



# APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO

## EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

**Autor**

Dr. Marcelo Carlos Di Stefano

Título de la publicación: Apuntes de Derecho del Trabajo.  
Número de edición y fecha de la Publicación: Año 2 Número 6, 2 de marzo de 2025.  
Propietario: Marcelo Di Stefano  
Director responsable: Marcelo Di Stefano  
Domicilio legal: Uruguay 265 6º B, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.  
Registro DNDA RL-2024-114681331-APN-DNDA#MJ

**Marcelo Di Stefano** es abogado (Universidad de Buenos Aires), Experto Universitario en Cooperación Internacional (UNED-Madrid), Máster en Formación Sociolaboral (Universidad de Alcalá de Henares-España), Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (UNTREF), y Doctor en Derechos del Trabajo y Derechos Humanos (Universidad de San Carlos-Guatemala).

Actualmente es Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional de Alte. Brown; Profesor Asociado (a cargo de la Cátedra) de Principio de Derecho Constitucional y Derechos Humanos en el Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires; Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires; y Profesor Invitado de Posgrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Es autor de numerosos libros, artículos, notas de opinión y publicaciones digitales sobre los temas vinculados al derecho del trabajo, los derechos humanos, y el sindicalismo.

Asimismo, en su carácter de dirigente sindical del sector universitario y de los servicios públicos, ejerce cargos de responsabilidad en el plano internacional, destacándose su actuación permanente ante la Organización Internacional del Trabajo y la UNESCO.



# ÍNDICE

<b>EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>4</b>
<b>1. Igualdad formal y sustantiva: el punto de partida</b>	<b>5</b>
• <b>1.1 Igualdad en el empleo y en la remuneración (Artículo 172)</b>	<b>5</b>
• <b>1.2 Trabajo nocturno (Artículo 173 derogado)</b>	<b>6</b>
• <b>1.3 Descanso al mediodía (Artículo 174)</b>	<b>6</b>
• <b>1.4 Prohibición de trabajo domiciliario fuera de la jornada (Artículo 175)</b>	<b>6</b>
• <b>1.5 Prohibición de tareas penosas, peligrosas o insalubres (Artículo 176)</b>	<b>6</b>
<b>2. Protección legal de la maternidad en la Ley de Contrato de Trabajo</b>	<b>7</b>
• <b>2.1. Licencia por maternidad y protección de la persona gestante: análisis del artículo 177 de la LCT</b>	<b>7</b>
• <b>2.2. Presunción de despido por embarazo: protección efectiva frente a la discriminación (artículo 178)</b>	<b>9</b>
• <b>2.3. Derechos durante la lactancia: descansos y servicios de cuidado (artículo 179)</b>	<b>9</b>
<b>3. Prohibición del despido por causa de matrimonio</b>	<b>10</b>
• <b>3.1. Nulidad del despido por causa de matrimonio: protección frente a cláusulas discriminatorias (artículo 180)</b>	<b>10</b>
• <b>3.2. Presunción de despido por causa de matrimonio: inversión de la carga de la prueba (artículo 181)</b>	<b>11</b>
• <b>3.3. Indemnización agravada por despido discriminatorio por matrimonio (artículo 182)</b>	<b>11</b>
<b>4. Deberes del empleador</b>	<b>11</b>
• <b>4.1. Opciones luego del nacimiento: continuidad, renuncia o excedencia (artículo 183)</b>	<b>12</b>
• <b>4.2. Reingreso luego del período de excedencia (artículo 184)</b>	<b>12</b>
• <b>4.3. Antigüedad mínima para acceder a los derechos (artículo 185)</b>	<b>12</b>

• 4.4. Opción tácita: presunción en caso de silencio (artículo 186)	13
<b>5. Obstáculos estructurales en la realidad del empleo femenino y el rol transformador de la negociación colectiva</b>	13
• 5.1. Discriminación en el acceso al empleo	13
• 5.2. Brecha salarial y segmentación ocupacional	14
• 5.3. Techo de cristal y brecha en la representación	14
• 5.4. Carga desigual de tareas de cuidado	14
• 5.5. Violencia y acoso en el ámbito laboral	15
• 5.6. Cultura organizacional patriarcal	15
• 5.7. Negociación colectiva con perspectiva de género: una herramienta transformadora	15
<b>Conclusión</b>	16

# EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

El Derecho del Trabajo, desde sus orígenes, tuvo entre sus primeras expresiones normativas la protección del trabajo de mujeres y menores, agrupados bajo una misma categoría de tutela por su manifiesta debilidad frente a las condiciones abusivas del naciente capitalismo industrial. La Revolución Industrial trajo consigo jornadas extenuantes, tareas penosas, insalubres y mal remuneradas, a las que fueron especialmente sometidas mujeres y niños. Estas situaciones dieron lugar a las primeras regulaciones laborales en Europa y América, en general de carácter paternalista, y motivaron reclamos sectoriales organizados que sentaron las bases del Derecho del Trabajo como disciplina protectoria. En sus inicios, esta protección se inscribía en una mirada patriarcal, que —si bien buscaba limitar la explotación— lo hacía reforzando estereotipos de género, considerando a las mujeres como naturalmente más frágiles o dependientes, especialmente en su rol reproductivo. Con el tiempo, este enfoque fue transformándose. La incorporación de una perspectiva de género, impulsada por las luchas feministas y, especialmente, por las mujeres sindicalistas, permitió resignificar la protección: ya no como una concesión basada en la supuesta inferioridad de las mujeres, sino como una herramienta para alcanzar la igualdad sustantiva, reconociendo los condicionamientos estructurales que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo.

En la Argentina, este proceso también se reflejó en la evolución normativa, especialmente a través de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), cuyo Título VII sobre el trabajo de mujeres fue adaptándose con el tiempo a los cambios ideológicos, sociales y culturales de cada etapa. De esta manera, la LCT no solo recogió una tradición protectora histórica, sino que ha sido un canal de expresión —con sus límites y avances— de las transformaciones sociales en torno al lugar de las mujeres en el trabajo. Hoy, muchas de sus disposiciones históricas deben ser reinterpretadas a la luz de los principios de igualdad y no discriminación que surgen de normas constitucionales e internacionales con jerarquía superior.

En ese sentido, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece expresamente el principio de igual remuneración por igual tarea, mientras que el artículo 16 consagra la igualdad ante la ley y la inadmisibilidad de privilegios por razones de sexo. A su vez, conforme al artículo 75 inciso 22, incorporado en la reforma constitucional de 1994, la Argentina ha otorgado jerarquía constitucional a diversos tratados internacionales de derechos humanos, entre ellos:

- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que exige eliminar la discriminación en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.
- La Convención de Belém do Pará, que reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, incluyendo en el ámbito laboral.

En el plano del derecho internacional del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha producido un conjunto de normas fundamentales que constituyen

referentes obligados para la interpretación del derecho laboral argentino con perspectiva de género, entre ellas:

- Convenio 100: Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Convenio 111: Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
- Convenio 156: Igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio 183: Protección de la maternidad (no ratificado por Argentina).
- Convenio 190: Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Debemos recordar aquí que, en tanto tratados internacionales ratificados por Argentina, estos Convenios Internacionales del Trabajo tienen jerarquía supralegal en el sistema de gradación normativa de nuestro país.

Este conjunto normativo configura un marco de protección y promoción de derechos, que ya no se justifica por una supuesta fragilidad biológica, sino por la necesidad de compensar desigualdades estructurales y remover barreras históricas que impiden el ejercicio pleno de los derechos laborales por parte de mujeres y personas con identidades diversas.

Se trata, en definitiva, de un proceso normativo abierto, en franca evolución, que se fortalece con las innovaciones conquistadas a través de los convenios colectivos de trabajo, donde muchas veces se anticipan los cambios sociales y se desarrollan prácticas más inclusivas, equitativas y justas.

## **1 Igualdad formal y sustantiva: el punto de partida**

El Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo, bajo el nombre “Trabajo de mujeres”, reúne un conjunto de normas que establecen tanto principios de igualdad como medidas de protección específicas. Estas disposiciones han sido objeto de debates doctrinarios y jurisprudenciales, y su interpretación debe hacerse siempre a la luz de los derechos fundamentales, los tratados internacionales con jerarquía constitucional y la evolución social en torno al rol de las mujeres en el mundo laboral.

### **1.1. Igualdad en el empleo y en la remuneración (Artículo 172)**

Este artículo constituye la piedra angular del régimen de igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras. Establece que la mujer puede celebrar todo tipo de contrato de trabajo y que no puede existir ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o en su estado civil, incluso si este cambia durante la relación laboral. Dice el texto legal que “la mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral”.

Además, in fine, el artículo obliga a que las convenciones colectivas garanticen la igual remuneración por tareas de igual valor, consagrando así uno de los principios fundamentales del derecho laboral y de los derechos humanos laborales: “En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la

plena observancia del principio de igualdad de retribución por igual valor". Esta norma debe leerse en conjunto con el artículo 17 LCT, que prohíbe toda discriminación por sexo, raza, religión, edad, nacionalidad, opiniones políticas o gremiales.

## **1.2.Trabajo nocturno (Artículo 173 derogado)**

Originalmente, este artículo prohibía el trabajo nocturno para las mujeres. Sin embargo, fue derogado por la Ley 24.013, en un claro ejemplo de cómo el enfoque protector excesivo puede derivar en una limitación de derechos. La derogación implicó una evolución hacia la igualdad en el acceso a todo tipo de jornada, reconociendo la capacidad de las mujeres para desempeñarse en iguales condiciones que los hombres.

## **1.3.Descanso al mediodía (Artículo 174)**

La normativa dispone que las mujeres que trabajen en turnos partidos —por la mañana y por la tarde— deben contar con un período de descanso al mediodía. Si bien esta disposición fue concebida originalmente para contemplar las responsabilidades de cuidado tradicionalmente asignadas a las mujeres, en la práctica ha caído en desuso, y puede incluso ser reducida o suprimida por la autoridad de aplicación si se acredita una modalidad más conveniente para la trabajadora o para el interés general. Desde una mirada crítica, esta regulación refuerza la concepción patriarcal que naturaliza el rol exclusivo de las mujeres como cuidadoras, sin interpelar las responsabilidades sociales compartidas. Los cuidados deben ser abordados mediante políticas públicas activas, universales y no sexistas, que se focalicen en las personas —independientemente de su género— para evitar perpetuar desigualdades estructurales en el mundo del trabajo.

## **1.4 Prohibición de trabajo domiciliario fuera de la jornada**

### **(Artículo 175)**

Prohíbe que las mujeres se lleven tareas a su hogar para realizar fuera del horario laboral. La finalidad es respetar los límites de la jornada legal y evitar que, por razones culturales o familiares, la mujer termine trabajando en exceso y sin control de condiciones laborales. Esta norma se vincula con el principio de respeto a la salud y al tiempo libre.

## **1.5 Prohibición de tareas penosas, peligrosas o insalubres**

### **(Artículo 176)**

Este artículo impide que las mujeres sean empleadas en tareas que, por sus características, impliquen un riesgo desproporcionado para su salud física o psíquica. Aunque la norma remite a una reglamentación que no fue dictada, en la práctica se interpreta de acuerdo con lo establecido por la antigua Ley 11.317, que prohíbe emplearlas en tareas como la fundición de plomo o la exposición a ácidos peligrosos. Si el empleador viola esta prohibición, se aplica el artículo 40 LCT: el contrato es nulo, pero la trabajadora conserva el derecho a cobrar lo trabajado y reclamar las indemnizaciones que correspondan.

## **2. Protección legal de la maternidad en la Ley de Contrato de Trabajo**

La Ley de Contrato de Trabajo contempla un bloque normativo – Título VII, Capítulo II- orientado a garantizar derechos específicos durante el embarazo, el puerperio y el cuidado inicial del hijo o hija, reconociendo la importancia de estas etapas para la salud de la trabajadora y del niño/a, así como para la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Estos artículos regulan la licencia por maternidad, la protección contra el despido, los descansos por lactancia y el derecho a una excedencia con reserva del puesto.

### **2.1. Licencia por maternidad y protección de la persona gestante: análisis del artículo 177 de la LCT**

El artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo establece el régimen legal de licencias por maternidad para trabajadoras y personas gestantes, así como la protección contra el despido durante el embarazo. La norma fue modificada por el artículo 81 de la Ley Bases N.º 27.743/2024, manteniendo su estructura general, pero incorporando elementos de mayor flexibilidad. A continuación, se desarrolla su contenido en detalle:

#### **A. Prohibición de trabajar durante 90 días (45 pre y 45 post parto)**

El primer párrafo dispone la prohibición de trabajar para el “personal femenino o persona gestante” durante los 45 días anteriores y los 45 días posteriores al parto, lo que configura un total de 90 días de licencia obligatoria. La finalidad es proteger la salud de la persona gestante y del recién nacido/a, garantizando un tiempo mínimo de recuperación y de vínculo temprano.

#### **B. Posibilidad de reducir la licencia prenatal**

La norma habilita, por voluntad de la trabajadora o persona gestante, la posibilidad de reducir el período de licencia anterior al parto hasta un mínimo de 10 días. En ese caso, el resto del tiempo se suma a la licencia posterior al parto. Por ejemplo, si una persona opta por tomarse solo 15 días antes del parto, los 30 días restantes se acumulan a los 45 posteriores, totalizando 75 días después del nacimiento.

También se prevé expresamente la hipótesis de nacimiento pretérmino: si el parto ocurre antes de la fecha prevista, los días no utilizados antes del nacimiento se trasladan automáticamente al período posnatal, garantizando igualmente los 90 días totales de licencia.

#### **C. Notificación del embarazo al empleador**

La trabajadora o persona gestante debe notificar fehacientemente su embarazo al empleador, acompañando un certificado médico que indique la fecha presunta del parto. También se contempla la posibilidad de que el empleador solicite una verificación de ese certificado.

Esta notificación no es un simple trámite: constituye el momento a partir del cual se activan los derechos de estabilidad y las protecciones específicas frente al despido. Es decir, sin esta notificación formal, el empleador podría alegar desconocimiento del embarazo.

La falta de notificación efectiva no exime al empleador de sus responsabilidades en caso de incumplimiento si la trabajadora pudiera probar el conocimiento del embarazo por otros medios de prueba.

D. Conservación del empleo y asignaciones durante la licencia

Durante los períodos de licencia, la persona gestante conserva su empleo y tiene derecho a percibir una asignación equivalente a su remuneración habitual. Esta prestación no corre por cuenta del empleador, sino que es abonada por el sistema de seguridad social (ANSES), bajo los requisitos establecidos por la normativa previsional. Esta garantía busca que la persona no vea afectada su situación laboral ni sus ingresos durante el embarazo y el puerperio.

En el caso particular de la asignación por maternidad, no se aplica el tope remuneratorio establecido en el artículo 3 de dicha ley, el cual excluye del régimen a los trabajadores que perciben remuneraciones superiores al techo legalmente fijado. Por ello, todas las trabajadoras en relación de dependencia tienen derecho a esta asignación, sin importar el monto de la remuneración que perciban.

El sistema vigente contempla, además, otras asignaciones como la asignación prenatal, por nacimiento de hijo y una asignación especial para el caso en que el recién nacido presente síndrome de Down. Esta última está regulada por la Ley 24.716 y establece una extensión de la licencia y de la asignación familiar por un período adicional de seis meses, una vez concluida la licencia por maternidad prevista en el artículo 177 de la LCT.

Si bien la norma no lo explicita expresamente, ante un nacimiento que ocurra luego de la fecha probable de parto, el criterio aplicable es que la licencia posterior nunca podrá ser inferior a 45 días desde la fecha real del parto.

Durante la licencia por maternidad, la trabajadora conserva su puesto de trabajo y tiene derecho a percibir una suma equivalente a su remuneración bruta, denominada “asignación por maternidad”. Esta suma no tiene carácter remunerativo, ya que se trata de una prestación otorgada por la Seguridad Social específicamente destinada a cubrir la contingencia de maternidad (asignación familiar por maternidad). Para acceder a este beneficio, la trabajadora debe contar con una antigüedad mínima de tres meses en el empleo.

E. Extensión de la licencia por enfermedad vinculada al embarazo o parto

Finalmente, el artículo contempla el supuesto en que la trabajadora o persona gestante no pueda reincorporarse al trabajo al finalizar los 90 días, debido a una enfermedad vinculada al embarazo o parto. En tal caso, se activa el régimen previsto por el artículo 208 de la LCT, que regula las licencias por enfermedad. Esto garantiza la continuidad del vínculo laboral y del ingreso durante el tiempo que dure la recuperación, dentro de los plazos legales.

F. El rol creador de la negociación colectiva

Cabe destacar que esta materia ha sido también objeto de ampliación de derechos a través de numerosos convenios colectivos de trabajo, especialmente en el sector público y en sectores de actividad con fuerte presencia de trabajadoras. En esos casos, la licencia por maternidad ha sido extendida más allá del mínimo legal, utilizando la figura de la licencia con goce de haberes otorgada por el empleador o por el organismo público correspondiente. En algunos convenios, se ha avanzado incluso hacia una concepción más igualitaria del cuidado, permitiendo que el tiempo de licencia adicional pueda ser tomado indistintamente por la madre o el padre, y representan un paso importante hacia la corresponsabilidad parental y la

superación del sesgo de género en las tareas de cuidado. Estas cláusulas colectivas constituyen una herramienta clave para adaptar los derechos laborales a las nuevas realidades familiares y sociales, y para reducir la penalización del trabajo femenino en el mercado laboral.

En este sentido, es importante subrayar que los convenios colectivos de trabajo suelen ir por delante de las normas legales, anticipándose a los cambios sociales y ampliando derechos en función de las necesidades reales de quienes trabajan. Un ejemplo claro de esta dinámica es el avance en la asimilación de las licencias y permisos por maternidad, paternidad o cuidado para parejas del mismo sexo, reconociendo que el derecho a cuidar y ser cuidado no puede estar limitado por el modelo tradicional de familia. Esta adaptación no solo implica una mirada más inclusiva, sino que fortalece el principio de igualdad y no discriminación en el acceso y ejercicio de los derechos laborales.

Como dijimos al principio, el régimen legal del trabajo de las mujeres —y de los derechos vinculados al cuidado en general— es una de las áreas en donde con mayor claridad se manifiesta el carácter de “derecho vivo y evolutivo” del Derecho del Trabajo, un derecho que se transforma con la realidad, que escucha las demandas sociales y que encuentra en la negociación colectiva un canal privilegiado para expandir el piso de protección legal.

## **2.2. Presunción de despido por embarazo: protección**

### **efectiva frente a la discriminación (artículo 178)**

El artículo 178 establece una presunción legal a favor de la trabajadora embarazada o reciente madre en caso de despido. Es decir, si una trabajadora es despedida dentro del período que va desde 7 meses y medio antes hasta 7 meses y medio después del parto, y ha notificado y acreditado formalmente su embarazo y/o el nacimiento del hijo o hija, se presume que el despido fue motivado por su condición de embarazo o maternidad.

Esta presunción es "iuris tantum", lo que significa que admite prueba en contrario por parte del empleador, pero invierte la carga de la prueba: es el empleador quien deberá demostrar que existió una causa real, ajena a la maternidad, para justificar el despido.

En caso de no poder desvirtuarse esa presunción, el empleador deberá abonar a la trabajadora una indemnización agravada, equivalente a una suma igual a la prevista en el artículo 182 de la LCT (esto es, una indemnización adicional equivalente a un año de remuneración).

Este artículo busca evitar que la maternidad sea motivo de discriminación laboral, fortaleciendo el principio de estabilidad durante el embarazo y el puerperio. Tiene una función disuasoria para los empleadores y protectora del derecho de las mujeres y personas gestantes a conservar su fuente de trabajo durante una etapa de especial vulnerabilidad.

## **2.3. Derechos durante la lactancia: descansos y servicios de cuidado (artículo 179)**

El artículo 179 reconoce el derecho de la madre trabajadora a disponer de dos descansos diarios de media hora cada uno durante su jornada laboral, destinados

a amamantar a su hijo o hija. Este derecho se extiende hasta un año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que un certificado médico indique que debe prolongarse por razones de salud.

Los descansos pueden tomarse en distintos momentos del día o, en la práctica, muchas veces se acumulan en una sola hora diaria, ya sea al inicio o al final de la jornada, previa coordinación con el empleador.

Además, el artículo dispone que en establecimientos donde trabajen más de cierta cantidad de mujeres (número a definir por la reglamentación), el empleador debe habilitar salas maternales o guarderías para niños hasta determinada edad.

Aunque la reglamentación específica ha sido históricamente limitada, este artículo constituye un reconocimiento legal de la necesidad de infraestructura de cuidados en el lugar de trabajo, algo clave para la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Desde una perspectiva crítica y de género, este artículo refleja un avance al incorporar el tiempo de lactancia como parte del derecho laboral, aunque al referirse exclusivamente a “trabajadora madre” mantiene una visión biologicista y heteronormativa, y no contempla realidades diversas como familias homoparentales, adopciones o la participación de otros cuidadores. El desarrollo posterior de políticas de cuidado más amplias debería tender a reconocer estos derechos como parte de un sistema integral de cuidados con corresponsabilidad social y de género, en ese sentido han avanzado numerosos convenios colectivos de trabajo, especialmente en el sector público.

### **3. Prohibición del despido por causa de matrimonio**

El Título VII del Capítulo III de la Ley de Contrato de Trabajo establece una protección especial frente al despido por contraer matrimonio, originalmente concebida para proteger a la mujer trabajadora, pero que hoy —a la luz de los principios de igualdad y no discriminación— se interpreta como extensiva a todas las personas trabajadoras, sin distinción de género, identidad u orientación sexual.

La evolución normativa, especialmente tras la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario (Ley 26.618) y el reconocimiento del principio de igualdad de trato en el ámbito laboral, ha llevado a que esta protección se aplique a todo tipo de matrimonios. De este modo, se busca garantizar el derecho a formar una familia sin sufrir represalias laborales, y evitar cualquier tipo de discriminación basada en el estado civil o la orientación sexual.

#### **3.1. Nulidad del despido por causa de matrimonio:**

##### **protección frente a cláusulas discriminatorias (artículo 180)**

El artículo 180 establece la nulidad absoluta de cualquier acto, contrato, disposición interna o reglamentación de empresa que autorice, de manera expresa o implícita, el despido de una persona trabajadora por haber contraído matrimonio.

La norma busca evitar prácticas discriminatorias que históricamente afectaron, en especial, a las mujeres, a quienes muchas veces se despedía o no se contrataba si estaban casadas o manifestaban intención de casarse, con el argumento de una supuesta menor disponibilidad para el trabajo.

Al declarar nulas este tipo de cláusulas o disposiciones, la ley impide que el matrimonio sea considerado válidamente como una causal de despido y protege el derecho a la vida familiar sin represalias laborales.

### **3.2. Presunción de despido por causa de matrimonio:**

#### **inversión de la carga de la prueba (artículo 181)**

El artículo 181 establece una presunción legal a favor del trabajador o trabajadora cuando el despido se produce sin causa, o con causa no probada, dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores a la fecha del matrimonio.

Para que esta protección se active, es indispensable que la persona trabajadora haya notificado fehacientemente al empleador su casamiento dentro de ese mismo período. No se admite notificación anticipada o tardía fuera de esos plazos.

Al igual que en el caso del despido por embarazo (art. 178), esta presunción invierte la carga de la prueba: será el empleador quien deba demostrar que existía una causa real y ajena al matrimonio para justificar el despido. Si no logra hacerlo, se considera que el despido fue discriminatorio y se activa la indemnización agravada. Esta herramienta es clave para prevenir represalias por motivos personales o familiares, y refuerza el principio de no discriminación en las relaciones laborales.

### **3.3. Indemnización agravada por despido discriminatorio por**

#### **matrimonio (artículo 182)**

Según el artículo 182, cuando se comprueba que el despido fue motivado por el matrimonio, el empleador deberá abonar una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones, que se suma a la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la LCT.

Esta sanción económica agravada cumple una función reparatoria, disuasoria y ejemplificadora. Repara el daño causado a la persona despedida, desalienta prácticas empresariales discriminatorias y transmite un mensaje claro: el derecho a formar una familia está protegido por la ley laboral.

### **4. Deberes del empleador**

La LCT establece un régimen especial para las trabajadoras madres luego del nacimiento de un hijo o en casos justificados de cuidado de hijo menor enfermo. Aunque originalmente fue redactado en términos exclusivos para la “mujer trabajadora”, el principio de igualdad y no discriminación exige que su interpretación se extienda a todas las personas gestantes o personas responsables del cuidado, en el marco de los nuevos modelos de familia reconocidos por el derecho argentino.

Asimismo, si bien el régimen contempla el derecho a reincorporarse luego de un período adicional de excedencia sin goce de sueldo, reproduce una mirada centrada en la maternidad como responsabilidad exclusiva de la mujer, lo que hoy exige una revisión crítica y una ampliación hacia esquemas de corresponsabilidad social de los cuidados. En este contexto, la negociación colectiva y las reformas legislativas son herramientas clave para adecuar estos derechos a la realidad actual.

## 4.1. Opciones luego del nacimiento: continuidad, renuncia

### **o excedencia (artículo 183)**

El artículo 183 otorga a la trabajadora que haya tenido un hijo y continúe residiendo en el país tres opciones posibles al finalizar la licencia por maternidad del art. 177:

- a) Continuar trabajando en las mismas condiciones que antes del parto, manteniendo su puesto y relación laboral habitual.
- b) Rescindir voluntariamente el contrato de trabajo, recibiendo una compensación económica reducida, equivalente al 25% de la remuneración promedio por año de servicio, con un tope de un salario mínimo vital y móvil por año. Esta salida no se equipara a un despido y busca facilitar una desvinculación sin conflicto para quienes decidan abocarse al cuidado del hijo/a.
- c) Solicitar un período de excedencia, es decir, un licenciamiento sin goce de sueldo por un plazo que no puede ser inferior a 3 meses ni superior a 6 meses. Durante ese tiempo, la trabajadora conserva su derecho a reincorporarse al mismo puesto, siempre que no celebre un nuevo contrato de trabajo con otro empleador (lo que anula ese derecho).

## 4.2. Reingreso luego del período de excedencia (artículo 184)

El artículo 184 regula el derecho de la trabajadora a reincorporarse a su empleo al finalizar el período de excedencia. El empleador debe admitirla en uno de los siguientes términos:

- a) En un puesto de igual categoría al que tenía antes del alumbramiento o enfermedad del hijo.
- b) En un puesto superior o inferior, si existe acuerdo entre las partes.

Si el empleador no la reincorpora sin justificación, deberá indemnizarla como si se tratara de un despido sin causa. Pero si demuestra imposibilidad objetiva de reincorporación (por ejemplo, desaparición del puesto), la indemnización se limitará a la compensación reducida prevista en el artículo 183, inciso b).

Además, el artículo aclara que los meses de excedencia no se computan como tiempo de servicio, lo que puede afectar el cálculo de otros derechos laborales (como vacaciones o antigüedad), algo que merece revisión desde una perspectiva de igualdad y no penalización del trabajo de cuidado.

## 4.3. Antigüedad mínima para acceder a los derechos

### **(artículo 185)**

El artículo 185 establece un requisito de antigüedad mínima de un (1) año en la empresa para acceder a las opciones de excedencia (inciso c) o compensación por renuncia voluntaria (inciso b) del artículo 183.

Esta exigencia busca diferenciar entre trabajadoras con vínculos estables y aquellas con escasa trayectoria laboral, aunque puede resultar restrictiva en contextos de alta rotación o informalidad laboral, afectando principalmente a mujeres jóvenes o con empleos precarios.

## 4.4. Opción tácita: presunción en caso de silencio (artículo 186)

### 186)

El artículo 186 prevé que si la trabajadora no se reincorpora al finalizar la licencia por maternidad (art. 177) y no comunica en forma expresa su voluntad de acogerse a un período de excedencia dentro de las 48 horas anteriores a su vencimiento, se interpretará que opta por la renuncia voluntaria, accediendo únicamente a la compensación reducida del artículo 183, inciso b).

Esta opción tácita puede jugar en contra de la trabajadora, especialmente en contextos de desinformación o falta de acompañamiento institucional, por lo que sería deseable establecer mecanismos de notificación previa por parte del empleador para garantizar que la trabajadora tome decisiones con pleno conocimiento de sus derechos.

El régimen de excedencia previsto en este capítulo refleja un enfoque centrado en la maternidad como responsabilidad exclusiva de las mujeres, sin incorporar todavía una perspectiva integral de los cuidados como un derecho y una responsabilidad colectiva. Si bien reconoce necesidades legítimas —como la conciliación entre trabajo y crianza o el cuidado de hijos/as enfermos— lo hace bajo un esquema individual y no remunerado, que puede afectar la continuidad laboral y la protección social de quienes lo ejercen.

## 5. Obstáculos estructurales en la realidad del empleo femenino y el rol transformador de la negociación colectiva

A pesar de los avances legislativos y los compromisos internacionales asumidos por Argentina, las mujeres siguen enfrentando obstáculos estructurales que condicionan su acceso, permanencia y desarrollo en el mundo del trabajo. Estas desigualdades no se resuelven solo con normas prohibitivas: requieren políticas públicas activas, transformación cultural, sistemas integrales de cuidados y, fundamentalmente, negociación colectiva con perspectiva de género.

### 5.1. Discriminación en el acceso al empleo

Muchas mujeres continúan siendo excluidas de ciertos sectores considerados “masculinos”, como la construcción, el transporte o la industria pesada. A pesar de contar con la formación y experiencia requeridas, se enfrentan a prácticas de contratación que replican estereotipos y refuerzan la segmentación de género.

En el caso Sisnero c/ Taldelva S.R.L. (CSJN, 2014), la Corte Suprema reconoció que la negativa reiterada de una empresa a contratar mujeres como conductoras de colectivos configuraba discriminación estructural por motivos de género, incluso en ausencia de una norma explícita.

El Convenio 111 de la OIT, ratificado por Argentina, prohíbe toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación por razón de sexo, entre otras causas.

## 5.2. Brecha salarial y segmentación ocupacional

La brecha salarial de género es persistente: en América Latina, las mujeres ganan en promedio un 20% menos que los hombres por igual trabajo o por trabajo de igual valor (OIT, 2024). Esta diferencia responde a múltiples factores:

- Segmentación horizontal: concentración femenina en sectores peor remunerados como educación, salud, administración, servicio doméstico.
- Segmentación vertical: baja representación en cargos jerárquicos y de decisión.
- Penalización por maternidad o tareas de cuidado, que generan interrupciones o estancamientos en la carrera profesional.

El Convenio 100 de la OIT obliga a los Estados a garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, incluyendo la revisión de criterios de clasificación de puestos y sistemas de promoción.

## 5.3. Techo de cristal y brecha en la representación

El “techo de cristal” hace referencia a las barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a posiciones de liderazgo, incluso cuando tienen iguales o mayores competencias que sus colegas varones. Estas barreras están alimentadas por:

- Prejuicios sobre la autoridad femenina.
- Redes masculinas de promoción interna.
- Falta de modelos de liderazgo inclusivo.

Según la OIT, las mujeres ocupan apenas el 29,2% de los puestos directivos en América Latina, y su presencia disminuye cuanto mayor es el nivel jerárquico.

Este fenómeno no solo impide el desarrollo individual de las mujeres, sino que limita la diversidad y la innovación en la toma de decisiones organizacionales.

## 5.4. Carga desigual de tareas de cuidado

Las mujeres dedican en promedio tres veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados (OIT, 2023). Esta sobrecarga restringe su disponibilidad para el empleo formal, promueve la inserción en trabajos informales o de medio tiempo, y afecta directamente su salario, estabilidad y derechos previsionales.

El Convenio 156 de la OIT promueve la igualdad de oportunidades para trabajadores con responsabilidades familiares, y exige políticas que favorezcan la conciliación entre vida laboral y familiar, sin penalizar la maternidad ni el cuidado.

Sin políticas de corresponsabilidad social y licencias equitativas, las normas laborales —aunque protectoras— terminan reforzando el estereotipo de que el cuidado es tarea exclusiva de las mujeres.

## 5.5. Violencia y acoso en el ámbito laboral

El acoso y la violencia por razones de género son una forma extrema de desigualdad. Las mujeres sufren estas formas de violencia con mayor frecuencia, tanto en su forma física y verbal como en sus expresiones simbólicas: aislamiento, hostigamiento, invisibilización o represalias por ejercer liderazgo.

El Convenio 190 de la OIT, ratificado por Argentina en 2021, reconoce el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso, y obliga a empleadores y Estados a prevenir, investigar, sancionar y reparar estas situaciones.

Este instrumento reconoce que el acoso no es un hecho individual, sino un fenómeno estructural y cultural, que afecta especialmente a mujeres y personas LGBTI+, y que requiere protocolos, formación y medidas institucionales.

## 5.6. Cultura organizacional patriarcal

Las estructuras laborales aún responden al modelo del "trabajador ideal": varón, disponible tiempo completo, sin responsabilidades familiares, competitivo y siempre presente. Este patrón penaliza a quienes —por razones de género, salud o cuidados— no encajan en esa figura.

La falta de formación en género, los sesgos inconscientes, la resistencia a adaptaciones razonables y la escasa presencia femenina en espacios de decisión generan entornos laborales desigualitarios, excluyentes y desalentadores para muchas mujeres.

## 5.7. Negociación colectiva con perspectiva de género: una herramienta transformadora

Frente a estos desafíos, la negociación colectiva aparece como un instrumento fundamental para construir igualdad real en el mundo del trabajo. A través de convenios colectivos, los sindicatos pueden ir más allá del piso legal y garantizar derechos que contemplen las necesidades específicas de las trabajadoras.

Los convenios colectivos con enfoque de género pueden incluir:

- Ampliación de licencias por maternidad, paternidad y cuidado compartido, favoreciendo la corresponsabilidad.
- Licencias por violencia de género, acompañadas de mecanismos de protección y confidencialidad.
- Protocolos contra el acoso laboral y sexual, con procedimientos accesibles y perspectiva interseccional.
- Ayudas económicas o servicios de cuidado infantil, claves para garantizar la continuidad laboral de las madres.
- Cuotas de representación femenina en instancias de negociación, comités paritarios o liderazgo sindical.
- Cláusulas de igualdad y no discriminación, con mecanismos de revisión y monitoreo en la práctica.

La negociación colectiva permite adaptar las normas generales a las realidades sectoriales, y constituye un canal privilegiado para transformar relaciones laborales ancladas en desigualdad estructural. Donde las leyes llegan tarde, los convenios colectivos pueden ser pioneros, abriendo paso a nuevas prácticas y derechos.

## Conclusión

La participación laboral femenina está atravesada por barreras que no son individuales, sino sociales, culturales y estructurales. La Ley de Contrato de Trabajo ofrece un piso importante de derechos, pero insuficiente frente a siglos de desigualdad acumulada. En este contexto, los convenios de la OIT —especialmente los convenios 100, 111, 156 y 190—, junto a la negociación colectiva, ofrecen herramientas normativas y prácticas para avanzar hacia la igualdad sustantiva.

Para quienes estudian Derecho del Trabajo, el desafío no es solo conocer la ley, sino comprender sus límites, sus omisiones y su potencial transformador. Porque el derecho laboral, como herramienta de justicia social, debe ser también un campo activo de lucha por la igualdad de género.

# CONTACTO



Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del Derecho

