Maternity leave. Paternity. Social protection.

1. LA RELACIÓN DEL TRABAJO Y LOS CUIDADOS FAMILIARES: RASGOS GENERALES

Actualmente asistimos a un periodo de la historia de la humanidad donde la relación entre el trabajo y la vida personal y familiar se encuentra en permanente tensión. La evolución de la dinámica entre estas esferas de la vida es un reflejo de los cambios socioeconómicos y culturales a lo largo de la historia. Desde la primera revolución industrial, la estructura laboral ha experimentado transformaciones significativas, pasando de una economía agraria a una industrial y, posteriormente, a una orientada hacia los servicios y la información. Estos cambios han redefinido no solo el papel de la mujer en la fuerza laboral, sino también las expectativas y responsabilidades de los varones en el ámbito doméstico.

La globalización y la tecnología han intensificado la conexión entre el trabajo y el hogar, difuminando nuevamente los espacios y el tiempo de dedicación en cada uno de ellos, creando nuevos desafíos para alcanzar un equilibrio entre ambas esferas. La

conciliación entre la vida laboral y personal se ha convertido en una cuestión de interés público que ha derivado en la creación de diversas políticas e importantes debates sobre la flexibilidad laboral, jornadas de trabajo reducidas y el derecho a la desconexión¹. Además, se ha puesto en discusión el modo de distribuir las responsabilidades familiares y de cuidado entre los miembros de la pareja, como así también varios aspectos vinculados a la estructura y funcionamiento de la unidad familiar².

Si bien en la literatura hay quienes presentan esta cuestión como un conflicto de intereses³, en los últimos años se han desarrollado otros modos de comprender el problema. Algunos entienden que la conciliación del trabajo y la vida familiar se trata de un problema de integración y relación de dos ámbitos de la vida de las personas⁴, y otros, más radicales, lo ven como un tema de preferencia individual o de conflicto de intereses⁵.

La creciente participación femenina en el mercado laboral ha contribuido a la diversificación de las profesiones y ha fomentado la reflexión acerca de los roles asignados a la mujer y el varón en las parejas heterosexuales dentro del ámbito familiar⁶. Se pasa de un modelo donde la mujer se encargaba de las tareas del hogar y el varón del trabajo fuera de él, a un nuevo modelo que permite a la mujer mayor autonomía económica y le otorga la posibilidad de elegir un trabajo⁷. Las nuevas familias comienzan a plantearse una nueva organización que les permita a todos sus miembros hacer frente al reto de integrar la vida laboral con la vida familiar, lo que inicialmente implicaba un problema de tiempo, de estrés, de percepción o dificultad real de hacer compatible las exigencias impuestas por ambas esferas⁸.

Todas estas transformaciones no solo facilitan la participación de las mujeres en la fuerza laboral, sino que también reconocen y valoran el cuidado como una función esencial en la sociedad⁹. Sin embargo, la intervención del estado mediante la imple-

¹ Eduardo López Ahumada, «La protección por paternidad del trabajador en España: evolución de su tutela desde la perspectiva de la igualdad de género», *Revista Derecho del Trabajo* V, n.º 16 (2017).

² Lluís Flaquer, Birgit Pfau-Effinger y Alba Leiras, «El trabajo familiar de cuidado en el marco del estado de bienestar», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 32 (2014).

³ Constanza Tobío Soler, «Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 97 (2002), <https://doi.org/10.2307/40184368>

⁴ Pierpaolo Donati y Riccardo Prandini, *La cura della famiglia e il mondo del lavoro. Un piano di politiche familiari* (Milán: Franco Angeli, 2008).

⁵ Catherine Hakim, «Women, careers, and work-life preferences», *British Journal of Guidance & Counselling* 34, n.º 3 (2006), <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>

⁶ Catherine Hakim, *Key Issues in Women's work: Female heterogeneity and the polarisation of women's employment* (Londres: The Athlone Press, 2000).

⁷ José I. Olaguibe, «Trabajo, familia y fecundidad: corresponsabilidad como clave en el diseño de políticas públicas de conciliación», *Documentos de trabajo IELAT* 141 (2020): 13, http://ielat.com/wp-content/uploads/2020/11/DT_141_Jose-Olaguibe_Web-diciembre-2020.pdf

⁸ Ordóñez y Revuelta, María Elena, *Familia + Trabajo: Un camino hacia la integración* (Buenos Aires: Lid editorial, 2017), 35.

⁹ Tanto en la literatura como en el ámbito de la política se reconoce que la inclusión de las mujeres en el mercado laboral puede aumentar significativamente el producto interno bruto (PIB) de un país, mejorar la diversidad en el

mentación de políticas de apoyo y la provisión de recursos para el cuidado no terminan de satisfacer del todo la expectativa. Por eso se habla de los déficits en el cuidado, y de la necesidad de crear nuevas formas de valor sobre el cuidado de los más vulnerables de la familia, que da lugar a nuevos enfoques que desvinculan esta tarea del género¹⁰. En el interior del hogar ya no se verifican roles tan marcados como antes de la industrialización, sino más bien, la tendencia es el criterio compartido y la igualdad de oportunidades para mujeres y varones, sea en la vida familiar como laboral y social.

El cuidado de los dependientes, especialmente de los niños en las etapas iniciales de su desarrollo, es un aspecto crucial que impacta significativamente en la dinámica familiar. Esta responsabilidad influye en múltiples decisiones, como el número de hijos que una pareja decide tener, lo cual puede verse limitado por factores económicos, de tiempo y de recursos¹¹. Además, las estrategias laborales de los padres pueden verse afectadas, ya que deben equilibrar sus carreras con las necesidades de cuidado de sus hijos¹². Esto puede llevar a la búsqueda de flexibilidad en el trabajo o incluso a la decisión de que uno de los padres se quede en la casa. Estas decisiones son complejas y están influenciadas por el contexto socioeconómico, las redes de apoyo disponibles y las políticas gubernamentales en materia de cuidado infantil y apoyo a la familia. La comprensión de estos factores subyacentes al problema es esencial para desarrollar políticas que promuevan el bienestar de los niños y el equilibrio laboral y familiar.

La situación socioeconómica actual ejerce una presión considerable sobre las unidades familiares, especialmente en países en desarrollo como Argentina¹³. La necesidad de satisfacer las demandas básicas materiales obliga a ambos miembros de la pareja a buscar empleo, a menudo en un mercado laboral caracterizado por la inestabilidad y la informalidad. Esta doble dependencia laboral no solo responde a la urgencia de supervivencia económica, sino que también limita las oportunidades de desarrollo personal y profesional y atenta contra esa nueva concepción del trabajo haciéndola más selectiva en término social¹⁴. Además, la informalidad laboral implica una serie de

lugar de trabajo y fomentar la innovación. Sin embargo, los mismos organismos que lo sostienen, consideran que para que esta inclusión sea efectiva y sostenible, es fundamental reconocer y valorar el cuidado como una función esencial en la sociedad. El cuidado, que incluye el cuidado de niños, ancianos y otras personas dependientes, es una tarea fundamental que sostiene el bienestar social y económico. Vid. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género* (LC/CRM.15/3) (Santiago de Chile, 2022).

¹⁰ Arlie Russell Hochschild, *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo* (Madrid: Katz, 2008), 17.

¹¹ Instituto Nacional de Estadísticas, «España en cifras 2019» (Instituto Nacional de Estadísticas, Madrid, 2019), http://www.ine.es/prodyser/espa_cifras

¹² Dolores López Hernández, «El reto de la conciliación trabajo y familia: ¿qué nos estamos jugando?», en *Familia y sociedad en el siglo XXI*, ed. Ana M. González, Pilar Arregui y Carolina Montoro Gurich (Madrid: Dykinson, 2016).

¹³ Santiago Poy, «Política social y cambios en el balance reproductivo de los hogares en Argentina», *Estudios Sociológicos de El Colegio de México* 39, no. 116 (2021), <https://doi.org/10.24201/es.2021v39n116.1869>

¹⁴ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*, Nota Técnica de Prevención (España, 2023) 1185.

riesgos, como la falta de seguridad social y beneficios laborales, lo que facilita la vulnerabilidad¹⁵. Este fenómeno refleja la complejidad de los desafíos que enfrentan las economías emergentes y la importancia de políticas públicas que promuevan la formalización del empleo y el desarrollo humano integral.

Por un lado, la mayor participación de la mujer en el trabajo ha permitido una reconfiguración de la economía familiar en los hogares. Pero, por otro lado, se observa deterioros estructurales a nivel global que implican el aumento de la informalidad y la precariedad laboral, mayor desocupación y la consiguiente pérdida del poder adquisitivo de las remuneraciones y un aumento de las nuevas necesidades. Todo ello, en su conjunto, afecta y genera una insuficiencia de ingresos en las familias lo que obliga a los miembros de la pareja a ir en busca de nuevos ingresos¹⁶. Por esta razón, han aumentado las familias con dos fuentes de ingresos (familia de doble proveedores) a la par de los hogares unipersonales y monoparentales, cuyo número es cada vez mayor y que frente a esta realidad se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad económica y social¹⁷.

Este nuevo panorama social se complejiza con el inicio de una nueva era humana marcada por el avance exponencial de la tecnología y el desarrollo digital que han transformado casi todos los aspectos de la vida social. Ciertamente, la vida profesional y familiar no quedaron exenta de estas transformaciones que entre otras cosas han provocado una convergencia entre tiempo y espacio. Esto ha difuminado las fronteras entre una dimensión y otra de la vida de las personas¹⁸. El nuevo escenario ha puesto en tensión las relaciones laborales y las relaciones familiares¹⁹, que ya no suceden en

¹⁵ La informalidad laboral tiene un impacto significativo en la conciliación familiar y laboral. Los trabajadores en el sector informal a menudo carecen de acceso a beneficios laborales básicos, como permisos parentales, horarios flexibles y servicios de cuidado infantil, lo que dificulta equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. La falta de estabilidad y seguridad en el empleo informal puede aumentar el estrés y la incertidumbre, lo que puede afectar negativamente el bienestar personal y familiar. Se recomienda leer el tratamiento normativo en Argentina: Claudia Danani y Susana Hintze, eds., *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010* (Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento, 2011).

¹⁶ Oficina Internacional del Trabajo y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, con la asistencia de Marta Lamas y Iván Pedroza, Primera edición (Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009), 49.

¹⁷ Oficina Internacional del Trabajo y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, 61.

¹⁸ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*, Nota Técnica de Prevención (España, 2023) 1185.

¹⁹ «Las responsabilidades, demandas y tiempos que requieren ambos ámbitos funcionan como vasos comunicantes que se interfieren mutuamente. En el extremo, cuando el hogar se convierte en el espacio de trabajo (por ejemplo, en teletrabajo y en trabajos como costura o aparado del calzado, altamente feminizados) las fronteras entre ambos ámbitos se difuminan pudiendo intensificarse las interferencias entre dichas responsabilidades, demandas y tiempos». Desde esta perspectiva, el INE advierte sobre los riesgos en materia de salud mental que pueden derivarse de ello. Vid. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*, Nota Técnica de Prevención (España, 2023) 1185.

ámbitos separados como hasta hace un tiempo atrás, sino que ahora con el auge de las fórmulas de trabajo flexible (trabajo a distancia, teletrabajo) el hogar y «la oficina» se vuelven a encontrar provocando una interrelación constante entre la vida profesional y la vida familiar²⁰.

El trabajo flexible, especialmente en formas como el trabajo a distancia y el teletrabajo, ha existido desde hace décadas, permitiendo a los empleados realizar sus tareas fuera de un entorno de oficina tradicional. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 ha acelerado significativamente esta tendencia, obligando a empresas y trabajadores a adaptarse rápidamente a estas modalidades²¹. La necesidad de dar continuidad al trabajo productivo junto con las restricciones de movilidad, han desafiado las formas convencionales de trabajar y puesto en evidencia que muchas tareas pueden realizarse eficazmente desde el hogar. Esto ha llevado a una reflexión más profunda sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal, y sobre cómo las tecnologías de la información pueden constituir un recurso eficaz al facilitar nuevas formas de trabajar²². Por eso, a medida que transcurre el tiempo y la experiencia de esta modalidad, es probable que el trabajo flexible se convierta en una característica más permanente de las ofertas laborales al tener un impacto positivo en la gestión de recursos humanos, pero también en la planificación urbana y la sostenibilidad ambiental al disminuir notablemente el traslado²³.

En definitiva, a lo largo de la historia, la relación del ser humano con el trabajo ha transitado numerosas transformaciones. El vínculo entre la persona y las tareas laborales se ha ido transformando conforme cambiaban los sistemas económicos y el modo de concebir el trabajo a lo largo del tiempo²⁴. La vida familiar también ha sido materia de transformación. Los roles familiares, la estructura de la familia y la distribución de las responsabilidades laborales, económicas y de cuidado entre sus miembros han asumido diversos cambios que alteraron notablemente las dinámicas familiares y plantean nuevos desafíos. En el próximo apartado se profundiza en este proceso y se observa especialmente la realidad de Argentina.

²⁰ Este nuevo encuentro entre el ámbito laboral y el hogar, impulsado por las nuevas modalidades de trabajo, es abordado con mayor profundidad en el capítulo de libro: José I. Olaguibe, «La conciliación de la vida profesional y familiar en el contexto de digitalización. Reflexiones en torno a la Directiva 2019/1158 de la UE», en *La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo* (España: Thomson Reuters Aranzadi, 2023).

²¹ Oficina Internacional del Trabajo, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica* (Ginebra, 2020).

²² Eduardo López Ahumada, «La orientación de la ley española del trabajo a distancia y del teletrabajo al fomento de los derechos laborales», *Revista de la Facultad de Derecho de México* 72, no. 283 (2022), <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2022.283.83351>

²³ Eurofound, «The rise in telework: Impact on working conditions and regulations», Eurofound.

²⁴ Claudia Goldin, «The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family», *The American Economic Review* 96, n.º 2 (2006).

2. EMPLEO Y CUIDADOS EN ARGENTINA

En Argentina, por su parte, es pertinente analizar los datos más recientes del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas²⁵ publicado en el año 2022 para ilustrar la realidad actual del país, con especial atención a las transformaciones ocurridas en la última década. Aunque las metodologías y criterios de medición presentan variaciones significativas respecto a los utilizados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en España, este censo permite obtener apreciaciones relevantes en términos demográficos, económicos y sociales que tienen valor para el presente estudio. Sin embargo, ambos recursos estadísticos nos aproximan a una visión integral de las tendencias y desafíos sociales de cada país, especialmente en aspectos relacionados a la vida laboral y familiar de la población como así también a la composición de los hogares²⁶.

El Censo argentino contabilizó en esta ocasión 12 382 860 mujeres de entre 14 y 49 años, de las cuales el 57,5 % había tenido hijos nacidos vivos, con un promedio de 1,4 hijos por mujer. Este dato refleja que Argentina, al igual que España, presenta una tasa de fecundidad en descenso, dado que en 2001 el promedio era de 1,7 hijos por mujer. Asimismo, aunque los últimos censos nacionales no muestran grandes variaciones en el porcentaje de mujeres de 45 a 49 años con hijos nacidos vivos, sí se observa una disminución constante en el promedio de hijos nacidos vivos al final de la vida reproductiva, pasando de 3,1 en 2001 a 2,6 en 2022. Este descenso sostenido indica un cambio en los patrones reproductivos, y sus razones podrían vincularse a una sociedad que adopta un modelo de menor fecundidad²⁷. Pero, a diferencia de la Encuesta de Fecundidad (EF) de 2018 del INE en España, en Argentina el Censo no dispone de datos específicos que expliquen estos motivos. Sin embargo, a partir de otros datos se podrían deducir algunas reflexiones.

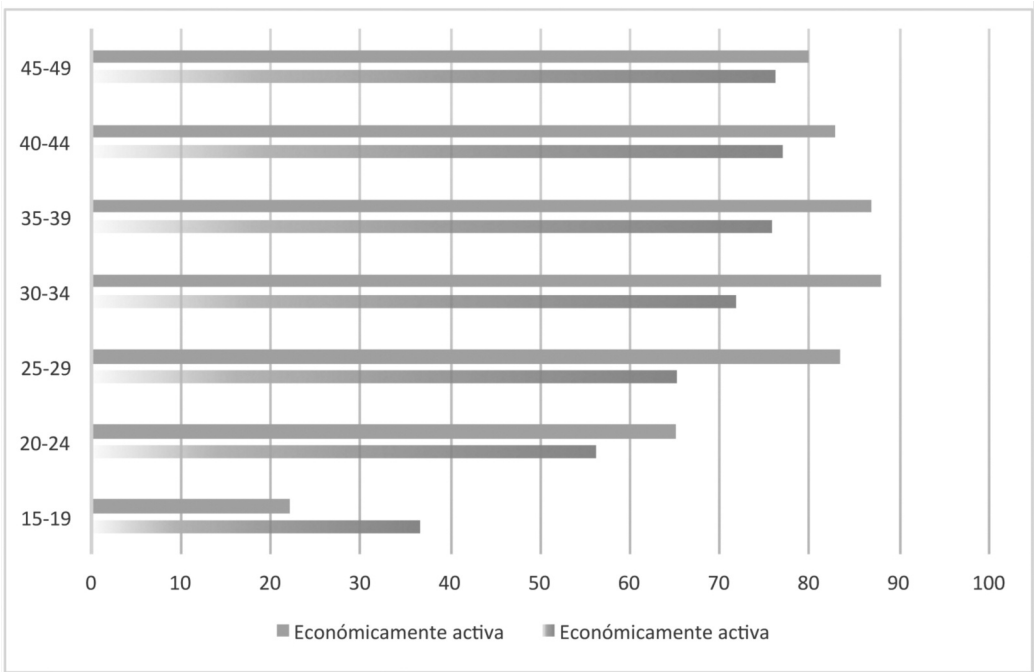
Cabe decir también que, esta información en materia de fecundidad no permite realizar una distinción entre mujeres y varones como si se puede hacer en el caso de España. Por tanto, a continuación, se observan algunos datos relevantes sobre el rango de edad de las mujeres y su actividad económica (económicamente activas y no activas), desglosados entre aquellas con hijos y sin hijos (gráficos 1 y 2). Con estos datos, se puede observar algunas relaciones sobre cómo la maternidad y la actividad económica se relacionan, lo cual puede ayudar a detectar algunas implicancias en la conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido, se observa que, a medida que las madres envejecen, el porcentaje de aquellas que son económicamente activas tiende a incrementarse, mientras que el de las no activas disminuye, especialmente entre los 25 y 39 años.

²⁵ Toda la información referida al Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas se puede encontrar en la web institucional: <https://censo.gob.ar/>

²⁶ El Censo utiliza el término hogar para referirse a una persona o grupo de personas, parientes o no, que viven bajo el mismo techo y comparten los gastos de alimentación, aunque no todas aporten ingresos.

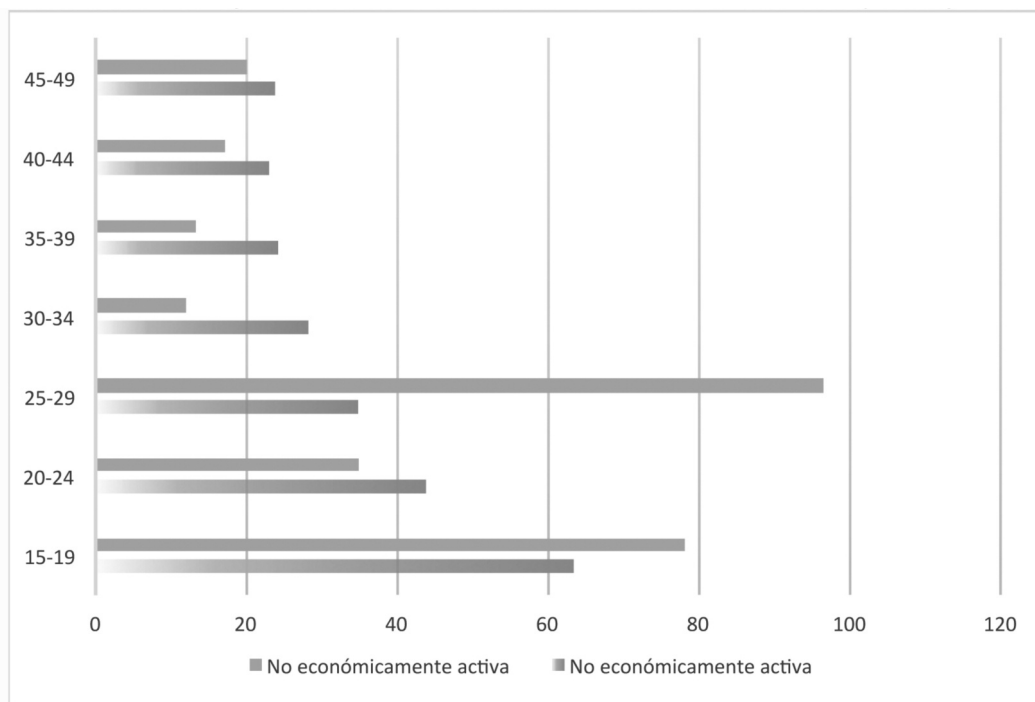
²⁷ María I. Passanante, «Revisión bibliográfica sobre familia en Argentina», en Leyva-Townsend, *La familia en Latinoamérica. Estudios en Argentina, Chile, Colombia, Ecuador y Perú*.

Gráfico 1: Mujeres económicamente activa en el último año con y sin hijos.



Fuente: INDEC, Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022. Resultados definitivos.

Gráfico 2: Mujeres no económicamente activa en el último año con y sin hijos.



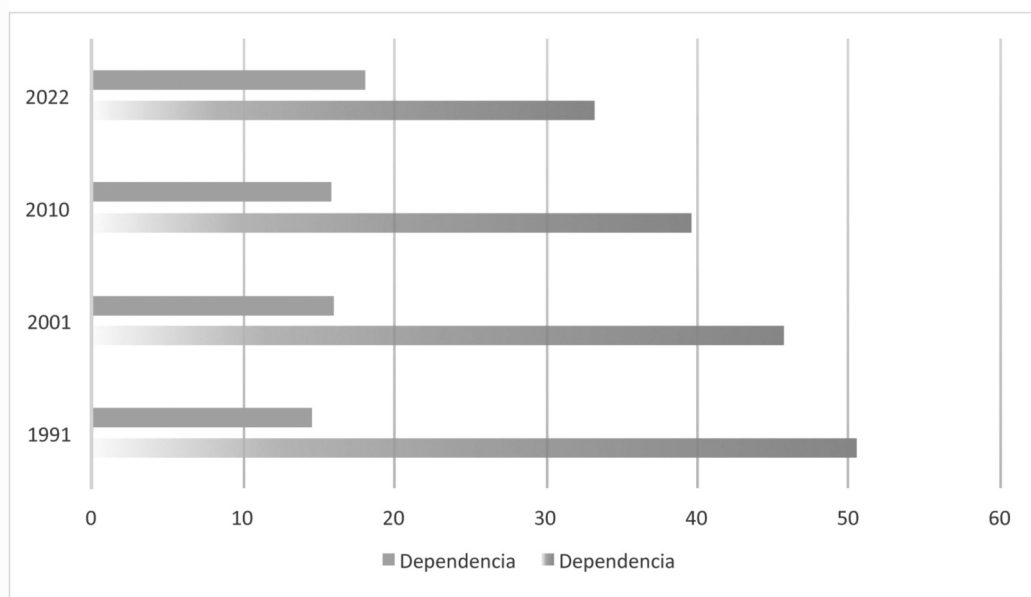
Fuente: INDEC, Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022. Resultados definitivos.

Estos datos sugieren que las madres jóvenes pueden enfrentar mayores obstáculos para integrarse al mercado laboral, posiblemente debido a responsabilidades de cuidado o falta de apoyo en etapas tempranas de la crianza. En cambio, en edades más avanzadas, parece haber una mayor participación económica, lo cual podría estar relacionado con una reducción en las demandas de cuidado directo o con un aumento en las oportunidades laborales para mujeres en estos rangos de edad. Esto se correlaciona con la realidad española donde el rango de mujeres con hijos menores de 30 años es quienes tienen mayores dificultades para acceder y permanecer en el mercado de trabajo. Asimismo, en término general, se observa que las mujeres con hijos presentan una menor tasa de participación económica en comparación con aquellas sin hijos, lo cual sugiere que las demandas de cuidado durante los primeros años de la maternidad pueden limitar las oportunidades laborales. Este patrón refleja que la presencia de hijos incide directamente en la posibilidad de inserción laboral temprana para las madres.

A medida que las mujeres envejecen, especialmente a partir de los 25 años, la participación económica de las madres tiende a incrementarse de manera sostenida, manteniéndose relativamente alta hasta los 49 años. Este fenómeno puede interpretarse como una adaptación progresiva de las madres al mercado laboral, posiblemente facilitada por el aumento de la autonomía de los hijos y, en algunos casos, por un sistema o red de apoyo que permite una mayor conciliación entre el trabajo y la vida familiar. En contraposición, las mujeres sin hijos mantienen una alta participación económica en todos los rangos de edad, lo que refleja una mayor flexibilidad para integrarse y permanecer en el mercado laboral sin el impacto de las responsabilidades de cuidado. La diferencia entre mujeres con y sin hijos destaca la influencia de la maternidad en las dinámicas de empleo, sugiriendo la necesidad de políticas de apoyo y estructuras que promuevan una mejor conciliación trabajo-familia, especialmente para las madres jóvenes.

Por otro lado, resulta interesante analizar el índice de dependencia potencial, que mide la carga económica de dependencia dentro de una población. Este índice se calcula en función de la relación entre los grupos de población considerados «potencialmente inactivos» (de 0 a 14 años y mayores de 65 años) y la «población teóricamente activa» (de 15 a 64 años). Cuanto mayor es el índice, mayor es el número de personas dependientes por cada individuo en edad de trabajar. En los últimos treinta años, el índice de dependencia potencial total ha mostrado una tendencia decreciente, atribuida principalmente a la disminución en la carga de dependencia de la población menor de 15 años, resultado de la reducción de la tasa de fecundidad. En 2022, el índice de dependencia de la población joven disminuyó en 17,3 puntos porcentuales en comparación con 1991. Sin embargo, el envejecimiento de la población ha generado un incremento en la dependencia de los adultos mayores, que en los últimos 30 años ha aumentado en 3,4 puntos porcentuales (gráfico 3).

Gráfico 3: Índice de dependencia potencial separado entre grupo de 0-14 años y mayores de 65 años.

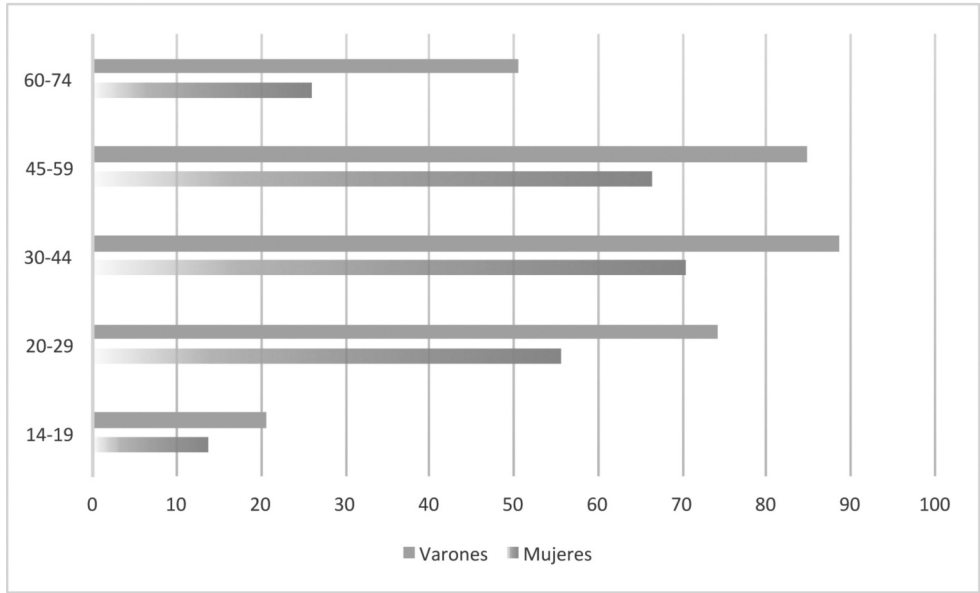


Fuente: INDEC, Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022. Resultados definitivos.

En relación con la composición del mercado de trabajo formal e informal los datos muestran que tanto mujeres como varones tienen una importante participación (gráfico 4). Lo que revela que en las dinámicas familiares las parejas se enfrentan al reto de integrar y conciliar la vida laboral y familiar. Pero también, esta información muestra una menor participación de la mujer en el mercado laboral. Por tanto, esta persistencia de diferencias en la tasa de empleo entre varones y mujeres revela la necesidad de reflexionar e indagar sobre posibles barreras de acceso y permanencia en el empleo de las mujeres, como la falta de políticas de apoyo a la conciliación, o las limitaciones de acceso a trabajos formales con flexibilidad horaria. A esto se suma el factor cultural por el cual las responsabilidades de cuidados se atribuyen especialmente a las mujeres²⁸.

²⁸ María Luisa Rebolledo Deschamps y Gemma Garrón Pérez, *Manual didáctico sobre conciliación y corresponsabilidad para personas adultas de los centros educativos* (Cádiz, 2015).

Gráfico 4: Población ocupada de 14 años y más en viviendas particulares, por grupo de edad, según sexo registrado al nacer. Total del país. Año 2022.



Fuente: INDEC, Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022. Resultados definitivos.

Ciertamente los datos de Argentina reflejan cómo las responsabilidades familiares, especialmente la maternidad, afectan la participación laboral de las mujeres a lo largo de distintas etapas de su vida. En el grupo de edad más joven (15-24 años), las mujeres con hijos presentan una tasa de participación económica considerablemente menor en comparación con aquellas sin hijos. Esta tendencia se alinea con la realidad observada en España y sugiere que las demandas de cuidado durante los primeros años de maternidad pueden limitar las oportunidades laborales de las mujeres. La presencia de hijos influye directamente en la disponibilidad y continuidad laboral, como lo muestran los gráficos analizados, lo que evidencia el desafío constante de integrar las esferas laboral y familiar.

Este desafío plantea interrogantes fundamentales sobre cómo abordar la relación entre lo laboral y lo familiar: ¿Deben las mujeres optar entre la maternidad o el trabajo? ¿Es posible una integración que permita el desarrollo pleno en ambas áreas? Dado que no contamos con datos que revelen la realidad de los varones como si hemos realizado en el caso de España, estas líneas de interrogantes se enfocan en la mujer. Sin embargo, la realidad argentina, es suficiente para pensar en la necesidad de una modalidad intrafamiliar que promueva un nuevo modelo de participación en el trabajo y en los cuidados entre mujeres y varones. La participación del varón en las tareas de

crianza y cuidado no solo es fundamental para aliviar el esfuerzo de las madres, sino que también contribuye a generar un entorno familiar más equilibrado²⁹.

3. LA LEGISLACIÓN LABORAL EN ARGENTINA FRENTE A LAS TRANSFORMACIONES SOCIALES Y CULTURALES

3.1. Empleo y maternidad: licencias y excedencias

En el ámbito laboral, una de las principales medidas relacionadas con la conciliación entre la vida profesional y familiar es la licencia por maternidad, regulada en Argentina por la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante (LCT). Esta normativa aborda aspectos clave como las licencias por maternidad, la prohibición de trabajar durante el embarazo, la conservación del empleo, el despido por motivo de embarazo y los descansos diarios por lactancia³⁰.

La LCT establece que está prohibido que el personal femenino trabaje durante los cuarenta y cinco (45) días previos al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. No obstante, la trabajadora puede optar por reducir la licencia previa al parto, pero esta no puede ser inferior a treinta (30) días, acumulándose el período restante al descanso posterior³¹. En caso de nacimiento prematuro, la normativa establece que se sumará al descanso postparto el tiempo de licencia no utilizado antes del parto, de modo que se cumplan los noventa (90) días estipulados.

La legislación otorga especial importancia al proceso de embarazo de la trabajadora, asegurando sus derechos antes, durante y después del parto. Además, garantiza la conservación del empleo durante los períodos establecidos, y durante la licencia, la trabajadora percibirá las asignaciones correspondientes al sistema de seguridad social, las cuales le asegurarán una suma equivalente a su salario, conforme a las normativas y requisitos vigentes.

Los costos asociados a la licencia por maternidad son absorbidos por el Sistema de Seguridad Social de la Nación, gestionado por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES). Este aspecto se profundiza en el capítulo IV y V referido a la política social. Sin embargo, aquí centramos el análisis en la regulación de la relación laboral entre empleador y trabajadora, en este caso, la mujer embarazada. Es importante destacar que los límites establecidos por la ley son considerados mínimos. Esto significa que, en virtud de acuerdos específicos o convenios colectivos, los períodos de licencia pueden ser extendidos según las particularidades de cada fuente laboral. Lo cual revela y fortalece la importancia del diálogo social entre los distintos actores como lo sugiere la OIT.

³⁰ Se recomienda la lectura del Título VI «Trabajo de mujeres» y en especial, el Capítulo II «Protección de la maternidad» de la ley.

³¹ Ver artículo 177 de la LCT.

En cuanto a las garantías otorgadas, la LCT establece el derecho a la estabilidad laboral de la trabajadora embarazada³². Dicho derecho se adquiere a partir del momento en que la trabajadora notifica formalmente su estado de gestación al empleador. Esta notificación es esencial para que se apliquen las protecciones previstas por la ley. En este sentido, se prohíbe el despido por causas relacionadas con el embarazo, y la trabajadora conservará su puesto de trabajo durante los períodos de licencia. Por otro lado, la normativa presume, salvo prueba en contrario, que cualquier despido producido dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto está motivado por el embarazo³³. Esta presunción legal refuerza la protección de la mujer trabajadora, ya que pone sobre el empleador la carga de demostrar que el despido obedece a otras razones ajenas a la maternidad.

Asimismo, la LCT otorga derechos específicos a las trabajadoras madres, reconociendo la importancia de la lactancia en los primeros meses de vida del niño. En este sentido, la normativa establece que toda trabajadora que sea madre de un lactante tiene derecho a dos pausas diarias de media hora para amamantar a su hijo durante la jornada laboral³⁴. Este beneficio puede ser utilizado durante el transcurso del primer año después del nacimiento del bebé, salvo que por prescripción médica sea necesario extender este período. Este derecho no solo garantiza el bienestar del hijo, sino también busca facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, al reconocer las necesidades biológicas tanto de la madre como del bebé en una etapa clave de desarrollo.

Adicionalmente, la ley impone una obligación a los empleadores de habilitar salas maternas y guarderías en los establecimientos de trabajo donde se cumpla con un número mínimo de trabajadoras, determinado por la reglamentación vigente. Estas instalaciones deben cumplir con condiciones adecuadas para la atención y el cuidado de los niños pequeños. Esto refuerza la responsabilidad empresarial en la creación de espacios laborales más inclusivos y que consideren el bienestar de las trabajadoras con hijos, contribuyendo también a un entorno de trabajo más equitativo. En conjunto, estas disposiciones buscan no solo proteger los derechos laborales de las mujeres, sino también promover un entorno que favorezca el desarrollo saludable de los hijos y la continuidad de la vida laboral de las madres sin detrimento de sus responsabilidades familiares.

En resumen, se puede afirmar que la LCT en lo que respecta al permiso por maternidad está alineada con las recomendaciones y convenios internacionales de la OIT

³² Ver artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo.

³³ El artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo dice que «el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento». En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

³⁴ Ver el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo.

mencionados previamente en esta tesis. Además, la LCT incorpora medidas de protección que garantizan los derechos de las trabajadoras embarazadas y madres, y promueven la equidad en el ámbito laboral, tal como lo exige la normativa internacional. Sin embargo, es importante destacar que esta normativa regula únicamente las relaciones laborales dentro de la economía formal y es aplicable a los trabajadores en situación de dependencia. Este es un aspecto que cabe destacar dado que, al analizar el mercado laboral argentino, se observa una alta proporción de empleo informal³⁵. En este sector, que escapa a las regulaciones de la LCT, las trabajadoras no gozan de las mismas protecciones, por eso en ocasiones pueden quedar expuestas a situaciones de mayor vulnerabilidad durante el embarazo y la maternidad.

Actualmente, entre las mujeres económicamente activas, aproximadamente el 8 % se encuentran desocupadas, y casi el 40 % trabaja en condiciones de informalidad, según los datos del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (tabla 1). Esto significa que el régimen de licencias por maternidad, tal como está establecido, solo beneficia a alrededor del 50 % de las mujeres que están registradas en el trabajo formal. En otras palabras, existe una proporción considerable de mujeres que, al no estar registradas o al encontrarse en la economía informal, quedan excluidas de este derecho fundamental.

Tabla 1: Tasa de actividad, empleo, desocupación y empleo no registrado de las mujeres en Argentina.

Periodos 2022	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación	Tasa de empleo no registrado
	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Mujeres
1.º Trimestre	40,1	36,8	8,3	38,1
2.º Trimestre	41,4	38,2	7,8	39,0
3.º Trimestre	40,8	37,6	7,8	39,4

Fuente: Boletín de estadísticas laborales según sexo - Marzo/2023 realizado por Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Este escenario revela una importante brecha en el acceso a la protección social entre las trabajadoras formales y aquellas que trabajan en la informalidad. Las mujeres en situación de informalidad no solo carecen de licencias por maternidad, sino que también se ven privadas de otros derechos esenciales como la estabilidad laboral, el

³⁵ Ver datos oficiales en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/empleo-y-dinamica-empresarial/boletin-de-estadisticas-laborales-segun-sexo>

acceso a servicios de salud y la posibilidad de recibir beneficios sociales derivados del sistema de seguridad social salvo que estos los incluyan en su diseño. Esta disparidad en el acceso a estos derechos pone de manifiesto un desafío estructural en el mercado laboral argentino. Mientras que las trabajadoras formales pueden beneficiarse de la protección que otorga la LCT, una gran parte de las mujeres sigue estando desprotegida, lo que robustece un círculo de vulnerabilidad económica y social³⁶.

Esta brecha es especialmente importante no solo porque afecta a las mujeres en particular, sino que también tiene implicancias negativas para el desarrollo infantil y el bienestar familiar, ya que limita el acceso a un cuidado adecuado en los primeros meses de vida del bebé³⁷. Por esta razón, para cerrar esta brecha, resulta imprescindible implementar políticas públicas que promuevan la formalización del empleo, especialmente en los sectores donde la informalidad predomina. Al mismo tiempo, es fundamental que se diseñen mecanismos de protección social, que garanticen el acceso a los derechos laborales esenciales, como la licencia por maternidad, a todas las trabajadoras, independientemente de su situación contractual. Esto no solo contribuiría a una mayor equidad en el ámbito laboral, sino que también favorecería el desarrollo integral de los niños junto al fortalecimiento del tejido social y económico, permitiendo que más mujeres participen plenamente en el mercado de trabajo sin sacrificar su bienestar ni el de sus familias.

Todo esto evidencia la relevancia de las políticas sociales en la implementación de beneficios de licencia por maternidad de forma universal, y no solo para quienes forman parte del mercado laboral formal. El derecho a la maternidad no solo es esencial para la mujer, sino también —insistimos— para el bienestar de los recién nacidos. Consciente de esta necesidad, el sistema de seguridad social argentino ha desarrollado mecanismos que contemplan esta realidad, brindando una prestación económica a aquellas mujeres que, durante el embarazo y luego del parto, no se encuentren en una relación laboral de dependencia³⁸. Esta medida representa un paso significativo hacia la universalización de los derechos de maternidad, al extender la protección más allá del ámbito formal. De este modo, se busca garantizar que ninguna mujer, independientemente de su situación laboral, quede excluida de los beneficios que proveen el sistema de seguridad social y las políticas públicas³⁹.

³⁶ Javier Curcio y Alejandra Beccaria, «Sistema de Seguridad Social y mercado de trabajo: evolución de la cobertura en la Argentina entre 1990 y 2010», en *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010*, ed. Claudia Danani y Susana Hintze (Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento, 2011).

³⁷ María S. González y José I. Olaguibe, «Las políticas sociales de acompañamiento familiar en la primera infancia. Desafíos y oportunidades para su implementación», en Leyva-Townsend, *La familia en Latinoamérica. Estudios en Argentina, Chile, Colombia, Ecuador y Perú*, 123-140.

³⁸ Se trata de la asignación por embarazo para protección social. Se otorga a través del ANSES y permite que las personas gestantes que están desocupadas o sean monotributistas sociales o trabajen en la economía informal pueden cobrar esta asignación. Ver mayores detalles en la Ley Nacional, n.º 24.714. Esta política social será analizada en el Capítulo 4.

³⁹ De alguna podría inferirse de esta acción que, a través de este enfoque, se reconoce el impacto positivo que tiene la protección económica durante el embarazo y la maternidad, no solo en el bienestar inmediato de la madre y el niño, sino también en el desarrollo social a largo plazo.

Por último, es importante resaltar que la protección integral a la maternidad que otorga la LCT, incluye el derecho de las trabajadoras en relación de dependencia a reincorporarse a su puesto en las mismas condiciones que tenían antes de la licencia por maternidad. Además, contemplan otros escenarios en los que, siempre y cuando la trabajadora continúe residiendo en el país y cuente con una antigüedad igual o superior a un año, podrá optar por dos alternativas. Por un lado, puede rescindir su contrato de trabajo, y percibir una compensación por antigüedad según lo previsto en este inciso, o los beneficios adicionales que puedan derivarse de los estatutos profesionales o convenios colectivos aplicables⁴⁰. Por otro, solicitar una excedencia, es decir, una suspensión voluntaria del contrato de trabajo, por un período que no puede ser inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Estas opciones también se extienden a situaciones en las que la madre, por motivos justificados, necesite acogerse a la excedencia para el cuidado de un hijo enfermo menor de edad bajo su cargo, con los límites y condiciones establecidos por la normativa vigente. La excedencia permite a la trabajadora regresar a las mismas tareas que desempeñaba en la empresa en el momento del parto, dentro del plazo estipulado. No obstante, si durante el período de excedencia la trabajadora firma un nuevo contrato de trabajo con otro empleador, pierde automáticamente su derecho a reintegrarse a su antiguo puesto de trabajo⁴¹.

Ciertamente la cuestión del cuidado en la vida familiar está presente en la legislación vigente argentina, especialmente en relación con el papel de la mujer trabajadora. Sin embargo, esta preocupación no se refleja de la misma manera en lo que respecta al varón trabajador. Actualmente, existen diversos proyectos de ley en ambas cámaras del Congreso Nacional con estado parlamentario que proponen modificaciones al período de maternidad y nuevas perspectivas sobre el permiso de paternidad, tanto antes como después del nacimiento, así como en relación con las tareas de cuidado y los derechos vinculados a la seguridad social⁴².

⁴⁰ En este caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

⁴¹ Este marco legal busca ofrecer flexibilidad a las trabajadoras, reconociendo la importancia de su rol como cuidadoras sin que ello signifique una pérdida de derechos laborales. Al mismo tiempo, proporciona seguridad tanto a las madres como a los empleadores, creando un equilibrio entre la necesidad de atención familiar y la estabilidad en el empleo.

⁴² Algunos de los Proyectos de Ley con estado parlamentario en Honorable Senado de la Nación Argentina: S-0508/19; S-3006/19; S-1376/2020; S-1937/2020; S-0097/2020; S-0020/2020. En Honorable Cámara de Diputados de la Nación: 0222-D-2019; 5218-D-2019; 4731-D-2019. Disponibles según n.º de expediente y Cámara de origen, en <https://www.senado.gob.ar/> y en <https://www.hcdn.gob.ar/index.html>, fecha de última consulta 02/10/2020.

3.2. Empleo y paternidad: retos y oportunidades

La licencia por paternidad en la LCT de Argentina se caracteriza por ser un régimen de licencia especial⁴³, regulado entre los artículos 158 y 160. En el marco del ordenamiento jurídico argentino, esta licencia se conoce específicamente como «licencia por nacimiento». Dedicada especialmente para los trabajadores varones, la LCT otorga el derecho a ausentarse del trabajo por un período de dos días corridos, un beneficio que se activa en el momento del nacimiento de un hijo. Es importante destacar que, aunque la ley establece este mínimo, los convenios colectivos y los estatutos especiales pueden prever condiciones más favorables, lo que significa que algunos trabajadores podrían disfrutar de un período de licencia más extenso o con mejores condiciones. Estos dos días de licencia son consecutivos al nacimiento y deben ser considerados únicamente en términos de días hábiles. Si el nacimiento ocurre en un día domingo, feriado o no laborable, esos días no se contabilizan para la licencia. Además, esta licencia es remunerada, lo que implica que los costos asociados son responsabilidad del empleador.

Esta regulación resalta una diferencia significativa en comparación con las mujeres trabajadoras, cuyas licencias por maternidad son mayores en cantidad de día y se encuentran asociadas a una prestación financiadas a través del Sistema de Seguridad Social de la Nación (ANSES). Así, mientras que los varones gozan de una licencia breve y de corta duración, las mujeres tienen acceso a un régimen de licencias más amplio, lo que refleja una asimetría en la manera en que se aborda el cuidado parental en el ámbito laboral argentino. Aunque, también pueden observarse otras diferencias entre la licencia por paternidad y la licencia por maternidad además de las referidas a la duración y la financiación.

La licencia por maternidad en Argentina es más extensa, con un mínimo de noventa 90 días, divididos en períodos antes y después del parto, mientras que la licencia por paternidad es solo de dos (2) días. Además, las trabajadoras embarazadas tienen derecho a beneficios adicionales, como la protección de su puesto de trabajo durante la licencia, así como la posibilidad de acceder a prestaciones por maternidad del Sistema de Seguridad Social. En contraste, la licencia por paternidad no conlleva los mismos beneficios⁴⁴. Por otra parte, durante la licencia por maternidad, las trabajadoras tienen derecho a regresar a sus puestos de trabajo en las mismas condiciones que antes de

⁴³ El grupo de licencias especiales incluye a aquellas derivadas «... b) por matrimonio, diez (10) días corridos; 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 hijo o de padres, tres (3) días corridos; d) por fallecimiento de hermano, un (1) día; 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».

⁴⁴ La protección del empleo en el caso de la licencia por paternidad en Argentina no es tan explícita como en otras licencias, lo que plantea la necesidad de una reflexión más profunda sobre su alcance. Además, su corta duración reduce, en cierta medida, la relevancia de una protección específica.

la licencia. Asimismo, la licencia por maternidad es planificada y puede incluir opciones de extender la licencia a través de licencias adicionales o permisos. En cambio, la licencia por paternidad está limitada a un período fijo y no se puede extender.

La legislación también aborda de manera diferente los derechos de las madres y padres en términos de amparo ante despidos. Las trabajadoras están más protegidas en este sentido durante y después de su licencia. Como resultado de estas diferencias, la licencia por maternidad en Argentina es considerada como un derecho esencial y necesario, mientras que la licencia por paternidad es percibida como un beneficio menor, lo que puede influir en su utilización y en la forma en que los padres participan en el cuidado de los hijos⁴⁵. Ciertamente, estas percepciones no solo evidencian aspectos legales, sino que también reflejan dinámicas sociales y culturales en torno a la paternidad y maternidad en el ámbito laboral.

En este contexto, es importante señalar que, dadas las semejanzas en la naturaleza de ambas licencias, los beneficios están reservados exclusivamente para los trabajadores en relación de dependencia (tabla 2). Esto significa que una proporción significativa de trabajadores independientes, monotributistas y autónomos⁴⁶ queda excluida de estos derechos, lo que plantea importantes interrogantes sobre la equidad en el acceso a beneficios laborales y la configuración del mercado de trabajo.

⁴⁵ Gabriela Bard Wigdor y Paola Bonavitta, «Masculinidades y cuidados: La ampliación de la licencia por paternidad como deuda central para la justicia social en Argentina», *Iberoamérica Social* XIX, no. 10 (2022), <https://iberoamericasocial.com/ojs/index.php/IS/article/view/578/1022>.

⁴⁶ El concepto de monotributista y el de autónomo hace referencia a dos regímenes diferentes para trabajadores independientes, el primero es un régimen simplificado y el segundo es parte del régimen general. El monotributo es un régimen simplificado para pequeños contribuyentes que se crea en el año 1998 y es administrado por AFIP. En definitiva, los trabajadores de estas categorías se asocian al grupo de personas que ejercen una actividad laboral que consiste en una prestación de servicio o venta de bienes de modo independiente dentro de la economía formal. Esto implica que no son alcanzado por la LCT en tanto trabajadores, pero si en cuanto ejerzan un rol de empleadores. Sin embargo, estas categorías en ocasiones lo hacen titular de derechos en las prestaciones de seguridad social (un ejemplo de esto son las asignaciones familiares).

Tabla 2: Tasa de actividad, empleo, desocupación y empleo no registrado de los varones en Argentina.

Trimestres	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación	Tasa de empleo no registrado
	Varones	Varones	Varones	Varones
1.º Trim. 2022	53,3	50,1	5,9	33,8
2.º Trim. 2022	54,7	51,3	6,1	36,4
3.º Trim. 2022	54,8	51,2	6,5	35,7

Fuente: Boletín de estadísticas laborales según sexo - Marzo/2023 realizado por Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La realidad de los trabajadores autónomos en relación con las licencias por paternidad y maternidad resalta una brecha significativa en la protección laboral, ya que estos profesionales frecuentemente carecen de una red de seguridad social adecuada. Esto puede tener consecuencias profundas en la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que los trabajadores independientes deben enfrentar la presión de mantener su actividad económica durante períodos críticos de cuidado, sin el respaldo de licencias remuneradas. Además, esta situación puede fortalecer las dificultades en la distribución de las responsabilidades de cuidado, ya que los hombres trabajadores independientes pueden sentirse aún más desincentivados a involucrarse en el cuidado parental activo⁴⁷.

Así es que, resulta inminente una transformación total en la concepción del hecho generador de la licencia por nacimiento que no tiene relación con los nuevos tiempos, donde el cuidado y la atención de los hijos representan responsabilidades compartidas entre mujeres y varones. El derecho a gozar de la licencia por nacimiento además de resultar insuficiente en la legislación argentina persigue una finalidad cuya intención es dar solución a las circunstancias urgentes del nacimiento del niño, descentrándose del cometido de la idea de padre como sujeto corresponsable en el cuidado de los hijos y atento a la protección de la mujer que por razones biológicas y del parto pueda necesitar mayor compañía. Por tanto, Argentina tiene un gran desafío por delante para promover y facilitar los cuidados de modo corresponsable entre mujeres y varones en el ámbito laboral.

⁴⁷ Bard Wigdor y Bonavitta, «Masculinidades y cuidados: La ampliación de la licencia por paternidad como deuda central para la justicia social en Argentina».

3.3. Los espacios de cuidado para las infancias en las empresas

En Argentina, tras 48 años de espera, el Poder Ejecutivo ha reglamentado el artículo 179 de la LCT, en respuesta a una sentencia de la Corte Suprema de la Nación. De esta manera, a través del Decreto 144/2022, se establece que los establecimientos con más de 100 personas empleadas deberán ofrecer espacios de cuidado para niñas y niños de 45 días a 3 años de edad, a cargo de los trabajadores, sin distinción de género, durante sus jornadas de trabajo. Este avance significativo implica que las empresas que se encuadren en esta condición están obligadas a construir y mantener espacios de cuidado dentro de sus instalaciones, lo que representa un paso importante hacia la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, permite y favorece que las empresas situadas en un mismo parque industrial o a menos de 2 kilómetros puedan entre sí implementar espacios de cuidado de manera consorcial, facilitando así el acceso a estos servicios para un mayor número de trabajadores.

La implementación de estas medidas no solo ofrece un soporte práctico para las familias cuyos miembros de la pareja sean trabajadores, sino que también contribuye a la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Al proporcionar un entorno seguro y accesible para el cuidado infantil, se busca reducir la carga que frecuentemente recae desproporcionadamente sobre las mujeres, permitiéndoles así participar plenamente en el mercado laboral⁴⁸. Además, el fomento de estos espacios puede tener un impacto positivo en la productividad y el bienestar de los empleados, al reducir el estrés relacionado con la conciliación del trabajo y los cuidados. En este contexto, se gesta una nueva oportunidad para fomentar una cultura organizacional más inclusiva y comprometida con el bienestar de sus trabajadores, lo que a su vez puede traducirse en beneficios a largo plazo para las empresas y la sociedad en su conjunto⁴⁹.

Si bien la norma prevé la construcción de espacios de cuidados dentro los establecimientos, también es flexible para contemplar otras posibilidades. Por eso, el texto normativo dice que «se puede reemplazar la obligación de tener una sala de cuidado en el establecimiento laboral por el pago de una suma de dinero no remunerativa en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas». Esto facilita la aplicación de la normativa a diversos casos de empleos, como podrían ser aquellos realizados bajo la modalidad de teletrabajo. Asimismo, se fija un límite máximo del monto a reintegrar que no puede ser menor al 40 % del salario mensual correspondiente a la categoría «Asistencia y Cuidados de Personas» del Personal con retiro del Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, o al monto efectivamente gastado en caso de que sea menor.

⁴⁸ Nuria Chinchilla, Esther Jiménez y Marc Grau, «Maternidad y trayectoria profesional. Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas» (2017), <https://media.iese.edu/upload/IESEORDESA-low.pdf>

⁴⁹ Patricia Debeljuh y Magdalena de La Serna, eds., *Hacia el cuidado de la Ecología Humana: familia, empresa y sociedad*, 1ra. (Buenos Aires: Baur, 2023).

El texto normativo responde en particular, al Convenio 156 de la OIT sobre responsabilidades familiares, como así también al Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales; al artículo 5, incisos a) y b) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y al artículo 18, inciso 3 de la Convención sobre los derechos del niño. Asimismo, este marco normativo resalta la importancia de la base normativa-constitucional existente en Argentina con énfasis en el cuidado y pone de manifiesto su potencial como plataforma de derechos y garantías dentro del ordenamiento jurídico para el desarrollo de una política social y laboral más ambiciosa en materia de cuidados.

Por último, cabe destacar que la acción normativa del estado argentino a la que hacemos referencia deposita la responsabilidad del cuidado a los más vulnerables de la familia, en este caso los niños hasta los tres años, en mano de los empleadores. Por tal motivo, el costo es asumido por las mismas organizaciones que desde la puesta en vigencia de la ley⁵⁰ deben brindar este recurso a sus trabajadores. Ciertamente, la transferencia de la responsabilidad económica de la familia en relación con el cuidado no es absorbida por el Estado en Argentina. Este enfoque contrasta notablemente con el modelo adoptado en España, donde se implementan iniciativas como el «cheque guardería» en algunas regiones, o deducciones fiscales aplicables a nivel nacional que facilitan el acceso a servicios de cuidado infantil. En estos casos, es el Estado quien asume el esfuerzo financiero, mientras que en Argentina la carga recae en el empleador. Este modelo plantea importantes cuestiones para el debate sobre la responsabilidad del cuidado infantil y el papel del Estado en el apoyo a las familias.

Al obligar a las empresas a proporcionar espacios de cuidado, se plantea una discusión sobre la equidad en la distribución de responsabilidades entre el sector privado y el público. Por un lado, se busca fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y garantizar el bienestar infantil; por otro, se corre el riesgo de trasladar costos significativos a los empleadores, lo que podría tener implicaciones para la sostenibilidad económica de las empresas. Es fundamental considerar cómo estas decisiones afectan no solo a las empresas, sino también a las familias, y cómo un enfoque equilibrado puede contribuir a un sistema más justo y sostenible en el que se reconozca la importancia del cuidado infantil como una responsabilidad compartida entre el Estado, las empresas y las familias.

⁵⁰ El texto de la ley estima razonable conceder a los empleadores el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la presente medida, a efectos de que realicen las adecuaciones y gestiones pertinentes para el cumplimiento cabal de la obligación prevista en la norma que se reglamenta.

4. REFLEXIONES FINALES

Es evidente que la legislación argentina necesita una revisión urgente en lo que respecta al permiso por paternidad, ya que, en su forma actual, mantiene una concepción y perspectiva desactualizada, que no responde a las dinámicas y realidades actuales de las relaciones laborales y familiares. A diferencia de otros países, en la legislación laboral argentina, este permiso se sigue analizando por separado del de maternidad, lo que refleja una desalineación con los tiempos contemporáneos y la necesidad de un enfoque más integrado en cuanto a la corresponsabilidad en los cuidados familiares entre ambos progenitores.

Asimismo, cabe insistir en el problema coyuntural de Argentina que representa la informalidad laboral, que afecta a una parte significativa de la población activa e implica que tanto mujeres como varones trabajadores carezcan de acceso a derechos básicos como licencias por maternidad, paternidad, estabilidad laboral y acceso a la seguridad social⁵¹. En este sentido, en Argentina persiste un desafío estructural para asegurar que los derechos de maternidad y paternidad como también otras garantías se extiendan a toda la fuerza laboral. Esta cobertura insuficiente de la economía informal subraya la necesidad de políticas públicas complementarias que impulsen la formalización del empleo y la inclusión de todos los trabajadores en un sistema de protección adecuado.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Bard Wigdor, Gabriela y Paola Bonavitta. «Masculinidades y cuidados: La ampliación de la licencia por paternidad como deuda central para la justicia social en Argentina», *Iberoamérica Social* XIX, no. 10 (2022): 112–38. <https://iberoamericasocial.com/ojs/index.php/IS/article/view/578/1022>.
- Chinchilla, Nuria, Esther Jiménez y Marc Grau. «Maternidad y trayectoria profesional. Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas», 2017. <https://media.iese.edu/upload/IESEORDESALow.pdf>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género (LC/CRM.15/3)*. Santiago de Chile, 2022.
- Curcio, Javier y Alejandra Beccaria. «Sistema de Seguridad Social y mercado de trabajo: evolución de la cobertura en la Argentina entre 1990 y 2010», en *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010*. Editado por Claudia Danani y Susana Hintze, 61-101. Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento, 2011.

⁵¹ Esto genera una importante desigualdad en la protección de los derechos laborales, particularmente en sectores con alta prevalencia de empleo informal, como el trabajo doméstico, el comercio informal y algunos rubros del sector de servicios. Se recomienda leer Curcio y Beccaria, «Sistema de Seguridad Social y mercado de trabajo: evolución de la cobertura en la Argentina entre 1990 y 2010».

- Danani, Claudia and Susana Hintze, eds. *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010*. Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento, 2011.
- Debeljuh, Patricia and Magdalena de La Serna, eds. *Hacia el cuidado de la Ecología Humana: familia, empresa y sociedad*. 1ra. Buenos Aires: Baur, 2023.
- Donati, Pierpaolo y Riccardo Prandini. *La cura della famiglia e il mondo del lavoro. Un piano di politiche familiari*. Milán: Franco Angeli, 2008.
- Eurofound. «The rise in telework: Impact on working conditions and regulations».
- Flaquer, Lluís, Birgit Pfau-Effinger y Alba Leiras. «El trabajo familiar de cuidado en el marco del estado de bienestar», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 32 (2014): 1-22.
- Goldin, Claudia. «The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family», *The American Economic Review* 96, no. 2 (2006): 1-21.
- González, María Sol y José Ignacio Olaguibe. «Las políticas sociales de acompañamiento familiar en la primera infancia. Desafíos y oportunidades para su implementación», en Leyva-Townsend, *La familia en Latinoamérica. Estudios en Argentina, Chile, Colombia, Ecuador y Perú*.
- Hakim, Catherine. *Key Issues in Women's work: Female heterogeneity and the polarisation of women's employment*. Londres: The Athlone Press, 2000.
- Hakim, Catherine. «Women, careers, and work-life preferences», *British Journal of Guidance & Counselling* 34, no. 3 (2006): 279-94. <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>.
- Hochschild, Arlie Russell. *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Madrid: Katz, 2008.
- Instituto Nacional de Estadísticas. «España en cifras 2019», Instituto Nacional de Estadísticas, Madrid, 2019. http://www.ine.es/prodyser/esp_cifras
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*. Nota Técnica de Prevención. España, 2023, 1185.
- Leyva-Townsend, Pamela, ed. *La familia en Latinoamérica. Estudios en Argentina, Chile, Colombia, Ecuador y Perú*. Colombia: La Sabana, 2024.
- López Ahumada, Eduardo. «La protección por paternidad del trabajador en España: evolución de su tutela desde la perspectiva de la igualdad de género», *Revista Derecho del Trabajo* V, no. 16 (2017): 207-26.
- López Ahumada, Eduardo. «La orientación de la ley española del trabajo a distancia y del teletrabajo al fomento de los derechos laborales», *Revista de la Facultad de Derecho de México* 72, no. 283 (2022): 513-36. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2022.283.83351>
- López Hernández, Dolores. «El reto de la conciliación trabajo y familia: ¿qué nos estamos jugando?», en *Familia y sociedad en el siglo XXI*. Editado por Ana M. González, Pilar Arregui y Carolina Montoro Gurich, 27-38. Madrid: Dykinson, 2016.
- Oficina Internacional del Trabajo. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*. Ginebra, 2020.

- Oficina Internacional del Trabajo y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Con la asistencia de Marta Lamas y Iván Pedroza. Primera edición. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.
- Olaguibe, José Ignacio. «Trabajo, familia y fecundidad: corresponsabilidad como clave en el diseño de políticas públicas de conciliación», *Documentos de trabajo IELAT* 141 (2020): 1-59. http://ielat.com/wp-content/uploads/2020/11/DT_141_Jose-Olaguibe_Web_diciembre-2020.pdf
- Olaguibe, José Ignacio. «La conciliación de la vida profesional y familiar en el contexto de digitalización. Reflexiones en torno a la Directiva 2019/1158 de la UE», en *La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*, 435–55. España: Thomson Reuters Aranzadi, 2023.
- Ordóñez y Revuelta, María Elena. *Familia + Trabajo: Un camino hacia la integración*. Buenos Aires: Lid editorial, 2017.
- Passanante, María Inés. «Revisión bibliográfica sobre familia en Argentina», en Leyva-Townsend, *La familia en Latinoamérica. Estudios en Argentina, Chile, Colombia, Ecuador y Perú*, 109-22.
- Poy, Santiago. «Política social y cambios en el balance reproductivo de los hogares en Argentina», *Estudios Sociológicos de El Colegio de México* 39, n.º 116 (2021): 433-66. <https://doi.org/10.24201/es.2021v39n116.1869>
- Rebolledo Deschamps, María Luisa y Gemma Garrón Pérez. *Manual didáctico sobre conciliación y corresponsabilidad para personas adultas de los centros educativos*. Cadiz, 2015.
- Tobío Soler, Constanza. «Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 97 (2002): 155-86. <https://doi.org/10.2307/40184368>