



## PROYECTO DE LEY

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

### RÉGIMEN DE CORRESPONSABILIDAD PARENTAL Y PROTECCIÓN DE LA CRIANZA

**ARTÍCULO 1°. Modificación de Licencia por Gestación.** Sustitúyese el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, y sus modificaciones, por el siguiente:

**"Art. 177: Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.** Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los **treinta (30) días** anteriores al parto y hasta los **noventa (90) días** posteriores al mismo.

La persona gestante podrá optar por reducir la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a quince (15) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los ciento veinte (120) días.

La persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

La persona gestante conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma 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.

Garantízase a toda persona gestante, durante la gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo, el que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación referida en presente artículo.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208."

**ARTÍCULO 2°. Licencia para Progenitor No Gestante.** Sustitúyese el inciso a) del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, y sus modificaciones, por el siguiente:

"a) Por nacimiento de hijo o adopción, para el progenitor no gestante, **treinta (30) días corridos**. Esta licencia será remunerada y podrá ser gozada en un periodo continuo o fraccionado en períodos no inferiores a siete (7) días dentro de los ciento veinte (120) días posteriores al nacimiento o la adopción, a opción del trabajador."

**ARTÍCULO 3°. Creación de la Licencia Parental Compartida.** Incorpórase como artículo 177 bis a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 el siguiente texto:

**"Art. 177 bis: Período de Crianza Compartida.** Finalizada la prohibición de trabajar establecida en el artículo 177, se establece un período de licencia parental extendida hasta que el niño o niña cumpla **un (1) año de edad**.

Este período podrá ser gozado de manera indistinta o alternada por cualquiera de los progenitores, previo acuerdo entre ellos y notificación fehaciente a sus respectivos empleadores con 30 días de antelación. Durante este lapso, los trabajadores percibirán una asignación familiar por crianza equivalente a una Canasta Básica Total para un hogar de 4 (cuatro) integrantes, correspondiente al Gran Buenos Aires, medida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, o el organismo que en el futuro lo reemplace, a cargo del Sistema de Seguridad Social"

**ARTÍCULO 4°. Derecho a la Jornada Híbrida o Reducida.** incorpórase como artículo 177 ter a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 el siguiente texto:

**"Art. 177 ter: Reincorporación Gradual.** Una vez finalizada la licencia postparto obligatoria y durante el transcurso del primer año de vida del niño o niña, el progenitor gestante tendrá derecho a optar por una de las siguientes modalidades de trabajo, salvo que la naturaleza de la tarea lo haga manifiestamente imposible:

- a) **Trabajo Híbrido o Remoto:** Prestación de tareas de manera no presencial, total o parcialmente, manteniendo la remuneración íntegra.
- b) **Jornada Reducida:** Reducción de la jornada laboral diaria con una reducción proporcional del salario.

El empleador que deniegue esta opción deberá fundamentar por escrito la imposibilidad técnica u operativa de otorgarla. La negativa injustificada será considerada una falta grave laboral."

**ARTÍCULO 5°. Derogación de la Excedencia.** Deróganse los artículos 183, 184, 185 y 186 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Las personas trabajadoras que, a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, se encuentren en uso de la situación de excedencia prevista en los artículos 183 a 186 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, mantendrán el derecho a continuar en dicha situación hasta el vencimiento del plazo oportunamente solicitado.

No obstante, podrán optar, por única vez, por incorporarse al régimen de Licencia Parental Compartida establecido en el artículo 177 bis, previa notificación fehaciente al empleador y al organismo de la seguridad social competente, en cuyo caso quedarán sujetos a las condiciones y prestaciones previstas en el presente régimen desde el momento de la opción.

**ARTICULO 6º.** Comuníquese el Poder Ejecutivo.

**Diputada Nacional Kelly Olmos**

## FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto de ley tiene por finalidad, dar una respuesta a la demorada reforma del régimen de licencias parentales establecido en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, instaurando un sistema moderno de corresponsabilidad en la crianza.

- **La obsolescencia del régimen actual de división sexual del trabajo y la necesidad de un cambio de paradigma**

La Ley de Contrato de Trabajo, norma rectora de las relaciones laborales en nuestro país, data de 1974. Su redacción original responde a un modelo de organización social y familiar de mediados del siglo XX, caracterizado por una clara división sexual del trabajo: el hombre como proveedor económico y la mujer como responsable exclusiva de las tareas de cuidado y del ámbito doméstico.

El artículo 158 vigente, al otorgar apenas dos (2) días corridos de licencia por paternidad, no solo invisibiliza el rol del padre o progenitor no gestante en la crianza temprana, sino que cristaliza la desigualdad. Envía un mensaje legal contundente: el cuidado es asunto de mujeres. Esta asimetría tiene un efecto nocivo directo en el mercado laboral, generando lo que se conoce como "penalización por maternidad". Para el empleador, la contratación de mujeres en edad fértil se percibe como un "costo mayor" o un "riesgo organizativo" frente a la contratación masculina, perpetuando la brecha salarial y el "techo de cristal".

- **Ampliación de la licencia para la persona gestante y protección de la salud**

La modificación del artículo 177 busca extender el periodo de prohibición de trabajar, elevando la licencia postparto a noventa (90) días, sumados a los treinta (30) días previos. La evidencia médica y las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) indican que un periodo de recuperación y lactancia más extenso favorece sustancialmente la salud del binomio madre-hijo/a. El régimen actual de 45

días postparto resulta a todas luces insuficiente para garantizar una lactancia materna exclusiva sostenida y una recuperación puerperal adecuada.

- **Hacia la corresponsabilidad en la crianza: el rol del progenitor no gestante**

La reforma del inciso a) del artículo 158 LCT es quizás el punto de inflexión cultural más relevante de este proyecto. Pasar de dos (2) a treinta (30) días de licencia para el progenitor no gestante no es solo un derecho del trabajador, sino un derecho del niño a ser cuidado por ambos padres. Asimismo, es una medida de acción positiva para la igualdad de género: al aumentar la presencia del padre en el hogar, se democratizan las tareas domésticas y se reduce la carga mental y física que recae desproporcionadamente sobre la mujer.

- **Del sistema de "Excedencia" al sistema de "Cuidado Compartido"**

El actual instituto de la excedencia (situación de excedencia sin goce de sueldo), previsto en el artículo 183 de la LCT, se ha convertido en un mecanismo expulsivo y clasista. Solo aquellas familias con un respaldo económico suficiente pueden permitirse que la mujer deje de percibir ingresos durante tres a seis meses. Para la inmensa mayoría de la clase trabajadora, la excedencia es impracticable, forzando un retorno prematuro al trabajo o la renuncia al empleo.

Este proyecto propone su eliminación y reemplazo por una **Licencia Parental Compartida** remunerada por la Seguridad Social, extendida hasta el año de vida del niño. Al permitir que este periodo sea gozado indistintamente por cualquiera de los progenitores, se fomenta que las familias decidan libremente cómo organizarse, sin que la presión económica sea el factor determinante.

- **Adaptación a las nuevas realidades laborales: Trabajo Híbrido**

La experiencia global post-pandemia ha demostrado la viabilidad del trabajo remoto. Incorporar el derecho a solicitar esquemas de trabajo híbrido o jornadas reducidas durante el primer año de vida (Art. 177 ter) es una herramienta de retención de talento



y de humanización del trabajo. Permite que la reincorporación al mercado laboral no sea traumática y sea compatible con la continuidad de la lactancia y el cuidado.

- **Encuadre Constitucional y Convencional**

Esta iniciativa honra el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional en lo referente a la "protección integral de la familia". Asimismo, se alinea con los compromisos internacionales asumidos por la República Argentina, específicamente la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos del Niño y el Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Por lo expuesto, solicito a mis pares el acompañamiento al presente Proyecto de Ley.

**Diputada Nacional Kelly Olmos**