

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación...

## **PROYECTO DE LEY RÉGIMEN DE LICENCIAS PARENTALES**

### **Artículo 1º.- Objeto.**

La presente ley tiene por objeto fortalecer la corresponsabilidad familiar en el cuidado de los hijos e hijas durante el embarazo, el nacimiento y la primera infancia, mediante la ampliación y la reorganización del régimen de licencias laborales, en cumplimiento de las garantías constitucionales de protección del interés superior del niño, la protección integral de la familia y el principio de igualdad real de oportunidades y de trato.

### **CAPÍTULO 1: MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744 (T.O. 1976) Y SUS MODIFICATORIAS**

#### **Artículo 2º.- Licencia por nacimiento de hijo o hija del progenitor no gestante.**

Incorpórase como artículo 177 bis de dicha ley el siguiente texto:

#### **Artículo 177 bis – Licencia por nacimiento de hijo o hija del progenitor no gestante.**

El progenitor no gestante tendrá derecho a una licencia por nacimiento de hijo o hija de treinta (30) días corridos, computados a partir del nacimiento.

El progenitor no gestante conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

### **Artículo 3º.- Licencia parental compartida.**

Incorpórese como artículo 177 ter de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 el siguiente texto:

**Art. 177 ter – Licencia parental compartida.** Finalizada la licencia prevista en el artículo anterior de esta ley, los progenitores tendrán derecho, en conjunto, a una licencia parental adicional de hasta veinte (20) días corridos como máximo entre ambos, la que podrá ser distribuida entre ellos en la forma que libremente acuerden, pudiendo ser gozada en forma continua o discontinua, dentro de los primeros doce (12) meses de vida del hijo o hija, de forma simultánea o diferenciada.

En ningún caso la suma total de días gozados por ambos progenitores podrá exceder el límite máximo previsto en el primer párrafo del presente artículo.

### **Artículo 4º.- Adopción.**

Incorpórese, como artículo 177 quater de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, el siguiente texto:

#### **Art. 177 quater – Adopción.**

Las disposiciones previstas en los artículos 177, 177 bis y 177 ter de esta ley serán igualmente aplicables a las personas trabajadoras adoptantes.

En tales supuestos, los plazos comenzarán a computarse a partir de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorgue la guarda con fines de adopción o disponga la adopción, según corresponda.

### **Artículo 5º.- Supuestos especiales.**

Incorpórese, como artículo 177 quinquies de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, el siguiente texto:

### **Art. 177 quinquies - Supuestos especiales.**

Los plazos previstos en los artículos 177, 177 bis y 177 ter se incrementarán en cinco (5) días corridos en caso de:

- a) nacimiento múltiple,
- b) nacimiento prematuro y/o internación neonatal prolongada,
- c) cuando el hijo o la hija presente discapacidad o enfermedad crónica debidamente acreditada.

Las ampliaciones previstas en el presente artículo serán igualmente aplicables a las personas trabajadoras adoptantes, cuando las circunstancias que las motivan resulten análogas o equivalentes al momento de la notificación de la guarda con fines de adopción o de la adopción, según corresponda.

### **Artículo 6º.- Regímenes especiales.**

Las disposiciones previstas en los artículos 177 bis, 177 ter, 177 quater y 177 quinquies de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, según la modificación introducida por la presente ley, serán de aplicación al régimen de trabajo agrario, al régimen de trabajo para el personal de casas particulares y al empleo público nacional, sin perjuicio de las particularidades propias de dichos regímenes, en las condiciones y modalidades que establezca la reglamentación.

### **Artículo 7º.- Financiación.**

Las licencias previstas en los artículos 177 bis, 177 ter, 177 quater y 177 quinquies serán abonadas mediante una asignación equivalente a la remuneración que el trabajador o trabajadora hubiera debido percibir durante el período correspondiente, conforme a las reglas aplicables a la asignación por maternidad previstas en la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, la cual estará a cargo del régimen de seguridad social y se financiará con los recursos del sistema de asignaciones familiares.

## **CAPÍTULO II - MODIFICACIONES A LA LEY N° 24.714 DE ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUS MODIFICATORIAS**

### **Artículo 8°.-**

Incorpórase como inciso a") del artículo 1° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente: “a") Un subsistema contributivo, de carácter obligatorio, de aplicación a las personas trabajadoras autónomas inscriptas y aportantes al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) establecido en la Ley N° 24.241 y sus modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5° de la presente ley.”

### **Artículo 9°.-**

Financiamiento de las asignaciones familiares. Incorpórase como inciso a") del artículo 5° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente: “a") Las que correspondan al inciso a") del artículo 1° de la presente ley con los siguientes recursos: 1. El porcentaje del aporte con destino al SISTEMA INTEGRADO PREVISIONAL ARGENTINO (SIPA) que corresponda, a cargo de las personas inscriptas y aportantes al Régimen General de Autónomos.”

### **Artículo 10°.-**

Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente: “ARTÍCULO 6°.- Se establecen las siguientes prestaciones: a) Asignación por hijo o hija. b) Asignación por hijo o hija con discapacidad. c) Asignación prenatal. d) Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal. e) Asignación parental para el personal gestante. e') Asignación parental para el personal no gestante. e") Asignación parental para el personal adoptante. f) Asignación por nacimiento. g) Asignación por adopción. h) Asignación por matrimonio. i) Asignación Universal por Hijo para Protección Social. j) Asignación por Embarazo para Protección Social. k) Asignación por Cuidado de Salud Integral.”

### **Artículo 11°.-**

Sustitúyese el artículo 11 de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente: “ARTÍCULO 11.- La asignación parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción, para las personas trabajadoras en relación de dependencia, consistirá en el pago de una suma igual a la retribución que la trabajadora o el trabajador hubiera debido percibir en su empleo, la que se abonará durante el periodo de licencia legal correspondiente, en los términos del artículo 177 y subsiguientes de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, ya sea por nacimiento o por adopción. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de TRES (3) meses”.

### **Artículo 12°.-**

Creación de asignación parental gestante, parental no gestante y adopción para monotributistas y autónomos. Incorpórase como artículo 11 bis de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente: “ARTÍCULO 11 bis.- Las trabajadoras y los trabajadores inscriptos en el Régimen General de Autónomos, las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) y aquellas inscriptas en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del Ministerio de Capital Humano podrán solicitar las asignaciones parentales para personas gestantes, no gestantes y adoptantes, previstas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6° de la presente ley, durante los plazos indicados por el artículo 177 y subsiguientes de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, según la situación que corresponda. Para el goce de las asignaciones referidas en el párrafo anterior, se requerirá que tengan efectivamente abonadas las imposiciones mensuales correspondientes al sistema de seguridad social, con una antigüedad mínima y continuada en el régimen no inferior a DIECIOCHO (18) meses previos a la solicitud, conforme se establezca en la reglamentación. El monto mensual de la asignación para las personas trabajadoras inscriptas en el Régimen General de Autónomos, las adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) y las inscriptas en el Registro Nacional

de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del Ministerio de Capital Humano será equivalente al monto del Salario Mínimo Vital y Móvil neto, vigente en cada período”.

### **Artículo 13°.-**

Asignaciones familiares para las personas comprendidas en el Régimen General de Autónomos y en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS). Supuestos. Incorpórase como artículo 17 bis de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente: “ARTÍCULO 17 bis: Las personas comprendidas en el inciso a’) del artículo 1° que se encontraren adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) en las Categorías H o inferior tendrán derecho a la percepción de las prestaciones establecidas en los incisos a), b), c), d), e), e’), y e’’) del artículo 6° de la presente ley, conforme a las siguientes previsiones:

a) Cuando la persona se encontrare simultáneamente comprendida en el subsistema instituido en el inciso a’) del artículo 1° de la presente ley y en alguno de los subsistemas referidos en los incisos a) y/o b) de dicho artículo, las asignaciones familiares serán percibidas conforme a lo establecido en estos últimos.

b) Cuando dentro del grupo familiar una persona se encontrare comprendida en el subsistema establecido en el inciso a’) del artículo 1° de la presente ley, y otra en alguno de los subsistemas instituidos en los incisos a) y/o b) de dicho artículo, las asignaciones familiares serán percibidas por esta última, conforme a lo establecido en los referidos subsistemas, excepto las asignaciones mencionadas en los incisos e), e’) y e’’) del artículo 6°, las cuales serán percibidas conforme al subsistema en el cual la persona titular del derecho se encontrare comprendida.

c) La inscripción en la Categoría I o superior en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) por parte de la persona titular o de un integrante del grupo familiar, excluirá a la titular y a dicho grupo familiar del cobro de las asignaciones familiares, excepto las del inciso b) y de las mencionadas en los incisos e), e’) y e’’) del artículo 6° las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho conforme al subsistema en el cual se encontrare comprendida.

d) Cuando dentro del grupo familiar ambas personas se encontraren comprendidas en el subsistema establecido en el inciso a’) del artículo 1º, percibirá las prestaciones previstas en el mismo, aquella que ostente la categoría más alta, y por el valor de las asignaciones familiares que a ésta le corresponda, excepto las asignaciones mencionadas en los incisos e), e’) y e’’) del artículo 6º las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho, conforme al referido subsistema.

e) La inscripción en el Régimen General de Autónomos por parte de un integrante del grupo familiar, excluirá a la persona comprendida en el subsistema instituido en el inciso a’) del artículo 1º de la presente y a dicho grupo familiar, del cobro de las asignaciones familiares, excepto las mencionadas en los incisos e), e’) y e’’) del artículo 6º las cuales serán percibidas conforme al subsistema mencionado precedentemente.

f) Cuando dentro del grupo familiar una persona se encontrare comprendida en el subsistema establecido en el inciso a’) del artículo 1º y otra se encontrare comprendida en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, las asignaciones familiares serán percibidas conforme al subsistema referido en primer término, con excepción de las asignaciones mencionadas en los incisos e), e’) y e’’) del artículo 6º de la presente ley, las cuales serán percibidas por la persona titular del derecho conforme al subsistema en el cual se encontrare comprendida.”

#### **Artículo 14º.-**

Determinación del monto de las asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción. Sustitúyese el inciso e) del artículo 18 de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente: “e) Asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en los artículos 11 y 11 bis presente ley, conforme corresponda”.

#### **Artículo 15º.-**

Asignación para ambos progenitores. Sustitúyese el artículo 20 de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias por el siguiente: “ARTÍCULO 20.- Cuando ambos progenitores o responsables parentales estén comprendidos en el

presente régimen, las prestaciones enumeradas en los artículos 6° y 15 serán percibidas por uno solo de ellos o una solo de ellas, excepto las asignaciones parentales, que serán percibidas por cada persona titular del derecho. La asignación parental para la persona adoptante, establecida en el inciso e") del artículo 6°, podrá ser percibida por ambos o ambas responsables parentales, si los o las hubiere”.

#### **Artículo 16°.-**

Mayor antigüedad. Sustitúyese el artículo 21 de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente: “ARTÍCULO 21.- Cuando el trabajador o la trabajadora se desempeñare en más de un empleo en relación de dependencia tendrá derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de la asignación parental para el personal gestante y las asignaciones parentales para el personal no gestante y por adopción, las que serán percibidas por cada uno de ellos”.

### **CAPÍTULO III.- Evaluación y Reglamentación**

#### **Artículo 17°.- Cláusula transitoria de implementación.**

Durante los primeros dos (2) años contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, la licencia prevista en el artículo 177 bis será de veinte (20) días corridos, incrementándose automáticamente a treinta (30) días corridos una vez cumplido dicho plazo.

#### **Artículo 18°.- Evaluación y seguimiento.**

El Poder Ejecutivo Nacional, a través de la autoridad de aplicación que determine la reglamentación, deberá realizar un seguimiento y evaluación periódica del impacto de la presente ley.

Dicha evaluación deberá incluir, como mínimo:

- a) el análisis del uso efectivo de las licencias previstas en los capítulos 1 y 2 de la presente ley;
- b) su incidencia en la permanencia laboral, las actividades autónomas y en la distribución de responsabilidades de cuidado entre los progenitores o adoptantes;

- c) el impacto económico, financiero y presupuestario derivado de su implementación;
- d) eventuales recomendaciones de mejora normativa.

El informe deberá incorporar datos desagregados por sector de actividad, tamaño de empresa y género.

El Poder Ejecutivo remitirá al *Honorable Congreso de la Nación* un informe anual durante los primeros tres (3) años de vigencia de la presente ley. El informe será puesto a disposición pública y remitido a las comisiones competentes de ambas cámaras para su consideración.

**Artículo 19°.-** Derógase el inciso a) del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 20°.-** El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley dentro de los noventa (90) días de su promulgación.

**Artículo 21°.-** De forma.

Firmantes:

Vanesa Siley

Nicolás Massot

Mónica Frade

Esteban Paulon

Karina Banfi

Sergio Palazzo

Kelly Olmos

Mario Manrique

Maximiliano Ferraro

Marina Salzmman

## Fundamentos

El presente proyecto de ley tiene por objeto actualizar el **régimen de licencias paternales y parentales**, adecuándose a las transformaciones sociales, económicas y culturales que caracterizan al mundo del trabajo en el siglo XXI, así como a los estándares internacionales en materia de igualdad, protección de la infancia y organización del cuidado.

Los diputados y diputadas de distintos bloques aquí firmantes hemos presentado iniciativas que en algunos casos son más amplias y abarcativas y en otros tratan con mayor especificidad alguna de las temáticas planteadas. En esta ocasión, hemos arribado a un consenso para avanzar en una acción común como punto de partida para evitar nuevas dilaciones en una materia que consideramos urgente.

Asimismo, el presente proyecto se enmarca en el contexto de una gran serie de iniciativas presentadas en los últimos años de cuyas experiencias también se nutre, entre las cuales podemos mencionar los expedientes: 873-D-2026 y 1370-D-2024 de la diputada Vanesa Siley - Unión por la Patria; 7320-D-2025, 7319-D-2025, 7318-D-2025 y 375-D-2026 de Myriam Bregman - FIT; 6264-D-2025, 4188-D-2025 de Esteban Paulon - Provincias Unidas; 0794-D-2025 de Gabriela Besana - PRO; 698-D-2024, 1248-D-2025, 7217-D-2025 de Mónica Frade - Coalición Cívica; 6676-D-2025 de Pamela Caletti - Innovación Federal; 7152-D-2024 Karina Banfi- anteriormente UCR, actualmente Adelante Buenos Aires; 7212-D-2025 de Eduardo Valdes - UxP, 7134-D-2025 de Kelly Olmos - UxP, 6403-D-2025 de Hugo Yasky - UxP, 2560-D-2025 de Itai Hagman - UxP, 1972-D-2025 de Vanina Biasi - FIT, 318-D-2026 y 320-D-2026 de Romina del Pla - FIT y 7135-D-2024 de Martin Maquieyra (PRO) y Sergio Capozzi (Provincias Unidas).

Además recepta los antecedentes del dictamen de mayoría despachado por las comisiones de Legislación del Trabajo, Mujeres y Diversidad, y Presupuesto y Hacienda de esta H. Cámara el pasado 22 de agosto de 2023. Es dable recordar que se trató de una tarea legislativa sin precedentes: se sintetizaron en aquel texto 55 proyectos que perseguían la transformación

del sistema de licencias y asignaciones parentales hacia un paradigma más igualitario, 54 de diputados y diputadas y 1 del Poder Ejecutivo. Aquellos diputados y diputadas, representaban a ocho bloques políticos (FIT, FDT, UCR, PRO, CC, Encuentro Federal, Socialismo e Identidad Bonaerense). Es evidente que existe una preocupación y una voluntad común en todo el espectro político, más si se tiene en cuenta que la cuestión de la ampliación de las licencias parentales recibió por parte de la Comisión de Legislación de Trabajo dictamen otras 4 veces (2006, 2008, 2013, 2014), habiendo recibido media sanción la OD del período 2006. En lo que respecta al Senado, también se dictaminó este tema en 3 ocasiones (2010, 2018 y 2021).

El régimen actualmente vigente, estructurado fundamentalmente sobre la protección de la maternidad, responde a una concepción histórica que ya no refleja la realidad de las dinámicas familiares contemporáneas. Este modelo, centrado casi exclusivamente en la mujer como principal responsable del cuidado, no sólo resulta insuficiente, sino además contribuye a reproducir las desigualdades estructurales en el acceso, permanencia y desarrollo profesional dentro del mundo del trabajo.

En este contexto, la presente iniciativa propone un cambio de paradigma, orientado a consolidar el **principio de corresponsabilidad parental** como eje rector de las políticas de cuidado. La ampliación de la licencia para el progenitor no gestante y la creación de una licencia parental compartida constituyen instrumentos concretos para promover una participación más equitativa en las tareas de cuidado desde el inicio de la vida.

Un aspecto central del proyecto radica en la equiparación del criterio de financiamiento de las licencias parentales. En la actualidad, la licencia por maternidad prevista en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 es cubierta por el sistema de seguridad social a través del régimen establecido en la Ley 24.714, mientras que la licencia del progenitor no gestante es financiada directamente por el empleador. El proyecto completa y profundiza esta lógica, disponiendo que todas las licencias parentales sean cubiertas por el sistema de seguridad social. De este modo, se evita trasladar costos adicionales a los empleadores y se contribuye a eliminar

incentivos que, de manera indirecta, pueden derivar en prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

La diferencia en la extensión temporal entre la licencia de la persona gestante y la del progenitor responde a la distinta naturaleza de los bienes jurídicos protegidos. Mientras la licencia por maternidad comprende no sólo el nacimiento sino también el período de embarazo y la recuperación posterior al parto, la licencia del progenitor no gestante se orienta específicamente al cuidado, la presencia y la corresponsabilidad en la primera etapa de vida. En este sentido, el proyecto no busca equiparar mecánicamente los plazos, sino armonizar funciones complementarias dentro de un mismo sistema de protección social.

Asimismo la iniciativa introduce un rediseño sustantivo del esquema de financiamiento, al disponer que las licencias sean cubiertas mediante el sistema de seguridad social, conforme a las reglas de la Ley 24.714. Este enfoque no sólo fortalece la equidad del sistema, sino que también promueve una distribución más eficiente de los costos asociados al cuidado.

El proyecto amplía, además, el alcance del régimen, incorporando a trabajadores monotributistas y autónomos, históricamente excluidos de este tipo de prestaciones. Esta inclusión constituye un avance significativo en términos de equidad, considerando la creciente heterogeneidad del mercado de trabajo y la necesidad de garantizar pisos mínimos de protección social con independencia de la modalidad de inserción laboral.

A fin de comprender el alcance de esta ampliación, resulta necesario precisar la situación actual del sistema y la reconfiguración que propone la presente iniciativa. En la actualidad, el régimen de asignaciones familiares previsto en la Ley 24.714 distingue principalmente entre personas trabajadoras en relación de dependencia, beneficiarias del sistema contributivo, y personas en situación de mayor vulnerabilidad alcanzadas por subsistemas no contributivos, tales como la Asignación Universal por Hijo. Sin embargo, amplios sectores del mercado de trabajo -en particular trabajadores autónomos y monotributistas - carecen de una cobertura

integral en materia de licencias parentales, especialmente en lo relativo a la compensación de ingresos durante los períodos de cuidado asociados al nacimiento o la adopción. Esta situación genera una protección fragmentada y desigual, en la que el acceso a derechos depende en gran medida de la modalidad de inserción laboral.

El presente proyecto introduce una reconfiguración sustantiva de este esquema, incorporando un nuevo subsistema contributivo que extiende el acceso a las asignaciones parentales a las personas trabajadoras autónomas y monotributistas, bajo condiciones de aportación al sistema de seguridad social. De este modo, se amplía la base de beneficiarios, integrando dentro de un mismo marco de protección tanto a trabajadores en relación de dependencia como a trabajadores independientes, y reconociendo en todos los casos el derecho a percibir prestaciones económicas durante los períodos de licencia parental. Esta ampliación no solo corrige una exclusión histórica, sino que contribuye a la construcción de un sistema más equitativo, coherente con la creciente heterogeneidad del mundo del trabajo y con el principio de universalidad progresiva de la seguridad social.

Desde una perspectiva comparada, la propuesta se encuentra alineada con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con las experiencias de países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), donde los sistemas de licencias parentales equilibradas han demostrado efectos positivos tanto en el desarrollo infantil como en la participación laboral femenina y en la distribución más equitativa de las tareas de cuidado.

Cabe mencionar que la OIT ha tenido un lineamiento concreto para incentivar la igualdad entre varones y mujeres en el ámbito del empleo, a partir de la aprobación de una serie de Convenios: el Convenio N° 100 sobre Igualdad de remuneración, ratificado en el año 1956; el Convenio N° 111 sobre Discriminación en empleo y ocupación masculina y femenina, ratificado en el año 1968; el Convenio N° 156 sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato para trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado en el año 1988; el

Convenio N° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado en el año 2014 y el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso, ratificado en el año 2020.

Un elemento central del proyecto radica en la incorporación de un enfoque de política pública basado en evidencia. En tal sentido, se prevé la realización de evaluaciones periódicas sobre el impacto de la norma, incluyendo el análisis de su utilización efectiva, sus efectos sobre la permanente laboral y la distribución del cuidado, así como su sostenibilidad económica y financiera. Este enfoque se inscribe en las mejores prácticas internacionales de control y mejora normativa, en línea con los desarrollos en materia de evaluación legislativa y escrutinio post-legislativo (PLS).

En este marco, se promueve también la articulación con la Oficina de Presupuesto del Congreso, a efectos de fortalecer las capacidades institucionales para la estimación de impactos fiscales y el seguimiento de la implementación de la política, contribuyendo a una toma de decisiones más informada y transparente.

Desde el punto de vista económico y financiero, la implementación de la presente ley implica una ampliación inicial del gasto en el sistema de seguridad social, en tanto se extienda la cobertura de las licencias parentales y se incorpora a nuevos beneficiarios actualmente excluidos del régimen. No obstante, dicha ampliación se encuentra prevista dentro de un esquema de financiamiento contributivo y solidario, integrado al sistema de asignaciones familiares establecido en la Ley 24.714, y sustentado en los recursos definidos en la presente iniciativa. Asimismo, el proyecto introduce mecanismos de financiación específicos y amplía la base de aportantes, particularmente a través de la incorporación de trabajadores autónomos y monotributistas. En este sentido, la medida se proyecta como fiscalmente sostenible en el mediano plazo, en virtud de sus efectos positivos sobre la formalización laboral, la participación en el mercado de trabajo y la ampliación de la base contributiva, configurando una inversión social con impacto económico y productivo.

Por otra parte, la previsión de una cláusula transitoria de implementación refleja un criterio de gradualidad responsable, que permite acompañar la ampliación de derechos con la sostenibilidad del sistema, favoreciendo su adecuada adaptación por parte de los distintos actores involucrados.

En definitiva, el presente proyecto procura avanzar hacia un modelo de organización social del cuidado más justo, inclusivo y eficiente, que reconozca el cuidado como una función social compartida, promueva la igualdad real de oportunidades y fortalezca el desarrollo integral de niños y niñas en sus primeros años de vida.

Se trata, en suma, de una iniciativa que no sólo amplía derechos, sino que contribuye a la construcción de un sistema institucional más moderno, basado en evidencia, equidad y sostenibilidad.

Por todo lo expuesto, y en el entendimiento de que la presente iniciativa constituye un avance concreto hacia un régimen más justo, moderno e inclusivo de licencias parentales, que fortalece la corresponsabilidad en el cuidado, amplía la protección social y promueve la igualdad real de oportunidades, invito a mis pares a analizar este proyecto con la profundidad que merece el tema y a acompañarlo con su voto afirmativo.