

## Sentando las bases para la precarización bonificada y la discriminación tarifada

*María Fabiana Sosa<sup>1</sup>*

### **I. Cuando el contexto importa**

En Argentina, un país donde cada 35 horas se produce un feminicidio y donde, durante el último año 227 personas murieron víctimas de violencia de género, el gobierno de Javier Milei cerró las áreas institucionales del Estado que se dedicaban a enfrentar este problema, mientras avanza en el desfinanciamiento de los programas públicos que luchan contra la violencia contra las mujeres.<sup>2</sup>

Desde que asumió Milei, la censura de temas de género y diversidad alcanzó la cultura y los medios, y sabemos que prohibir palabras e invisibilizar temas, trae consencuencias.<sup>3</sup>

El día 8 de Marzo del 2024, cambio de nombre del Salón de las Mujeres Casa Rosada.

Ordenó la prohibición del lenguaje inclusivo y “todo lo referente a la perspectiva de género” en la administración pública nacional. Disolvió el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Congeló el presupuesto del Programa Acompañar (apoyo económico a mujeres y personas de la comunidad LGTBI+ víctimas de violencia). Cerró el Programa Registradas (impulsaba formalización de trabajadoras de casas particulares). Clausuró el INADI. Argentina fue el único país que se negó a firmar el documento del G20 sobre igualdad de género (14/10/24). Intentó retirar el pedido de Opinión Consultiva solicitada por Argentina en el año 2023 sobre Cuidados, ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (petición que fue rechazada).<sup>4</sup>

El día 14/11/24 Argentina fue el único país que votó en contra de la prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en la ONU, en una iniciativa mundial que busca combatir el acoso, las

---

<sup>1</sup> MARIA FABIANA SOSA

Abogada Laboralista, litigante independiente y asesora sindical.

Miembro de la Comisión de la Mujer Trabajadora de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas- AAL

Docente en la Facultad de Derecho-UBA

Posgrado en Género y Derecho en la Facultad de Derecho- UBA

Maestranda en la Especialización Derecho del Trabajo- UBA

Especialización en Curso para Expertos Latinoamericanos en Relaciones Laborales de la Universidad de Castilla La Mancha

Conferencista y publicista en la materia, especialmente en Trabajo y Género.

<sup>2</sup> Observatorio de las Violencias de Género Ahora que Si Nos ven

<sup>3</sup> <https://agenciapresentes.org/2024/09/10/la-libertad-para-censurar-del-gobierno-de-javier-milei/>

<sup>4</sup> <https://ela.org.ar/novedades/la-corte-idh-rechaza-el-pedido-del-estado-argentino-de-retirar-la-opinion-consultiva-sobre-cuidados/>

amenazas, la difusión no consensuada de imágenes íntimas y otras formas de violencia de género en entornos digitales. Y la lista sigue...

Estamos frente a un gobierno que profundiza la desigualdad. Mientras en la Cumbre del G20 de Río de Janeiro se discute la cooperación internacional en materia fiscal y la creación de una norma para gravar a los superricos y combatir así el hambre y la pobreza en el mundo, el gobierno de Javier Milei lleva adelante políticas que incrementaron la pobreza a casi el 53 % de la población<sup>5</sup>.

La política fiscal llevada adelante en sus primeros 11 meses de gobierno produjo un incremento acelerado de la injusticia fiscal: aumentó los incentivos tributarios, a través del Régimen de Incentivo a las Grandes Inversiones, generó un régimen de blanqueo de capitales, que en muchos casos implicó condonar maniobras altamente evasivas, y redujo la progresividad e impacto del impuesto sobre los bienes personales.

Al mismo tiempo, con el lema “No hay plata” realizó una reducción del gasto público fenomenal. El presupuesto para las políticas de género en 2024 es un 33,2 % más bajo que el año pasado, y el presupuesto 2025 tiene un recorte del 59 % más para los programas de asistencia social.

La retirada del Estado de la prestación de servicios se traduce en más trabajo no remunerado de mujeres y niñas en los hogares y comunidades, en forma de trabajos de cuidados comunitarios esenciales para la reproducción de la vida. Más trabajo no pago para las que menos cobran, que también son las que más impuestos pagan en relación con sus ingresos. Quienes más aportan en realidad son las personas más pobres y dentro de ellas, las mujeres.

Esta situación no ocurre solo en nuestro país, en América Latina y el Caribe las personas más pobres dedican hasta un 45 % de sus ingresos a pagar impuestos sobre el consumo de bienes y servicios. Mientras el 1% más rico sólo paga un 20 % de su renta en impuestos. Otra vez: paradójicamente las personas más pobres son quienes proporcionalmente dedican una mayor parte de sus ingresos al pago de impuestos. Y las más pobres dentro de los pobres, son mujeres.

Como afirma la Declaración de Feministas Argentinas de cara al G 2024: Poniendo estaba la casta, *“...sabemos que sí hay plata. El problema es que la tienen unos pocos. América Latina y el*

---

<sup>5</sup> Declaración de Feministas Argentinas de cara al G 2024: poniendo estaba la casta. 15/11/2024 (Firmas: Asociación Lola Mora- Andhes- Barrios de Pie- Católicas por el Derecho a Decidir- CELS- CICSA- Ciudades Feministas- Colectivo Ni Una Menos- Espacio de Géneros del Centro Cultural de la Cooperación- Fundación para el Desarrollo Humano Integral- Grupo de Investigación Intervención Feminista GIIF- LatFem- Proyecto Generar).

*Caribe es la región más desigual del mundo: tan solo 2 personas concentran tanta riqueza como los 334 millones de personas más pobres.”*

Los intelectuales de este Gobierno<sup>6</sup> son propaladores de ideas contra la ideología de género, relacionadas con el conservadurismo religioso y argumentos biologicistas ligados a una cierta idea de naturaleza de las personas. Existe en el discurso una cadena semántica que relaciona feminismo con gasto, con robo y con un Estado inútil, sin ningún sustento, porque como sabemos, los discursos de odio, no tienen fundamento, se basan en mentiras.

## **II. Sentando las bases para la precarización bonificada y la discriminación tarifada**

En este contexto donde lo simbólico es importante, nos encontramos con el DNU 70/23, actualmente suspendido en su capítulo laboral, por el amparo iniciado por la Confederación General de Trabajo, a la espera de su tratamiento por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el 27 de Junio del corriente año, se aprueba la “*Ley de Bases y Puntos de Partida para la libertad de los Argentinos*”, promulgada el 8 de Julio de 2024, en el Boletín Oficial.

Tal como afirma Mario **Ackerman**, allí donde dice “libertad”, léase “propiedad”, y esto aplica no solo para la normativa mencionada, sino también para las expresiones habituales de este gobierno, que pretende apropiarse del concepto, para dotarlo de un nuevo significado. Por esto, y por el tenor de las modificaciones que estamos padeciendo, creo que más bien es la Ley de Bases para la precarización bonificada y puntos de partida para la discriminación tarifada, como seguidamente pasaré a explicar.

En el título IV de promoción de empleo registrado, y regularización del empleo privado no registrado, ofrece la posibilidad de regularizar relaciones laborales del sector privado anteriores a la ley, ya sea no registradas o deficientemente registradas, conforme reglamentación del PEN., y permite extinguir la acción penal, condonar infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza, dar la baja del REPSAL (registro de empleadores con sanciones laborales), condonar deudas por capital e intereses, por falta de aportes y contribuciones. incluidas deudas en proceso administrativo o judicial.

Paradójicamente, el beneficio para las personas trabajadoras no es tan amplio, dado que quienes estén incluidos en esta regulación, solamente tendrán derecho a computar hasta 60 meses, hasta 5

---

<sup>6</sup> <https://elpais.com/argentina/2024-05-12/nicolas-marquez-biografo-de-milei-y-agitador-de-la-ultraderecha-argentina-los-desaparecidos-no-eran-personas-eran-guerrilleros.html>

años, de servicios con aportes, calculados sobre un salario mínimo vital y móvil a fin de computar años para jubilarse y obtener la prestación básica universal, pero no impactará en el cómputo del haber.

En el título V, y a fin de evitar el efecto que tiene en muchos sectores de la sociedad, hablar de “reforma laboral”, se propone la misma (o más bien peor) reforma laboral regresiva de otros años, los años noventa como decimos, pero profundizada, con el nombre encubierto de “Modernización Laboral”. Y aquí también el Profesor **M.Ackerman**, nuevamente nos ha ilustrado mencionando que, en definitiva, lo que se pretende es volver a la “edad moderna”, momento en el cual, no había derechos laborales.

Esa Edad Moderna que va desde el descubrimiento de América en 1492 (siglo XV) hasta la Revolución Francesa en 1789 (siglo XVIII), época en la cual se descubrieron nuevas tierras y surgieron ideas revolucionarias. La Revolución Industrial, como proceso histórico en el que los cambios en las formas de producción generaron una transformación profunda de la organización económica y social de las sociedades occidentales. Se empezó a utilizar a principios del siglo XIX para referirse a lo que hoy denominamos la Primera Revolución Industrial, un episodio de cambio tecnológico y social que tuvo lugar originariamente en Inglaterra durante el periodo 1760-1840, aproximadamente.

Recordemos el lugar que ocupaban las mujeres en este período de la humanidad, el espacio doméstico, el privado, el de las familias, el que “naturalmente” les era asignado, aludiendo a “habilidades o capacidades femeninas”, nunca comprobadas empíricamente, por supuesto, sino basadas en estereotipos, mitos, mandatos y roles de géneros, asignados socialmente.

Los filósofos de la Ilustración abanderados por Rousseau, significaron un claro retroceso en el ideal de emancipación de las mujeres y en su lucha por la igualdad entre los sexos. El movimiento ilustrado, con sus tesis a favor de la universalidad y de la libertad, del derecho natural, del contrato social y de la razón, olvidó a las mujeres; siguió relegándolas a un segundo plano en todos los aspectos de la vida intelectual, social y política y, por supuesto, en lo que respecta a la educación. La mayoría de ellos, y sobre todo Rousseau, prescribirán que a las niñas hay que dispensarlas “luces tamizadas” filtradas por la “noción de sus deberes” ineludibles.

La lectura atenta de su novela pedagógica Emilio (1762) y, dentro de ella, del capítulo V dedicado a Sofía o la mujer, nos lo confirmará. Sofía o la mujer es un verdadero tratado de cómo deben de ser educadas las mujeres, aunque, una vez leído con detenimiento, más que un simple

tratado pedagógico, nos atreveríamos a calificarlo de “Manual del perfecto domador”, como agudamente hace C. Amorós.<sup>7</sup>

*“Una vez que se ha demostrado que el hombre y la mujer no están ni deben estar constituidos igual, ni de carácter ni de temperamento, se sigue que no deben tener la misma educación. Según las direcciones de la naturaleza deben obrar de consuno, pero no deben hacer las mismas cosas; el fin de los trabajos es común, pero los trabajos son diferentes, y por consiguiente los gustos que los dirigen. Después de haber tratado de formar al hombre natural, para no dejar imperfecta nuestra obra veamos cómo debe formarse también la mujer que conviene a ese hombre” (EOE, V, 542).*

En definitiva, Sofía, la compañera que Rousseau destina para Emilio, debe ser educada con la única finalidad de ser la esposa de Emilio, para convertirse en “la mujer del hombre” (EOE, V, 674). El nuevo orden social que Rousseau trató de diseñar y construir es sin duda una definición precisa de lo que sería la sociedad patriarcal posterior. Rosa Cobo, en un esclarecedor ensayo, así lo constata, mostrándonos a Rousseau como el inspirador de los fundamentos del patriarcado moderno<sup>8</sup>.

De manera acrítica y dogmática, e imponiendo –en lo referente a la forma de educar a las mujeres y al modo de conformar las relaciones entre los sexos- una serie de prejuicios y opiniones misóginas como verdades evidentes e incuestionables, sin someterlas a la crítica ni a la criba de una razón libre de sexismo y androcentrismo, se da por hecho en el pensamiento de Rousseau que las mujeres deben estar al servicio incondicional de los varones; de ahí se derivará su nulo papel político y social.

Pareciera que algo de esto es lo que se está pretendiendo instalar nuevamente, con discursos respecto del rol de las mujeres en la sociedad, el lugar que ocupan en la familia, los modelos de familia tradicional que se promueven, desonociendo otros núcleos familiares, la discriminación respecto de las disidencias y diversidades sexo-genéricas, la censura y prohibición respecto de los libros que se pueden leer en las escuelas, o donde sea, la negación expresa y como política de gobierno de la existencia de la violencia de género, enviando con ello un mensaje contundente al mundo sobre su (nulo) compromiso con los derechos humanos y la protección de las mujeres.

---

<sup>7</sup> Celia Amorós, *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y posmodernidad*, Cátedra, Madrid, 2000, p. 150-162.

<sup>8</sup> Rosa Cobo, *Fundamentos del Patriarcado moderno*: J. J. Rousseau, Cátedra, Madrid, 1995.

En un momento en que la lucha por la igualdad de género y la erradicación de la violencia avanza a nivel mundial, la ONU alertó que una mujer es asesinada cada 10 minutos, de acuerdo a datos recabados en al menos 161 países, en Argentina, según el informe “Ahora que Sí Nos Ven”, al 31 de Agosto se registraron 168 femicidios en todo el país, el gobierno argentino decide dar varios pasos atrás.

Y aquí, retomando las modificaciones introducidas por la Ley N° 27.742, en relación con “la derogación de multas por empleo no registrado”, debemos recordar que no se trata de multas propiamente dichas, sino de indemnizaciones agravadas, propuestas por los gobiernos de Menen, y Cavallo que tenían como propósito recaudar fondos por omisión o regularización irregular de registro, en un diseño inteligente, mediante el cual, la persona trabajadora podía reclamar estando vigente la relación laboral, porque no la obligaba a considerarse despedida.

Se trata de normas que reparaban el daño, no buscaban ninguna sanción, sino que apuntaban a presionar al sujeto empleador a pagar, o al menos, tener en cuenta los riesgos económicos que tendría si mantenía la situación laboral de manera irregular. Además estaban las faltas sancionables por Ley 25.212 de Infracciones laborales, que siguen vigentes.

Actualmente, con la derogación propiciada, de las Leyes 24.013, 25.323, 25.013 y 25.345, se está premiando al empleador evasor, y discriminando a la persona trabajadora, dado que la falta de registración, tendrá impactos directos en su posibilidad de afiliarse sindicalmente, tener obra social, reclamar el pago de sueldo anual complementario, las vacaciones, la cobertura por riesgos del trabajo, la imposibilidad de acreditación laboral por falta de certificación de sueldos y servicios por el período trabajo, sin años de aportes jubilatorios, ni cobertura por enfermedad inculpable, aumentos por paritarias, aplicación de mejoras introducidas por convenio colectivo de trabajo aplicable, entre otros prejuicios que podemos enumerar.

Antes todo este daño, estaba tarifado, lo cual, podríamos haber discutido, si era un problema, pero no eliminar la reparación, porque a partir de ahora, debemos enunciar, acreditar, tarifar y probar, mediante la teoría reparación de daños, el perjuicio sufrido por la parte trabajadora.

En definitiva, estamos hablando de una persona trabajadora discriminada, respecto de la cual, debería aplicarse la Ley 23592, frente a empleadores que ya pierden el miedo, si es que lo tenían, dado que ahora incumplir la ley, es gratis. Y en este sentido, es imperioso tener en consideración, las estadísticas de empleo existentes, analizando la participación de las mujeres en el trabajo, el

ingreso y la producción, que nos indican cuán afectadas están las mujeres en materia de segregación horizontal, segregación vertical, brecha salarial, y mayor precarización laboral.

Las desigualdades de género condicionan el efectivo y pleno ejercicio de derechos de mujeres y lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intersex, no binaries y otras identidades de género y orientaciones sexuales (LGBTI+). En el mundo laboral, estas se expresan como un conjunto de brechas en el acceso y permanencia en los puestos de trabajo, en los tipos de actividades, en los ingresos, en las jerarquías ocupacionales, en las diferentes posibilidades de acceder a un empleo remunerado, entre otras dimensiones relacionadas con los estereotipos de género.

La feminización de la pobreza y la falta de independencia económica de mujeres y LGBTI+ son factores claves para la reproducción de las violencias por motivos de género. Además, las situaciones de violencia y acoso por motivos de género producidas dentro y fuera del ámbito del trabajo, el empleo y la producción son esenciales para comprender estas barreras que enfrentan mujeres y LGBTI+ en sus trayectorias laborales y de vida.

Las fuentes de información estadística oficiales aún no cuentan con categorías que representen la diversidad de identidades de género. Debido a ello, la información sigue estando en clave sexogenérica binaria (mujeres/varones). La información elaborada a partir del procesamiento de la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (EPH-INDEC)<sup>1</sup>, correspondiente al segundo trimestre de 2022, revela lo siguiente<sup>9</sup>:

Las condiciones más desfavorables para las mujeres en cuanto al acceso al empleo y la permanencia en él se ven reflejadas en la brecha de ingresos: las mujeres perciben ingresos que, en promedio, son un 28,1% menores que los de los varones, lo que significa una reducción de 1,4 puntos porcentuales con respecto al mismo trimestre de 2021. Esta brecha se amplía al 34,6% en el caso del empleo asalariado informal (sin descuento jubilatorio), mientras que se reduce al 23,9% en el caso del empleo asalariado registrado.

La desigualdad de género es un factor principal de la feminización de la pobreza en Argentina. Si consideramos la distribución de ingresos, las mujeres están sobrerrepresentadas en los deciles de menores ingresos. En ese sentido, se observa que 6 de cada 10 mujeres se ubican en los estratos bajos (deciles del 1 al 4), cuando en el caso de los varones dicha proporción resulta de 4 de cada 10. Además, si tomamos el decil de menores ingresos observamos que está compuesto casi en un

---

<sup>9</sup> Informe “La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción”, Segundo Trimestre de 2022, del Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género, del Ministerio de las Mujeres Géneros y Diversidad Argentina.

64% por mujeres, mientras que en cambio ellas son minoría en el decil de mayores ingresos (36%).

La tasa de actividad para la población de 14 años y más presenta un comportamiento diferencial por género, siendo del 51,7% para las mujeres y del 70,1% para los varones. Esto significa que las mujeres participan menos en el mundo laboral, con una brecha de 18,4 puntos porcentuales.

La tasa de desocupación es del 7,8% para las mujeres, mientras que para los varones es del 6,1%, con una brecha de 1,7 puntos porcentuales. La tasa de subocupación horaria es de 13,3% para las mujeres, 3,9 puntos superior a la de los varones, que se ubica en el 9,4%.

Siendo que las mujeres están más expuestas a estar desocupadas y subocupadas, es mayor la proporción de mujeres que no tienen trabajo y lo están buscando activamente con respecto a sus pares varones, lo que muestra que ellas enfrentan mayores dificultades para conseguir un trabajo remunerado, pero además, las mujeres no solo enfrentan mayores dificultades para conseguir trabajo, sino también para trabajar una jornada completa.

No sólo ello, las mujeres están más expuestas a trabajos informales que vulneran sus derechos laborales, dado que la tasa de informalidad es del 39,3% en las mujeres y del 36,6% en los varones, con una brecha de 2,7 puntos porcentuales. Esto nos indica que la incidencia de formas de trabajo no registrado en las relaciones asalariadas es mayor en las mujeres que en los varones. Es decir, las mujeres están más expuestas a trabajos precarios sin acceso a la seguridad social (aportes jubilatorios, obra social, entre otros) ni al resto de sus derechos laborales.

Las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a puestos de dirección y de toma de decisiones en el mundo del trabajo, el empleo y la producción, fenómeno conocido como segregación vertical o “techo de cristal”. Solo el 5,1% de las mujeres ocupadas acceden a cargos de dirección o jefatura, mientras que el 8,4% de los varones ocupan ese tipo de cargos.

Al analizar la composición de la ocupación según rama de actividad, observamos que existe una marcada segregación horizontal, fenómeno también conocido como “paredes de cristal”. Las mujeres son mayoría en los sectores de servicio doméstico (97,2%), salud (72,3%) y educación (71,5%), actividades que se encuentran socialmente asociadas a trabajos de cuidado. De hecho, casi 4 de cada 10 mujeres ocupadas se insertan en alguno de estos tres sectores. Por el contrario, los varones son mayoría en los sectores de la industria (64,5%), transporte (85,8%) o construcción (96,8%).

### **III. Los cuidados en el trabajo**

El informe de la OIT “*Los cuidados en el trabajo*”<sup>10</sup>, expresa que invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo ofrece una visión general mundial de las leyes y prácticas nacionales relativas a las políticas de cuidados, a saber, la protección de la maternidad, políticas sobre licencia de paternidad, parental, cuidados de larga duración y otras políticas de licencia para cuidados, así como a los servicios de cuidado infantil y los cuidados de larga duración. El informe expone las conclusiones de un estudio de carácter jurídico realizado por la OIT en 185 países y examina los progresos realizados en todo el mundo a lo largo de la última década, al tiempo que evalúa las persistentes e importantes lagunas jurídicas que se traducen en la ausencia de protección y apoyo a millones de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares en todo el mundo. Para ello, toma como referencia los requisitos y principios de las normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la protección de la maternidad y los trabajadores con responsabilidades familiares. El informe presta atención a las trabajadoras y los trabajadores más frecuentemente excluidos, como los autónomos, los de la economía informal, los migrantes y los progenitores adoptivos y LGBTQI+. Concluye con un llamamiento a la acción para invertir en un conjunto transformador de políticas de cuidados que sea el eje de una agenda internacional más amplia sobre la inversión en la economía de los cuidados, que es la vía para avanzar en la construcción de un mundo del trabajo mejor y con mayor igualdad de género.

En Argentina, en relación con el trabajo de cuidados no remunerados, la tasa de actividad para personas de entre 25 y 60 años que son jefes/as de hogar y cónyuges se reduce notoriamente en las mujeres a medida que aumenta la cantidad de personas menores de 10 años en el hogar, mientras que se incrementa en el caso de los varones, reflejando el fenómeno de la desigual distribución del trabajo de cuidados no remunerado.

Luego de varios intentos de presentaciones de proyectos de ley en miras de reformar algunos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (to.o 1976), con diferentes tipos de propuestas, algunas más progresistas que otras, algunas en sintonía con los avances que se vienen receptando en la materia, especialmente, en relación con las tareas de cuidado y el trabajo de las mujeres, hoy nos encontramos analizando una reforma legislativa que dista mucho (más bien,

---

<sup>10</sup> <https://www.ilo.org/es/publications/los-cuidados-en-el-trabajo-invertir-en-licencias-y-servicios-de-cuidados>

demasiado), de las modificaciones no regresivas, que aspiramos adoptar dentro del derecho del trabajo.

Hace un año, nos encontrábamos discutiendo acerca de las propuestas efectuadas como parte del Sistema Integral de Políticas de Cuidados que, dentro del capítulo de licencias en el Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”<sup>11</sup> aspiraba a consagrar muchos de los avances esperados, que, actualmente, se visualizan muy lejos.

Las licencias por responsabilidades familiares son un componente angular de un sistema de cuidados, a la par de los servicios y las transferencias monetarias. Los instrumentos internacionales y las leyes nacionales reconocen el derecho de las familias a contar con tiempo para destinar al cuidado de sus hijos e hijas. El ejercicio de este derecho depende, en gran medida, de las oportunidades que brindan las políticas públicas.

El cuidado no es únicamente un derecho de los padres y madres sino que también es un derecho de los niños y niñas, reconocido en la Convención sobre los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (1990) y en la Ley nacional 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (2005), que también establece la igualdad en términos de obligaciones y responsabilidades en la crianza por parte de la madre y el padre.

Actualmente, la regulación del empleo en Argentina contempla dos tipos de licencias por responsabilidades familiares: por maternidad, y por paternidad. Las primeras se les otorgan a las madres en el período inmediatamente anterior y posterior al parto; y las segundas, también llamadas “por nacimiento de hijo”, consisten en días para el trabajador cuando se convierte en padre (con una mirada binaria de los vínculos familiares). Hay un tercer tipo de licencias, contempladas en algunos convenios colectivos de trabajo en la regulación aplicable a ciertos ámbitos de empleo: las familiares, que son días laborables libres ante la aparición de necesidades de cuidado específicas, tales como enfermedad de un hijo/a. En Argentina, las licencias familiares son prácticamente inexistentes. El sesgo maternalista de las licencias actuales incrementa la discriminación laboral hacia el personal femenino a través del mito de que “*las mujeres cuestan más porque quedan embarazadas*”. Además, resulta indispensable afrontar los desafíos propios del actual contexto de la crisis del cuidado.

---

<sup>11</sup> <https://www.argentina.gob.ar/generos/proyecto-de-ley-cuidar-en-igualdad>

La realidad actual indica que pasan los años y si bien hay nuevas respuestas jurisprudenciales acordes a los cambios sociales e incluso alguna modificación muy pequeña en el texto legal, lo cierto es que no se ha modificado el lugar que le asigna la LCT a la mujer en el mundo del trabajo: un rol subordinado, secundario, que da preeminencia a otro rol que considera prioritario: el de cuidadora, además de su función como madre<sup>12</sup>. A lo que cabe agregar la falta de respuesta legislativa respecto de supuestos de adopción, de matrimonio de personas del mismo sexo, de personas que sufren violencia de género; o respuestas insuficientes en casos de licencias por enfermedad de hijas/os acotadas a las mujeres; de igual modo para el supuesto de nacimiento de hija/o con síndrome de Down (sin considerar otros casos y sólo prevista para las trabajadoras mujeres), de la falta de aplicación de las presunciones de despidos sin justa causa en el supuesto de paternidad, etcétera.

Nuestra legislación preveía en el artículo 177 de la LCT, (en su redacción original) una licencia por maternidad de 90 días en total, repartidos 45 días anteriores al parto y 45 días posteriores al parto, con la posibilidad de que se trabajara hasta 30 días antes del nacimiento de la hija o hijo, y el resto se podía acumular al período posterior, que no es de descanso, sino de licencia, o suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo.

Cabe destacar que el proyecto de reforma mencionado inicialmente, que fue materia de debate hacia finales del año 2023, proponía la modificación del artículo 177 de la LCT ampliando los días de licencia. En efecto, proponía un total de 126 días, 45 días anteriores al parto y hasta 81 posteriores. Agregaba que la persona gestante podría optar por que se le redujera la licencia anterior al parto, que en tal caso no podría ser inferior a 30 días. Incluso disponía la extensión del plazo en caso de nacimientos múltiples. Decía que, en tal supuesto, se extendería por el plazo de 30 días por cada hijo o hija a partir del segundo o la segunda, además de prever también el supuesto de nacimiento prematuro.

Teniendo en consideración al marco conceptual y normativo en nuestro país, podemos afirmar que la discriminación por embarazo y maternidad es también una forma de violencia en el

---

<sup>12</sup> Pinto Varela, Silvia E., "Trabajo de Mujeres" en la Ley de Contrato de Trabajo y la urgente necesidad de modificar varias de sus disposiciones anacrónicas- Revista Derecho Laboral 2023-2 La mujer, el trabajo y el derecho del trabajo. Rubinzal- Culzoni Editores, p.143.

ámbito laboral por razón del género, y se encuentra tutelada, ya que se vincula estrechamente con la división sexual del trabajo.<sup>13</sup>

En su nueva redacción el art.177 de la LCT en su primer párrafo, prohíbe el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.

La inclusión de la expresión “persona gestante” sin dudas, se impuso a la luz de las modificaciones sociales, culturales e inclusive normativas, que indican que no solamente la mujer puede gestar, sino que hay otras identidades receptadas por la Ley de Identidad de Género, que pueden gestar, y además conforme los tratamientos científico-médicos actuales, que le permiten hacerlo. A partir del reconocimiento del derecho a la identidad de género, el tema de las licencias con motivo de los hijos e hijas abre un panorama que precisa ser revisado. La ley 26.743 (reglamentada por el decreto 1007/2012), establece claramente que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género; al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género y a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de los nombres de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

El número 12 de los Principios de Yogyakarta<sup>14</sup> establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Y a su vez, dispone obligaciones a cumplir por parte de los Estados, entre las cuales, consigna la necesidad de adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo. Es por ello que, cuando se habla de mujeres y personas gestantes, o personas con capacidad de gestar, se visibiliza a otras identidades, como pueden ser las personas que no se identifican con el género mujer, pero tienen órganos reproductivos que les permiten gestar, como por ejemplo hombres trans y personas no binarias.

---

<sup>13</sup> Soaje, Laura M., “Embarazo y maternidad en el ámbito del trabajo. Aspectos sustanciales y procesales para la tutela jurisdiccional efectiva de los derechos fundamentales involucrados” en Derecho Laboral Feminista, Ed.Mil Campanas, 2022, Capítulo 12.

<sup>14</sup> Principios de Yogyakarta, Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Difundidos en 2007 como fruto del trabajo de un equipo internacional de especialistas, forman parte del Soft Law del derecho internacional de los derechos humanos.

Dentro de su modificación el art.177 de la LCT también plantea que la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez (días) días; y continúa diciendo que el resto del período total de licencia se acumulará al período de licencia posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. Continúa su articulado, luego de establecer que la empleada debe comunicar fehacientemente su embarazo a la parte empleadora, con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación del empleador, que aquella conservará su empleo durante los períodos indicados. Sin modificaciones, en este punto.

Cabe aclarar, tal y como se viene sosteniendo en los últimos años desde calificada doctrina tal expresión categórica, por la utilización del tono imperativo, pareciera indicar que durante el lapso de licencia por maternidad se estaría reforzando la estabilidad de la trabajadora embarazada por encima de la tutela que, contra el despido injusto, establece la ley para la generalidad de las personas trabajadoras<sup>15</sup>. El cuarto párrafo es más terminante aún cuando dispone: *“Garantízase a toda mujer o persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, el que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior”*. Como se desprende en forma elocuente del texto legal, la estabilidad reforzada que garantiza la norma se prolonga durante toda la gestación (nueve meses). No caben dudas que se trata de una estabilidad absoluta, lo que habilita a la trabajadora, en caso de despido sin justa causa, a solicitar su nulidad y la reinstalación en el empleo<sup>16</sup>, como ya se ha planteado y resuelto favorablemente.

El despido de la trabajadora embarazada constituye un paradigma de despido discriminatorio y que, como tal, se encuentra tutelado por los tratados internacionales de derechos humanos que protegen a la embarazada, por la ley 23.592 contra “Actos Discriminatorios”, que prohíbe los actos discriminatorios, y por la ley 26.485 de “Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones

---

<sup>15</sup> Orsini, Juan, “La estabilidad de la trabajadora embarazada a la luz del paradigma de los derechos fundamentales”, Doctrina Laboral Errepar, XXVII, abril 2013.

<sup>16</sup> CNAT, Sala VII, 5.8.2011, “L.,E.M. c/Qualytel de Latinoamerica S.A. s/Despido”, RC J 10739/11.

interpersonales”, que prohíbe todo tipo de acto violento y discriminatorio contra la mujer por razón de género, con especial referencia al embarazo.

Ahora bien, retomando la llamativa posibilidad que se incluye ahora en el art.177 de la LCT respecto de que la persona interesada pueda optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, no pudiendo ser inferior a diez (10) días, realmente, lo considero un retroceso, o cuando menos, un dudoso avance, que encubre fines para nada protectorios de la embarazada que trabaja.

Es que estamos en presencia de una persona triplemente vulnerable, y ello requiere reforzar la protección, y no dejarla librada a una opción voluntaria, que puede ser débil, confusa, difusa, o inexistente, en este momento o contingencia especial de la vida laboral que atraviesa. Porque estamos hablando de una persona trabajadora, mujer o persona gestante, que además se encuentra en situación de vulnerabilidad. Es vulnerable de por sí, como persona trabajadora, dada su condición de sometimiento inicial al contrato de trabajo, que resigna una porción de su libertad, por necesidad, a cambio de una remuneración, a partir de la cual somete su voluntad. Pero además, estamos hablando de una embarazada, ya sea mujer o persona con capacidad de gestar, que en ambos supuestos, se encuentra dentro de la población o categoría “sospechosa”<sup>17</sup> por el solo hecho de ser una persona con identidad no hegemónica. Y en tercer lugar, se encuentra en situación de vulnerabilidad, atravesando un período gestacional, luego de varios meses, afectada en su voluntad por la responsabilidad que implica asumir la maternidad, y ejercer su derecho al cuidado, en todas sus facetas, incluido el autocuidado.

En la dinámica del Derecho, ha cobrado cada vez más importancia la noción de personas en situación de vulnerabilidad, no solo para el diseño de políticas públicas y la promoción de legislaciones específicas, sino también desde el punto de vista jurídico, en tanto se avanza en la imposición de una tutela diferenciada en el marco de las relaciones y situaciones jurídicas en aras de proteger sus derechos.

#### **IV. La regresiva vuelta a la tarifa del despido discriminatorio**

---

<sup>17</sup> El Dictamen de la Procuradora General en la causa “Pellicori” de la C.S.J.N. se edifica sobre la base de la doctrina de las “categorías sospechosas”. Cuando las diferencias de trato están basadas en categorías “específicamente prohibidas” o “sospechosas” (como el género), corresponde aplicar un examen más riguroso, que parte de una presunción de invalidez. En estos casos, se invierte la carga de la argumentación y es la parte demandada la que tiene que probar que la diferencia de trato se encuentra justificada por ser el medio menos restrictivo para cumplir con un fin legítimo.

El término discriminación (y el verbo de origen, discriminar) posee dos sentidos. Uno primario, neutral, que los diccionarios definen como “diferenciar una cosa de otra” y que implica distinguir, separar. Y otro, con una clara connotación valorativa, usado en el ámbito del derecho, donde distinguir y separar adquieren la connotación negativa de segregar, postergar, relegar, excluir, según el “*Diccionario de estudios de género y feminismos*”<sup>18</sup>.

Conforme la ONU, en su Declaración del Comité de Derechos Humanos, discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

En definitiva, podemos decir que la discriminación proviene de una opinión adversa acerca de las personas (o grupo de personas) consideradas *diferentes*, que se trata de prejuicios (juicios arbitrarios e irrazonables), que están asentados en la negación de igual condición humana de otra persona (diferente). Y que, analizando los motivos que origina la discriminación: carecen de fundamento racional y empírico, importan una denegación de derechos fundamentales (propios), además de que producen daño en la persona afectada.

Ninguna sociedad está libre de discriminación, que se puede observar dentro de todas las esferas vida social, sin embargo, y dado que el trato desigual de la discriminación genera violencia, deriva la necesidad de combatirla, y el propósito final de erradicarla, que surge de numerosos instrumentos de protección internacionales y nacionales, en materia de derechos humanos.

En el texto original del RCT anexo a la Ley 20744 (LCT) 1974 se recepta el principio general de No Discriminación, mientras que tipifica y regula tres supuestos de despido discriminatorio, por embarazo, maternidad, y matrimonio. En el art.18 se estableció la “*Prohibición de hacer discriminaciones*”, se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad (hoy sobrevive en art.17 LCT). Mediante el art.89 de “*Igualdad de trato*”, dispone que el empleador debe dispensar a todos los trabajadores/ras igual trato en identidad de situaciones. Se considerará

---

18 Gamba, Susana B. coordinadora, con la colaboración de Dora Barrancos, Eva Giberti, Diana Maffia, “*Diccionario de estudios de género y feminismos*”, Editorial Biblos (2007)

arbitrario el trato desigual en tales situaciones si, actuando el sujeto empleador con las facultades que le están conferidas por esta ley, hiciese discriminaciones que no respondan a causas objetivas. La exigencia de igualdad de trato no podrá afectar las condiciones más favorables que tenga reconocidas el trabajador/ra, provenientes del contrato de trabajo que lo vincula (hoy 81 LCT retocado).

El art.11 de la Ley 25013- 24/9/88 (hoy derogado) incluía una regulación del despido discriminatorio, tarifado (30%).

Ley 23592 “Antidiscriminatoria”- 5/9/88- en su art.1 establece: *“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la CN, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”*

Nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el año 2010 en autos “Alvarez c/Cencosud”, aplicado la ley antidiscriminatoria considera que: el despido sin causa de los trabajadores configuró un acto discriminatorio motivado por sus actividades sindicales, hizo lugar al reclamo de éstos y, en consecuencia, condenó su reincorporación en el empleo, analizando la normativa internacional, la reforma constitucional del año 1994, así como el derecho a la igualdad y no ser discriminado/a como principio humano fundamental.

Por otra parte, tenemos incorporados a nuestro bloque convencional, mediante el diálogo de fuentes otros instrumentos internacionales de protección en la materia: C 100 OIT - Sobre Igualdad de remuneración, C 111 OIT- Sobre la Discriminación (empleo y ocupación), C 190 OIT - Sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo, además de la Ley 26.485 - Protección Integral de las Mujeres, Ley 25.512 - Policía de Trabajo (discriminación como sanción muy grave).

En este marco normativo, involucramos, cuando Argentina incorpora el art.245 bis en la Ley de Contrato de Trabajo, mediante el art.95 de la reforma de la Ley de Bases, estableciendo el agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio, será

considerado despido por un acto de discriminación, aquel originado por motivos: raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad. Estableciendo que la carga de la prueba, será a cargo de quien invoque la causal, y que en caso de sentencia judicial que corrobore el origen del acto discriminatorio del despido, condenará al pago de indemnización agravada, del 50 % o 100 % del art.245 LCT, pero en todos los casos el despido es válido, no siendo acumulable con otros agravamientos indemnizatorios.

En cuanto a la evolución del estándar probatorio, después de largos años de idas y venidas en la doctrina y jurisprudencia en torno al punto, la CSJN en el considerando 11 del fallo “Pellicori c/CPACF” del 15/11/11 establece: *“Todo ello, finalmente determina las especificidades a las que han de ajustarse las reglas o pautas que en materia probatoria han de regir en los procesos civiles relativos a la ley 23592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego. Así, a modo de conclusión, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es contenido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica”*.

En definitiva, quien invoca, basta con arrimar “elementos indiciarios” de la discriminación, para poner en funcionamiento el estándar propuesto, que según comparto con algunos autores, continúa vigente.

En este sentido, Carlos Livellara<sup>19</sup>, respecto de la carga de la prueba de la discriminación, refiere que la evolución doctrinaria y jurisprudencial anterior a la nueva normativa hace su aporte para mitigar la carga probatoria que se pone en cabeza del trabajador: debe aportar únicamente un indicio razonable que el acto del empleador lesiona su derecho fundamental y, en su caso, el motivo oculto de aquél. (CSJN “Pellicori”). No desconoce que muchos interpretan que la postura de la CSJN se volvió restrictiva en materia probatoria de la discriminación en el trabajo (casos

---

<sup>19</sup> Livellara, Carlos, “LA VUELTA DE LA TARIFA PARA EL DESPIDO DISCRIMINATORIO”, Revista de Derecho Laboral Actualidad, Reforma Laboral de la Ley de Bases, Dossier N° 9, Editorial Rubinzal Culzoni, 2024.

“Varela”, y “Fontana” para los T), pero toma en cuenta que en “Caminos” reitera su doctrina tradicional. Por ello, afirma que el actor deberá probar hechos que constituyan serios indicios que permitan inferir una presunción de discriminación, el demandado deberá refutarla, demostrando un motivo legítimo, no discriminatorio, y el Juez/za formará su convicción finalmente.

Asimismo, y “Sobre Cómo avanzar hacia el pasado”<sup>20</sup>, A.Sudera, respecto del nuevo art.245 bis de la LCT, afirma que la enumeración que contiene es taxativa, porque se trata de una norma específica que incluye un agravamiento indemnizatorio tarifado - de clara naturaleza punitiva. Además, de que la omisión de utilizar sintagmas tales como “se considerarán particularmente” (Ley 23.592), “por ejemplo” o “entre otros” lo lleva a entender esto. Considera el autor que nada obsta a que la parte trabajadora accione con fundamento en las previsiones de la ley 23.592, y se resuelva por la nulidad del despido discriminatorio el pago de salarios de tramitación, más la indemnización por el daño moral y material invocado y probado.

#### **V. A modo de conclusión**

El Derecho del Trabajo puede ser visto como un sistema normativo - inicialmente de fuente estatal y luego completado con los productos de la autonomía colectiva- que reconoce tanto la falta de libertad de quien es la persona contratada - carencia que, a su vez, es consecuencia de su necesidad económica- como la resignación de libertad que supone la sumisión a los poderes jerárquicos del empleador como condición ineludible para acceder.

Para el Profesor Mario Ackerman<sup>21</sup>, el fundamento del principio de protección, así, antes que en la desigualdad, parece estar en la falta de libertad, inicial y consecuente, de la persona trabajadora. Y sería así tal carencia de libertad- por la necesidad de trabajar- tanto la causa inmediata de la desigualdad, como la explicación de la protección. Sin principio de protección no hay Derecho del Trabajo.

La legislación laboral no se compone sólo de normas abstractas - de las cuales se deducirían lógicamente determinadas conclusiones o juicios, que se impondrían sobre los ámbitos de referencia - sino que, en su diseño, interpretación y aplicación, confluyen valores, conductas,

---

<sup>20</sup> Sudera, Alejandro, “EL NUEVO ARTICULO 245 BIS DE LA LCT. SOBRE COMO AVANZAR HACIA EL PASADO”, Revista de Derecho Laboral 2024, Suplemento Especial, Ley 27.742, Editorial Rubinzal Culzoni, p.193.

<sup>21</sup> Ackerman, Mario E., “El llamado principio de progresividad y la jurisprudencia de la CSJN”, RC D 787/2016.

aspectos institucionales y otros factores extrajurídicos, que desempeñan un papel relevante tanto en el tratamiento de la legislación como en el efectivo cumplimiento de las leyes<sup>22</sup>.

Tal como afirma Haydée Birgin “...No es posible concebir el discurso jurídico como un todo unívoco y monolítico, que garantiza “la igualdad de los ciudadanos ante la ley”. Los interrogantes centrales que nos planteamos fueron cómo funciona el género dentro del derecho y cómo el propio derecho produce identidades y diferencias de género”<sup>23</sup>.

Es por ello que, desde el Derecho Laboral Feminista<sup>24</sup>, al que adscribo, decimos que, “...si la finalidad del derecho del trabajo es institucionalizar el conflicto con normas protectoras fijando un límite a la mercantilización de la fuerza de trabajo, esos límites no pueden desdibujarse ni desaparecer cuando se trata del trabajo de las mujeres y disidencias, en todas sus realidades, modalidades y ámbitos de trabajo (formales, informales, de la economía popular, empleadas de casas particulares, trabajadoras agrarias, de la construcción, etc.).”

En virtud del principio de progresividad<sup>25</sup>, que debe regir nuestro prisma de análisis laboralista, enlazado con la importancia fundamental de los derechos sociales, podemos afirmar que el respeto de la dignidad se une con la posibilidad del pleno desarrollo de la persona humana, y en tal sentido, se impone analizar en cada caso si nos encontramos frente a una verdadera opción en el legítimo ejercicio de sus derechos, o si la voluntad se encuentra viciada, vulnerada, o sometida, a intereses externos en desmedro de la embarazada, por ejemplo, que no se puede admitir sin vulnerar derechos fundamentales.

---

<sup>22</sup> Haydée Birgin, “De la certeza a la incertidumbre”, en Especial /Fempres, Santiago de Chile, 1999.

<sup>23</sup> Haydée Birgin, “Ley, Mercado y Discriminación” El Género del Trabajo, Editorial Biblos, 2000, p.10.

<sup>24</sup> Derecho Laboral Feminista, coord.Lozano, M.P., Terragno, M.M., Censi, L., 2022, Editorial Mil Campanas, p.10.

<sup>25</sup> “El principio de progresividad relativo a la obligación del Estado de lograr la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales, está marcado por dos condiciones. Por un lado, se trata de una progresividad dinámica, que impone la obligación de proceder de manera concreta, constante, permanente y continua, con miras a lograr ese objetivo. Por el otro, de una progresividad unidireccional, que invalida toda medida que implique la disminución del grado de realización que los derechos hubiesen alcanzado (“principio de prohibición de retroceso social” o de “prohibición de evolución reaccionaria”), lo cual se proyecta, incluso, hacia las llamadas normas programáticas”. Gialdino Rolando E., “Dignidad, Justicia Social- Principio de Progresividad y núcleo duro interno. aportes del derecho internacional de los derechos humanos al derecho del trabajo y al de la seguridad social”.