



H. Cámara de Diputados de la Nación

“1983/2023 - 40 Años de Democracia”

Ley Nacional de Licencias Familiares

PROYECTO DE LEY

La Cámara de Diputados de la Nación Argentina, sanciona con fuerza de Ley...

ARTÍCULO 1°.- Ámbito de aplicación. Los artículos de la presente ley son de aplicación para las personas trabajadoras bajo el régimen de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, Ley 20.744; de la Administración Pública Nacional, Ley 24.185; del Régimen de Trabajo Agrario, Ley 26.727 y del Personal de Casas Particulares, Ley 26.844.

ARTÍCULO 2°.- Condiciones menos favorables. Nulidad. Las partes, en ningún caso, podrán pactar condiciones menos favorables para las personas trabajadoras que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a ellas. Tales actos serán nulos de nulidad absoluta.

ARTÍCULO 3°.- Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo. Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales que contengan normas más favorables para las personas trabajadoras serán válidas y de aplicación.

ARTÍCULO 4°.- Objeto. La presente ley tiene por objeto:

- a) Mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, para que puedan conciliar e integrar su vida productiva, reproductiva y familiar;
- b) Contribuir a la corresponsabilidad entre las personas adultas que conforman el núcleo familiar para así promover una distribución más equitativa en cuanto a cuidados y actividades laborales;
- c) Igualar derechos entre personas progenitoras y personas adoptantes;
- d) Fomentar la inserción y permanencia de las madres, padres o personas a cargo de la tutela de menores de edad en el mercado laboral;
- e) Otorgar un piso mínimo de condiciones laborales que permitan conjugar las actividades laborales con las de cuidado, eliminando así las desigualdades de género derivadas de la contratación;
- f) Garantizar el derecho de todas las niñas y de todos los niños a estar acompañadas y acompañadas por su madre y/o padre en los primeros momentos de sus vidas.

ARTÍCULO 5°.- Tipos y duración de las licencias. Las personas trabajadoras gozarán de las siguientes licencias con goce íntegro de haberes.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“1983/2023 - 40 Años de Democracia”

- a) Licencia prenatal:** La persona gestante gozará de CUARENTA Y CINCO (45) días previos al nacimiento. En caso de que la persona gestante así lo desee podrá optar por:
- TREINTA (30) días previos al nacimiento, computándose los restantes QUINCE (15) días como licencia postnatal; o
 - QUINCE (15) días previos al nacimiento, computándose los restantes 30 días como licencia postnatal.
- b) Licencia de embarazo de alto riesgo:** En caso de embarazo de alto riesgo se podrá aumentar el periodo prenatal de conformidad con las recomendaciones del personal de salud tratante.
- c) Licencia postnatal:** la persona gestante gozará de OCHENTA Y UNO (81) días de licencia en caso de haber optado por una licencia prenatal de CUARENTA Y CINCO (45) días, de NOVENTA Y SEIS (96) días en caso de haber optado por una licencia prenatal de TREINTA (30) días, y de CIENTO ONCE (111) días en caso de haber optado por una licencia prenatal de QUINCE (15) días, contados a partir de la fecha de nacimiento.

Cualquiera fuere la opción elegida en los inc. a) y b) del presente artículo, la persona gestante deberá gozar de un total de CIENTO VEINTISÉIS (126) días de licencia.

La persona no gestante gozará de TREINTA (30) días corridos de licencia a partir del nacimiento.

En caso de fallecimiento de la persona gestante antes de acabarse el período de licencia postnatal, la persona no gestante tendrá derecho a una licencia de una duración equivalente al tiempo que falte para que expirara el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la persona gestante.

Si la persona gestante se enfermase o fuese hospitalizada después del parto y antes de que expire el período de licencia posterior al mismo, la persona no gestante tendrá derecho a una licencia para cuidar de la persona recién nacida. En tal caso, la licencia será de una duración equivalente al tiempo que falte para que expirara el período de licencia postnatal concedida a la persona gestante.

- d) Licencia por parto múltiple:** En caso de parto múltiple el período de licencia se ampliará a TREINTA (30) días corridos por cada nacimiento posterior al primero.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“1983/2023 - 40 Años de Democracia”

- e) **Licencia por parto prematuro, enfermedad crónica o complicaciones puerperales:** En el caso de parto prematuro, enfermedad crónica o cualquier otra situación que implique la internación de la persona recién nacida y/o de la persona gestante, la licencia prevista en el inciso a) se hará efectiva a partir del alta de internación de la persona neonata y/o de la persona gestante.

La duración de esta licencia se incrementará en forma de adhesión a la licencia prevista en el inciso d) en los casos de parto múltiple y prematuro.

- f) **Licencia por fallecimiento perinatal:** Si se produjere el alumbramiento sin vida o el/la neonato/a falleciera, la persona gestante tiene derecho a gozar de una licencia de NOVENTA (90) días corridos y el progenitor no gestante contará con una licencia de hasta QUINCE (15) días contados a partir de la circunstancia de hecho acreditada que diera origen a la presente licencia.

- g) **Licencia por interrupción del embarazo:** Si se interrumpiere el embarazo por un aborto espontáneo o por razones terapéuticas la persona gestante tendrá derecho a una licencia en conformidad con la prescripción del personal de salud tratante.

- h) **Permisos de lactancia y/o alimentación:** Toda persona trabajadora dispondrá de dos permisos de lactancia y/o alimentación diarios para amamantar y/o alimentar a su hijo/a de hasta 9 meses de edad en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Cuando se trate de hijo/a naturales también dispondrá de permisos diarios para la extracción de leche durante su jornada de trabajo. Tales permisos tendrán una duración de una hora cada uno y se extenderán por un periodo de hasta dos años desde la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas fuese necesario prolongar la lactancia y/o alimentación por un periodo superior.

La persona gestante podrá hacer uso de estos permisos al comenzar o finalizar la jornada laboral, pudiendo ingresar dos horas después o retirarse dos horas antes. Se deberá informar al empleador la modalidad de permiso elegida con al menos QUINCE (15) días de anticipación.

La duración de estos permisos se incrementará de forma proporcional en los casos de parto o adopción múltiple.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“1983/2023 - 40 Años de Democracia”

- i) **Licencia por adopción:** las trabajadoras y los trabajadores que lleven adelante procesos de adopción gozarán de las siguientes licencias:
- i) Las personas adoptantes dispondrán de DOS (2) días con un máximo de DOCE (12) días por año para cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción o para concurrir a las audiencias, visitas u otras medidas que disponga el juez competente con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción.
 - i) La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique al personal trabajador el otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción.
 - En caso en que la guarda con vistas a la adopción sea otorgada a dos personas una de ellas, de forma indistinta, contará con NOVENTA Y SEIS (96) días corridos, a partir de la fecha del otorgamiento de la guarda por adopción; mientras que la otra persona adoptante contará con TREINTA (30) días corridos.
 - En caso en que la guarda con vistas a la adopción sea otorgada a una única persona, gozará de una licencia de NOVENTA Y SEIS (96) días.
 - En caso de adopciones múltiples el período de licencia se ampliará a TREINTA (30) días corridos por cada niño/a.
- j) **Licencia para la integración familiar:** una vez completada la licencia postnatal o la licencia por adopción, las personas gestantes y no gestantes y adoptantes dispondrán de una licencia familiar de hasta SESENTA (60) días que se podrá utilizar dentro de los 18 meses de vida de la/el nacido. Dicha licencia podrá ser utilizada de la siguiente manera:
- i) SESENTA (60) días para una/o de las/os progenitoras/es o adoptantes, de forma indistinta; o
 - ii) TREINTA (30) días para cada una/o de las/os progenitoras/es o adoptantes.
- k) **Licencia por tratamiento con técnicas de reproducción humana asistida** previstos en la Ley 26.862, la persona gestante que se someta a un tratamiento con técnicas de reproducción humana asistida podrá gozar de TREINTA (30) días de licencia, continuos o discontinuos, por año calendario cuando mediare prescripción médica



H. Cámara de Diputados de la Nación

“1983/2023 - 40 Años de Democracia”

expresa. A su vez, el trabajador o la trabajadora contará con una licencia de DOS (2) días con un máximo de SEIS (6) días por año para el cuidado o acompañamiento del o de la cónyuge o conviviente que realiza técnicas de reproducción médicamente asistida. La licencia será de TRES (3) días con un máximo de DIEZ (10) días por año en el caso que tuviesen hijos o hijas menores de edad a cargo.

- l) Licencia por fallecimiento de hijo/a:** El personal trabajador cuyo hijo/a fallezca tendrá derecho a VEINTE (20) días corridos de licencia sin perjuicio de los días que le corresponden por duelo.

- m) Licencia por fallecimiento de cónyuge:** El personal trabajador cuyo cónyuge fallezca y tenga hijos/as de hasta DIECISÉIS (16) años de edad tendrá derecho a QUINCE (15) días corridos de licencia sin perjuicio de los días que le corresponden por duelo.

- n) Licencia por adaptación escolar:** Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, CUATRO (4) horas diarias durante CINCO (5) días corridos por año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta QUINCE (15) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as.

ARTICULO 6°.- Protección del empleo y no discriminación. Finalizados los periodos de las licencias previstas en el artículo 5° de la presente ley, la persona trabajadora que hubiera hecho uso de cualquiera de ellas tendrá derecho a ocupar el mismo puesto laboral o uno equivalente con igual remuneración.

ARTICULO 7°.- Presunción de la relación laboral. Todo lo dispuesto en los artículos precedentes en materia de licencias familiares se aplicará de manera análoga a todos aquellos casos en los que aun no mediando una relación de trabajo formal se compruebe en las circunstancias laborales la existencia de una relación tal. En esos casos, se presumirá la existencia de una relación laboral.

La presunción prevista en el párrafo anterior admite prueba en contrario.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“1983/2023 - 40 Años de Democracia”

FUNDAMENTOS

Señora presidente:

El presente proyecto de ley tiene por objeto unificar el régimen de licencias familiares. Con ello se busca conciliar las relaciones laborales con los proyectos de vida de las trabajadoras y los trabajadores, apostando así a reducir la inequidad de género existente en las tareas de cuidado y generar un piso mínimo de iguales derechos entre progenitoras/es y adoptantes, sin discriminación por cuestiones de sexo o género. Asimismo, se busca también contemplar los derechos de las familias monoparentales.

Hoy en día, las licencias familiares están dispersas en diferentes leyes y regímenes normativos, según el sector en el cual se desempeñe la persona trabajadora. A su vez, estas licencias ignoran, en su amplia mayoría, los avances en el reconocimiento de derechos para las mujeres y a quienes conforman una familia, ya sea monoparental, adoptiva, heteroparental u homoparental. Ello se debe a que las licencias familiares existentes en Argentina siguen enfocadas casi exclusivamente en la madre como única responsable de las tareas de cuidado, por cuanto nuestro ordenamiento jurídico la reconoce como la única titular de las licencias postnatales.

Por este motivo, el presente proyecto busca equiparar el rol de cuidado en los hogares con neonatos o que estén transitando procesos de adopción. Se plantea la incorporación de nuevas modalidades de licencias, entendiendo necesaria la posibilidad de acompañarse mejor en las tareas de cuidado, así como también la necesidad de prolongar los tiempos de cuidado y permanencia con la niña o el niño.

En el 2000, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, “OIT”) sugirió¹ a los países miembros que ampliaran las licencias de maternidad, como mínimo, a 18 semanas. Hoy en día, la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, en su “Título VII, capítulo II: de la protección a la maternidad”, establece un total de 90 días de licencia, lo que equivale a 13 semanas, muy por debajo de la recomendación que planteaba la OIT hace más de 20 años. Son numerosos los países que se han hecho eco de esta recomendación, ampliando las semanas de licencia y la posibilidad de que no sea solamente la persona gestante quien pueda hacer uso de ellas. En este proyecto, tomamos las recomendaciones a nivel global que han

¹ Organización Mundial del Trabajo (2000). *Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)*. Recuperado el 22 de febrero de 2021 de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191



H. Cámara de Diputados de la Nación

“1983/2023 - 40 Años de Democracia”

realizado la OIT y UNICEF, así como también las recomendaciones locales y el gran aporte que ha hecho CIPPEC a este debate².

En la redacción del presente proyecto se advierte el uso de un lenguaje no sexista, a la vez que se utilizan términos como “persona gestante” y “persona no gestante”. Esta innovación se inscribe en un cambio de paradigma en el ámbito jurídico a partir del cual ya no se habla de “derecho de familia” en singular, sino de “derecho de las familias” en plural, a fin de visibilizar y reconocer las nuevas configuraciones familiares, con independencia del sexo-género de sus integrantes³. Del mismo modo, también se evita referirse a “licencia por maternidad” o “licencia por paternidad” y, en su lugar, se propone utilizar los conceptos de “licencia prenatal” y “licencia postnatal”, con el objetivo de no condicionar las licencias a roles familiares fundamentados en estereotipos de género que el presente proyecto de ley espera contribuir a erradicar. En este sentido, considero de gran importancia que los principios de igualdad y no discriminación que inspiran este proyecto no solo queden reflejados en el contenido de sus disposiciones, sino también en el lenguaje en el que las normas son presentadas.

La duración de la licencia es crucial para que la persona gestante se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios a la persona recién nacida. Cuando la licencia es demasiado breve, la persona gestante puede no sentirse preparada para retomar la vida laboral, y tal vez abandone su puesto de trabajo. Por esta razón, consideramos que además de la licencia postnatal para la persona gestante debe existir una análoga (aunque de un plazo menor) para la persona no gestante, y también una licencia para la integración familiar para ambas/os progenitoras/es o adoptantes. La ampliación de la licencia postnatal para la persona no gestante y la inclusión de la licencia para la integración familiar apuntan a evitar que sean solo las personas gestantes quienes tomen licencias prolongadas, que pueden afectar la participación de ellas en el trabajo o a su promoción en el empleo remunerado, y a una distribución más equitativa de las tareas de cuidado de las personas recién nacidas.

Las licencias postnatales y para la integración familiar forman parte del conjunto de derechos que tienen las trabajadoras y los trabajadores en la Argentina. A su vez, estas licencias deben garantizar el derecho de todas las niñas y todos los niños a estar acompañados por sus madres y/o padres en los distintos momentos de su vida, fundamentalmente durante la primera infancia.

² Repetto, F., Bonari, D. y Díaz Langou, G. (diciembre 2013). Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares. Documento de Políticas Públicas de CIPPEC. Recuperado el 22 de febrero de 2021 de <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1385.pdf>

³ Véase Herrera, M. (2015). “Introducción” en *Manual de Derecho de las Familias*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“1983/2023 - 40 Años de Democracia”

Por otro lado, la Ley de Contrato de Trabajo actualmente no establece ninguna licencia por adopción, ni para la madre ni para el padre. Tampoco lo hacen la Ley del Régimen de Trabajo Agrario ni el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Solo algunos convenios colectivos de trabajo contemplan este derecho, como, por ejemplo, algunas normas que regulan al personal docente y a la administración pública provincial, con grandes diferencias entre cada jurisdicción.

En consideración de lo anterior, resulta fundamental reconocer la necesidad de equiparar las licencias de madres y padres adoptivos/os, más aún teniendo en cuenta que los derechos de niños, niñas y adolescentes adoptados/os han tomado más fuerza tras la aprobación del matrimonio igualitario. El plazo total de licencias postnatales y de integración familiar los padres y las madres adoptivos/as debería ser igual al que gozan las/os progenitoras/es biológicos.

Actualmente, en Argentina solamente está regulada como tal la “licencia por maternidad” –definida en este proyecto como “licencia prenatal y postnatal para la persona gestante”– y una casi inexistente “licencia por paternidad” (de solo dos días corridos, según la Ley 20.744). De las mujeres económicamente activas, alrededor del 10% están desocupadas y casi el 40% se encuentran en la informalidad, por lo que actualmente el régimen de licencias por maternidad solo alcanza al 50% de las mujeres a quienes está destinada⁴. Estos datos demuestran una evidente inequidad en el acceso a la protección social entre las trabajadoras registradas y aquellas no registradas o en la informalidad.

En relación al párrafo anterior, el último artículo del presente proyecto ley tiene como finalidad atender a todos aquellos casos en los que las/os trabajadoras/es se encuentren en una situación de empleo no registrado, pero en los hechos se compruebe una relación de dependencia. De este modo, se espera ampliar la cantidad de mujeres y varones que puedan acceder a las licencias familiares que el presente proyecto prevé para ellas/os.

Es crucial avanzar hacia cambios normativos sostenibles que amplíen los derechos en todos los tipos de licencias y así alcanzar un nuevo hito en la ampliación de derechos sociales y laborales para una Argentina más igualitaria.

⁴ Ministerio de Trabajo de la Nación (2018). *Mujeres en el mercado de trabajo argentino*. Recuperado el 22 de febrero de 2021 de http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“1983/2023 - 40 Años de Democracia”

La aprobación de una nueva ley de licencias que contemple los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, así como también los derechos de las niñas y de los niños de manera integral significa un gran avance en términos de su protección, así como también en equidad de género, reconociendo los derechos de todas las configuraciones familiares por igual.

Entendiendo que no existe una única manera de conformar una familia, es evidente que nuestra legislación laboral en materia de licencias resulta anacrónica y excluyente. Por ello, en pos de visibilizar y acompañar los profundos cambios de nuestra vida social y cultural ya consolidados, solicito a mis pares me acompañen en esta iniciativa.

Autora: Camila Crescimbeni

Carla Carrizo
Maximiliano Ferraro
Marcela Campagnoli
Ximena García
Danya Tavela
Lidia Azcarate
Sabrina Ajmechet
Gabriela Lena
Gabriela Brouwer de Koning
Marcela Antola
Floencia Klipauka Lewtak
Mario Barletta
María Sotolano
Dolores Martinez