



PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación, reunidos en Congreso, sancionan con fuerza de Ley:

SALAS DE ALIMENTACIÓN Y JARDINES INFANTILES

ARTÍCULO 1°.- Modifícase el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 179.- *Reducción de dos (2) horas por lactancia y cuidado de el/la hijo/a y de quien recibiera un/a niño/a en guarda o adopción. Durante la jornada laboral, las personas protegidas por esta ley podrán disponer de una reducción de dos horas, correspondientes a 2 (dos) descansos diarios de al menos una hora cada uno por lactancia y cuidado de el/la hijo/a para cumplimentar, de forma natural y/o artificial, la lactancia por el plazo de 12 (doce) meses a partir del nacimiento. Este período podrá extenderse por razones médicas fundadas a un período mayor. Igual beneficio gozará quien recibiere en guarda o adopción un/a niño/a de hasta 12 (doce) meses de edad.*

ARTÍCULO 2°.- Modifícase el artículo 179 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 179 bis.- *A los fines de garantizar lo dispuesto en el artículo precedente, en los establecimientos donde trabaje un número mínimo de 50 (cincuenta) personas, el empleador deberá garantizar salas de alimentación, espacios de cuidado y jardines infantiles para los hijos, hijas, hijes de hasta 5 (cinco) años de edad, las que estarán coordinadas por Equipos interdisciplinarios integrados por médicos/as, nutricionistas, asistentes sociales, psicopedagogos/as y cuerpo docente idóneo y competente para garantizar el aprendizaje colectivo y la recreación de los hijos/as/es del personal que asista al establecimiento. Dichas salas, espacios de cuidado y jardines contarán con*

un comedor diario en el que se garantizarán las comidas pertinentes al turno en el que asiste el personal, durante todo el lapso de su jornada laboral.

Si por razones de cercanía o comodidad la persona beneficiaria optara por dejar a su hijo/a/e en una institución cercana a su domicilio, el gasto que ésto le ocasionare correrá por cuenta de la empresa.

En caso que el establecimiento laboral contare con menos de 50 (cincuenta) empleados/as/es, el empleador deberá asumir la totalidad del gasto de una espacios de cuidado o jardín infantil siguiendo lo dispuesto por el artículo presente.

Igual beneficio gozará quien recibiere en guarda o adopción un/a niño/a.

Myriam Bregman
Nicolás del Caño
Romina del Plá
Néstor Pitrola

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto propone modificar los artículos 179 y 179 bis de la Ley de Contrato de Trabajo con el fin de garantizar efectivamente el derecho al cuidado y a la lactancia durante la jornada laboral, incorporando una obligación clara y universalizable: salas de alimentación, guarderías y jardines infantiles -con estándar de calidad- para hijas, hijos e hijos de hasta cinco (5) años, y el correspondiente reintegro total cuando la persona trabajadora elija una institución cercana a su domicilio.

La realidad muestra que el cuidado sigue operando como un “impuesto” selectivo: se paga con tiempo, con salario, con estabilidad y con salud, y generalmente esa suma recae sobre las mujeres. En Argentina, la desigualdad en el trabajo no remunerado es estructural: [según INDEC](#), las mujeres ocupadas destinan 5 horas y 39 minutos diarios al trabajo no remunerado, frente a 3 horas y 30 minutos en varones ocupados. Esta asimetría no es una anécdota doméstica o individual: es un factor de expulsión del empleo formal, de precarización y de dependencia económica, a los que condena este sistema.

También de acuerdo a [otro informe del INDEC](#), en el 3° trimestre de 2025, la tasa de informalidad fue de 43,3% y, entre personas asalariadas, 36,7% no cuenta con descuento jubilatorio. En ese contexto, sostener el acceso al empleo registrado y a la vez las tareas de crianza, se vuelve prácticamente imposible, principalmente en los primeros años de vida.

Desde el punto de vista sanitario, los estándares internacionales son contundentes. La [OMS](#) y UNICEF recomiendan lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses y su continuación hasta los 2 años o más, junto con alimentación complementaria adecuada. Sin embargo, sin tiempos reales dentro de la jornada, sin infraestructura física adecuada -espacios higiénicos, seguros y confortables para alimentar o extraer y conservar leche- y sin condiciones de cuidado cercanas, estas recomendaciones se vuelven papel mojado

para la amplia mayoría de las trabajadoras. El derecho a la lactancia no puede depender de la heroica capacidad individual de “arreglarse como pueda”.

Históricamente, el cuidado y la lactancia han sido relegados al ámbito privado del hogar, como si se tratara de una responsabilidad exclusivamente femenina y no de una función social indispensable para la reproducción de la vida. Esta concepción invisibiliza el trabajo de cuidados y naturaliza que las mujeres se vean obligadas a resolver en soledad aquello que debería ser garantizado **colectivamente y** por el Estado.

En materia normativa, el [Decreto 144/2022](#) reglamentó el artículo 179 de la LCT, fijando un umbral de 100 personas por establecimiento y un rango de cobertura de 45 días a 3 años, contemplando incluso modalidades consorciales, subcontratación y reintegro. El propio decreto fundamentó la obligación en compromisos y estándares de derechos humanos (responsabilidades familiares OIT 156, PIDESC, CEDAW y Convención sobre los Derechos del Niño). No obstante, la evidencia muestra que esto fue insuficiente para garantizar una cobertura real: [UNICEF](#) relevó que sólo 5% de las empresas cuenta con espacios de cuidado o compensación económica.

En este sentido, el proyecto introduce modificaciones concretas a los artículos 179 y 179 bis de la Ley de Contrato de Trabajo con el objetivo de transformar el derecho a la lactancia y al cuidado en un derecho ejercible en tiempo real dentro de la jornada laboral, y no en una mera declaración formal de imposible cumplimiento.

En primer lugar, se establece una reducción diaria de dos horas de la jornada laboral, distribuidas en dos descansos de al menos una hora cada uno, destinadas a la lactancia y al cuidado directo del niño, niña o niñe durante el primer año de vida. Esta previsión reconoce una realidad biológica, sanitaria y afectiva evidente: amamantar, alimentar, higienizar y sostener el vínculo temprano no puede comprimirse en minutos marginales ni delegarse exclusivamente en terceros. El cuidado requiere tiempo concreto. Sin tiempo, el derecho es retórico.

Asimismo, el beneficio se extiende a quienes reciban niños o niñas en guarda o adopción, corrigiendo la legislación laboral que invisibiliza otras formas de constitución familiar. El proyecto parte de un principio simple: el cuidado no depende del modo de filiación, sino de la responsabilidad parental efectiva.

Por otra parte, a fin de garantizar que esta reducción horaria no se convierta en una carga individual imposible de gestionar, se fortalece la obligación empresarial de proveer infraestructura de cuidado en los lugares de trabajo. En establecimientos con 50 o más personas trabajadoras, el empleador deberá disponer de salas de alimentación, guarderías y jardines infantiles para niñas, niños y niños de hasta cinco años de edad, coordinados por equipos interdisciplinarios y con servicios de alimentación acordes a la jornada laboral.

Esta previsión reconoce que el cuidado de la primera infancia es también salud, nutrición, estimulación y aprendizaje, y por ello exige estándares profesionales adecuados. No se trata de “guardar” niños, sino de garantizar condiciones integrales de desarrollo.

A su vez, el proyecto contempla situaciones frecuentes en la vida cotidiana de las familias trabajadoras: cuando por cercanía o razones prácticas se opte por una institución próxima al domicilio, el costo deberá ser cubierto por el empleador. De igual modo, en establecimientos de menor tamaño, la empresa deberá asumir el gasto total del servicio de cuidado. Con ello se evita que el acceso al derecho dependa de la escala del empleador o de la capacidad económica individual de cada familia.

Estas medidas no constituyen privilegios ni beneficios extraordinarios. Son, por el contrario, condiciones mínimas materiales, básicas e indispensables. Sin espacios de cuidado cercanos y accesibles, las mujeres y personas gestantes continúan resolviendo la crianza mediante reducción de horas, licencias informales o abandono del empleo, reproduciendo la precariedad y ampliando la brecha salarial y previsional.

En definitiva, el proyecto desplaza el cuidado del ámbito exclusivamente privado del hogar y lo reconoce como lo que efectivamente es: una responsabilidad social y un derecho protegido.