



PROYECTO DE LEY

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

LICENCIAS MATERNALES Y PARENTALES

ARTÍCULO 1º.- Modifícase la denominación del Capítulo II del TÍTULO VII de la ley 20.744 de Régimen del Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“CAPÍTULO II LICENCIAS POR PATERNIDAD Y/O MATERNIDAD”

ARTÍCULO 2º.- Sustitúyase el texto del artículo 177 de la ley 20.744 de Régimen del Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 177.- En todos los supuestos que a continuación se prevén, las, los y les trabajadores tienen derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes, debiendo acreditar con suficiente antelación la fecha probable del alumbramiento mediante certificado médico.

- a) Parto normal y simple. Queda prohibido el trabajo de las personas gestantes durante los 45 (cuarenta y cinco) días anteriores al parto y hasta 135 (ciento treinta y cinco) días después del mismo. Acreditando autorización médica, la persona gestante podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto, en cuyo caso se extenderá proporcionalmente el período de descanso posterior.
- b) Nacimiento pre-término. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior los días de licencia previa de los que la persona no hubiere gozado previo al parto, de modo de completar los 180 (ciento ochenta) días consignados.
- c) Extensión por internación. Si el/la recién nacido/a debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.
- d) El/la progenitor/a no gestante o corresponsable parental o maternal tiene derecho a licencia por nacimiento por hasta 135 (ciento treinta y cinco) días

después del parto, siendo esta licencia de carácter obligatorio e intransferible y pudiendo rotar en el uso de la licencia entre ambos progenitores.

- e) Las, los, les progenitores tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo aun cuando su hijo/a/e naciere sin vida o falleciere al poco tiempo de nacer.
- f) Nacimiento múltiple. En caso de nacimiento múltiple, la licencia posterior al parto se incrementará en 60 (sesenta) días corridos como mínimo. Este derecho corresponderá tanto a la persona gestante como a la no gestante. En caso de complicaciones médicas, podrá ampliarse por prescripción profesional. La licencia se mantendrá íntegra aun cuando el/la hijo/a/hije naciera sin vida o falleciere con posterioridad al nacimiento.
- g) Fallecimiento de la persona gestante. En caso de fallecimiento de la persona gestante en ocasión o como consecuencia del parto, el o la corresponsable parental, o la persona que quedare a cargo del hijo, hija o hije, tendrá derecho al goce de la licencia completa posterior al parto prevista en este artículo.
- h) Cuando a consecuencia de una enfermedad originada en el embarazo o el parto, la persona gestante se ausentare de su trabajo por un período mayor al previsto en este artículo, regirán los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley, a sola presentación del certificado médico correspondiente.
- i) Adopción. Queda asimismo prohibido prestar servicios por el lapso de ciento ochenta (180) días posteriores a la notificación de la resolución judicial que otorga al niño, niña, niñe o adolescente en guarda con fines de adopción, pudiendo las personas adoptantes distribuir esos días tal cual lo consideren. En caso de que se trate de un grupo de hermanos/as o de adopción múltiple, el plazo de la licencia se incrementará en 60 (sesenta) días.
El/la trabajador/a tiene derecho a 15 (quince) días por año calendario para trámites relacionados con el procedimiento de guarda con fines de adopción, de acuerdo a las medidas que disponga el juez competente.
- j) Reproducción asistida. En el caso de la persona trabajadora que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida, queda prohibido el trabajo según estipule el tratamiento.
- k) Nacimiento de niña/o con discapacidad o alguna afección en la salud que requiera mayor atención física o psicológica: 60 (sesenta) días corridos a partir del vencimiento de la licencia estipulada en este capítulo.
- l) Interrupción del embarazo: luego del sexto mes de gestación o de fallecimiento del/la hijo/a después del parto, la persona gestante gozará de una licencia de hasta 90 (noventa) días corridos, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria.

Independientemente de la categoría laboral, las personas beneficiarias deberán comunicar al empleador el embarazo, con presentación de certificado médico en el que conste fecha presunta del parto o notificación judicial en caso de adopción, o requerir su comprobación por parte del empleador.

El despido de la persona que comunica acerca de la futura parentalidad, así como cualquier modificación de su relación laboral o de las condiciones de trabajo que

atenten contra los derechos protegidos en este artículo, se consideran como resultado de la comunicación señalada y por lo tanto quedan prohibidos.

Las licencias contempladas en el presente artículo serán computadas como tiempo de servicio”.

ARTÍCULO 3°.- La presente ley comenzará a regir a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 4°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Myriam Bregman
Nicolás del Caño
Romina del Plá
Néstor Pitrola

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Traemos a consideración un proyecto de ley que tiene por objeto modificar el régimen de licencias de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, vigente desde 1974, a fin de mínimamente actualizar la normativa vigente que, en sus disposiciones actuales, colabora diariamente en la profundización de las relaciones de desigualdad de género, que impactan particularmente en las mujeres y disidencias sexuales de la clase trabajadora.

De acuerdo con las actualizaciones de la [OIT](#) y UNICEF (2025/2026), la brecha en las licencias por maternidad se ha profundizado a nivel global. En la región, países como Chile, Colombia, Cuba, Paraguay y Venezuela lideran con periodos de 18 semanas o más. En tanto, países como Brasil, Costa Rica, Panamá, Perú, República Dominicana y Uruguay garantizan el mínimo de 14 semanas, Argentina se mantiene estancada en el grupo de países con menos de 14 semanas (solo 90 días), junto a Bolivia, Ecuador, Guatemala, Honduras, México y Nicaragua. Esta situación no sólo sitúa al país por debajo del promedio mundial (que hoy supera las 17 semanas), sino que [incumple el estándar mínimo obligatorio](#) del Convenio 183 de la OIT, vigente desde el año 2000.

En todos los países relevados las licencias de paternidad son significativamente más cortas que las otorgadas a las personas gestantes, pero también aquí la Argentina se encuentra en la categoría de menor protección. Muy por debajo incluso de los estándares que recomienda la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que sugiere que las licencias sean de al menos 14 semanas (98 días), la Ley de Contrato de Trabajo determina que las personas embarazadas en Argentina pueden acceder a una licencia de un máximo de 90 días, mientras que la licencia conocida como “por paternidad” es de 2 días corridos. La legislación tampoco contempla los casos de adopción, nacimientos múltiples, pretérmino o de hijos, hijas e hijos con discapacidad.

Como denuncian numerosas organizaciones, aunque el convenio colectivo de trabajo de cada actividad puede modificar esas cantidades y las provincias tienen la potestad de

establecer sus propios regímenes, la Ley de Contrato de Trabajo pone en juego así el ingreso y la permanencia de las mujeres en el mundo del trabajo, contribuyendo a su dependencia económica, a la persistente brecha salarial entre varones y mujeres y a las mayores tasas de desocupación, precarización y flexibilización que se registran para ellas, como también sucede con la población LGTTBI.

Esta situación, por otra parte, no solo afecta los derechos laborales de las mujeres, sino que también vulnera el derecho a la salud de las infancias. La propia Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la OMS recomiendan 6 meses de lactancia materna exclusiva; una meta físicamente imposible de cumplir con una licencia de 12 semanas que obliga a un regreso temprano al trabajo, profundizando las desigualdades en el desarrollo según el nivel de ingresos de la familia. Ni hablar para las familias que dependen del trabajo bajo contratos precarios o directamente no registrados.

Para quienes lo están, la normativa laboral vigente en Argentina (Ley 20.744) entra en abierta contradicción con las políticas de salud pública nacionales e internacionales. Mientras que el Ministerio de Salud de la Nación, la [Organización Mundial de la Salud \(OMS\)](#) y UNICEF establecen como [estándar de salud](#) la lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses de vida, el régimen legal obliga a la persona gestante a reintegrarse a sus tareas laborales a las 12 semanas (aproximadamente 3 meses).

Incluso el Estado nacional, mediante la [Resolución 240/2022 de Salud](#), ha tenido que reglamentar la creación de “Espacios Amigos de la Lactancia” en los lugares de trabajo. Esta medida es un reconocimiento implícito de que la licencia de 90 días es insuficiente; sin embargo, trasladar la responsabilidad de la lactancia al ámbito laboral mediante la extracción de leche es una “solución paliativa” que no reemplaza el vínculo presencial en los primeros meses de vida, según lo establece la propia [Estrategia Nacional de Lactancia](#).

En síntesis, esta brecha de 90 días entre el regreso al trabajo y el cumplimiento del esquema de salud recomendado, vulnera el derecho a la salud de las infancias y priva al lactante de la protección inmunológica necesaria, aumentando la incidencia de enfermedades pediátricas, tal como lo advierte la Sociedad Argentina de Pediatría (SAP). Así, la normativa argentina obliga a la interrupción de la lactancia o al abandono de la formalidad laboral.

Al mantener estos límites para las licencias parentales, co-parentales, maternas y co-maternas, Argentina incumple al mismo tiempo con compromisos internacionales, como el asumido mediante el Convenio 183 de la OIT, que también establece la necesidad de licencias extendidas precisamente para garantizar la protección de tanto de la persona gestante como del niño/a/e.

El régimen actual ignora el fenómeno de la 'Pobreza de Tiempo', que afecta mayoritariamente a las mujeres en Argentina. Según los datos del INDEC (2024-2025), las mujeres dedican casi el triple de horas diarias a tareas de cuidado no remuneradas que los varones. En hogares monomarentales, que hoy representan una porción creciente de las familias trabajadoras, la falta de una licencia adecuada empuja directamente a las mujeres hacia la informalidad o la desocupación.

Por otra parte, Argentina ostenta una de las licencias de paternidad más breves de la región. Al otorgar solo 48 horas, la ley promueve un “abandono estatal del cuidado”, delegando por defecto toda la carga en la persona gestante y enviando un mensaje jurídico: el cuidado no es responsabilidad del varón o de la persona no gestante. Esto perpetúa la discriminación en la contratación, donde las mujeres son percibidas como un “costo mayor” frente a los varones.

El actual régimen de licencias reproduce así los estereotipos y mandatos de género que recaen sobre las mujeres de la clase trabajadora (ellas como cuidadoras del hogar y los/as hijos/as; ellos como sostenimiento económico de la familia); invisibiliza la diversidad de las constituciones familiares y sostiene preceptos que no tienen en cuenta siquiera las leyes de Matrimonio Igualitario o de Identidad de Género. Tampoco considera la existencia de hogares monomarentales, coparentales ni comaternales, las necesidades especiales de cuidado ante personas con discapacidad y/o adultos/as mayores, los tiempos de la adopción, entre otras cuestiones.

Según Cippec, en Argentina solo el 51% de las trabajadoras y el 47% de los trabajadores reciben licencias “por maternidad y paternidad”, ya que éstas -además- están restringidas a los trabajadores formales en relación de dependencia. Los trabajadores y trabajadoras monotributistas, autónomas e informales no cuentan con este derecho.

Este mecanismo, que deja a las mujeres, y particularmente a las más pobres, en una permanente situación de desventaja, tiene de fondo un horizonte aún más alarmante por las consecuencias que adelanta, de aprobarse, la reforma laboral esclavista que impulsa el gobierno nacional junto a los empresarios, los gobernadores y el FMI.

Por eso, mientras luchamos por terminar con este sistema de opresión y explotación, promovemos y apoyamos el reclamo de reconocimiento de las “Licencias marentales, parentales, comarentales y copaternales” en la Ley de Contrato de Trabajo (en reemplazo del vetusto capítulo que lleva el nombre de “De la protección de la maternidad”) y buscamos recuperar con este proyecto el planteo de numerosas organizaciones sindicales, sociales, de mujeres y disidencias que reclaman su extensión compartida para las personas gestantes y no gestantes, previa y posteriormente al parto y contemplando numerosas situaciones que la actual legislación mantiene invisibilizadas para la población trabajadora registrada, no registrada y precaria (a la que esta ley no contempla).

Al mismo tiempo, junto al feminismo socialista, reafirmamos desde nuestras bancas la lucha por el reparto de las horas de trabajo asalariado, con un salario mínimo que cubra la canasta básica, lo que permitiría reducir la jornada laboral y la tasa de desocupación, así como facilitar el reparto de las horas de trabajo de cuidados. Algo que, claro está, solo puede garantizarse si se afectan las ganancias de los

capitalistas. La Ley de Contrato de Trabajo, por el contrario, las sostiene.

Por eso, al mismo tiempo que presentamos este proyecto, afirmamos que sólo una lucha persistente, masiva e independiente del poder político y las instituciones del Estado, que exija en las calles una respuesta a las necesidades más acuciantes de la inmensa mayoría, puede hacer posible reducir y repartir las horas de trabajo asalariado, disminuir la carga del trabajo de cuidados no remunerado, transformándolo en trabajo asalariado y servicios sociales públicos y gratuitos y compartiendo aquello que no es posible sustituir con productos o servicios pero que, liberado de las tensiones de la explotación laboral, las jornadas interminables, la carestía, la falta de recursos y asistencia, se convertirá en un tiempo gratificante para el autocuidado, la crianza y el cuidado de los vínculos.

La construcción de barrios sustentables, con restaurantes con menús económicos o gratuitos, lavanderías públicas, como también parques, campos deportivos, centros culturales; la creación de centros de cuidado infantil universales, con facilidades horarias para las familias que cumplen su jornada laboral en turnos rotativos, centros de día para personas adultas mayores en situación de dependencia, son algunas de las medidas que exigimos en el camino de la socialización del trabajo doméstico y de cuidados, para que la reproducción no esté sujeta al "patriarcado del salario", ni a las transferencias condicionadas de recursos que hace el Estado a discreción.

Sacándolo del ámbito privado del hogar, convirtiéndolo en gran parte en servicios públicos de calidad, también podría convertirse en fuente de trabajo asalariado tanto para hombres como mujeres. Una base necesaria para empezar a eliminar la "esclavitud doméstica" que, en los hechos, mantiene particularmente a las mujeres en la precariedad laboral y bajo los índices de pobreza.

Por todo lo expuesto, solicito la aprobación del presente proyecto de ley.