

PROYECTO DE LEY

**EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA,
REUNIDOS EN CONGRESO, SANCIONAN CON FUERZA DE LEY:**

Ampliación de licencias parentales

Capítulo I

Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744

Artículo 1. Sustitúyese el artículo 158 de la Ley N.º 20.744 de Contrato de Trabajo por el siguiente:

Artículo 158. Licencias especiales.

El trabajador o la trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo o hija y por adopción, conforme lo dispuesto en la presente ley y en consonancia con la Ley N.º 26.618 de Matrimonio Igualitario.
- b) Por matrimonio o unión convivencial inscripta: diez (10) días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente: tres (3) días corridos; por fallecimiento de alguno de los padres: tres (3) días corridos; por fallecimiento de hijo o hija: diez (10) días corridos; por fallecimiento de hijo o hija del cónyuge o conviviente: dos (2) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano o hermana: un (1) día hábil.
- e) Para rendir examen en enseñanza media o universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- f) Por cuidado de familiares o personas a cargo:
 - 1) Hasta veinte (20) días corridos por año con percepción íntegra de haberes, para atender enfermedad o situaciones de salud de un miembro del grupo familiar o persona a cargo. Cuando el cuidado requiera mayor extensión, podrá ampliarse hasta cuarenta (40) días sin goce de haberes.
 - 2) En casos de discapacidad, enfermedad grave o necesidad de acompañamiento escolar de hijos/as menores de 12 años, podrá utilizarse este derecho en forma fraccionada, hasta un máximo de doce (12) horas anuales, distribuidas en bloques de hasta tres (3) horas por jornada. Cuando el cuidado requiera mayor extensión, podrá ampliarse hasta treinta (30) horas sin goce de haberes.

Artículo 2. Incorpórase como artículo 158 bis de la Ley N.º 20.744 el siguiente:

Artículo 158 bis. Licencia por nacimiento para el personal no gestante.

El personal no gestante gozará de treinta (30) días corridos de licencia por nacimiento de hijo o hija con percepción íntegra de haberes, pudiendo anticipar hasta diez (10) días previos a la fecha probable de parto. En caso de parto múltiple o nacimiento con discapacidad, la licencia se ampliará en una (1) semana adicional.

En caso de que el niño o la niña naciera prematuro o debiera permanecer internado o internada, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días.

El personal no gestante gozará de las asignaciones dispuestas por los sistemas de seguridad social, a fin de garantizar la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia asignado, conforme las disposiciones reglamentarias correspondientes.

En caso de interrupción voluntaria del embarazo conforme la Ley N.º 27.610, o de pérdida gestacional espontánea, corresponderán al personal no gestante dos (2) días corridos con percepción íntegra de haberes, independientemente de los derechos que asistan al personal gestante.

La ampliación prevista será complementaria y no reducirá los derechos del personal gestante previstos en el art. 177.

Artículo 3. Incorpórase como artículo 158 ter de la Ley N.º 20.744 el siguiente:

Artículo 158 ter. Licencia por adopción.

Los trabajadores o trabajadoras que obtengan guarda judicial con fines de adopción gozarán de licencia especial desde la fecha de la guarda, con percepción íntegra de haberes, conforme la siguiente distribución: uno de los adoptantes gozará de ciento ochenta (180) días corridos, en equivalencia con la licencia prevista para el personal gestante en el artículo 177 de la presente ley; el otro adoptante gozará de treinta (30) días corridos, en equivalencia con la licencia prevista para el personal no gestante en el artículo 158 bis. La determinación de quién ejerce cada licencia quedará a elección de los adoptantes, debiendo comunicarse al empleador o empleadora al momento de notificar la guarda. En caso de adoptante único, corresponderán los ciento ochenta (180) días corridos. En caso de adopción múltiple, ambas licencias se ampliarán en dos (2) semanas por cada niño o niña adicional.

Los trabajadores o trabajadoras que obtengan guarda judicial con fines de adopción gozarán de las asignaciones dispuestas por los sistemas de seguridad social, a fin de garantizar la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia asignado, conforme las disposiciones reglamentarias correspondientes.

Artículo 4. Sustitúyese el artículo 177 de la Ley N.º 20.744 por el siguiente:

Artículo 177. Prohibición de trabajar para el personal gestante.

Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha probable de parto y hasta ciento treinta y cinco (135) días posteriores al mismo, completando un total de ciento ochenta (180) días corridos con percepción íntegra de

haberes. A opción del personal gestante, podrá reducirse la licencia preparto a un mínimo de diez (10) días corridos, en cuyo caso el saldo se acumulará al período de licencia posparto.

En caso de que el niño o la niña naciera prematuro o debiera permanecer internado o internada, se extenderá durante ese lapso el tiempo de la licencia, y el cómputo de la licencia posterior al nacimiento iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria.

En caso de parto múltiple o nacimiento con discapacidad, la licencia posparto se ampliará en dos (2) semanas adicionales.

La persona trabajadora conservará su empleo durante la gestación y la licencia, y percibirá las asignaciones de seguridad social que correspondan, equivalentes a su remuneración habitual. Se garantiza estabilidad en el empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia posparto.

Artículo 5. Sustitúyese el artículo 178 de la Ley N.º 20.744 por el siguiente:

Artículo 178. Presunción de despido por razones de maternidad, paternidad o adopción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora gestante, no gestante o adoptante obedece a razones discriminatorias vinculadas al embarazo, maternidad, paternidad o adopción, cuando el despido sin causa justa ocurra dentro de los ocho (8) meses anteriores o posteriores al parto o a la fecha de la guarda judicial con fines de adopción. En ese caso, la persona despedida tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 245 de esta ley, más una indemnización especial equivalente a un (1) año de remuneraciones.

Artículo 6. Sustitúyese el artículo 183 de la Ley N.º 20.744 por el siguiente:

Artículo 183. Opciones del personal gestante, no gestante y adoptante al vencimiento de la licencia.

El personal gestante, no gestante y adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera o adoptara un hijo o una hija, podrá optar, al vencimiento de los plazos de licencia previstos en los artículos 158 bis y 177 de esta ley, entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando.
- b) Rescindir el contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de la remuneración calculada conforme las pautas del artículo 245 de esta ley, por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses. También corresponderán los mayores beneficios que surjan de estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.
- c) Quedar en situación de excedencia o reducción de jornada, conforme lo previsto en el artículo 183 bis de esta ley.

La opción deberá ejercerse dentro de los diez (10) días hábiles previos al vencimiento de la licencia. En caso de no mediar comunicación expresa de la persona trabajadora, se presumirá que ha optado por continuar la relación laboral conforme el inciso a) del presente artículo.

Artículo 7. Incorpórase como artículo 183 bis de la Ley N.º 20.744 el siguiente:

Artículo 183 bis. Excedencia y reducción de jornada por crianza.

Al vencimiento de los plazos de licencia con goce de haberes previstos en los artículos 158 bis y 177 de esta ley, la persona trabajadora podrá optar entre las siguientes modalidades de licencia adicional, las que se gozarán sin percepción de haberes:

- a) Excedencia: quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. Al reincorporarse, tendrá derecho a retomar las tareas que desempeñaba a la época del nacimiento o guarda. El personal que durante la excedencia formalizara un nuevo contrato de trabajo con otro empleador o empleadora quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.
- b) Reducción de jornada: reincorporarse reduciendo hasta la mitad su jornada laboral con reducción proporcional de salario durante el primer año de vida o de convivencia del niño o niña. En ningún caso la jornada reducida podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias. Esta opción podrá ejercerse por un plazo máximo de seis (6) meses desde el nacimiento o inicio de la guarda. Resultarán de aplicación las disposiciones del artículo 92 ter de esta ley en lo que fueren compatibles con la modalidad de reducción de jornada por crianza.

En el caso de trabajar para un mismo empleador, ambas modalidades son excluyentes entre sí y entre progenitores: solo uno de ellos podrá hacer uso de cualquiera de estas opciones, debiendo notificar en forma fehaciente a su empleador o empleadora con treinta (30) días de antelación al inicio de la modalidad elegida.

Lo normado en el inciso b) es asimismo de aplicación para el cuidado de hijo o hija menor de edad con enfermedad grave o discapacidad a cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Artículo 8. Sustitúyese el artículo 184 de la Ley N.º 20.744 por el siguiente:

Artículo 184. Reingreso.

El reintegro al trabajo tras la excedencia o reducción de jornada previstas en el artículo 183 bis se producirá en el mismo cargo, categoría y condiciones que la persona trabajadora tenía al inicio de la licencia. Sólo podrá acordarse el reingreso en cargo de categoría inferior o superior mediante acuerdo expreso, libre y documentado de la persona trabajadora, el cual no podrá implicar una reducción salarial respecto de la remuneración percibida antes del inicio de la licencia.

En caso de negativa del empleador o empleadora a reincorporarse en las condiciones previstas en el párrafo anterior, la persona trabajadora tendrá derecho a considerarse despedida sin justa causa y a percibir las indemnizaciones que correspondan.

Capítulo II

Modificaciones a la ley 24.714, de asignaciones familiares, y sus modificatorias

Artículo 9. Incorporáse como artículo 11 bis de la Ley N.º 24.714 y sus modificatorias el siguiente:

Artículo 11 bis:

Las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) en las categorías H o inferior, e inscriptas en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social, podrán solicitar las asignaciones parentales para el personal gestante, no gestante y adoptante previstas en la presente ley, durante los plazos indicados en los artículos 158 bis y 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 y sus modificatorias, según la situación que corresponda.

Para el goce de estas asignaciones se requerirá que las personas solicitantes tengan efectivamente abonadas las imposiciones mensuales correspondientes al sistema de seguridad social, con una antigüedad mínima y continuada en el régimen no inferior a doce (12) meses previos a la solicitud, conforme se establezca en la reglamentación.

El monto mensual de la asignación será equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil vigente en cada período.

Disposiciones Finales

Artículo 10. Cómputo previsional. Los períodos correspondientes al goce de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción previstas en los artículos 158 bis, 158 ter y 177 de la Ley N.º 20.744 y sus modificatorias serán computables como tiempo de servicio con aportes a los efectos del Sistema Integrado Previsional Argentino — Ley N.º 24.241 y sus modificatorias. Asimismo, el período de excedencia previsto en el artículo 183 bis se computará como tiempo de servicio con aportes a los efectos de acreditar el mínimo necesario para el logro de la Prestación Básica Universal.

Artículo 11. El Poder Ejecutivo deberá reglamentar la presente ley dentro de los ciento ochenta (180) días corridos de su publicación en el Boletín Oficial, adecuando los decretos reglamentarios vigentes a las disposiciones aquí establecidas a la Ley de Asignaciones Familiares (Ley N.º 24.714) y sus modificatorias, el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley N.º 24.241) y sus modificatorias.

Asimismo, el Poder Ejecutivo deberá adecuar el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley N.º 26.844) y el Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley N.º 26.727) a las disposiciones sobre licencias parentales establecidas en la presente ley, con financiamiento a cargo del sistema de seguridad social en los casos en que corresponda.

La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 12. Invítase a las provincias, a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y al Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Judicial de la Nación a adecuar sus normativas de empleo público a las disposiciones de esta ley, en aquellos aspectos en que las legislaciones locales no resultaren más favorables para los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 13. Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Diputada Nacional Marina Salzmann
Diputada Nacional Jimena Lopez
Diputado Nacional Sebastian Galmarini
Diputado Nacional Jorge Neri Araujo Hernandez
Diputada Nacional Cecilia Moreau
Diputado Nacional Diego Giuliano

FUNDAMENTOS

El presente proyecto de ley tiene por objeto actualizar el régimen de licencias parentales vigente en la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744, cuyo esquema central data de hace más de cinco décadas y no refleja los cambios producidos en la organización familiar, el mercado de trabajo ni los estándares internacionales en materia de derechos laborales y corresponsabilidad en el cuidado.

La Argentina presenta un marcado rezago normativo en materia de licencias parentales, tanto en el contexto internacional como en el regional. Esta situación es preocupante incluso en el contexto latinoamericano: países como Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay y Venezuela otorgan más días de licencia de paternidad remunerada, mientras que Costa Rica llega a las 4 semanas, lo que coloca a la Argentina entre los países de la región con menor reconocimiento normativo de la corresponsabilidad parental.

Este marco normativo desigual no es inocuo: el Estado refuerza y legitima una distribución inequitativa del trabajo reproductivo que luego se constata en los datos. Así lo evidencia la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT 2021) del INDEC: el 91,7% de las mujeres realiza trabajo doméstico, de cuidado o de apoyo a otros hogares, frente al 75,1% de los varones. En materia de cuidado de miembros del hogar, las mujeres casi duplican a los varones en horas diarias dedicadas a esas tareas —6:07 horas frente a 3:30—, y los superan en 1 hora y 30 minutos en el tiempo destinado al trabajo doméstico —4:06 horas frente a 2:38. Las consecuencias sobre la vida laboral son igualmente elocuentes: mientras el 66% de los varones participa en el trabajo remunerado, solo lo hace el 48.7% de las mujeres, una brecha que no puede desvincularse de la sobrecarga de cuidados que el propio ordenamiento jurídico contribuye a perpetuar.

En este contexto, una política de licencias parentales ampliadas constituye una herramienta central para avanzar hacia una redistribución más equitativa del trabajo reproductivo, fortalecer la corresponsabilidad entre géneros y garantizar condiciones de igualdad real en el ámbito laboral y familiar.

La presentación de este proyecto adquiere particular urgencia en el contexto de la reciente sanción de la Ley de Modernización Laboral, promulgada en marzo de 2026. Lejos de avanzar en la protección de los trabajadores, la nueva norma fue sancionada en medio de protestas, paros y la resistencia de sindicatos y organizaciones sociales.

En este escenario de retroceso, el proyecto viene a instalar una señal inequívoca en sentido contrario: mientras el oficialismo flexibiliza las condiciones de trabajo y reduce las garantías ante el despido, este Congreso tiene la obligación de avanzar en la ampliación de derechos en aquellas materias donde la deuda histórica es más evidente. La corresponsabilidad en el cuidado y la protección de la primera infancia no admiten demora, con independencia del ciclo político.

Como antecedente, la Cámara de Diputados de la Nación debatió esta materia en el año 2023, logrando un dictamen de mayoría que recogió los aportes de más de cincuenta proyectos presentados por distintos bloques legislativos. Dicho proceso culminó en la Orden del Día N.º 734 del año 2023, que establecía, entre sus puntos centrales, la ampliación de la licencia por

maternidad, la creación de una licencia para el personal no gestante y la incorporación de una asignación parental para trabajadores independientes. Sin embargo, el proyecto no llegó a tratarse en el recinto y perdió estado parlamentario al concluir el período legislativo.

El presente proyecto retoma ese camino, incorporando los avances consensuados en aquel proceso y adecuándolos al estado actual del debate.

La Ley N.º 20.744 reconoce al personal gestante una licencia de noventa días, en tanto que al personal no gestante le otorga únicamente dos días corridos por nacimiento. Esta asimetría no solo es anacrónica sino que perpetúa una distribución inequitativa de las tareas de cuidado, refuerza la discriminación laboral por razones de género y contradice el principio de corresponsabilidad parental que la Argentina ha asumido como compromiso internacional a través de los tratados incorporados a nuestra Constitución Nacional.

La brecha entre ambas licencias no tiene sustento en la realidad ni en los derechos del niño o niña, cuyo interés superior —consagrado por la Convención sobre los Derechos del Niño, de jerarquía constitucional— requiere la presencia y el vínculo con ambos progenitores desde los primeros días de vida. Asimismo, la ampliación de la licencia para el personal gestante tiene por objeto la promoción efectiva de la lactancia materna exclusiva durante los primeros meses de vida del niño o niña en consonancia con la Ley 26.873 de Promoción y Concientización Pública de la Lactancia Materna, que reconoce la lactancia como un derecho de la niñez y establece la obligación del Estado de promover condiciones para su ejercicio.

El presente proyecto introduce las siguientes modificaciones sustanciales:

En primer lugar, amplía la licencia del personal gestante a ciento ochenta días corridos con goce íntegro de haberes, con posibilidad de distribuir el período preparto según las necesidades de cada persona trabajadora.

En segundo lugar, crea una licencia de treinta días corridos para el personal no gestante por nacimiento de hijo o hija, con posibilidad de anticipar hasta diez días previos a la fecha probable de parto. En caso de parto múltiple o nacimiento con discapacidad, la licencia se amplía en una semana adicional.

En tercer lugar, incorpora una licencia específica de ciento ochenta días para el personal adoptante desde la fecha de la guarda judicial, reconociendo que la adopción requiere el mismo tiempo de construcción del vínculo que el nacimiento.

En cuarto lugar, crea una licencia por cuidado de familiares o personas a cargo, con goce íntegro de haberes hasta veinte días por año, con posibilidad de utilizarla en forma fraccionada en casos de discapacidad o enfermedad grave.

En quinto lugar, sustituye la excedencia exclusiva del personal gestante por un sistema de excedencia y reducción de jornada por crianza accesible para ambos progenitores, con duración de hasta seis meses, promoviendo la corresponsabilidad.

En sexto lugar, amplía la presunción de despido discriminatorio a ocho meses anteriores o posteriores al parto o guarda, extendiéndola al personal no gestante y adoptante.

Finalmente, incorpora una asignación parental para personas adheridas al Régimen Simplificado en categorías bajas inscriptas como efectores sociales, cerrando una brecha histórica de desprotección para los sectores más vulnerables del trabajo independiente.

La Argentina ha ratificado los Convenios N.º 103 y N.º 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre protección de la maternidad, así como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos del Niño, todos con jerarquía constitucional. El régimen vigente incumple los estándares mínimos establecidos por estos instrumentos, en particular en lo relativo a la duración de las licencias, la cobertura de los trabajadores independientes y el principio de no discriminación por razones de maternidad o paternidad.

La ampliación de las licencias parentales no es únicamente una política de género: es una política de primera infancia, de salud pública, de productividad y de justicia social. La evidencia internacional muestra que los países que invierten en licencias parentales extensas y corresponsables obtienen mejores indicadores de desarrollo infantil, mayor participación femenina en el mercado del trabajo y menores niveles de discriminación laboral por razones de cuidado.

Por las razones expuestas, solicito a mis pares la aprobación del presente proyecto de ley.

Diputada Nacional Marina Salzmänn
Diputada Nacional Jimena Lopez
Diputado Nacional Sebastian Galmarini
Diputado Nacional Jorge Neri Araujo Hernandez
Diputada Nacional Cecilia Moreau
Diputado Nacional Diego Giuliano