



PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso, sancionan con fuerza de ley...

MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE LICENCIAS Y PROMOCIÓN DE LA CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

CAPÍTULO I: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º. - OBJETO: La presente ley tiene por objeto promover la corresponsabilidad parental en las tareas de cuidados, la inserción y permanencia de las mujeres y personas gestantes en el mercado laboral, así como la no discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual y/o identidad de género. Asimismo, procura garantizar el acceso equitativo a licencias parentales para trabajadores y trabajadoras formales, informales, de la economía popular y otras formas de empleo no registradas, en cumplimiento con los compromisos asumidos por el Estado en materia de igualdad de derechos entre los géneros.

ARTÍCULO 2º. - ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las disposiciones de la presente ley son de aplicación para los y las trabajadoras bajo el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744; de la Administración Pública Nacional, Ley 24.185; del Régimen de Trabajo Agrario, Ley 26.727; del Personal de Casas Particulares, Ley 26.844; y para las y los trabajadores informales, de la economía popular, cooperativos y autónomos.

CAPÍTULO II: DE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY 20.744 - RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 3º. - Sustitúyase el inciso a) del artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t.o. por el Decreto 390/1976), por el siguiente:

“a) Por nacimiento de hijo o hija, conforme lo dispuesto en el artículo 177 de la presente ley.”



ARTÍCULO 4º. - Sustitúyase la denominación del Capítulo II, Título VII del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t.o. por el Decreto 390/1976) por el siguiente:

“Capítulo II: De la protección de maternidades y paternidades.”

ARTÍCULO 5º. - Sustitúyase el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t.o. por el Decreto 390/1976) por el siguiente:

Artículo 177. Licencia Parental. Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los TREINTA (30) días anteriores al parto y hasta NOVENTA Y SEIS (96) días corridos después del mismo. Sin embargo, podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, por que se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los CIENTO VEINTISÉIS (126) días. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se computará a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y se ampliará en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de TREINTA Y SIETE (37) semanas de gestación y la edad de gestación. En caso de parto múltiple, el período de licencia se ampliará TREINTA (30) días corridos por cada nacimiento posterior al primero. En caso de nacimiento de una persona con discapacidad o enfermedad crónica el período de licencia se ampliará CIENTO OCHENTA (180) días corridos.

Asimismo, queda prohibido prestar servicios, durante el plazo de NOVENTA (90) días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción, que se ampliará en TREINTA (30) días corridos por la tenencia con fines de adopción de más de un niño, niña o adolescente. En caso de guarda con fines de adopción de un hijo/a con discapacidad o enfermedad crónica el período de licencia se ampliará CIENTO OCHENTA(180) días corridos. En el caso de que la adopción la realice un matrimonio o quienes acrediten una unión convivencial, tendrán derecho a utilizar las licencias previstas en forma conjunta o separada, siempre fomentando la integración familiar, según el mejor interés superior del niño y la distribución igualitaria de las tareas de cuidado.

Establécese para la persona no gestante una licencia, con goce de haberes, de NOVENTA (90) días corridos por nacimiento, la que podrá ser utilizada de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se computará a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y se ampliará a TREINTA (30) días corridos. En caso de parto múltiple, la licencia se ampliará en TREINTA (30) días corridos por cada nacimiento a partir del segundo. En caso de nacimiento de una hija/o con discapacidad o



enfermedad crónica, el período de licencia se ampliará CIENTO OCHENTA (180) días corridos.

Los progenitores y las progenitoras tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo, aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.

En caso de fallecimiento de un progenitor o progenitora, adoptante o pretense adoptante, el otro o la otra podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.

ARTÍCULO 6º. - Incorpórase como artículo 177 bis al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20.744 (t.o. por el Decreto 390/1976) el siguiente:

Art. 177 bis. Comunicación del embarazo o guarda con fines de adopción y conservación de empleo. Los progenitores y las progenitoras deberán comunicar fehacientemente sobre el embarazo al empleador/a, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

Tratándose de una adopción, se deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño, niña o adolescente mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente y la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción. Ambos progenitores y progenitoras y pretensos/as adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán 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.

Garantizase a los progenitores y a las progenitoras durante la gestación, y a los pretensos y pretensas adoptantes durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño o niña con fines de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

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 de esta ley.”



CAPÍTULO III: DE LA MODIFICACIÓN DEL DECRETO 214/2006 - CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ARTÍCULO 7º. - Sustitúyese el inciso e) del artículo 134 del Decreto 214/2006 de Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional por el siguiente:

Inciso e) Persona gestante. Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los TREINTA (30) días anteriores al parto y hasta NOVENTA Y SEIS (96) días corridos después del mismo. Sin embargo, podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, por que se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los CIENTO VEINTISÉIS (126) días. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se computará a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y se ampliará en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de TREINTA Y SIETE (37) semanas de gestación y la edad de gestación. En caso de parto múltiple, el período de licencia se ampliará TREINTA (30) días corridos por cada nacimiento posterior al primero. En caso de nacimiento de una persona con discapacidad o enfermedad crónica el período de licencia se ampliará CIENTO OCHENTA (180) días corridos.

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/El trabajadora/or 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 le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a las personas gestantes durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación de autoridad médica competente, se origine en el embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, se justificará con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Legiones de Corto o Largo Tratamiento".

A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas.



En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia, justificándose los días previos a la iniciación real de la misma, con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Lesiones de Corto Tratamiento" o "Largo Tratamiento".

La persona gestante tendrá derecho a las licencias previstas en este artículo, aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.

ARTÍCULO 8º.- Sustitúyese el artículo 138 del Decreto 214/2006 de Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional por el siguiente:

Art. 138.- Estado de Excedencia. La persona gestante que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y/o hija, podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia:

- a) Continuar el trabajo en la Administración Pública Nacional en las mismas condiciones que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de TRES (3) meses.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a TRES (3) meses ni superior a SEIS (6) meses.

ARTÍCULO 9.- Sustitúyese el artículo 140 del Decreto 214/2006 de Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional por el siguiente:

Art. 140.- Persona no gestante. Establécese para la persona no gestante una licencia, con goce de haberes, de NOVENTA (90) días corridos por nacimiento, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores a la fecha de aquel. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se ampliará en TREINTA (30) días corridos. En caso de parto múltiple la licencia se ampliará en TREINTA (30) días corridos. En caso de nacimiento de un hijo/a con discapacidad o enfermedad crónica, el período de licencia se ampliará CIENTO OCHENTA (180) días corridos.

La persona no gestante que ejerce la corresponsabilidad parental deberá comunicar fehacientemente el embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador.

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 le corresponda al período de licencia legal, todo de



conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

La persona no gestante tendrá derecho a las licencias previstas en este artículo, aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.

La presente licencia alcanzará a todo el personal en relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 10.- Sustitúyese el artículo 141 del Decreto 214/2006 de Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional por el siguiente:

Art. 141.- LICENCIA PARA LA INTEGRACIÓN FAMILIAR. GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ADOPCIÓN DE INTEGRACIÓN. Al agente que acredite que se le ha otorgado la guarda con fines de adopción de un niño, niña o adolescente se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de NOVENTA (90) días corridos. En caso de guarda con fines de adopción de más de un niño, niña o adolescente la licencia se ampliará en TREINTA (30) días corridos. En caso de guarda con fines de adopción de una persona con discapacidad o enfermedad crónica el período de licencia se ampliará CIENTO OCHENTA (180) días corridos.

En caso que la guarda fuese otorgada a un matrimonio o a quienes acrediten unión convivencial y los dos sean trabajadores comprendidos en el presente Convenio, podrán alternar la presente licencia de noventa días entre ambos, de la forma que les sea más conveniente, a decisión de las partes. La presente licencia especial alcanzará a todo el personal bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General.

CAPÍTULO IV: DE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY 26.727 - RÉGIMEN DE TRABAJO AGRARIO

ARTÍCULO 11.- Sustitúyese el artículo 51 de la Ley 26.727 del Régimen de Trabajo Agrario por el siguiente:

Art. 51. — Licencia parental. Persona gestante. Personal temporario. El personal gestante y/o pretenso adoptante temporario también tendrá derecho a la licencia parental de persona gestante, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador.



La persona gestante o pretensa adoptante tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño o niña con fines de adopción, hasta el vencimiento de la licencia parental de la persona gestante.

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 y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de dicha licencia.

ARTÍCULO 12.- Sustitúyese el artículo 52 de la Ley 26.727 del Régimen de Trabajo Agrario por el siguiente:

Art 52. — Licencia parental. Persona no gestante. Establécese para el personal permanente de prestación continua no gestante o pretenso adoptante que ejerce la corresponsabilidad parental una licencia parental con goce de haberes de NOVENTA (90) días corridos, la que podrá ser utilizada de manera ininterrumpida entre los CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los DOCE (12) meses posteriores al nacimiento. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se ampliará a TREINTA (30) días corridos. En caso de parto múltiple o tenencia con fines de adopción de más de un niño o niña, la licencia se ampliará en TREINTA (30) días corridos. En caso de nacimiento o guarda con fines de adopción de un hijo/a con discapacidad o enfermedad crónica, el período de licencia se ampliará CIENTO OCHENTA (180) días corridos.

La persona no gestante que ejerce la corresponsabilidad parental deberá comunicar fehacientemente el embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador.

Tratándose de una adopción, deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño, niña o adolescente mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente y la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción. 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 le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

La persona no gestante tendrá derecho a las licencias previstas en este artículo, aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.



CAPÍTULO V: DE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY 26.844 - PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

ARTÍCULO 13.- Sustitúyase la denominación del Capítulo VIII de la Ley Nacional N° 26.844 del Personal de Casa Particulares, por el siguiente:

Capítulo VIII: Protección de Maternidades, Paternidades y del Matrimonio. Estabilidad.

ARTÍCULO 14.- Sustitúyese el inciso a) y b) del artículo 38 de la Ley Nacional N° 26.844 del Personal de Casa Particulares, por el siguiente:

a) Por nacimiento de hijo o hija conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley.

ARTÍCULO 15.- Sustitúyese el artículo 39 de la Ley Nacional N° 26.844 del Personal de Casa Particulares, por el siguiente:

Art. 39. Prohibición de trabajar. Licencia Parental. Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los TREINTA (30) días anteriores al parto y hasta NOVENTA Y SEIS (96) días corridos después del mismo. Sin embargo, podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, por que se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los CIENTO VEINTISÉIS (126) días. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se computará a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y se ampliará en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de TREINTA Y SIETE (37) semanas de gestación y la edad de gestación. En caso de parto múltiple, el período de licencia se ampliará TREINTA (30) días corridos por cada nacimiento posterior al primero. En caso de nacimiento de una persona con discapacidad o enfermedad crónica el período de licencia se ampliará CIENTO OCHENTA (180) días corridos.

Establécese para la persona no gestante una licencia, con goce de haberes, de NOVENTA (90) días corridos por nacimiento, la que podrá ser utilizada de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores a la fecha de aquel. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se ampliará a TREINTA (30) días corridos. En caso de parto múltiple la licencia se ampliará en TREINTA (30) días corridos por cada nacimiento a partir del segundo. En caso de nacimiento de un hijo/a con discapacidad o enfermedad crónica, el período de licencia se ampliará en CIENTO OCHENTA (180) días corridos.

Iguales licencias gozarán quienes inicien los trámites para obtener la guarda con fines de adopción, a partir de la fecha de la resolución que la otorga. En el caso de que la adopción la realice un matrimonio o quienes acrediten una unión convivencial, tendrán derecho a utilizar



las licencias previstas en forma conjunta o separada, siempre fomentando la integración familiar, según el mejor interés superior del niño y la distribución igualitaria de las tareas de cuidado.

Los progenitores y las progenitoras tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo, aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.

En caso de fallecimiento de un progenitor o progenitora, adoptante o pretense adoptante, el otro o la otra podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.

ARTÍCULO 16.- Incorpórase como artículo 39 bis de la Ley Nacional N° 26.844 del Personal de Casa Particulares:

Art. 39 bis. Comunicación del embarazo o guarda con fines de adopción y conservación de empleo: Los progenitores y las progenitoras deberán 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. Tratándose de una adopción, se deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño, niña o adolescente mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente y la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción. Ambos progenitores y progenitoras y los pretensos adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán 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 los progenitores y a las progenitoras durante la gestación, y a los pretensos y a las pretensas adoptantes durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño o niña con fines de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la persona gestante gozará de las licencias previstas en el artículo 34 de esta ley.”



CAPÍTULO VI: RÉGIMEN DE LICENCIAS PARENTALES PARA EL TRABAJO INFORMAL, COOPERATIVO, DE LA ECONOMÍA POPULAR Y AUTÓNOMO.

ARTÍCULO 17.- Licencia Parental. Establécese para personas gestantes y no gestantes, así como para las personas que hayan iniciado el proceso de guarda con fines de adopción, que realizan trabajo informal, cooperativo, de la economía popular y autónomo, el presente régimen de licencias parentales.

Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los TREINTA (30) días anteriores al parto y hasta NOVENTA Y SEIS (96) días corridos después del mismo. Sin embargo, podrá optar, presentando un certificado médico autorizante ante la ANSES, para que se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los CIENTO VEINTISÉIS (126) días. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se computará a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y se ampliará en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de TREINTA Y SIETE (37) semanas de gestación y la edad de gestación. En caso de parto múltiple, el período de licencia se ampliará TREINTA (30) días corridos por cada nacimiento posterior al primero. En caso de nacimiento de una persona con discapacidad o enfermedad crónica el período de licencia se ampliará CIENTO OCHENTA (180) días corridos.

Asimismo, las personas pretensas adoptantes gozarán de una licencia durante el plazo de NOVENTA (90) días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción, que se ampliará en TREINTA (30) días corridos por la tenencia con fines de adopción de más de un niño, niña o adolescente. En caso de guarda con fines de adopción de un hijo/a con discapacidad o enfermedad crónica el período de licencia se ampliará CIENTO OCHENTA (180) días corridos.

En el caso de que la adopción la realice un matrimonio o quienes acrediten una unión convivencial, tendrán derecho a utilizar las licencias previstas en forma conjunta o separada, siempre fomentando la integración familiar, según el mejor interés superior del niño y la distribución igualitaria de las tareas de cuidado.

Establécese para la persona no gestante una licencia de NOVENTA (90) días corridos por nacimiento, la que podrá ser utilizada de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores a la fecha de aquel. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se ampliará a TREINTA (30) días corridos. En caso de parto múltiple la licencia se ampliará en TREINTA (30) días corridos.



En caso de nacimiento de un hijo/a con discapacidad o enfermedad crónica, el período de licencia se ampliará a CIENTO OCHENTA (180) días corridos.

Los progenitores y las progenitoras tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo, aun cuando su hijo o hija naciere sin vida.

En caso de fallecimiento de un progenitor o progenitora, adoptante o pretense adoptante, el otro o la otra podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.

ARTÍCULO 18.- Quedan comprendidas en este régimen las trabajadoras y trabajadores:

- a. Informales que no se encuentren registrados conforme la legislación laboral pertinente.
- b. Inscriptas/os en el Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular (ReNaTep).
- c. Socias y socios de cooperativas inscriptas en el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES).
- d. Inscriptas/os en el Régimen General de Autónomos.
- e. Aquellas adheridas al Régimen Simplificado de Pequeños Contribuyentes.
- f. Titulares de programas de empleo y/o sociales en general.

ARTÍCULOS 19.- Las licencias parentales darán derecho a la percepción de un salario mínimo, vital y móvil, de carácter mensual, durante todo el período de las mismas, para cada trabajador o trabajadora, el cual será abonado por la Administración Nacional de la Seguridad Social, según la reglamentación que a tal fin se dicte.

CAPÍTULO VI: DE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY 24.714 DEL RÉGIMEN DE ASIGNACIONES FAMILIARES

ARTÍCULO 20.- Modifícase el art. 1 de la ley 24.714 del Régimen de Asignaciones Familiares, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Se instituye con alcance nacional y obligatorio, y sujeto a las disposiciones de la presente ley, un Régimen de Asignaciones Familiares basado en:

- a) Un subsistema contributivo fundado en los principios de reparto de aplicación a los trabajadores que presten servicios remunerados en relación de dependencia en la actividad privada, cualquiera sea la modalidad de contratación laboral, beneficiarios de la Ley sobre Riesgos de Trabajo y beneficiarios del Seguro de Desempleo, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5° de la presente ley.



a) Un subsistema contributivo de aplicación a las personas inscriptas y aportantes al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) establecido por la Ley N° 24.977, sus complementarias y modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5° de la presente Ley. (Inciso sustituido por art. 13 del Decreto N° 840/2020 B.O. 4/11/2020. Ver aplicación art. 17 del Decreto de referencia)

b) Un subsistema no contributivo de aplicación a los beneficiarios del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), beneficiarios del régimen de pensiones no contributivas por invalidez, y para la Pensión Universal para el Adulto Mayor, el que se financiará con los recursos del régimen previsional previstos en el artículo 18 de la ley 24.241. (Inciso sustituido por art. 18 de la Ley N° 27.260 B.O. 22/7/2016. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.)

c) Un subsistema no contributivo compuesto por la Asignación por Embarazo para Protección Social y la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, destinado, respectivamente, a las mujeres embarazadas y a aquellos niños, niñas y adolescentes residentes en la REPÚBLICA ARGENTINA; que pertenezcan a grupos familiares que se encuentren desocupados o se desempeñen en la economía informal. (Inciso sustituido por art. 1° del Decreto N° 446/2011 B.O. 19/4/2011)

d) Un subsistema no contributivo de aplicación a trabajadoras y trabajadores informales, cooperativos, aquellos inscriptos en el Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular y autónomos, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5°, inc. C, de la presente ley.

ARTÍCULO 21.- Sustitúyase el artículo 6° de la ley 24.714 del Régimen de Asignaciones Familiares que quedará redactado de la siguiente forma:

Art. 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. (Inciso sustituido por art. 2° de la Ley N° 25.231 B.O. 31/12/1999)

e) Asignación parental para persona gestante

e') Asignación parental para persona no gestante



- e') Asignación familiar por nacimiento.
- 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. (Inciso k) incorporado por art. 4° de la Ley N° 27.611 B.O. 15/01/2021)

ARTÍCULO 22.- Sustitúyase el artículo 11 de la Ley 24.714 que quedará redactado de la siguiente forma:

Art. 11.- Las asignaciones por licencia parental para la persona gestante, no gestante y familiar por nacimiento, consistirán en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora o el trabajador hubiera debido percibir en su empleo, la que se abonará durante el periodo de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

ARTÍCULO 23.- Incorpórese a la Ley 24.714, el artículo 11 bis, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 11 bis.- Para el caso de las trabajadoras y trabajadores informales, cooperativos, de la Economía Popular y Autónomos, establécese que el cobro de las asignaciones reconocidas en el art. 6 de la presente ley, equivaldrá a un salario mínimo, vital y móvil.



CAPITULO VII: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 24.- Invítese a las Provincias, a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a los Municipios a dictar normas en los términos de la presente.

ARTÍCULO 25.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

NATALIA ZARACHO

ITAI HAGMAN



FUNDAMENTOS

El presente proyecto tiene por objeto modificar el régimen de licencias parentales vigente en la Argentina con el fin de promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, reducir las desigualdades de género en el mundo laboral y ampliar el acceso a derechos para trabajadores y trabajadoras que hoy se encuentran excluidos del sistema de protección social incorporándose por primera vez un régimen específico de licencias para personas que se desempeñan en la economía popular, el trabajo informal, cooperativo y autónomo.

En nuestro país, las tareas de cuidado continúan recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres. Esta desigual distribución impacta directamente en sus posibilidades de inserción, permanencia y desarrollo en el mercado de trabajo, profundizando brechas de empleo, ingresos y acceso a derechos. Las licencias parentales constituyen una herramienta central para construir una organización social del cuidado más equitativa. La ampliación de licencias para personas no gestantes y el reconocimiento de las distintas conformaciones familiares permiten avanzar hacia esquemas de corresponsabilidad parental que favorezcan tanto el derecho de niños y niñas a recibir cuidados como la igualdad de oportunidades entre los géneros.

Sin embargo, uno de los principales déficits del régimen vigente es su carácter excluyente. En la actualidad, el acceso a licencias y asignaciones vinculadas al nacimiento, adopción y cuidado depende casi exclusivamente de la inserción formal en el mercado laboral. Esto implica que millones de trabajadores y trabajadoras de la economía popular, del trabajo informal, cooperativo o independiente quedan por fuera de derechos básicos vinculados al cuidado.

Según estimaciones recientes, la economía popular representa aproximadamente el 19% de la población económicamente activa y constituye la enorme mayoría del trabajo cuentapropista. A su vez, una parte sustancial de este universo laboral no se encuentra registrada en ningún régimen formal, ni siquiera en modalidades simplificadas como el monotributo social. Esta situación responde no solo a la precariedad e inestabilidad de los ingresos, sino también a las dificultades concretas que presenta el sistema actual de registración, cuyos costos y escasos beneficios operan muchas veces como un desincentivo para la formalización.

En consecuencia, las trabajadoras de la economía popular, particularmente las mujeres, son quienes enfrentan mayores obstáculos para acceder a períodos de cuidado protegidos económicamente durante el embarazo, el nacimiento o la adopción. La ausencia de licencias para este sector profundiza desigualdades preexistentes y obliga a miles de personas a continuar trabajando en momentos de extrema vulnerabilidad social y sanitaria.



Asimismo, resulta necesario garantizar licencias para personas gestantes y no gestantes en los diversos universos laborales, no solo como una herramienta de protección social y promoción de la igualdad, sino también como una política orientada a acompañar los desafíos demográficos que atraviesa nuestro país. La sostenida disminución de la tasa de natalidad en la Argentina exige avanzar en políticas públicas que reduzcan las barreras económicas y laborales asociadas a la crianza y el cuidado, generando condiciones más favorables para el desarrollo de los proyectos familiares.

A efectos de estimar el impacto fiscal de la presente medida, se realizó un cálculo técnico que contempla tanto la creación de una prestación por licencia parental destinada a trabajadoras y trabajadores informales, desocupados y demás personas alcanzadas por la Asignación Universal por Hijo y la Asignación por Embarazo, como la ampliación de las licencias correspondientes al universo de trabajadoras y trabajadores registrados. Para el primer componente, se tomó como referencia la cantidad de beneficiarias de la Asignación por Embarazo publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, considerando una prestación equivalente al Salario Mínimo, Vital y Móvil y una duración de 126 días por nacimiento para la persona gestante y de 90 días para la no gestante. En cuanto al universo de trabajadoras y trabajadores registrados, se estimó el costo adicional derivado de la extensión de las licencias actualmente vigentes. De acuerdo con estas estimaciones, el costo fiscal total de la medida representaría aproximadamente un 0,17% del PBI.

Asimismo, la iniciativa incorpora reformas integrales en los distintos regímenes laborales vigentes, ampliando licencias para personas gestantes y no gestantes, contemplando situaciones de nacimiento prematuro, discapacidad, adopción y diversidad familiar, y promoviendo condiciones de mayor igualdad en el acceso y permanencia en el empleo.

La construcción de políticas públicas de cuidado constituye hoy una necesidad impostergable para reducir desigualdades estructurales y garantizar derechos. Un régimen de licencias más equitativo no solo mejora las condiciones de vida de las familias y promueve una distribución más justa de las tareas de cuidado, sino que también fortalece la autonomía económica de las mujeres y amplía la protección social para sectores históricamente excluidos.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares el acompañamiento del presente proyecto.

NATALIA ZARACHO

ITAI HAGMAN