

La “modernización” laboral en debate: género, cuidados y la reorganización del tiempo

Por María Alejandra Vives

Abogada (UBA), especialista en derecho laboral. Magíster en Políticas Públicas y Desarrollo (FLACSO Argentina, 2025), con tesis sobre infraestructura del cuidado en el AMBA, calificada sobresaliente. Diplomada en Cuidados y Políticas Públicas (CLACSO-ONU Mujeres). Docente UBA derecho.

Introducción

En el contexto de las transformaciones contemporáneas del mundo del trabajo, el concepto de “modernización” ha adquirido una centralidad creciente en el discurso jurídico-laboral, operando como categoría legitimadora de reformas que buscan adecuar la normativa a cambios tecnológicos, económicos y organizacionales. No obstante, desde una mirada feminista del derecho del trabajo, esta noción dista de ser neutra: constituye una construcción discursiva que delimita qué dimensiones del trabajo son reconocidas como relevantes y cuáles permanecen invisibilizadas. En este sentido, el derecho no solo regula relaciones sociales, sino que también las produce y reproduce, frecuentemente desde parámetros androcéntricos que se presentan como universales.

En línea con lo anterior, el derecho del trabajo se ha estructurado históricamente sobre la figura de un sujeto abstracto que encarna un modelo de trabajador desvinculado de responsabilidades de cuidado. Esta crítica ha sido desarrollada, entre otras, por Joan Williams, quien identifica el ideal del “trabajador sin cargas familiares” como un presupuesto implícito del diseño normativo laboral. A su vez, autoras como Nancy Fraser han señalado que las transformaciones del capitalismo contemporáneo han profundizado la crisis de los cuidados, al sostenerse sobre una tensión estructural entre la producción económica y la reproducción social. Dicho escenario se ve agravado por fenómenos como el envejecimiento poblacional y los efectos del cambio climático, que impactan de manera desproporcionada sobre las mujeres, especialmente a aquellas que enfrentan múltiples formas de discriminación interrelacionadas - como mujeres en situación de pobreza, de áreas rurales, indígenas,

afrodescendientes, con discapacidad, adultas mayores, en contextos de movilidad humana o que habitan en territorios en conflicto-. (Benería, 2008¹; Fraser, 2016²)

Desde esta perspectiva, problematizar la noción de modernización en el ámbito de las relaciones laborales implica interrogar sus presupuestos normativos como sus efectos distributivos. En particular, resulta relevante preguntarse: ¿qué significa “modernizar” el derecho del trabajo en sociedades atravesadas por desigualdades de género estructurales? ¿Qué características debería reunir una reforma laboral que aspire a la igualdad sustantiva? ¿Y de qué modo debería incidir en la distribución social del tiempo y en la organización del trabajo de cuidado no remunerado? Tal como sostiene Silvia Federici, el trabajo de reproducción social ha sido históricamente invisibilizado por el derecho y la economía, pese a ser condición de posibilidad del trabajo productivo.

En este marco, la perspectiva de género exige desplazar el foco de análisis desde el empleo formal hacia un abordaje más amplio que contemple la interdependencia entre trabajo remunerado y no remunerado. La noción de “economía del cuidado”, ampliamente desarrollada por organismos como la CEPAL, ONU Mujeres & OIT. (2025³) y por autoras como Corina Rodríguez Enríquez (2015⁴), permite comprender cómo la organización social del cuidado impacta directamente en las trayectorias laborales y en la reproducción de desigualdades de género.

A partir de estas consideraciones, el presente artículo se propone analizar la ley 27.802 —denominada de “modernización laboral”— desde una perspectiva de género. Para ello, se toma como punto de partida una definición general de modernización entendida como adaptación de condiciones recientes, complementada con los aportes de la filosofía y ciencias sociales, que la conciben como un proceso de reorganización de la vida social y de las instituciones. El objetivo es indagar en qué medida dicha norma incorpora efectivamente las transformaciones contemporáneas del mundo del trabajo, particularmente en relación con la problemática del cuidado, la corresponsabilidad y la distribución del tiempo.

¹ Benería, L. (2008). De la “armonía” a los “conflictos cooperativos”: la contribución de Amartya Sen a la teoría de la unidad doméstica. *Araucaria, Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 10(20). Universidad de Sevilla

² Fraser, N. (2016, 1 de agosto). Contradictions of capital and care. *New Left Review*

³ CEPAL, ONU Mujeres & OIT. (2025). Escenarios de inversión para la sociedad del cuidado en América Latina y el Caribe. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

⁴ Rodríguez Enríquez, C. (2015). “Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”. *Revista: Nueva Sociedad*, 256, 1-15.

En este sentido, el problema que orienta este trabajo puede formularse en los siguientes términos: ¿en qué medida la ley 27.802, pese a su denominación, reproduce una concepción androcéntrica del trabajo que impide considerarla una reforma modernizadora desde una perspectiva de género? Esta pregunta se vincula con la hipótesis de que la norma no solo omite integrar el trabajo de cuidado como dimensión estructural del análisis laboral, sino que además refuerza un modelo normativo que desconoce las condiciones materiales de reproducción de la fuerza de trabajo.

Para abordar este problema, se considerará tanto el contenido explícito de la norma como sus silencios, entendidos —en línea con las lecturas críticas del derecho— como dimensiones significativas de la regulación. Asimismo, se establece un diálogo con estándares internacionales, particularmente los desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de trabajo decente, corresponsabilidad y conciliación entre vida laboral y familiar.

Finalmente, se plantea como hipótesis que la ley 27.802 no puede ser considerada una reforma modernizadora en clave de género, en tanto omite incorporar de manera sustantiva la problemática de la organización social del cuidado y la distribución desigual del tiempo. Tal como advierte Fraser, una transformación que no aborde la relación entre producción y reproducción corre el riesgo de reproducir las mismas desigualdades que dice superar. En este sentido, los silencios normativos identificados en la ley no son meramente accidentales, sino que reflejan una concepción restringida del trabajo que, lejos de cuestionar las jerarquías existentes, contribuye a consolidarlas. Así, al no abordar la desigualdad estructural en el uso del tiempo y las responsabilidades familiares, la norma habilita la persistencia de mecanismos de penalización hacia las mujeres y diversidades (Lobato & Afarian 2018⁵).

A lo largo de este artículo se utilizará el término “modernización” en un sentido normativamente exigente, entendiendo que una reforma laboral solo puede ser considerada moderna en la medida en que logre adecuarse no solo a estándares jurídicos formales, sino también a los principios de igualdad sustantiva reconocidos en el ordenamiento jurídico interno y en los tratados internacionales de derechos humanos.

En cuanto a la estructura del artículo, el trabajo se organiza en tres apartados principales. En primer lugar, se aborda el problema de los “silencios que importan”, analizando cómo la

⁵ Lobato, J., & Afarian, J. (2018). Reflexiones sobre una reforma laboral anunciada. Bordes. Revista de Política, Derecho y Sociedad, 2(8), 9–18. <https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/bordes/article/view/151>

regulación laboral invisibiliza dimensiones centrales del trabajo vinculadas al género y al cuidado. En segundo lugar, se examina específicamente la derogación de las prohibiciones al trabajo de mujeres, interrogando en qué medida esta modificación normativa implica un avance en términos de igualdad o, por el contrario, reproduce desigualdades estructurales al no contemplar las condiciones materiales de la reproducción social. Finalmente, se incorpora el análisis del tiempo como eje de la desigualdad, centrando la atención en la distribución diferencial de las responsabilidades de cuidado y su impacto en las trayectorias laborales. Este recorrido permite articular una lectura crítica de la noción de modernización que subyace a la ley analizada.

I.- Los silencios que importan: género, cuidado y trabajo

De la lectura integral de la ley 27.802 se advierte una ausencia significativa: la reforma no aborda ni actualiza el denominado *Capítulo del Trabajo de Mujeres* de la Ley de Contrato de Trabajo, ni incorpora una perspectiva de género transversal en la regulación de las relaciones laborales. Por otra parte, tampoco modifica los tiempos de licencia otorgadas al padre por nacimiento. Esta omisión resulta particularmente problemática si se considera el desarrollo alcanzado tanto por el derecho internacional de los derechos humanos⁶ como por el ordenamiento jurídico interno en materia de igualdad, cuidado y diversidad familiar⁷.

Como ha sido señalado reiteradamente en la doctrina, el derecho laboral argentino presenta escasas disposiciones relativas al cuidado entendido en los términos amplios establecidos por la Opinión Consultiva 31/25 (a partir de ahora OC 31/25) de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (a partir de ahora CIDH)⁸. En líneas generales, la regulación vigente se limita a contemplar licencias vinculadas al nacimiento de hijos e hijas dentro del referido

⁶ Convención Americana sobre Derechos Humanos (Arts. Arts. 1.1,2,4,17,19,24,26 y 29), el Protocolo de San Salvador (Arts. 1,2,3,6,7,9,10,11,13,15,16,17 y 18), la Convención de Belém do Pará (Arts. Arts. 7,8 y 9), la Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores (Arts. 6,9,12 y 19 Que fundamenta el derecho a recibir cuidados adecuados en la vejez y la obligación de los Estados de garantizarlo), la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (Art. III. Instrumento que apoya la accesibilidad, autonomía y participación de las personas con discapacidad en decisiones sobre su cuidado.) y declaraciones regionales como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Arts. I, II, VI, XI, XII, XV, XVI, XXX Y XXXV); y la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) (Arts. Arts. 34 y 45. Referida a la obligación de los Estados en materia de desarrollo integral de las personas, igualdad de oportunidades y bienestar social). Todos estos instrumentos han sido incorporados al ordenamiento jurídico argentino con jerarquía constitucional o suprallegal, lo que implica que los derechos allí consagrados deben ser aplicados internamente por el Estado.

⁷ Arts. 638 al 704 del Código Civil y Comercial de la Nación

⁸ El cuidado constituye una necesidad humana universal y una condición indispensable para gozar de una existencia digna

capítulo, con un enfoque fuertemente centrado en los primeros meses de vida y atravesado por una marcada perspectiva maternalista.

La literatura especializada ha abordado extensamente esta problemática, destacando la necesidad imperiosa de reformar dicho capítulo de la Ley de Contrato de Trabajo con el objeto de actualizar su contenido y armonizar con el Código Civil y Comercial de la Nación y con los estándares internacionales vigentes (García Vior, 2021⁹; Pinto Varela, 2023¹⁰; Flores Beltrán, 2022¹¹; Novick y Vives, 2025¹²; Lobato, 2019¹³, 2020¹⁴, Pinotti 2021¹⁵).

No obstante, gran parte de los trabajos mencionados se han concentrado principalmente en la reformulación de las normas referidas al trabajo de mujeres, sin avanzar de manera suficiente hacia una concepción integral del cuidado como derecho humano¹⁶. Ello implica no solo ampliar el universo de personas protegidas —incluyendo a los sujetos de preferente tutela definidos por la OC 31/25¹⁷—, sino también reconocer a la persona trabajadora como sujeto que puede requerir cuidados a lo largo de su vida, superando así una mirada restringida centrada exclusivamente en las licencias por maternidad o paternidad.

Tal como advierte Lobato (2025¹⁸), la mercantilización del cuidado, sumada a una insuficiente intervención estatal, ha derivado en una auténtica *crisis de los cuidados*. En este escenario, los actores del mundo del trabajo —y especialmente los empleadores— desempeñan un rol clave en la construcción de esquemas más equitativos de conciliación entre la vida laboral y familiar. Asumir que el cuidado constituye una responsabilidad colectiva implica reconocer obligaciones concretas para el sector empleador, cuestión

⁹ García Vior, A. E. (2021). Ausentismo femenino y costos asociados. En M. Herrera, S. E. Fernández, & N. de la Torre (Dirs.), Tratado de géneros, derechos y justicia: Derecho del trabajo (pp. 263–293). Rubinzal-Culzoni

¹⁰ Pinto Varela, S. E. (2023). Trabajo de mujeres en la ley de contrato de trabajo y la urgente necesidad de modificar varias de sus disposiciones anacrónicas. *Revista de Derecho Laboral*, 2023(2), 143-169

¹¹ Flores Beltrán, V. (2022). Nudos de desigualdad: el derecho al cuidado en la legislación argentina. En M. P. Lozano, M. M. Terragno, & L. Censi (Coords.), *Derecho laboral feminista: derechos laborales de mujeres y LGTTTBIQ+* (pp. 141-168). Editorial XYZ

¹² Novick, M., & Vives, M. A. (2025). Cuidados en clave feminista: tensiones, reconocimientos y transformaciones. *Tramas Y Redes*, (9), 25–46.

¹³ Lobato, J. (2019). El cuidado en la mira. En *Revista Lecciones y Ensayos*. Universidad de Buenos Aires -

¹⁴ Lobato, J. (2020). Los géneros y el trabajo en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. En G. A. Vázquez & M. E. Plaza (Coords.), *Derecho del Trabajo* (pp. 123-145). Editorial XYZ

¹⁵ Pinotti, M. (2021). *Lagunas esenciales de la ley de contrato de trabajo*. Editorial XYZ

¹⁶ Acorde a lo previsto por la CIDH en la OC 31/25.

¹⁷ Niños y niñas, personas mayores que requieran asistencia, personas con discapacidad y aquellas que padezcan enfermedades graves, crónicas o que comprometan su autonomía, y que demanden la prestación de cuidados.

¹⁸ Lobato, J. (2025). Apuntes sobre el reconocimiento del derecho al cuidado en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. *Boletín diario* (Rubinzal-Culzoni), octubre de 2025.

indispensable para avanzar hacia reformas sustantivas en las que la negociación colectiva adquiere un papel central como herramienta de ampliación de derechos.

Desde esta perspectiva, resulta evidente que la ley denominada “modernizante” soslaya por completo la cuestión de género y la necesidad de adecuar la regulación de las responsabilidades familiares conforme a los estándares del Convenio 156 de la OIT, así como en consonancia con la normativa vigente del ordenamiento jurídico argentino, en particular el Código Civil y Comercial de la Nación, la ley de matrimonio igualitario Nro. 26.618, la ley de reproducción médicamente asistida Nro. 26.862 y el régimen de adopción. Esta omisión pone seriamente en cuestión la pretensión de modernización que la reforma proclama y abre un campo fértil para el análisis crítico desde el derecho laboral con perspectiva de género. Más aún cuando la norma continúa manteniendo el sesgo maternalista imponiendo la carga de cuidado a las mujeres, y regulando únicamente cuestiones referidas al cuidado post nacimiento y algunas de la primera infancia¹⁹.

Modernizar hubiera sido adaptar la ley de contrato de trabajo a los estándares civiles existentes en nuestro ordenamiento jurídico y a los estándares previstos en los tratados internacionales. Entendiendo en los términos que lo definió la CIDH en la OC31/25 al cuidado como una responsabilidad pública y como un derecho autónomo e interdependiente de los otros derechos.

II.- Igualdad jurídica sin reforma estructural: la derogación de las prohibiciones al trabajo de mujeres

Tal como se ha señalado precedentemente, la ley 27.802 no incorporó reformas sustantivas vinculadas a los tiempos de cuidado, a las licencias laborales, a las transferencias monetarias para cuidar ni a la infraestructura del cuidado que permitan adecuar la normativa laboral a las transformaciones sociales contemporáneas. No obstante ello, la norma sí introdujo modificaciones relevantes en el denominado *Capítulo del Trabajo de Mujeres* de la Ley de Contrato de Trabajo, particularmente mediante la eliminación de disposiciones que consagraban una forma de discriminación legalmente legitimada.

¹⁹ Entendida como las niñeces de 0 a 3 años

En efecto, la reforma dispuso la derogación de los artículos 174²⁰, 175²¹ y 176²² de la LCT, normas que establecían prohibiciones y limitaciones al trabajo por el solo hecho de ser mujer. Estas disposiciones, concebidas en clave de “protección especial”, operaban en los hechos como un mecanismo de discriminación en el acceso al empleo, especialmente en determinados sectores productivos e industrias caracterizadas por tareas calificadas como penosas, peligrosas o insalubres.

Desde una primera lectura, la eliminación de estas normas podría ser interpretada como una medida positiva, en tanto suprime un trato diferenciado fundado exclusivamente en el sexo de la persona trabajadora. Cabe señalar, además, que los artículos 174 y 175 habían perdido virtualidad práctica con el correr del tiempo, resultando en gran medida inaplicables frente a los cambios organizacionales del trabajo. Distinta había sido la suerte del artículo 176, que sí fue objeto de numerosos pronunciamientos jurisprudenciales, en los cuales el sector empleador solía ampararse para justificar la exclusión de mujeres de determinadas tareas o puestos de trabajo, alegando razones vinculadas a la peligrosidad o insalubridad de la actividad²³.

Sin embargo, la supresión de estas prohibiciones no puede ser analizada de manera acrítica. Contrariamente a lo que podría suponerse en una primera aproximación, la eliminación del artículo 176²⁴ no implica necesariamente un beneficio automático para las trabajadoras. Ello así, en tanto la cuestión central no debería residir en habilitar a las mujeres a realizar trabajos penosos, peligrosos o insalubres, sino en garantizar que ninguna persona trabajadora —con independencia de su género— sea expuesta a condiciones laborales que vulneren el deber de seguridad que pesa sobre el empleador.

Desde esta perspectiva, la reforma omitió una oportunidad clave: en lugar de eliminar una prohibición específica dirigida a las mujeres, podría haber avanzado hacia una regulación que reafirmara el principio general de protección de la salud y seguridad en el trabajo en los términos del deber de seguridad previsto en el art. 75 LCT para todas las personas trabajadoras, reforzando los estándares preventivos y las obligaciones patronales. De este modo, la supresión de la denominada “discriminación positiva” no fue acompañada por una

²⁰ Preveía un descanso al mediodía de 2 horas para la mujer trabajadora que prestase tareas en el turno mañana y tarde

²¹ Establecía la prohibición a la mujer de realizar tareas en el domicilio.

²² Establecía la prohibición a la mujer de realizar tareas penosas, peligrosas e insalubres.

²³ Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala H, “Fundación Mujeres en Igualdad c/ Freddo S.A. s/ amparo”, 16 de diciembre de 2002.

²⁴ Prohibición de realizar tareas penosas, peligrosas e insalubres

reformulación estructural del sistema de tutela, lo que limita el alcance transformador de la medida.

Sin embargo, más allá de dicha eliminación se generó la omisión de considerar lo previsto en la normativa 11.317 de trabajo de mujeres y niños, que pese a su derogación tácita, cuenta con dos artículos que permanecen vigentes (10 y 11) los cuales establecen prohibición de trabajo de mujeres en determinadas actividades (Maza, & Segura 2026²⁵)

Cabe recordar que las disposiciones del capítulo de mujeres incorporadas en la ley de contrato de trabajo respondían a un contexto histórico particular, atravesado por discursos eugenésicos²⁶ e higienistas²⁷ que orientaron la regulación del trabajo femenino hacia la protección de la maternidad, antes que hacia el reconocimiento de derechos laborales (Nari, 2004²⁸). En ese marco, la finalidad principal no era la protección de la trabajadora como sujeto autónomo de derechos, sino la preservación de la maternidad como función social, reproduciendo estereotipos de género que hoy resultan incompatibles con los estándares constitucionales y convencionales de igualdad y no discriminación. Como señala Queirolo (2020²⁹), la regulación estatal del trabajo de mujeres respondió a una percepción ampliamente sostenida por discursos médicos e intelectuales de la época, según la cual la incorporación femenina a la industria constituía una amenaza para la “salud” y “vitalidad” de la raza.

En consecuencia, si bien la eliminación de los artículos 174, 175 y 176 puede ser valorada como un avance formal en términos de igualdad jurídica, su impacto material resulta limitado en ausencia de una reforma integral que incorpore una perspectiva de género y de cuidado. En este sentido, desde el derecho constitucional contemporáneo, autores como Clérico y Aldao (2011³⁰) y Saba (2007³¹) han señalado las limitaciones del paradigma clásico de igualdad, entendido únicamente como principio antidiscriminatorio, para abordar situaciones

²⁵ Maza, M. Á., & Segura, L. M. (2026). *Guía para conocer la reforma a la Ley de Contrato de Trabajo según la Ley 27.802 de modernización laboral*. Rubinzal-Culzoni Editores

²⁶ Corriente científica, social y política desarrollada entre fines del siglo XIX y principios del siglo XX que sostenía que era posible mejorar la población humana mediante el control de la reproducción

²⁷ Corriente médica, social y política que se desarrolló principalmente entre mediados del siglo XIX y comienzos del siglo XX, cuyo objetivo central era mejorar la salud de la población mediante la prevención de enfermedades, la higiene y la intervención del Estado en la vida social.

²⁸ Nari, M.(2004). Políticas de maternidad y maternalismo político: Buenos Aires, 1890–1940. Buenos Aires: Biblos.

²⁹ Queirolo, G. (2020). Mujeres que trabajan: Labores femeninas, Estado y sindicatos (Buenos Aires, 1910–1960). Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata; Grupo Editor Universitario.

³⁰ Clérico, L., & Aldao, M. (2011). La igualdad como redistribución y como reconocimiento: derechos de los pueblos indígenas y Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Estudios Constitucionales*, 9(1), 157–198.

³¹ Saba, R. (2007). (Des)igualdad estructural. En M. Alegre & R. Gargarella (Comps.), *El derecho a la igualdad: aportes para un constitucionalismo igualitario* (pp. 163–196). Buenos Aires: LexisNexis.

de desigualdad estructural. Desde estas perspectivas, la igualdad no puede reducirse al trato idéntico ante la ley, sino que debe concebirse como un principio orientado a desarticular relaciones de dominación y a garantizar condiciones efectivas de acceso a derechos. Así, la noción de igualdad como no sometimiento —desarrollada en esta línea teórica— permite comprender que la persistencia de desigualdades de género en el mundo del trabajo no se explica por normas abiertamente discriminatorias, sino por estructuras sociales, económicas y culturales que reproducen la subordinación (Clérico, Ronconi y Aldao, 2013³²). En consecuencia, una reforma que se limite a eliminar distinciones normativas sin intervenir en estas condiciones estructurales difícilmente pueda ser considerada suficiente desde un enfoque constitucional robusto de igualdad.

Una legislación laboral verdaderamente modernizante debería abandonar definitivamente las categorías tutelares basadas en el sexo y avanzar hacia un modelo de protección universal, centrado en la persona que trabaja, sus condiciones laborales y su derecho a desarrollar una vida digna dentro y fuera del ámbito del trabajo.

III.- La letra de la ley que si fue modificada, análisis del aspecto temporal

En este apartado se propone examinar las principales modificaciones introducidas por la denominada “ley de modernización laboral”, con especial atención a su impacto diferencial sobre el trabajo de las mujeres. El análisis se centra, particularmente, en aquellas disposiciones que inciden en la organización del tiempo de trabajo. En este sentido, tanto la ley 27.802³³ como la ley 27.742³⁴ evidencian una omisión significativa: la ausencia de un abordaje integral del régimen de licencias, desconociendo así las transformaciones sociales recientes y las crecientes demandas vinculadas al cuidado.

Dicha omisión normativa adquiere especial relevancia en un contexto caracterizado por la persistencia de desigualdades estructurales en la distribución del tiempo. Según los resultados de la última Encuesta Nacional de Uso del Tiempo publicada (ENUT 2022), las mujeres dedican, en promedio, tres horas diarias más que los varones a tareas de cuidado no remuneradas. Esta sobrecarga, sumada al trabajo remunerado, configura situaciones de

³² Clérico, L., Ronconi, L., & Aldao, M. (2013). Hacia la reconstrucción de las tendencias jurisprudenciales en América Latina y el Caribe en materia de igualdad: sobre la no-discriminación, la no-dominación y la redistribución y el reconocimiento. *Revista Direito GV*, 9(1), 115–170.

³³ Ley de modernización laboral

³⁴ Ley de bases

“pobreza de tiempo³⁵”, particularmente agudas en sectores económicos vulnerables, donde las condiciones laborales suelen ser más precarias y menos compatibles con las responsabilidades de cuidado.

En este escenario, el tiempo emerge como una variable central para evaluar la calidad y modernidad de las relaciones laborales. La flexibilización de la jornada laboral plantea un interrogante crucial: ¿quiénes son los principales beneficiarios de dicha flexibilidad? En ausencia de políticas orientadas al reconocimiento y redistribución del trabajo de cuidados, la ampliación de la disponibilidad temporal tiende a reproducir -e incluso profundizar- las desigualdades de género existentes.

Diversos aportes teóricos permiten situar esta problemática en un marco más amplio. Byung-Chul Han (2012³⁶) sostiene que la sociedad contemporánea - caracterizada por la centralidad del rendimiento- expulsa y desvaloriza los tiempos no productivos, invisibilizando actividades fundamentales para la reproducción social, como el cuidado y el descanso. En una línea convergente, Nick Srnicek y Helen Hester (2024³⁷) proponen repensar la organización del trabajo mediante la reducción de la jornada laboral, como condición para mejorar la calidad de vida. Sin embargo, las reformas recientes parecen orientarse en sentido contrario, profundizando lógicas de flexibilización antes que avanzar hacia una reorganización del tiempo socialmente más equitativa.

III.a El tiempo como eje de desigualdad:

La dimensión temporal resulta clave para comprender los efectos de las reformas laborales recientes y su impacto diferencial sobre quienes poseen cargas de cuidado. Las formas contemporáneas de organización productiva tienden a restringir de manera significativa el tiempo disponible para la vida familiar, fenómeno que se intensifica en contextos de flexibilización laboral.

En este marco, la incorporación del denominado “banco de horas” -mediante el artículo 197 bis de la Ley de Contrato de Trabajo incluido por la ley 27.802- plantea interrogantes relevantes desde la perspectiva del derecho laboral y los estudios sobre cuidado. Este

³⁵ Surge cuando la suma de actividades necesarias (empleo, traslados, trabajo doméstico y cuidados) absorbe de manera persistente el tiempo disponible para descanso, ocio, formación o participación comunitaria, política o social (Oxfam, 2014)

³⁶ Han, B.-C. (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder.

³⁷ Hester, H., & Srnicek, N. (2024). *Después del trabajo: Una historia del hogar y la lucha por el tiempo libre*. Caja Negra Editora.

mecanismo permite compensar horas extraordinarias mediante esquemas flexibles acordados entre las partes, lo que puede derivar en una progresiva indeterminación de la jornada laboral. Tal elasticidad temporal impacta directamente en la disponibilidad del tiempo de las personas trabajadoras, erosionando el principio de limitación de la jornada.

La ausencia de marcos regulatorios que protejan el tiempo destinado al cuidado agrava este escenario. La flexibilización puede traducirse, en la práctica, en una disponibilidad laboral casi irrestricta, dificultando la articulación entre trabajo y vida personal. Asimismo, tiende a reforzar la asignación del cuidado al ámbito privado, consolidando su distribución desigual, predominantemente a cargo de las mujeres.

En este sentido, el cuidado de personas dependientes no puede ser concebido como una actividad susceptible de ser confinada a los denominados “tiempos libres”, sino como una práctica estructurada y socialmente indispensable (Benzion, C. s. f³⁸).

A su vez, la indeterminación de la jornada, junto con la ausencia de reformas que amplíen y adecuen los regímenes de licencias por cuidado, profundiza las desigualdades existentes. La imposibilidad de anticipar horarios de trabajo afecta la organización cotidiana del cuidado, dificultando la planificación de actividades básicas. Esta situación impacta especialmente en hogares monomarentales, donde la articulación entre trabajo y cuidado se vuelve particularmente crítica.

En definitiva, la referencia normativa al acuerdo entre empleador y persona trabajadora descansa sobre una presunción de igualdad que no se condice con la realidad de la relación laboral. En el marco de un vínculo estructuralmente desigual, caracterizado por la subordinación jurídica y económica, la autonomía de la voluntad de la persona trabajadora se encuentra condicionada, lo que exige una intervención normativa orientada a restablecer equilibrios sustantivos.

III.b La posibilidad de modificar condiciones y la única opción de extinguir el vínculo

La reforma del artículo 66 de la LCT, relativa al ejercicio del ius variandi, presenta implicancias significativas en materia de protección de la persona trabajadora. Si bien formalmente podría interpretarse como una modificación acotada, en términos sustantivos

³⁸ Benzion, C. (s. f.). *Ley de Modernización Laboral: su impacto en las mujeres*. La Causa Laboral. <https://lacausalaboral.ar/ley-de-modernizacion-laboral-su-impacto-en-las-mujeres>

restringe las herramientas de tutela frente a cambios unilaterales de las condiciones laborales, estableciendo como principal alternativa la extinción del vínculo.

Esta limitación no resulta neutral desde una perspectiva de género. En un contexto en el que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en hogares monoparentales³⁹, las modificaciones de horarios, lugares o modalidades de trabajo inciden directamente en su capacidad de articular responsabilidades laborales y de cuidado. La ampliación de la discrecionalidad empresarial puede resultar materialmente incompatible con dichas obligaciones.

La regulación vigente obliga, en la práctica, a optar entre aceptar condiciones desfavorables o extinguir el vínculo laboral, trasladando los costos del conflicto a la persona trabajadora. La eliminación o debilitamiento de herramientas que permitan la continuidad del vínculo en condiciones razonables implica una regresión en términos de estabilidad y seguridad jurídica, pilares tradicionales del derecho del trabajo.

Desde esta perspectiva, la reforma no sólo debilita los mecanismos de control del ejercicio del *ius variandi*, sino que también externaliza los costos del conflicto hacia la persona trabajadora. El empleador, en cambio, enfrenta un riesgo jurídico limitado, dado que las consecuencias de una modificación abusiva se reducen, en la práctica a una eventual indemnización sin obligación de restituir las condiciones previas. Ello configura un escenario en el cual el incumplimiento de estándares de razonabilidad en la modificación de condiciones laborales carece de sanciones suficientemente disuasorias.

En consecuencia, la normativa analizada puede operar como un factor de profundización de las desigualdades en el acceso y permanencia en el empleo. En particular, las personas con responsabilidades de cuidado se encuentran en una posición especialmente desventajosa, ya que la rigidez de sus obligaciones extralaborales limita su capacidad de adaptación frente a cambios unilaterales. Esta situación puede derivar en trayectorias laborales interrumpidas o en la aceptación de condiciones más precarias, consolidando patrones de segmentación y desigualdad de género en el mercado de trabajo.

III. 3 El fraccionamiento de las vacaciones y la desarticulación del derecho al descanso

³⁹ De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, ocho de cada diez hogares monoparentales se encuentran a cargo de mujeres (INDEC, 2026)

La modificación del artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo introduce la posibilidad de fraccionar —mediando acuerdo entre las partes— el período de vacaciones en lapsos no inferiores a siete días. Esta medida, junto con la flexibilización en la determinación del período de goce, implica una alteración sustantiva del derecho al descanso.

Históricamente, las vacaciones han sido concebidas como un período continuo destinado a la recuperación psicofísica de la persona trabajadora, y con la exclusión de ciertos lapsos de licencia (como los derivados de enfermedad o accidente) del cómputo vacacional. Su fundamento radica en razones de salubridad, productividad y dignidad humana (López J., Centeno, N. O., & Fernández Madrid, J. C., 1987⁴⁰; Ackerman 2016⁴¹; Vázquez Vialard 2009⁴²). En este sentido, la continuidad temporal del descanso constituye un elemento esencial para garantizar su efectividad. Su fragmentación, por ende, atenta contra este propósito, al impedir una desconexión real y sostenida del ámbito laboral.

En línea con otras reformas analizadas, esta modificación parte de una presunta igualdad entre empleador y trabajador que no se corresponde con la estructura desigual de la relación laboral, tradicionalmente reconocida por la doctrina del derecho del trabajo (Ackerman, 2016, 2017⁴³; Goldin 2016⁴⁴). En este marco, la habilitación del fraccionamiento vacacional puede traducirse, en la práctica, en una disponibilidad condicionada del tiempo de descanso a las necesidades organizacionales de la empresa.

La doctrina laboralista ha destacado que el descanso anual no puede ser equiparado a otros momentos de inactividad, sino que requiere condiciones específicas de previsibilidad y continuidad (Etala, 2019⁴⁵). La posibilidad de dividir las vacaciones en períodos breves debilita esta lógica, reduciendo el descanso a meros intervalos funcionales a la dinámica empresarial, en detrimento de su finalidad reparadora (Fernández Madrid 2007⁴⁶).

⁴⁰ López, J., Centeno, N. O., & Fernández Madrid, J. C. (1987). *Ley de contrato de trabajo comentada* (t. 2). Contabilidad Moderna

⁴¹ Ackerman, M. E. (2016). El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo. En *Si son humanos no son recursos: pensando en las personas que trabajan* (2.^a ed. revisada, ampliada y actualizada, cap. II). Rubinzal-Culzoni.

⁴² Vázquez Vialard, A. L. R. (2009). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Astrea.

⁴³ Ackerman, M. E. (Dir.). (2017). *Ley de contrato de trabajo comentada* (M. I. Sforsini, Coord., t. 2). Rubinzal-Culzoni

⁴⁴ Goldin, A. (2016). Origen, fundamento y funciones del derecho del trabajo. En A. Goldin (Dir.), *Derecho del trabajo: elementos introductorios y teóricos*. Rubinzal-Culzoni

⁴⁵ Etala, C. A. (2019). Ley de contrato de trabajo 20.744: texto ordenado según decreto 390/76. Comentada, anotada y concordada con las leyes de reforma laboral y demás normas complementarias. La Ley.

⁴⁶ Fernández Madrid, J. C. (2007). *Tratado práctico de derecho del trabajo* (t. 2). La Ley.

A su vez, esta reforma presenta un impacto diferenciado desde una perspectiva de género y de organización social del cuidado. El desacople entre el tiempo de vacaciones y los calendarios escolares genera dificultades adicionales para las personas con responsabilidades de cuidado, especialmente en el caso de niños y niñas en edad escolar.

En este contexto, la carga de gestionar los períodos de “tiempo no escolar” recae predominantemente sobre las mujeres, quienes continúan asumiendo de manera desproporcionada las tareas de cuidado no remuneradas (ONU mujeres & CEPAL, 2022⁴⁷; INDEC, 2026⁴⁸). La fragmentación del descanso, lejos de favorecer la conciliación entre trabajo y vida personal (Pinto Varela 2026⁴⁹), tiende a profundizar estas desigualdades, al supeditar el tiempo de recuperación de las trabajadoras a las demandas del mercado.

Asimismo, la exclusión de períodos de enfermedad o accidente del cómputo vacacional desconoce la naturaleza diferenciada de ambas situaciones. Mientras que la licencia por enfermedad responde a una contingencia que afecta la salud, el período vacacional está destinado al descanso pleno. Su eventual superposición no puede justificar la reducción del tiempo de reposo efectivo, sin afectar el principio protectorio.

En definitiva, las modificaciones realizadas 154 LCT bajo la apariencia de una mayor flexibilidad, desplazan el eje hacia las necesidades organizativas del empleador y condicionan el ejercicio efectivo del derecho al descanso. Este rediseño, además, impacta de manera desigual en quienes asumen tareas de cuidado, al dificultar la coordinación de tiempos y profundizar brechas preexistentes. De este modo, lejos de ampliar derechos, la reforma tiende a erosionar su contenido sustantivo.

IV.- Conclusión

El análisis desarrollado permite sostener que las reformas introducidas bajo la denominada “modernización laboral” se inscriben en una lógica que privilegia la flexibilización del tiempo de trabajo sin incorporar la dimensión del cuidado. En este marco, la creciente indisponibilidad del tiempo no solo afecta la calidad de vida de las personas trabajadoras, sino que puede constituir una forma indirecta de discriminación en el empleo. En particular,

⁴⁷ ONU Mujeres & CEPAL. (2022). Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación. Naciones Unidas.

⁴⁸ Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2026). *Dossier estadístico 8M 2026*. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2026.pdf

⁴⁹ Pinto Varela, S. E. (2026). El tiempo de trabajo en la Ley 27.802: modificaciones y derogaciones en la Ley de Contrato de Trabajo y en la Ley de Jornada de Trabajo. [Revista jurídica]. Rubinzal-Culzoni.

quienes asumen cargas de cuidado- mayoritariamente mujeres- enfrentan mayores dificultades para sostener trayectorias laborales estables, viéndose frecuentemente compelidas a interrumpir sus carreras o a aceptar condiciones de trabajo más precarias. Esta situación se agrava en contextos de hogares monomarentales, donde la tensión entre trabajo y cuidado alcanza niveles críticos.

Desde esta perspectiva, lejos de configurar un proceso genuino de modernización, las reformas analizadas evidencian el riesgo de reintroducir lógicas regresivas que desconocen los avances en materia de corresponsabilidad social del cuidado. La ampliación de la disponibilidad temporal, la flexibilización del tiempo de descanso y el debilitamiento de los mecanismos de tutela frente a decisiones unilaterales del empleador consolidan un modelo que desplaza los costos de la organización productiva hacia las personas trabajadoras, profundizando desigualdades estructurales preexistentes.

Particularmente, las modificaciones en el régimen vacaciones -en especial su fraccionamiento- ponen de relieve una tendencia a subordinar el descanso a las necesidades empresariales, en detrimento de su función reparadora. En consecuencia, debilitan garantías históricamente consolidadas del derecho del trabajo y se afecta de manera significativa la posibilidad de articulación entre la vida laboral y familiar.

Asimismo, la reforma del *ius variandi* evidencia un desplazamiento regresivo en la protección de la persona trabajadora, al restringir las herramientas disponibles frente a modificaciones arbitrarias de las condiciones laborales. Este enfoque incrementa la discrecionalidad empresarial sin establecer contrapesos adecuados, lo que resulta particularmente problemático en un contexto de desigual distribución de las cargas de cuidado.

En este sentido, una regulación acorde a los desafíos contemporáneos debería apartarse de esta lógica y adoptar un enfoque centrado en el reconocimiento del valor social del cuidado. Ello implica no solo limitar efectivamente la discrecionalidad empresarial, sino también garantizar mecanismos idóneos de tutela que permitan sostener la continuidad del vínculo laboral en condiciones compatibles con la vida personal y familiar.

En línea con la crítica formulada por Byung-CHul Han, el modelo analizado reproduce una concepción del tiempo subordinada al rendimiento, que desvaloriza los espacios de descanso, cuidado y reproducción de la vida. Frente a ello, una legislación laboral verdaderamente

transformadora debería cuestionar el régimen temporal vigente, incorporando la interdependencia como principio organizador y reconociendo los límites de la productividad.

En definitiva, una reforma orientada a la justicia social y a la igualdad sustantiva debe situar al cuidado en el centro del diseño normativo. Esto exige garantizar la previsibilidad de la jornada, ampliar los regímenes de licencia, preservar la continuidad del descanso anual y articular el tiempo de trabajo con políticas de corresponsabilidad. Solo a partir de una reconceptualización integral del tiempo será posible avanzar hacia relaciones laborales más equitativas y superar las formas contemporáneas de desigualdad que afectan de manera desproporcionada a las mujeres en el mundo del trabajo.