



H. Cámara de Diputados de la Nación

PROYECTO DE LEY

La Cámara de Diputados y el Senado reunidos en el Congreso de la Nación Argentina, sancionan con fuerza de ley:

LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 1°— Modificase el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo (20744) y su título de la manera siguiente;

De la Protección de la Maternidad y la Paternidad

Art. 177. – Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

a) Queda prohibido el trabajo del personal femenino o personal gestante durante los 45 (cuarenta y cinco) días anteriores al parto y hasta 135 (ciento treinta y cinco) días después del mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, en tal caso no podrá ser inferior a 30 (treinta) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

b) Queda prohibido el trabajo del padre o la otra persona progenitora no gestante, durante los 10 (diez) días anteriores al parto y hasta los 80 (ochenta) días posteriores al mismo.

No obstante, a partir de los 90 (noventa) días de licencia de la persona gestante, los progenitores podrán optar por intercalar los 45 (cuarenta y cinco) días de licencia restantes entre ambos.

c) Para las trabajadoras y trabajadores alcanzados en los incisos a) y b), en caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 180 (ciento ochenta) días.

En caso de nacimiento múltiple la licencia posterior al parto se incrementará en la cantidad de 30 (treinta) días por cada hijo. Si se tratara de niños o niñas o adolescentes con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los 365 (trescientos sesenta y cinco) días posteriores al nacimiento, la licencia se incrementará en 180 (ciento ochenta) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria.

d) Queda prohibido el trabajo del personal femenino adoptante por 20 (veinte) días inmediatamente posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción del niño o de la niña o adolescente y hasta 135 (ciento treinta y cinco) días después del mismo. Sin embargo, la persona adoptante podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior a la notificación referida; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

e) Queda prohibido el trabajo del personal masculino o la otra persona adoptante, durante los 10 (diez) días anteriores a la a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción del niño o de la niña o adolescente y hasta los 80 (ochenta) días posteriores al mismo.

No obstante, a partir de los 90 (noventa) días de licencia de la persona adoptante, los progenitores podrán optar por intercalar los 45 (cuarenta y cinco) días de licencia restantes entre ambos. De igual modo corresponde para las parejas de sexo masculino, que podrán optar a quién de los dos se le extiende la licencia en los términos contemplados en el inciso d) de la presente.

f) Para las trabajadoras y trabajadores alcanzados en los incisos d) y e), si se tratara de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de 30 (treinta) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda. Si se tratara de niños o niñas o adolescentes con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los 365 (trescientos sesenta y cinco) días posteriores al nacimiento, la licencia se incrementará en 180 (ciento ochenta) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria.

g) La trabajadora y el trabajador deberán 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. En el caso de la trabajadora y el trabajador adoptante, deberán presentar el certificado de nacimiento de su hijo o hija al empleador o a la empleadora, o la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga en guarda con fines de adopción al niño o a la niña o adolescente, respectivamente.

h) La trabajadora y el trabajador conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a los mismos 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.

i) La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a una licencia de 30 días en el caso de que su hijo naciere sin vida o falleciere al poco tiempo de nacer.

j) En caso de fallecimiento de la madre o persona gestante en ocasión o como consecuencia del parto, el padre o la persona no gestante tendrá derecho al goce de la licencia completa posterior al parto que en este artículo se prevé para la madre.

k) Garantizase a toda persona gestante o adoptante, mujer, hombre o personas trans, el derecho a la estabilidad en el empleo durante el período mencionado. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora y el trabajador practiquen la notificación al que se refiere el párrafo anterior.

l) 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 vencido aquellos plazos, la mujer o persona gestante será acreedora de los beneficios previstos en el [artículo 208 de esta ley](#).

ARTÍCULO 2º— Modificase el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo, de la manera siguiente;

Despido por causa del embarazo. Presunción.

Art. 178. – Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora o persona gestante obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer o persona gestante haya cumplido con su

obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, el despido será considerado nulo de nulidad absoluta, debiendo ser reintegrada la mujer o persona en su puesto de trabajo abonándosele los salarios devengados y no percibidos. La trabajadora o persona gestante podrá también optar por la indemnización dispuesta en el artículo 182 de la presente ley.

ARTÍCULO 3°— De forma.

Vanina Biasi



FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

Presentamos nuevamente ante esta Cámara, por sexta vez consecutiva, este proyecto de ley. Los esfuerzos realizados en 2023 para unificar propuestas y lograr una modificación de las licencias materno-parentales se han quedado en meras declaraciones de intenciones. Mientras tanto, el actual gobierno de Javier Milei continúa atacando convenios laborales, derechos y conquistas de mujeres y diversidades, negando además la existencia de la brecha salarial y las diversas formas de violencia que enfrenta el colectivo femenino de trabajadoras. En este contexto, resulta crucial mantener la vigencia parlamentaria de nuestro proyecto, al tiempo que redoblamos esfuerzos para construir un movimiento de lucha que lo haga realidad.

Reproducimos los fundamentos del Proyecto de Ley bajo Expte. N°1777-D-2024 de su última presentación.

La importancia de este proyecto la revela el sólo hecho de que nuestro país se encuentra, en materia de licencias *materno-parentales*, por detrás del piso de días establecido por la OIT para las mujeres: un piso bastante estrecho que establece el organismo internacional. Si esta suerte le cabe a las mujeres y familias trabajadoras que están amparadas por la ley de contrato de trabajo, mucho más dramática es la del enorme universo que trabajan en la informalidad –donde la composición femenina es mayoritaria- y que no cuentan con ningún tipo de protección laboral en esta materia.

El cajoneo sistemático de este tipo de iniciativas legislativas por parte de los bloques políticos mayoritarios en esta Cámara es una radiografía del interés de clase que defienden y los límites de una mentada perspectiva de género que excluye a las mujeres trabajadoras y sus demandas.

El reciente anteproyecto de ley presentado por el expresidente Alberto Fernández con el apoyo de las centrales sindicales (a quienes no se les conoce una sola acción de lucha por las reivindicaciones laborales del colectivo femenino de la clase obrera), atendía parcialmente la problemática que aquí tratamos, ya que planteaba la intención de ampliar el piso mínimo que tenemos actualmente en nuestro país, pero por detrás de lo establecido en este proyecto y de aún de muchos otros países. Establecía asimismo un régimen de progresividad desde la sanción de la ley que finalmente dependería de su efectiva aplicación. Finalmente, no equiparaba la situación de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares que, de este modo, son reforzadas como una responsabilidad individual de la mujer trabajadora. Lejos de un planteo progresivo en materia de las tareas de cuidado, el proyecto del anterior gobierno reproducía los mecanismos necesarios para sostener la división social del trabajo actual.

El mega proyecto del anterior gobierno que finalmente no fue aprobado ni siquiera en partes, no sobra decirlo, no alteraba un sistema laboral en el cual más de la mitad de la población trabajadora activa se encuentra precarizada y bajo situaciones de empleo no registrado, y donde dentro de esta mayoría, el porcentaje de mujeres es superlativamente abrumador. Asimismo, tiene como principal promotor de su financiamiento a las trabajadoras y los trabajadores –un sistema regresivo basado en la reducción de aportes patronales que sostuvieron y agravaron todos los gobiernos desde Menem y Cavallo hasta nuestros días.

En lo que respecta al presente Proyecto de ley, se extienden las licencias por maternidad y paternidad entendiendo que el desarrollo de los niños en la infancia temprana, contenido por la presencia de ambos progenitores, es fundamental para su bienestar y su desarrollo ulterior como persona. A su vez reconoce lo estipulado en la Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes Nro. 26.061 que indica en su artículo 7 que “El padre y la madre tienen responsabilidades y obligaciones comunes e iguales en lo que respecta al cuidado, desarrollo y educación de sus hijos “.

Entendemos, además, que esta necesaria modificación al LCT, que estipula la posibilidad de intercalar el tiempo de licencia a partir de los 90 (noventa) días entre el padre, o persona no gestante, y la madre, o persona gestante, avanza en la concreción de lo estipulado en la Ley 26.485 en su artículo 3, inciso (j), que reza “La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres”, ya que históricamente la crianza de los hijos fue considerada una tarea exclusiva de la madre, cargando a la mujer de las tareas

de; trabajar para ganarse el pan, realizar las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Esta triple opresión hacia las mujeres es una forma cotidiana que toma la violencia que se imparte sobre ellas. Por lo tanto, vemos que esta modificación puede constituir un aporte a mejorar este aspecto tan naturalizado en nuestra sociedad.

Los mismos principios son reproducidos para el caso de las personas adoptantes, considerando los derechos de la diversidad sexual y de género de las distintas parejas adoptantes.

Por los argumentos expuestos y porque las madres y padres, o personas no gestantes, también tienen el derecho y la obligación de criar a sus hijos a la par de las madres es inadmisibles que nuestra legislación actual se mantenga tan ajena a esta realidad. Es urgente avanzar sobre el debate de esta modificación.

Asimismo, atentos a la Ley de Matrimonio igualitario Nro. 26.618 que supone, además del matrimonio, la formación de familias con personas del mismo sexo, es menester que la legislación laboral contemple el reconocimiento de sus plenos derechos.

La actual legislación dictada por la Ley de Contrato de Trabajo (20744) se encuentra muy por detrás incluso de lo que dispone la OIT que establece que “Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.” Este retraso en la reglamentación argentina debe revertirse atento a las necesidades sociales.

Solicitamos el acompañamiento del presente Proyecto para su pronto tratamiento.