



PROYECTO DE LEY

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

REFORMA DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO PRO-FAMILIA (REFLECTRAPROFAM)

TÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°.— *Objeto.* La presente ley tiene por objeto reformar la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y normativa concordante, a fin de compatibilizar el ejercicio del trabajo con la responsabilidad familiar y promover la natalidad, en el marco de la Ley de Rearme Demográfico Nacional.

ARTÍCULO 2°.— *Principios rectores.* La presente ley se rige por los siguientes principios:

- a) compatibilidad real entre trabajo y familia;
- b) corresponsabilidad parental efectiva;
- c) protección reforzada del empleo durante el embarazo y la primera infancia;
- d) no discriminación por motivos familiares;
- e) flexibilidad como derecho del trabajador con cargas familiares.

TÍTULO II — LICENCIAS PARENTALES

CAPÍTULO I — Licencia por Maternidad

ARTÍCULO 3°.— *Licencia por maternidad.* Sustitúyese el artículo 177 de la Ley N° 20.744 por el siguiente texto:

"Artículo 177.— Prohibición de trabajar. La trabajadora no podrá ser ocupada durante los noventa (90) días anteriores al parto y hasta noventa (90) días corridos después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto."

ARTÍCULO 4°.— *Licencia extendida opcional.* La trabajadora puede optar por una licencia adicional sin goce de sueldo de ciento ochenta (180) días corridos posteriores al vencimiento de la licencia por maternidad, con reserva del puesto de trabajo y cómputo del tiempo a los efectos de la antigüedad.

CAPÍTULO II — Licencia por Paternidad

ARTÍCULO 5°.— *Licencia por paternidad.* Sustitúyese el inciso a) del artículo 158 de la Ley N° 20.744, estableciendo que la licencia por nacimiento de hijo del padre será de:

- a) treinta (30) días corridos por el primer hijo;
- b) cuarenta y cinco (45) días corridos por el segundo hijo;
- c) sesenta (60) días corridos por el tercer hijo y subsiguientes.

ARTÍCULO 6°.— *Carácter obligatorio.* Los primeros quince (15) días de la licencia por paternidad son de toma obligatoria y no pueden ser objeto de renuncia, transferencia o compensación económica.

CAPÍTULO III — Licencia Parental Compartida

ARTÍCULO 7°.— *Creación.* Créase la Licencia Parental Compartida, consistente en ciento ochenta (180) días corridos adicionales que pueden ser tomados por cualquiera de los progenitores o distribuidos entre ambos.

ARTÍCULO 8°.— *Modalidad.* La Licencia Parental Compartida se goza:

- a) primeros noventa (90) días: cien por ciento (100%) del salario;
- b) siguientes noventa (90) días: ochenta por ciento (80%) del salario.

ARTÍCULO 9°.— *Financiamiento.* La Licencia Parental Compartida es financiada por el sistema de seguridad social, sin costo directo para el empleador.

CAPÍTULO IV — Licencias Especiales por Hijos

ARTÍCULO 10.— *Licencia por hijo enfermo.* Establécese una licencia anual de veinte (20) días pagos por hijo menor de doce (12) años enfermo, distribuibles a lo largo del año, acreditables mediante certificado médico.

ARTÍCULO 11.— *Licencia por inicio escolar.* Establécese una licencia paga de tres (3) días por hijo en edad escolar al inicio del ciclo lectivo.

ARTÍCULO 12.— *Licencia por reuniones escolares.* Reconócese el derecho a tomar hasta cuatro (4) horas mensuales pagas para asistir a reuniones, actos y entrevistas en

establecimientos educativos donde concurren los hijos.

ARTÍCULO 13.— *Licencia por adaptación escolar.* Establécese una licencia paga de cinco (5) días corridos por hijo al ingreso a jardín maternal, jardín de infantes o primer grado de escuela primaria.

TÍTULO III — PROTECCIÓN CONTRA DESPIDOS

ARTÍCULO 14.— *Estabilidad reforzada.* Sustitúyese el artículo 178 de la Ley N° 20.744, estableciendo la prohibición de despido desde el momento del embarazo hasta los doce (12) meses posteriores al parto.

ARTÍCULO 15.— *Indemnización agravada.* El despido producido durante el período de estabilidad reforzada genera el derecho a una indemnización equivalente a tres (3) veces la indemnización legal por despido sin causa, sin perjuicio de las restantes indemnizaciones que correspondan.

ARTÍCULO 16.— *Presunción.* Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido producido dentro del período de estabilidad reforzada obedece a causas vinculadas al embarazo, parto o cuidado del hijo.

ARTÍCULO 17.— *Protección extensiva al padre.* La protección reforzada contra el despido se extiende al padre durante los seis (6) meses posteriores al nacimiento del hijo.

ARTÍCULO 18.— *Protección por uso de licencias.* Queda prohibido el despido del trabajador o trabajadora dentro de los doce (12) meses posteriores al uso de la Licencia Parental Compartida o cualquier licencia familiar prevista en la presente ley.

TÍTULO IV — TELETRABAJO Y FLEXIBILIDAD

ARTÍCULO 19.— *Derecho al teletrabajo.* Los trabajadores con hijos menores de cinco (5) años tienen derecho a desempeñarse bajo la modalidad de teletrabajo, cuando la naturaleza de las tareas lo permita técnicamente.

ARTÍCULO 20.— *Carácter del derecho.* El derecho al teletrabajo establecido en el artículo anterior es un derecho subjetivo del trabajador, que solo puede ser denegado por el empleador mediante decisión fundada en imposibilidad técnica objetiva, debidamente justificada y notificada por escrito.

ARTÍCULO 21.— *Jornada reducida optativa.* Los trabajadores con hijos menores de tres

(3) años pueden optar por una reducción de jornada del veinte por ciento (20%) con reducción salarial proporcional, manteniendo todos los demás derechos laborales.

ARTÍCULO 22.— *Horario flexible.* Los trabajadores con hijos en edad escolar tienen derecho a ajustar su horario de entrada y salida en hasta dos (2) horas, sin afectación de la jornada total ni de la remuneración.

ARTÍCULO 23.— *Limitación de horas extras.* Los trabajadores con hijos menores de doce (12) años no pueden ser obligados a realizar horas suplementarias o extras, salvo emergencia debidamente acreditada.

TÍTULO V — LACTANCIA Y CUIDADO INFANTIL

ARTÍCULO 24.— *Pausas por lactancia.* Sustitúyese el artículo 179 de la Ley N° 20.744, estableciendo que toda trabajadora madre de lactante puede disponer de dos (2) descansos diarios de una (1) hora cada uno para amamantar a su hijo, durante un período de un (1) año posterior al parto, sin reducción salarial.

ARTÍCULO 25.— *Extensión por reglamentación médica.* El plazo de un (1) año previsto en el artículo anterior puede extenderse hasta los dieciocho (18) meses por prescripción médica.

ARTÍCULO 26.— *Salas de lactancia.* Los empleadores con más de cincuenta (50) trabajadoras deben contar con sala de lactancia equipada, en cumplimiento de la Ley N° 26.873 de Lactancia Materna.

TÍTULO VI — NO DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 27.— *Prohibición.* Queda prohibida toda forma de discriminación laboral fundada en la condición de madre, padre o aspirante a serlo, incluyendo:

- a) exigencia de pruebas de embarazo en procesos de selección;
- b) preguntas sobre planes de maternidad o paternidad en entrevistas;
- c) denegación de promociones, capacitaciones o aumentos por razones familiares;
- d) asignación discriminatoria de tareas o turnos.

ARTÍCULO 28.— *Sanciones.* Las prácticas discriminatorias previstas en el artículo anterior son sancionadas con multa equivalente a entre cincuenta (50) y doscientos (200) salarios mínimos vitales y móviles, sin perjuicio de las indemnizaciones civiles que



correspondan.

TÍTULO VII — DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 29.— *Articulación.* Las disposiciones de la presente ley se interpretan de manera armónica con la Ley de Rearme Demográfico Nacional, prevaleciendo la norma más favorable al trabajador con cargas familiares.

ARTÍCULO 30.— *Aplicación al sector público.* Las disposiciones de la presente ley se aplican al personal del sector público nacional, invitándose a las provincias y municipios a adoptar regímenes equivalentes.

ARTÍCULO 31.— *Cláusula de no regresividad.* Las mejoras establecidas por la presente ley son irrenunciables y no pueden ser disminuidas por ninguna norma posterior.

ARTÍCULO 32.— *Reglamentación.* El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará la presente ley dentro de los noventa (90) días corridos de su publicación.

ARTÍCULO 33.— *Vigencia.* La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 34.— *Comuníquese al Poder Ejecutivo.*

MARCELA MARINA PAGANO
DIPUTADA DE LA NACIÓN



FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto reforma la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) para adecuarla a las necesidades de las familias argentinas y promover la natalidad como política de Estado.

I. La incompatibilidad trabajo-familia

Las licencias parentales argentinas (90 días por maternidad y 2 días por paternidad) se encuentran entre las más cortas de América Latina y muy por debajo de los estándares internacionales. Esta legislación obsoleta dificulta la decisión de tener hijos y genera enormes presiones sobre las trabajadoras, especialmente en el sector privado.

II. Comparación internacional

- a) Suecia: 480 días de licencia parental compartida con cobertura del 80%.
- b) Noruega: 49 semanas al 100% o 59 semanas al 80%.
- c) Alemania: 14 meses con 65% del salario.
- d) España: 16 semanas equivalentes para ambos progenitores.
- e) Corea del Sur: 1,5 años con cobertura escalonada.

III. Corresponsabilidad parental

La extensión de las licencias por paternidad a 30 días (con incrementos por hijos siguientes) y el carácter obligatorio de los primeros 15 días constituyen una transformación cultural fundamental: la crianza es responsabilidad de ambos progenitores, no exclusiva de las madres. Esta corresponsabilidad efectiva es condición para la igualdad real en el mercado laboral.

IV. Estabilidad reforzada

La extensión de la protección contra despidos hasta los 12 meses posteriores al parto (artículo 14) y la indemnización agravada (artículo 15) eliminan uno de los principales miedos económicos vinculados a la maternidad. La práctica empresarial de despidos encubiertos por embarazo es ampliamente documentada y debe ser sancionada con eficacia disuasiva.

V. Flexibilidad como derecho

El derecho al teletrabajo y a la jornada reducida optativa (artículos 19 a 23) reconoce que la productividad laboral y la responsabilidad familiar son perfectamente compatibles cuando se otorga flexibilidad real. La pandemia demostró que muchas tareas pueden realizarse remotamente sin pérdida de productividad.



VI. Sostenibilidad empresarial

El financiamiento de la Licencia Parental Compartida por el sistema de seguridad social (artículo 9°) evita que el costo recaiga directamente sobre los empleadores, eliminando incentivos perversos a la discriminación de mujeres en edad reproductiva.

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

MARCELA MARINA PAGANO

DIPUTADA DE LA NACIÓN