



## PROYECTO DE LEY

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

### **RÉGIMEN NACIONAL DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y EMPRESARIAL** *(CONFAMEM)*

#### **TÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1°.**— *Objeto.* La presente ley tiene por objeto crear el Régimen Nacional de Conciliación Familiar y Empresarial (CONFAMEM), destinado a transformar la cultura laboral mediante incentivos a las empresas que adopten políticas de apoyo a la natalidad y la familia, en el marco de la Ley de Rearme Demográfico Nacional.

**ARTÍCULO 2°.**— *Principios rectores.* El CONFAMEM se rige por:

- a) voluntariedad de adhesión empresarial con incentivos;
- b) progresividad de beneficios según nivel de compromiso;
- c) auditabilidad y transparencia;
- d) no afectación de competitividad empresarial;
- e) complementariedad con la legislación laboral.

#### **TÍTULO II — CERTIFICACIÓN "EMPRESA PRO-FAMILIA"**

**ARTÍCULO 3°.**— *Creación.* Créase la Certificación "Empresa Pro-Familia", reconocimiento oficial otorgado por el Estado Nacional a las empresas que implementan políticas estructuradas de apoyo a la natalidad y conciliación familia-trabajo.

**ARTÍCULO 4°.**— *Niveles de certificación.* La Certificación "Empresa Pro-Familia" tiene tres (3) niveles:

- a) Nivel Bronce: cumple los requisitos básicos establecidos en el artículo 5°;
- b) Nivel Plata: cumple los requisitos del Nivel Bronce más los del artículo 6°;
- c) Nivel Oro: cumple los requisitos de Nivel Plata más los del artículo 7°.



**ARTÍCULO 5°.—** *Requisitos Nivel Bronce.* Para acceder al Nivel Bronce, la empresa debe acreditar:

- a) cumplimiento estricto de la legislación laboral en materia de licencias parentales;
- b) guardería propia o convenio con guardería certificada cuando corresponda;
- c) ausencia de sanciones firmes por discriminación laboral en los últimos cinco (5) años;
- d) designación de un "Responsable Familiar" en el área de Recursos Humanos.

**ARTÍCULO 6°.—** *Requisitos Nivel Plata.* Para acceder al Nivel Plata, además de los requisitos de Bronce, la empresa debe acreditar:

- a) implementación efectiva de horarios flexibles para empleados con hijos menores;
- b) modalidad de teletrabajo disponible para tareas compatibles;
- c) sala de lactancia equipada conforme normativa vigente;
- d) licencias parentales superiores en al menos un veinte por ciento (20%) a las legales;
- e) programa de retorno laboral postlicencia con apoyo y reconversión.

**ARTÍCULO 7°.—** *Requisitos Nivel Oro.* Para acceder al Nivel Oro, además de los requisitos de Plata, la empresa debe acreditar:

- a) bonos por nacimiento o adopción equivalentes a por lo menos tres (3) salarios mensuales;
- b) licencias parentales superiores en al menos un cincuenta por ciento (50%) a las legales;
- c) seguro médico ampliado para hijos hasta los veintiún (21) años;
- d) programa estructurado de apoyo a familias con asesoramiento, talleres y beneficios;
- e) subsidio educativo para hijos de empleados;
- f) espacio físico familiar (sala de juegos, área de espera para niños cuando visitan a sus padres).

### **TÍTULO III — BENEFICIOS DE LA CERTIFICACIÓN**

**ARTÍCULO 8°.**— *Beneficios fiscales.* Las empresas certificadas acceden a los siguientes beneficios fiscales:

- a) Nivel Bronce: reducción del veinte por ciento (20%) en contribuciones patronales por cada empleado con hijos menores;
- b) Nivel Plata: reducción del treinta por ciento (30%) en contribuciones patronales y exención del impuesto a las ganancias sobre bonos de natalidad otorgados;
- c) Nivel Oro: reducción del cuarenta por ciento (40%) en contribuciones patronales, exención total sobre bonos otorgados, y deducción del ciento cincuenta por ciento (150%) de los gastos en infraestructura familiar.

**ARTÍCULO 9°.**— *Prioridad en contrataciones públicas.* Las empresas certificadas tienen prioridad en contrataciones públicas conforme a las siguientes pautas:

- a) Nivel Bronce: empate técnico se define a favor de la empresa certificada;
- b) Nivel Plata: bonificación del cinco por ciento (5%) sobre la oferta económica;
- c) Nivel Oro: bonificación del diez por ciento (10%) sobre la oferta económica.

**ARTÍCULO 10.**— *Sello público.* Las empresas certificadas pueden utilizar el sello "Empresa Pro-Familia" en su comunicación institucional, correspondiente al nivel obtenido.

**ARTÍCULO 11.**— *Acceso prioritario a líneas de crédito.* Las empresas certificadas acceden con prioridad a líneas de crédito públicas para inversión, capital de trabajo y exportación, con tasas preferenciales conforme su nivel de certificación.

### **TÍTULO IV — OBLIGACIONES EMPRESARIALES SEGÚN TAMAÑO**

**ARTÍCULO 12.**— *Empresas con más de cien (100) empleados.* Las empresas con más de cien (100) empleados están obligadas a:

- a) contar con guardería in-company o convenio con guardería certificada;
- b) designar un Responsable Familiar en el área de Recursos Humanos;
- c) implementar políticas escritas de apoyo a empleados con cargas familiares;
- d) presentar anualmente un Informe de Conciliación Familiar.

**ARTÍCULO 13.**— *Empresas con más de doscientos cincuenta (250) empleados.* Adicionalmente a lo previsto en el artículo anterior, deben:

- a) contar con sala de lactancia equipada;
- b) ofrecer espacio físico para acogida temporal de hijos en circunstancias excepcionales;
- c) implementar programas de capacitación en gestión inclusiva familiar para mandos medios.

**ARTÍCULO 14.—** *Empresas con más de quinientos (500) empleados.* Adicionalmente, deben implementar un Programa Integral de Apoyo Familiar comprendiendo:

- a) asesoramiento psicológico y de crianza;
- b) talleres educativos para empleados padres y madres;
- c) subsidios o convenios para servicios de cuidado infantil;
- d) beneficios de salud familiar ampliados.

## **TÍTULO V — RÉGIMEN DE SANCIONES**

**ARTÍCULO 15.—** *Incumplimientos.* Los incumplimientos de las obligaciones establecidas en el Título IV son sancionados con multa equivalente a entre cincuenta (50) y quinientos (500) salarios mínimos vitales y móviles, según la gravedad.

**ARTÍCULO 16.—** *Pérdida de beneficios.* Las empresas que pierdan la Certificación por incumplimiento perderán los beneficios fiscales gozados a partir del momento del incumplimiento, debiendo restituir los importes correspondientes.

**ARTÍCULO 17.—** *Inhabilitación.* Las empresas con sanciones firmes por discriminación familiar o laboral grave quedan inhabilitadas para acceder a la Certificación por un plazo de cinco (5) años.

## **TÍTULO VI — PROCEDIMIENTO Y AUTORIDAD**

**ARTÍCULO 18.—** *Solicitud.* Las empresas interesadas presentan solicitud ante la autoridad de aplicación, acompañando documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos correspondientes.

**ARTÍCULO 19.—** *Auditoría.* La autoridad de aplicación realiza auditoría inicial y auditorías periódicas (anuales para Nivel Oro, bienales para Nivel Plata, trienales para Nivel Bronce).

**ARTÍCULO 20.—** *Silencio positivo.* Transcurridos noventa (90) días corridos desde la solicitud sin resolución expresa, opera el silencio administrativo positivo.



**ARTÍCULO 21.—** *Autoridad de aplicación.* La autoridad de aplicación es el organismo nacional con competencia en materia laboral, en coordinación con la Autoridad Nacional de Rearme Demográfico.

**ARTÍCULO 22.—** *Registro Público.* Créase el Registro Público de Empresas Pro-Familia, de acceso libre y gratuito a través de la plataforma "Mi Familia Argentina".

## **TÍTULO VII — DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 23.—** *Articulación con SIPRODEN.* El CONFAMEM complementa el Título IV de la Ley de Rearme Demográfico Nacional con el régimen de incentivos y obligaciones de los empleadores.

**ARTÍCULO 24.—** *Adhesión provincial.* Invítase a las provincias a adherir mediante regímenes equivalentes en tributos provinciales.

**ARTÍCULO 25.—** *Cláusula PyME.* Para empresas pequeñas y medianas, la reglamentación establece requisitos proporcionales a su tamaño y simplifica los procedimientos administrativos.

**ARTÍCULO 26.—** *Reglamentación.* El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará la presente ley dentro de los ciento ochenta (180) días corridos.

**ARTÍCULO 27.—** *Vigencia.* La presente ley entra en vigencia a los noventa (90) días de su publicación en el Boletín Oficial.

**ARTÍCULO 28.—** *Comuníquese al Poder Ejecutivo.*

**MARCELA MARINA PAGANO**  
**DIPUTADA DE LA NACIÓN**



## **FUNDAMENTOS**

**Señor Presidente:**

El presente proyecto crea un sistema de incentivos a empresas para que adopten políticas pro-familia, transformando la cultura laboral argentina.

### ***I. La cultura empresarial como obstáculo demográfico***

La cultura empresarial argentina es predominantemente hostil a la familia: largas jornadas, dificultad para tomar licencias, presión contra reducciones horarias, discriminación encubierta contra trabajadoras embarazadas o madres jóvenes. Esta cultura constituye un factor disuasorio significativo para la decisión de tener hijos.

### ***II. Modelo de incentivos progresivos***

La presente ley adopta un modelo de incentivos progresivos en lugar de obligaciones rígidas. Las empresas eligen voluntariamente su nivel de compromiso (Bronce, Plata, Oro) y reciben beneficios fiscales y comerciales proporcionales. Este enfoque ha sido exitoso en Francia, Alemania y Países Bajos.

### ***III. Sello público y reputación***

La Certificación "Empresa Pro-Familia" funciona como activo reputacional. En sociedades con valores familiares, las empresas certificadas obtienen ventajas en atracción de talento, retención de empleados y posicionamiento de marca.

### ***IV. Obligaciones según tamaño***

Las obligaciones empresariales del Título IV se gradúan según el tamaño, evitando cargar a PyMEs con requisitos desproporcionados (artículo 25). Las grandes empresas, con mayor capacidad económica, asumen obligaciones más amplias.

Por las razones expuestas, solicito a mis pares el acompañamiento al presente proyecto de ley.

**MARCELA MARINA PAGANO**

**DIPUTADA DE LA NACIÓN**