

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

## LA MUJER TRABAJADORA, NUEVOS PARADIGMAS Y LA LICENCIA A PERSONAS NO GESTANTES

por JAZMÍN MARÍN<sup>1</sup> & JOSEFINA DAL LAGO<sup>2</sup>

*A la universidad pública, por brindarnos  
la posibilidad de formarnos en términos  
académicos y humanos, y transformar  
nuestro pensamiento desde una mirada  
crítica, feminista y social.*

*A la Revista Enlace Jurídico, por buscar  
que la investigación llegue y se expanda  
hacia todos los estudiantes de nuestra  
casa de estudios.*

**Resumen:** Las obligaciones relacionadas con las tareas domésticas y de cuidados en los hogares condicionaron, a lo largo de la historia, la participación en el mundo laboral de las mujeres bajo una división sexual del trabajo. Hoy contamos con legislación en el ámbito del Derecho del Trabajo que, en miras a garantizar una igualdad, en muchos aspectos cristalizan desigualdades, como lo es el caso de las licencias de “maternidad” extensas para las mujeres y acotadas para las personas no gestantes. Si bien es importante reconocer que a lo largo de la historia la finalidad del legislador fue conceder beneficios y brindar protección a las mujeres, hoy en día denota una clara discriminación y estigmatización para con ellas. Tenemos la convicción de que es tiempo de reconstruir el ordenamiento jurídico de nuestro país, adoptar los estándares internacionales en base a la constitucionalización y

---

<sup>1</sup> Abogada (UNR). Adscripta de la asignatura “Derecho de la Seguridad Social” – CFE en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>2</sup> Abogada (UNR). Adscripta de la asignatura “Derecho Constitucional”. Fue becaria de las Becas Estímulo a la Investigación Científica de la FDER-UNR (2022-2023). Fue becaria de las Becas Estímulo a la Vocación Científica del CIN (2022-2023).

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

convencionalización de nuestro ordenamiento y, así, modificar el lugar cotidiano de las mujeres y personas gestantes, tanto en el ámbito público como en el privado, que actualmente se sigue sosteniendo en base a conceptos sociales y culturales que llevan a una maternalización de las mujeres. Es importante, al abordar la lectura del presente artículo, preguntarnos: ¿nos protegen las normas o nos discriminan?

**Palabras clave:** Personas no gestantes – Mujeres – Tareas de cuidado – Igualdad – Licencia.

**Abstract:** Obligations related to domestic tasks and care in homes have conditioned, throughout all history, the participation in the world of work of women under a sexual division of labor. Today, we have regulations in Labor Law that, with a view to guaranteeing equality, in many aspects crystallize inequalities as in the case of extensive “maternity” leaves that are extended to women and with no reason limited to non-pregnant people. Although it is important to recognize that, throughout history, the purpose of the legislator was to grant benefits and protection to women; today, in our opinion, it denotes clear discrimination and stigmatization towards them, contrary to its real intention. We are convinced that it is time to rebuild the legal system of our country, adopt international standards based on the constitutionalization and conventionalization of our law system, and thus modify the daily place of women and pregnant people, both in the public sphere and in the private one, which are currently following the social and cultural concepts that lead to a “maternalization” of women. It is important, as studying the present day, to address the reading of this question: does our law protect us or discriminate against us?

**Keywords:** Women – Non-pregnant people – Care tasks – Equality – License.

**Sumario:** I. Introducción. II. Evolución Legislativa -¿proteccionista?- en Argentina. La constitucionalización y convencionalización del Derecho Privado y del Derecho Laboral y la aplicación del Derecho

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

Internacional del Trabajo. III ¿Existe la igualdad en materia de género en nuestro Derecho? Muestras del fenómeno. IV. ¿Las normas nos protegen o nos discriminan? V. Licencia por maternidad y licencia por paternidad en la legislación Argentina y en el derecho comparado. 1. Derecho comparado: Sistemas de licencias por maternidad y paternidad en la Unión Europea, Islandia y España 2. La situación en América Latina. El caso de Paraguay, Cuba, Chile, Colombia, Uruguay, Perú y Ecuador. 3. La necesidad de cambios: Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”. 4. El proyecto en la actualidad. VI. Conclusiones.

## I. INTRODUCCIÓN

Durante este artículo intentaremos desarrollar una de las problemáticas que se manifiestan en el ejercicio del Derecho Laboral, centrándonos en las dificultades de acceso y la falta de igualdad de oportunidades que atraviesa hoy en día un sector de la sociedad: las mujeres.

Las obligaciones relacionadas con las tareas domésticas y de cuidados en los hogares condicionaron, a lo largo de la historia, la participación en el mundo laboral de las mujeres bajo una división sexual del trabajo que consistió en el desarrollo de las mujeres como madres y esposas, lo cual, al menos para las mujeres casadas, sería incompatible o no recomendable con el hecho de tener un empleo. El empleo femenino, entonces, solo sería circunstancial y complementario al masculino ya que la responsabilidad de las mujeres se centraría principalmente en las tareas domésticas y de cuidado de los hijos e hijas.

A pesar de que actualmente las familias son cada vez más igualitarias, las tareas del hogar se comparten y el trabajo remunerado es tanto para hombres como para mujeres, esta evolución encuentra su límite cuando, por ejemplo, se decide proyectar en base a la maternidad o paternidad. En esos casos, es la mujer, por imposiciones

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

socioculturales, quien asume la tarea de cuidado y crianza teniendo consecuencias y efectos directos en su desarrollo profesional, social y económico.

Como consecuencia, las mujeres comenzaron a reclamar por el reconocimiento de sus derechos y, específicamente en Argentina, transcurrieron varias décadas desde los primeros reclamos hasta que estos derechos comenzaron a ser reconocidos.

En este orden de ideas, buscaremos comprobar que fue la sociedad patriarcal la que instituyó la división sexual del trabajo, confinando a las mujeres al espacio privado para desarrollar tareas domésticas y de cuidado, y dejando el trabajo remunerado y público para los hombres.

A su vez, a través del presente buscaremos demostrar que, si bien dentro de la regulación tanto internacional como nacional existe una protección y una regulación en pos de garantizar una igualdad real, a la hora del acceso a los puestos de trabajo, la realidad es otra y la legislación que busca proteger a las mujeres termina, muchas veces, discriminando. Evidenciamos, desde un primer análisis, que las tareas de cuidado no se deben únicamente al orden social y cultural, sino también al legal. Hoy contamos con normas en el Derecho del Trabajo que, en miras a garantizar una igualdad, cristalizan desigualdades asignando, por ejemplo, licencias de “maternidad” extensas para las mujeres, acotadas para las personas no gestantes y que no contemplan la multiplicidad de posibilidades de la actualidad. De esta manera, intentaremos relacionar las normas y la regulación laboral con la causa de por qué son las mujeres las que finalmente se encargan de esas tareas.

De esta manera, los interrogantes que estructuraron este artículo fueron los siguientes: ¿la regulación de las licencias de forma diferenciada se debe únicamente a cuestiones biológicas y/o reproductivas o a roles de género asignados con naturalidad? ¿Por qué

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

se asignan licencias de maternidad tan extensas para las personas gestantes y acotadas para personas no gestantes?

## **II. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA -¿PROTECCIONISTA?- EN ARGENTINA. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN Y CONVENCIONALIZACIÓN DEL DERECHO PRIVADO Y DEL DERECHO LABORAL Y LA APLICACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

En nuestro país, específicamente en 1907, se sancionó la Ley N° 5.291 la cual reguló el trabajo de mujeres y menores, iniciando una tradición legislativa que llega a nuestros días: la creación de una regulación diferenciada en relación al trabajo de la mujer y al del hombre.

En la actualidad, contamos con una Ley de Contrato de Trabajo, la cual dedica una sección especial y específica al “Trabajo de mujeres”, sosteniendo a la mujer como el eje del cuidado y crianza de los hijos desde lo conceptual.

A partir de la reforma de 1994, se configuró un nuevo sistema de fuentes del derecho a través de la inclusión de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional en nuestra Carta Magna, provocando un cambio de paradigma y otorgando más protección a la persona humana<sup>3</sup>. Se habla de un proceso de humanización del Derecho que tiene a la persona como el fin último del sistema. El paradigma que se ha impuesto es humanizar al Derecho, constituyendo al ser humano en el epicentro de nuestra ciencia.

Este cambio de paradigma se ve reflejado en las distintas ramas y materias del Derecho Privado y, correlativamente, en el Derecho

---

<sup>3</sup> TERRILE, R., “Derecho Constitucional: conceptos y contenidos fundamentales”, p. 100.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

Laboral a partir de lo que se denomina la “Constitucionalización del Derecho Privado”. Los casos de Derecho Laboral, Familia o incluso Comercial deben ser resueltos interpretándose conforme a la Constitución Nacional y a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional. Se trata de un punto de inflexión en la historia del Derecho Argentino, ya que los principios del Derecho Público van a “inundar” todo el derecho privado, razón por la cual se debe partir de este sistema para interpretar y aplicar el Derecho.

Sin embargo, en la actualidad no se trata únicamente de la constitucionalización, sino también de lo que se denomina la “Convencionalización del Derecho Privado”, ya que nos encontramos frente a una nueva concepción fruto del ensanchamiento evidente de los derechos sociales y la constitucionalización de numerosos derechos a partir de la incorporación de Tratados Internacionales a lo que se denomina el “Bloque de Constitucionalidad”. De esta manera, podemos asegurar que nos encontramos frente a una “reconstitucionalización del Derecho del Trabajo”, producto de una nueva cúspide jurídica en nuestro ordenamiento y el surgimiento de un Derecho Internacional del Trabajo.

“El derecho internacional del trabajo y los derechos humanos laborales se fundieron con el derecho interno constitucional del trabajo, conformando una nueva valoración de los hombres laboralmente dependientes y sus reglas protectorias. Más allá de las controversias y lo opinable de determinadas decisiones normativas y jurisprudenciales, de las deudas del sistema jurídico laboral en adoptar los estándares de derechos esenciales universales y regionales y su ejecutividad práctica, la reforma que cumple dos décadas ha operado una positiva, profunda y amplia reconstitucionalización del Derecho del Trabajo”<sup>4</sup>.

En este sentido, es loable destacar la “Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”

---

<sup>4</sup> TERRILE, R., “Derecho Constitucional: conceptos y contenidos...”, p. 100.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

que encomienda a los Estados Parte la adopción de medidas apropiadas para acabar con la discriminación contra la mujer en el empleo con el fin de asegurarle, en condiciones de igualdad, los mismos derechos que a los hombres.

A su vez, en nuestro país, a partir de la reforma constitucional de 1994, los convenios de la OIT aprobados por el Congreso Nacional tienen jerarquía superior a las leyes, es decir, superior a la mismísima Ley de Contrato de Trabajo, piedra angular del Derecho del Trabajo Argentino. Es por esto que resulta de vital importancia analizar los pronunciamientos de la OIT en lo relacionado a las licencias de las personas no gestantes.

“Estos tratados fueron el N° 3 relativo al empleo de mujeres antes y después del parto y el N° 4 concerniente al trabajo nocturno de las mujeres. En relación con esta última cuestión, años después se suscribió el Convenio N° 89 que revisó el antes mencionado y estableció la posibilidad de que la prohibición de trabajo nocturno de las mujeres se suspendiera por una decisión del gobierno, previa consulta a las organizaciones interesadas de trabajadores y empleadores”<sup>5</sup>.

En 1981, el Convenio N° 156 se encargó de establecer pautas acerca de la igualdad de oportunidades y trato a la que deben acceder los trabajadores y trabajadoras cuando tengan responsabilidades familiares. A modo ejemplificativo, el artículo 3° del Convenio establece que cada Estado Firmante debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

---

<sup>5</sup> Ibid., p. 100.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

Además de los convenios precisados, que se encargan específicamente del trabajo de las mujeres, existen recomendaciones que persiguen su protección:

1. Recomendación N° 4, del año 1919, sobre la protección de las mujeres antes y después del parto aplicable a la agricultura.
2. Recomendación N° 13, del año 1921, sobre el trabajo nocturno de las mujeres en la agricultura.
3. Recomendación N° 19, del año 1942, sobre la protección a la maternidad.

De esta manera, es que existe hoy una posibilidad de remitirse al Derecho Internacional del Trabajo para la interpretación del Derecho Laboral nacional, ya que contamos con un novedoso refuerzo y complemento: fuentes internacionales que pueden utilizar los jueces para resolver en casos concretos y combinarlos con el derecho interno. Un juez en Argentina podrá secundar avances y tendencias, como el caso de la licencia de personas no gestantes, que aún no se encuentran consolidados en el derecho positivo interno -por ejemplo, en la Ley de Contrato de Trabajo- valiéndose de fuentes jurídicas internacionales complementarias.

### **III. ¿EXISTE LA IGUALDAD EN MATERIA DE GÉNERO EN NUESTRO DERECHO? MUESTRAS DEL FENÓMENO**

La igualdad se encuentra garantizada en nuestro país desde la constitución histórica de 1853/1860 en el artículo 16. Sin embargo, con el surgimiento del “constitucionalismo social” y las nuevas teorías intervencionistas y asistencialistas por parte del Estado, se comienza a analizar, ya no desde una faz formal y meramente declarativa, sino desde la realidad y los hechos, ya que la prerrogativa de la igualdad formal cristalizaba una situación que en la realidad no se daba e,



MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

incluso, muchas veces lo convalidaba o acentuaba perpetuándose en el tiempo. El nuevo paradigma era que el Estado tenía el deber no solo de suprimir los obstáculos, sino un rol más activo.

El énfasis se ponía en la realidad y de esta manera comienza a surgir, a partir de diversas cuestiones sociales, lo que en la actualidad se conoce como “igualdad real”, “igualdad material” o “igualdad sustancial” ya que, claramente, se podían visualizar las desigualdades existentes y las relaciones asimétricas a pesar de que ya se contaba con una declaración expresa que establecía que todos los habitantes eran iguales ante la ley. Este postulado no alcanzaba para que los derechos allí reconocidos se hagan efectivos.

La igualdad real para una tutela efectiva se incorpora finalmente en nuestro ordenamiento jurídico interno, a partir de la reforma constitucional de 1994, a través de numerosos tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional y por medio del artículo 75, inciso 24. Se trató un cambio de paradigma y un punto de inflexión en la forma de analizar el concepto de igualdad tradicional que comenzó a verse complementada con acciones positivas que aseguran una igualdad real y ya no solo formal.

Sin embargo, las cuestiones y estructuras sociales -dentro de estas, particularmente, las desigualdades de género- son fenómenos que “inundan” todos los ámbitos y todas las relaciones sociales, incluido el Derecho. El Derecho del Trabajo no es ajeno a esto y, a pesar de la constitucionalización y convencionalización del Derecho Privado que llevó a reformas en todo nuestro sistema, actualmente existen en nuestras normas laborales muestras de este fenómeno abarcativo y silencioso.

Una clara manifestación de este fenómeno se presenta en la Seguridad Social y en materia previsional. El artículo 22 bis, incorporado a la Ley 24.241 por Decreto 475/2021, establece que, para acreditar el mínimo de servicios necesarios para el logro de la

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

Prestación Básica Universal, las mujeres y/o personas gestantes podrán computar un año de servicio por cada hijo y/o hija que haya nacido con vida. En caso de adopción de personas menores de edad se amplía y establece que la mujer adoptante computará dos años de servicios por cada hijo y/o hija adoptado y/o adoptada. Además, se les reconoce un año de servicio adicional por cada hijo y/o hija con discapacidad que haya nacido con vida o haya sido adoptado y/o adoptada que sea menor de edad.

En este ejemplo podemos ver claramente cómo en materia previsional se computa un año de servicio por cada hijo y/o hija a los fines de calcular la jubilación. Pero este beneficio es única y exclusivamente para las mujeres y/o personas gestantes, incluso habla de “mujer adoptante” en el caso de adopción.

En los mismos considerandos del Decreto 475/2021 establece:

“Que la implementación de una política que permita reconocer períodos de servicio a las mujeres y/o personas gestantes por las tareas de cuidado de sus hijos e hijas a lo largo de la vida podría garantizar, de manera inmediata, que más de la mitad de las mujeres identificadas pueda acceder a su jubilación.”.

Agrega que:

“La situación de quien tiene el cuidado del niño y/o de la niña torna más complejo el acceso al mercado laboral y, en consecuencia, poder completar los requisitos que se exigen para el acceso a las prestaciones previsionales.” (p.2) y establece que: “Las tareas de crianza y cuidado demandan una enorme cantidad de horas a quienes las realizan y resultan una condición indispensable para el desarrollo de las sociedades...”.

Quedando claro que la finalidad del legislador, y coherentemente con todo el resto del ordenamiento jurídico, fue conceder beneficios a las personas que se encargan de las tareas de cuidado y de crianza. Pero únicamente se nombra a “mujeres y/o

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

personas gestantes” o “mujeres adoptantes”, lo cual denota una clara discriminación y estigmatización.

El presente artículo favorece a las mujeres y/o personas gestantes porque se les brinda un beneficio de un año de servicios por hijo y/o hija, pero a la vez las perjudica porque estigmatiza, clasifica y etiqueta a las mujeres y/o personas gestantes como las únicas que tienen derecho a este beneficio. Los hombres, las personas no gestantes e, incluso, los “padres adoptantes” no son concebidos en nuestro ordenamiento jurídico como asociados a tareas de cuidado.

De esta manera, nos encontramos frente a una norma que intenta beneficiar a las mujeres y/o personas gestantes, pero que acentúa desigualdades de género en sus propios considerandos y fundamentos.

El cuidado es un derecho fundamental, un bien público y una necesidad de todas las personas -en algún momento de su ciclo de vida- que no debe ser reconocido solo a mujeres y/o personas gestantes. No debemos seguir sosteniendo una organización social en la que el cuidado está marcado por profundas desigualdades de género. Nuestro Derecho le asigna las responsabilidades familiares a la mujer y/o personas gestantes, que no solo responde a circunstancias históricas delimitadas por una clara división sexual del trabajo, sino que no se condice con la situación actual.

A pesar que el Derecho del Trabajo ha sufrido cambios y reformas, podemos concluir a lo largo del presente artículo que existen todavía diferencias que hacen a una clara violación al principio de igualdad que lleva implícito el principio de no discriminación. A la rama en cuestión, principalmente a la Ley de Contrato de Trabajo, le falta todavía un largo camino para afirmar que tuvo las reformas necesarias para consagrar la igualdad real entre personas gestantes y no gestantes, un claro ejemplo de esto son la existencia de licencias por paternidad tan acotadas que no permiten la vinculación, la crianza y el cuidado de la persona no gestante con el recién nacido de forma igualitaria.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

#### IV. ¿LAS NORMAS NOS PROTEGEN O NOS DISCRIMINAN?

Si bien es cierto que en los últimos años ha habido un notable incremento de la participación femenina en el mundo laboral, no podemos negar que la violencia y la segregación están todavía presentes en la estructura social, no solo de nuestro país, sino del mundo. La división sexual del trabajo continúa actuando como pauta en la división del trabajo de cuidado y otras tareas domésticas.

En la esfera laboral, esta realidad se manifiesta en aspectos como la brecha salarial, la tasa de desempleo y el tipo de contrataciones, siendo las mujeres las que representan mayoritariamente la modalidad a tiempo parcial o jornadas reducidas. A estos datos de carácter económico, se suman otras diferencias en el ámbito familiar que contribuyen a que la discriminación continúe; la diferencia de tiempo dedicada por hombres y mujeres a las tareas domésticas, cuidado de niños o personas mayores, licencias, entre otros.

Faur, llama a las mujeres como las “malabaristas de la vida cotidiana” o todoterreno, porque deben articular el trabajo remunerado con los cuidados que aparecen denominados como “natural” y hasta “femenino” y ello suma tensiones cruzadas, reduce su descanso y el ocio en sus vidas, renunciando a veces a obtener un mejor empleo o salario para mantener este equilibrio, mientras que las trayectorias laborales de los varones suelen ser más lineales y no se interrumpen por los eventos de la vida cotidiana, porque en la mayoría de los casos la paternidad se ejerce en los ratos libres<sup>6</sup>.

“Desarrollar paternidades cuidadoras es una cuestión de justicia pero también de bienestar, porque permite a los hombres desarrollar habilidades y emociones que les permiten una vida más plena y los

---

<sup>6</sup> FAUR, E., “El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual”, p.70.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

alejan de comportamientos de riesgo para su salud y sus vidas, en la medida que se sienten más felices personalmente y en sus vidas familiares al mismo tiempo que con su ejemplo reproducen en sus hijos e hijas patrones de igualdad, superando modelos estereotipados de género y masculinidades, porque el cuidado no sólo ni siempre es amor. Y si es obligación, debe ser compartido...”<sup>7</sup>.

La autora sigue desarrollando que se requiere una aceleración en materia de cambios con políticas públicas integrales para alcanzar una corresponsabilidad social ampliando, por ejemplo, el esquema de licencias de paternidad y parentales y de permisos familiares, para que los hombres puedan disponer de más tiempo para cuidar, asumiendo las tareas de cuidado con naturalidad, como un rasgo propio de las mujeres, o sea, como parte de la vida de todos y no preferentemente de las mujeres. En la actualidad, sólo el 48% de los países tienen licencia por paternidad, pero menos de la mitad de los padres se toman los días que les corresponden<sup>8</sup>.

Las cuestiones sociales y culturales como, por ejemplo, las tareas de cuidado son un claro ejemplo de esto ya que se refleja en la forma de regular en el Derecho. En los resultados definitivos de la “Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021”, publicada en octubre del 2022 por INDEC, se revela que las mujeres ocupan casi el doble de horas en tareas de cuidado en comparación a los varones, concretamente: 6:31 hs. por día contra 3:40 hs<sup>9</sup>.

El trabajo revela información sobre cómo los argentinos distribuyen el día para las actividades cotidianas y deja ver las diferencias marcadas entre los géneros para las tareas no remuneradas, es menester resaltar que el 91,7% de las mujeres realiza trabajo doméstico, de cuidado o de apoyo a otros hogares, mientras que, en el caso de los varones, esa cifra asciende al 75,1%. Es decir que,

---

<sup>7</sup> ASEFF, L., “Trabajo de mujeres”, p. 15.

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> INDEC, “Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021: resultados definitivos”, p. 11.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

independientemente del nivel educativo alcanzado y del trabajo con el que cuentan, las mujeres casi duplican su intensidad horaria promedio en relación con los varones.

El Derecho, en muchos casos, toma lo que sucede en la realidad social y lo traslada al orden jurídico. Desde nuestra perspectiva, el Derecho no solo debe replicar lo que ocurre, sino que también debe ser el instrumento y generador de condiciones propicias para cambiar la realidad social, como instrumento de cambio de las estructuras sociales, como, por ejemplo, a partir de otorgar una licencia a las personas no gestantes.

En concordancia con los cambios sociales, culturales y el nuevo rol del padre en el seno familiar, nuestra legislación debe modificarse y adaptarse tal como lo ha hecho el Código Civil y Comercial, principalmente en materia de Derecho de Familia a partir de la constitucionalización del Derecho Privado.

Estas reformas podrían constituirse como una herramienta para que las personas gestantes accedan a un empleo sin discriminación y que no sean estigmatizadas bajo la idea de que serán quienes llevarán a cabo las tareas de cuidado del recién nacido. Pero también es una forma de que las personas no gestantes se involucren en las tareas de cuidado del hogar, dejando de cristalizar desigualdades que, a lo largo de la historia, se convirtieron en la regla. Es tiempo de reconstruir y modificar el lugar silencioso y cotidiano de las mujeres en las casas, dejando de lado conceptos sociales y culturales que como sociedad aún tenemos arraigados y que llevan a una maternalización de las mujeres.

Se trata de un reto y de una oportunidad para lograr la igualdad de género. Es por este motivo que cabe preguntarnos: ¿protegen las normas, por ejemplo, de licencia por maternidad a las personas gestantes o las discrimina? ¿Afectan las políticas públicas en la configuración de responsabilidades diferenciales según el género? ¿En qué medida el Estado, mediante arreglos normativos, se adaptó a las

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

nuevas necesidades surgidas a partir de transformaciones sociales? ¿Hasta qué punto es contraproducente que las mujeres tengan una licencia por maternidad más extendida?

## **V. LICENCIA POR MATERNIDAD Y LICENCIA POR PATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA Y EN EL DERECHO COMPARADO**

La licencia por maternidad, según la OIT, fue concebida para proteger a las trabajadoras durante el periodo de embarazo y de recuperación después del parto<sup>10</sup>. Por dicho motivo, el artículo 177 de la LCT, contenido en el capítulo dedicado al “Trabajo de Mujeres”, regula, de manera prohibitiva, el trabajo de la mujer respecto al periodo pre y post parto.

A su vez, en el artículo 177 de la LCT, en su párrafo 3, garantiza la estabilidad del empleo durante la gestación y la consecuencia de su violación está prevista en el artículo 178 de la misma, creando, a tal fin, una presunción de despido por causa de embarazo y se impone una indemnización agravada en tal supuesto. También el capítulo IV del Título VII, bajo la denominación “Del estado de excedencia”, regula tres situaciones distintas por las que puede optar la mujer trabajadora después de concluida la licencia por maternidad.

Por otro lado, en relación a la licencia por paternidad, concibe a la misma como período de tiempo remunerado que se otorga al trabajador con motivo del nacimiento del hijo, según lo definido por la OIT. Sin embargo, cuando se habla de licencias en el trabajo con motivo de un hijo, el tema naturalmente se asocia a las mujeres, pero,

---

<sup>10</sup> Cfr. OIT, Conferencia 87°, 17/06/1999.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

como dice Liliana Hebe Litterio, el varón que es padre y trabaja también tiene derecho a esas licencias<sup>11</sup>.

Para hacer referencia a este tipo de licencia, es importante destacar que existen dos necesidades básicas: en primer lugar, que el hombre comparta responsabilidades familiares de la mujer y, por eso, la licencia debe entenderse como un derecho específico del hombre que se constituye como intransferible y responde a la necesidad de fomentar la ampliación de los varones en el cuidado de sus hijos y en un reparto igualitario de las cargas familiares. La otra necesidad se fundamenta en que ambos progenitores puedan compatibilizar las responsabilidades familiares con las laborales.

Haciendo foco en el régimen de la LCT, encontramos que en el Título V se encuentra prevista legalmente una licencia por paternidad que solamente incluye supuestos de paternidad biológica. Específicamente, el artículo 158 establece un régimen de licencias especiales, regulando la licencia por nacimiento de un hijo por un lapso de 2 días corridos, salvo el supuesto del artículo 160 que prevé el supuesto que la licencia coincida con domingos, feriados o días no laborables en el cual deberá integrarse al menos por un día hábil.

Consideramos que, de ninguna manera, ese período acotado permite concretar el imprescindible contacto del nacido con su padre en el contexto de la relación paterno filial. Además, por lo establecido como excepción en el artículo 160, es importante afirmar, como lo hace Mario Ackerman, que, al “incluir necesariamente un día hábil, la norma pone en evidencia que su primer propósito no es permitir la presencia del padre en la familia, sino facilitarle la realización de trámites administrativos relacionados con el nacimiento”<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> LITTERIO, L., “El trabajo de las mujeres”, p. 205.

<sup>12</sup> ACKERMAN, M., “La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia Argentina”, en *Ley Mercado y Discriminación: el género del trabajo*, p. 25.



MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

Se hace notar que la exclusión del padre en la regulación legal y la existencia de licencias tan cortas provoca que no puedan dedicarse, de manera exclusiva, a la nueva realidad familiar. La exclusión del padre, tanto de la licencia por nacimiento como del “beneficio” de excedencia, permite advertir que, al no proporcionarse al hombre ninguna facilidad para satisfacer necesidades al grupo familiar, indirectamente aleja a las madres del empleo.

A su vez, si comparamos la licencia otorgada por nacimiento con otras licencias que concibe el mismo ordenamiento jurídico, las primeras son absurdamente cortas. Es decir, que según la regulación legal “si un hombre se casa, tendrá diez días corridos de descanso laboral; por el fallecimiento de su cónyuge, conviviente, ascendientes o descendientes, tres días; y hasta diez días por año calendario para rendir examen”<sup>13</sup>.

Consideramos que, al no proporcionarse al hombre ninguna facilidad para permanecer en el hogar, aleja a las mujeres del empleo. La regulación se transforma entonces en un doble condicionamiento negativo para las mujeres:

“Por un lado discriminatorio para el hombre, a quien su condición de padre solo le da eventuales ventajas económicas cuando es acreedor de asignaciones familiares pero no le otorga facilidades que le permitan el goce de derechos y la asunción de las responsabilidades inherentes al ejercicio de la paternidad y a su vez es un condicionamiento negativo para las mujeres, porque la menor onerosidad que significa para el empleador la contratación de varones se transforma en un nuevo argumento que desaconseja la contratación de la mujer”<sup>14</sup>.

A pesar del análisis que se realizará en el punto siguiente del derecho comparado, en la legislación argentina el trabajador varón

---

<sup>13</sup> SERVIDIO POZZI, F., “Licencias Laborales e Igualdad de Género”, p. 20.

<sup>14</sup> ACKERMAN, M., “Si son humanos no son recursos: pensando en las personas que trabajan”, p. 141.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

continúa teniendo una licencia especial acotada cuando se convierte en padre y, respecto de las licencias parentales, las mismas no son actualmente contempladas, en ninguna de sus formas.

Si bien resulta lógica la protección otorgada a la persona gestante al igual que finalidad que la motiva, que no es más que tener el tiempo suficiente para cuidar el embarazo y para recuperarse del parto, consideramos que no puede concebirse que la licencia por paternidad consagrada por ley difiera tan ampliamente con la licencia por maternidad, que fija 90 días en total para las mujeres gestantes.

Del análisis sostenemos, incansablemente, que la legislación debe adaptarse a las nuevas realidades sociales y que, con el devenir de los tiempos, el modelo tradicional de familia ha ido cambiando y la estructura familiar se ha diversificado. La conformación, las funciones y modalidades de organización familiar resultan en su mayoría ajenas al ordenamiento jurídico.

### **1. Derecho comparado: Sistemas de licencias por maternidad y paternidad en la Unión Europea, Islandia y España**

Es importante destacar que algunos países, principalmente los países europeos, además de regular las licencias por paternidad y maternidad, incorporan las licencias parentales.

Las licencias parentales son definidas por la Organización Internacional del Trabajo como “aquel período de licencia a más largo plazo, al que puede optar uno de los dos progenitores para cuidar del recién nacido o de un hijo pequeño, por lo general, una vez agotada la licencia de maternidad o paternidad”<sup>15</sup>.

La Unión Europea, en la Directiva 1158/2019, asume que el marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los

---

<sup>15</sup> OIT, “La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo”, 05/06/2014.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades en el cuidado de familiares, esto genera un incremento de los estereotipos y diferencias de género tanto en materia laboral como familiar. Asimismo, expresa que ha quedado demostrado que las fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos, tienen un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado -que recae sobre las mujeres- y en dejar a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado<sup>16</sup>.

“Un factor importante que contribuye a la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado de trabajo es la dificultad para conciliar las obligaciones laborales y familiares. Las mujeres, cuando tienen hijos, se ven obligadas a trabajar menos horas en empleos retribuidos y a pasar más tiempo ocupándose de responsabilidades en el cuidado de familiares por las que no reciben remuneración. Se ha demostrado que tener un familiar enfermo o dependiente también repercute negativamente en el empleo femenino, con el resultado de que algunas mujeres abandonan por completo el mercado de trabajo”<sup>17</sup>.

Además, la misma Directiva establece una obligación en cabeza de los Estados parte de la Unión Europea, la de fijar un nivel de remuneración para el permiso de paternidad equivalente a las prestaciones por enfermedad, reconociendo que el permiso de maternidad y paternidad tienen objetivos similares: crear un vínculo entre el progenitor y el niño. También define, en el artículo 3, al permiso de parentalidad como “ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados”<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Parlamento Europeo, “Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo: Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores”, 20/06/2019.

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Ibid.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

La licencia parental, por su parte, se ha incorporado a las legislaciones internas de los países europeos a partir de la Directiva 96/34/CE de la Unión Europea, que dispone que se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales. Con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, las partes firmantes consideran que el derecho de permiso parental debe concederse en principio de manera no transferible<sup>19</sup>.

El país pionero en establecer este tipo de licencias fue Islandia, que prevé en la actualidad cinco meses de licencia para cada progenitor y dos meses de licencia parental a repartirse entre ellos como deseen<sup>20</sup>. Un caso particular lo constituye Alemania, que estableció un permiso de doce a catorce meses sin distinción de sexo.

Uno de los últimos países en modificar su régimen fue España, que, a partir del año 2021, cuenta con un permiso parental intransferible que, como argumentó Pedro Sánchez, actual presidente del Gobierno de España, la sanción se realizó con el objetivo de equiparar el permiso de los varones al existente para las mujeres. En el desarrollo del proceso modificador español, “La licencia había pasado de dos a doce semanas, tras un proceso de aumento progresivo que inició en 2019, cuando el gobierno aprobó el “decreto ley sobre igualdad laboral”<sup>21</sup>.

Es una de las modificaciones más reconocidas a nivel mundial ya que al consagrar un derecho individual intransferible si uno de los

---

<sup>19</sup> Consejo de la Unión Europea, “Diario oficial de las Comunidades Europeas sobre Directiva 94/34”, 03/06/1996.

<sup>20</sup> Lanza “Diario de la Mancha”, “Islandia, un ejemplo de permisos parentales a imitar”, 15/11/2013.

<sup>21</sup> La Diaria, “España es pionera al igualar las licencias por maternidad y paternidad”, 08/01/2021.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

dos beneficiarios no puede utilizarla, se pierde. “Esta iniciativa pretende reducir la desigualdad de género a la hora de los cuidados, incentivar la responsabilidad de los varones en las crianzas y reducir el impacto de la maternidad para las mujeres en el mercado laboral”<sup>22</sup>.

## **2. La situación en América Latina. El caso de Paraguay, Cuba, Chile, Colombia, Uruguay, Perú y Ecuador**

En América Latina son 16 los países que tienen licencia paternal, un derecho que se extiende desde los 2 días hasta los 14. Según datos oficiales de UNICEF

“Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo mostró que, en 2013, sólo 3 países analizados (Chile, Cuba y Venezuela) cumplieron la prescripción de 18 semanas de la Recomendación N° 191. Además, para cuando se realizó la investigación, sólo dos países (Cuba y Chile) ofrecieron permiso parental, al permitir que uno o ambos padres cuidasen de sus hijos”<sup>23</sup>.

A su vez UNICEF en su trabajo “Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe - políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna” entiende que los padres tampoco están teniendo la oportunidad de participar de manera significativa en el cuidado de sus hijos en los países de la región, ya que las licencias de paternidad, cuando existen, no superan los 5 días en la mayoría de los casos. Los permisos parentales remunerados son poco comunes y sólo se observan en Chile, Cuba y Uruguay<sup>24</sup>.

Respecto de la licencia por paternidad en América Latina, es importante destacar que en Colombia el padre goza desde 4 días hasta 8 días de licencia por nacimiento de su hijo; en Chile se otorgan 5 días, salvo, por supuesto, que la madre falleciera en el parto, situación en la que el progenitor gozará de toda la licencia materna no ocupada por

---

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> UNICEF, “Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en ALC”, 03/07/2020.

<sup>24</sup> Ibid.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

ella. En Ecuador la licencia es de 10 días, salvo que ocurra la situación descrita anteriormente. En Paraguay el progenitor podrá tomarse sólo 2 días, mientras que en Perú 4 días; y, finalmente, en Uruguay 3 días. Se destaca, entonces, que dentro de América Latina las licencias por paternidad son bastantes escasas y dignas de una modificación que las adapte a la realidad social que se vive en la actualidad<sup>25</sup>.

Es importante resaltar que, junto con Paraguay, Argentina es el país de América Latina con menos días de licencia por paternidad en todo Sudamérica.

Finalmente, las medidas laborales que incluyen el concepto de trabajador de ambos sexos con responsabilidades familiares son prácticamente inexistentes. Solo dos países en la región garantizan una licencia parental durante el período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad: Cuba y Chile. En Cuba, los padres pueden decidir que uno de ellos quedará en casa cuidando a su hijo/a hasta que cumple un año de edad, a cambio de una retribución equivalente al 60% del beneficio de la licencia maternal. En Chile, a partir de la modificación del Sistema de Protección de la Maternidad en el año 2011, si ambos padres trabajan de manera remunerada, la madre puede decidir traspasar hasta seis meses de su permiso postnatal parental al padre, quien recibe un subsidio equivalente a su salario con un tope mensual<sup>26</sup>.

“En Chile solo se beneficia a las madres, que, por doce semanas, podrán continuar con su licencia con derecho a subsidio que reemplaza la remuneración, pudiendo ser extendido por dieciocho semanas si trabaja media jornada recibiendo el 50% del subsidio, a su vez puede traspasar hasta seis meses de su permiso parental al otro progenitor, quien recibe un subsidio equivalente. En Cuba, las mujeres tienen dieciocho semanas de licencia posnatal, y además ambos progenitores pueden decidir tomar una licencia hasta cubrir

---

<sup>25</sup> UNICEF, “Maternidad y paternidad en el lugar...”, 03/07/2020.

<sup>26</sup> Ibid.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

el primer año del menor, a cambio de una retribución equivalente al 60% del beneficio de la licencia maternal”<sup>27</sup>.

### **3. La necesidad de cambios: Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”**

En nuestro país existieron varios proyectos legislativos que, de una u otra manera, intentaron introducir algún tipo de licencias paternas, pero que, hasta el momento, no han tenido favorable acogida por las Cámaras del Congreso de la Nación.

En mayo de 2022, se envió al Congreso de la Nación el proyecto de ley “Cuidar en Igualdad”. El texto fue elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación junto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El mencionado proyecto establece la creación del Sistema Integral de Cuidados de Argentina con perspectiva de género y la modificación del régimen de licencias en los sectores tanto públicos como privados, ampliando los derechos de quienes trabajan y son gestantes, no gestantes y también adoptantes que se desempeñen en dependencia o sean monotributistas, monotributistas sociales o autónomos/as.

A su vez, reconoce el derecho de todas las personas a recibir y brindar cuidados, y promueve la igualdad de género porque hace visible el valor social y económico de los cuidados y los reconoce como un trabajo. Como hemos explicado a lo largo del trabajo, gran parte del trabajo de cuidado se realiza de manera invisibilizada.

Además, tiene como objetivo superar la división sexual del trabajo, erradicando la idea de que existen trabajos para mujeres y trabajos para varones ya que, en la actualidad, esta división hace que las mujeres e integrantes de la comunidad LGTBI+ se desarrollen bajo

---

<sup>27</sup> SERVIDIO POZZI, F., “Licencias Laborales e Igualdad de Género”, p. 34.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

condiciones de precariedad laboral y que sea sobre ellos que caiga, en mayor medida, la carga de cuidados.

Podemos concluir, de esta manera, que el proyecto de ley promueve una organización social del cuidado más justa y con responsabilidades compartidas, involucrando a todas las personas, para que no recaigan únicamente en mujeres de la familia.

#### **4. El proyecto en la actualidad**

En el mes de agosto del 2023, las Comisiones de Legislación de Trabajo, la de Mujeres y Diversidad y la de Presupuesto y Hacienda de la Cámara de Diputados emitieron un dictamen favorable para el proyecto que amplía las licencias familiares. Es importante destacar que el proyecto final recogió aportes del proyecto mencionado “Cuidar en Igualdad”, impulsado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, y de más de 50 iniciativas que proponían modificaciones en las licencias.

El inicio del tratamiento en plenario de comisiones fue histórico ya que, según las fuentes oficiales del gobierno, hace 50 años que no se discutían cambios en las licencias en Argentina, a pesar de que, en esas mismas cinco décadas, las formas de construir familias cambiaron y las modalidades de trabajo también.

En caso de continuar con el trámite legislativo y convertirse en ley, sería un avance impensado hasta hace un tiempo ya que se modificaría la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Asignaciones Familiares, la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones; habría cambios en la Ley de Obras Sociales y en la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas particulares, entre otros.



MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

## VI. CONCLUSIÓN

A lo largo del presente trabajo pudimos analizar en profundidad la historia de las mujeres en el ámbito laboral y las distintas aristas que rodean la problemática relativa a la licencia por maternidad y a la licencia por paternidad en el Derecho del Trabajo Argentino.

En un sistema que, a partir de la constitucionalización y convencionalización del Derecho Privado, y la consiguiente incorporación de Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, se pone como centro a la persona y a sus derechos humanos, se convierte en una necesidad impostergable regular una licencia por paternidad más extensa en tiempo.

En la actualidad, el Derecho Laboral opera como instrumento que, en lugar de superar discriminaciones que vienen durante siglos, cristaliza, perpetúa y profundiza desigualdades de género. A pesar de que la regulación de una licencia por maternidad extensa tiene como objetivo primario e inmediato brindar beneficios a las personas no gestantes, estas medidas generan, como consecuencia mediata, evidentes desigualdades de género en términos de cuidado, crianza y tareas domésticas.

Las leyes encierran una fuerza simbólica, hecho que se observa en el instituto de la presunción de despido por matrimonio, consagrado en el artículo 180 de la LCT; o en el acceso a la Prestación Básica Universal del artículo 22 bis -incorporado a la Ley 24.241 por el Decreto 475/202; y, fundamentalmente, en la licencia por paternidad para hombres y personas no gestantes. Estas figuras e institutos generan estereotipos de género y continúan estigmatizando a hombres y a mujeres condenándolos a cumplir roles, funciones y modelos asignados históricamente.

Los mencionados roles y modelos asignados no corresponden a la realidad, vivimos en una época que entrecruza viejas y nuevas

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

miradas sobre las responsabilidades familiares y domésticas. Actualmente, fruto de diversas crisis económicas e históricas, las mujeres se encuentran insertadas en el ámbito público y del trabajo remunerado con jornadas similares a las de los hombres, dejando de lado el modelo de familia de “varón proveedor” y “mujer ama de casa” que se transformó de raíz.

Sin embargo, al colocar la lupa sobre las encuestas del uso del tiempo mencionadas a lo largo del presente trabajo<sup>28</sup>, las mujeres son las principales encargadas y responsables naturales del cuidado y crianza de sus hijos e hijas, fundado en el “amor”, el “instinto maternal” y, fundamentalmente, la predefinida maternalización de las mujeres. A la par de las nuevas realidades sociales, y a sabiendas que el modelo de ama de casa a tiempo completo se ha transformando, se conjugan viejas prácticas y representaciones que permean todo el sistema y colocan a la mujer como responsable principal del cuidado de niños, niñas y adolescentes.

El Derecho del Trabajo debe ajustarse y adaptarse a los cambios sociales y culturales y, en muchos casos, propiciar y motivar nuevos roles de los padres en el seno familiar, si lo que quiere es ser un transformador social. Debe dejar de lado el maternalismo sobreimpreso, tal como lo ha hecho el Código Civil y Comercial, principalmente en materia de Derecho de Familia a partir de la constitucionalización del Derecho Privado en general.

Por omisión, las instituciones del Derecho Laboral no estimulan el compromiso de los hombres y personas no gestantes en el cuidado de sus hijos, ya que no proveen los dispositivos necesarios para conciliar sus responsabilidades, brindándole solo dos días corridos de licencia por paternidad.

---

<sup>28</sup> INDEC, “Encuesta Nacional de Uso del Tiempo...”, p. 11.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

Por este motivo, es que consideramos vital que el Derecho sea una herramienta y transformador jurídico para el cambio social, generador de nuevas condiciones y estructuras sociales. Las distintas normas operan en la configuración de responsabilidades diferenciales según el género y es por esto que consideramos que se trata de un problema social y político, pero también académico y jurídico.

Las instituciones y el andamiaje simbólico en general determinan, en ciertos supuestos, qué roles, funciones y responsabilidades atañen a los distintos grupos. Así, el Estado, a través del Derecho, se convierte en uno de los actores principales y centrales para la construcción de distintos tipos de sociedad a partir de la arquitectura legal.

Una reforma laboral en este sentido traerá múltiples consecuencias beneficiosas e innovadoras. Por un lado, será un punto de partida fundamental y trascendente para luchar contra una división sexual del trabajo sumamente silenciosa pero notoria y una violencia simbólica arraigada, coadyuvando a modificar años de historia de discriminación, segregación y violación al principio de igualdad garantizado -desde nuestra Constitución histórica de 1853/1860- en nuestro ordenamiento jurídico.

Permitirá a hombres y personas no gestantes cumplir con el deber de cuidado y crianza de los niños, niñas y adolescentes, a la vez que garantizará su derecho a cuidar y criar a sus hijos o hijas en virtud de principios de coparentalidad y corresponsabilidad, reconocidos tanto en nuestro derecho interno como en instrumentos internacionales. En este orden de ideas, colaborará finalmente a dejar atrás las relaciones asimétricas respecto a la carga del trabajo del cuidado y de las tareas domésticas del ámbito privado.

A su vez, cumplirá con los estándares internacionales de derechos humanos que establecen el derecho de todo niño a alcanzar un

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

pleno y armonioso desarrollo de su personalidad en el marco de un contexto familiar donde participen activamente sus dos progenitores.

A largo plazo, reformas laborales como las que fueron mencionadas en el presente trabajo permitirán un mayor ingreso y permanencia de mujeres o personas gestantes a puestos de trabajo. Ya que, lamentablemente, las preguntas reproductivas y relacionadas con la posibilidad de tener hijos o hijas en las entrevistas laborales siguen teniendo como destinatarias a las mujeres.

De esta manera es tiempo de reconstruir y modificar el lugar cotidiano de las mujeres y personas gestantes tanto en el ámbito público como en el privado basados en conceptos sociales y culturales que llevan a una maternalización de las mujeres.

Sin intenciones de dicotomizar y reconociendo la dificultad conceptual que este planteo conlleva, es fácilmente observable los costes de la división sexual del trabajo tradicional, hegemónica o normativa y sus consecuencias se extienden hasta la actualidad a pesar de la clara introducción de la mujer en el ámbito público y en el trabajo remunerado. Las normas legales reflejan y refuerzan claramente los roles y estereotipos de género.

Una licencia de paternidad más extensa permitirá a hombres y personas no gestantes a acompañar el período postparto de manera más extensa y contribuir al fortalecimiento de los vínculos primarios de crianza, visibilizando al padre en esta etapa y fortaleciendo los siguientes, produciéndose cambios familiares y domésticos.

Actualmente, contamos con una legislación que, desde 1947, se mantiene invariable, estableciendo que dos días corridos de licencia por paternidad son suficientes para que el padre pueda dedicarse exclusivamente a la nueva realidad familiar. Incluso, todas las licencias especiales que estipula la Ley de Contrato de Trabajo, salvo una, son

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

más extensas que la licencia por paternidad, por ejemplo, la Ley brinda hasta 10 días calendario para rendir exámenes.

Tal como lo expresa Faur, el tiempo para cuidar debe ser asignado con independencia del género, de modo de resquebrajar modelos anacrónicos y facilitar la elección de mujeres y hombres. Si la corresponsabilidad de género en la tarea de cuidar supone un cambio cultural profundo, este difícilmente se producirá si, desde las instituciones públicas, no se revisan los esquemas de licencias maternales y parentales<sup>29</sup>.

Es por todo esto que consideramos que la regulación de una licencia por paternidad más extensa en el tiempo es una, pero no la única medida, por la que debemos batallar, si pretendemos modificar viejas estructuras sociales y culturales heredadas que se encuentran arraigadas en el Derecho del Trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACKERMAN, Mario, “La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia argentina”, en BIRGIN, Haydée, *Ley Mercado y Discriminación: el género del trabajo*, Biblos, 1a edición, 2000, Buenos Aires.
- ACKERMAN, Mario, "Si son humanos no son recursos: pensando en las personas que trabajan", Rubinzal–Culzoni, 2a edición, 2016, Santa Fe.
- ASEFF, Lucía María, “Trabajo de mujeres”, Juris, 1a edición, 2020, Rosario.
- Consejo de la Unión Europea, “Diario oficial de las Comunidades Europeas sobre Directiva 94/34”, 03/06/1996, URL:

---

<sup>29</sup> FAUR, E., “El cuidado infantil en el siglo...”, p. 85.

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

<https://boe.es/doue/1996/145/L00004-00009.pdf>, consultado el 24/09/2022.

- FAUR, Eleonor, “El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual”, Siglo XXI Editores, 1a edición, 2014, Buenos Aires.

- INDEC, "Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021: resultados definitivos", URL: [https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut\\_2021\\_resultados\\_definitivos.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf), consultado el 30/06/2023.

- La Diaria, "España es pionera al igualar las licencias por maternidad y paternidad", 08/01/2021, URL: <https://ladiaria.com.uy/feminismos/articulo/2021/1/espana-es-pionera-al-igualar-las-licencias-por-maternidad-y-paternidad/>, consultado el 24/09/2022.

- Lanza “Diario de la Mancha”, “Islandia, un ejemplo de permisos parentales a imitar”, 15/11/2013, URL: <https://www.lanzadigital.com/general/islandia-un-ejemplo-de-permisos-parentales-a-imitar/>, consultado el 24/09/22.

- LITTERIO, Liliana Hebe, “El trabajo de las mujeres”, Rubinzal-Culzoni, 1a edición, 2017, Santa Fe.

- Organización Internacional del Trabajo, “La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo”, 05/06/2014, URL: [https://ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_242618.pdf](https://ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf), consultado el 24/09/2022.

- Parlamento Europeo, “Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo: Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores”, 20/06/2019, URL:

MARÍN, J. & DAL LAGO, J., “La mujer trabajadora: su protección en la legislación actual, nuevos paradigmas y la necesidad de licencia a personas no gestantes”, pp. 142-172.

<https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>, consultado el 27/09/2022.

- SERVIDIO POZZI, Florencia, “Licencias Laborales e Igualdad de Género”, UNR Editora, 1a edición, 2022, Rosario.

- TERRILE, Ricardo Alejandro, “Derecho Constitucional: conceptos y contenidos fundamentales”, Astrea, 1a edición, 2019, Rosario.

- UNICEF, “Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en ALC”, 03/07/2020, URL: <https://www.unicef.org/lac/informes/maternidad-y-paternidad-en-el-lugar-de-trabajo-en-ALC>, consultado el 05/10/2022.