



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

Artículo 1°. Sustitúyese el artículo 158 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO. 158.- Clases.

La persona que trabaja gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio o unión convivencial, quince (15) días corridos.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijo o hija, hijo o hija afín, quince (15) días corridos.
- c) Por fallecimiento de padre, madre, padre afín o madre afín, hermano o hermana, nieta o nieto siete (7) días corridos.
- d) Para el cuidado por enfermedad de un miembro del grupo familiar, persona a cargo, o referente afectivo conforme a la declaración que efectúe la persona beneficiaria ante la autoridad competente, un máximo de veinticinco (25) días por año que podrán ser utilizados en forma continua o discontinua. Esta licencia podrá extenderse hasta sesenta (60) días anuales, sin goce de haberes.
- e) Para rendir examen en cualquier nivel educativo de la educación formal, tres (3) días corridos por examen, con un máximo de treinta (30) días por año calendario.
- f) Para el cuidado o atención de un o una miembro del grupo familiar, y persona a cargo, con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, cinco (5) días hábiles con un máximo de quince (15) días por año calendario. Para el acompañamiento en actividades de formación y rehabilitación de los sujetos alcanzados por este inciso, hasta diez (10) horas por año calendario.



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

g) Por interrupción del embarazo quince (15) días corridos contados a partir del día en que se solicita la licencia, tanto para la persona gestante como para la persona no gestante con la cual hubiera compartido la responsabilidad parental. La persona trabajadora deberá presentar certificación médica que acredite dicha situación.

h) Para la asistencia a entrevistas con fines de adopción, audiencias, encuentros o visitas a un niño, una niña o adolescente que se pretende adoptar, hasta diez (10) días hábiles anuales, desde el inicio de los trámites de adopción y hasta la resolución judicial que ordena su otorgamiento.

i) Por Técnicas de Reproducción Humana Asistida (TRHA) conforme lo establecido en la Ley N° 26.862, diez (10) días laborables continuos o discontinuos por año calendario.

j) Por encontrarse atravesando una situación de violencia de género y/o de violencia laboral, veinte (20) días hábiles por año calendario, prorrogables por una única vez por otro periodo igual.

Las ausencias o faltas de puntualidad al lugar de trabajo motivadas por situaciones derivadas de la violencia de género conforme Ley N° 26.485 se consideran justificadas presentando la correspondiente constancia policial, judicial y/o cuando fuere emanada de alguno de los servicios sociales que pudieren corresponder, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas fehacientemente a su empleador o empleadora en un plazo razonable. En todos los casos, éste o ésta deberá garantizar la intimidad y confidencialidad de la información contenida en la documentación aportada por la denunciante.

k) Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, cuatro (4) horas diarias durante cinco (5) días en el 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.

l) Por mudanza de la vivienda personal del trabajador o trabajadora, un (1) día.



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

ll) Por donación de sangre: el día de la extracción al trabajadora o trabajadora y hasta una (1) vez cada tres (3) meses.

m) Por donación de órganos: Por el período que determine el profesional de la salud que intervenga en el procedimiento, con presentación del certificado médico correspondiente.

n) Por controles preventivos de cáncer de mama, cérvico uterino o prostático, un (1) día por año calendario.

o) Por citación a declarar en juicio: Por el lapso del horario judicial de 7:30 a 13:30 horas, el día que fuera fijada la audiencia testimonial.

En todos los casos, las licencias especiales serán remuneradas y consideradas tiempo de servicio.

Artículo 2º. Acumulación de vacaciones. Inclusión de convivientes.

Sustituyese el artículo 164 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 164.- Acumulación.

Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes.

El/la empleador/a, a solicitud de la persona trabajadora, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a las que resulten del artículo 158, inciso a), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 154 de esta ley. Cuando un matrimonio o dos convivientes se desempeñen a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea”.



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

Artículo 3°. Prohibición de trabajar para personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Conservación del empleo. Sustituyese el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 177.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.

Con relación al personal gestante, no gestante y adoptante, se determina que:

a) Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta ochenta y un (81) días posteriores al mismo. Sin embargo, acreditando autorización médica, la persona gestante podrá solicitar la reducción del período previo, en cuyo caso se extenderá proporcionalmente el período posterior, de modo de completar los ciento veintiséis (126) días.

i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.

ii. En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, se acumulará al período posterior. En caso de que el niño o la niña debiera permanecer internado o internada se extenderá durante ese lapso el tiempo de la licencia, y el cómputo de la licencia posterior al nacimiento iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria.

iii. En caso de interrupción del embarazo luego del sexto mes de gestación o fallecimiento del/la hijo/a después del parto, la persona gestante tendrá derecho a gozar de la totalidad de la licencia establecida en este inciso.

iv. Si la gestante es persona con discapacidad, a fin de familiarizarse con los procesos de crianza, así como realizar las adecuaciones mobiliarias que se requieran, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días.

b) Queda prohibido el trabajo de la persona no gestante por el plazo de cuarenta y cinco (45) días corridos posteriores al nacimiento de un hijo o una hija. La persona no gestante podrá optar por reducir a quince (15) días corridos el período de prohibición



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

de trabajo inmediatamente posterior al nacimiento y completar los treinta (30) días restantes, en forma continua o discontinua, dentro de los ciento ochenta (180) días posteriores al nacimiento o quince (15) días anteriores a la fecha probable de parto.

i. Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de diez (10) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.

ii. En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, se acumulará al período posterior. En caso de que el niño o la niña debiera permanecer internado o internada se adicionará dicho período al tiempo de la licencia establecida en este inciso, y el cómputo de la misma iniciará el día hábil siguiente al alta hospitalaria.

iii. En caso de interrupción del embarazo luego del sexto mes de gestación de la persona con la cual comparte la responsabilidad parental o fallecimiento del/la hijo/a después del parto, la licencia se extenderá por el plazo de diez (10) días, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria.

iv. Si la no gestante es persona con discapacidad, a fin de familiarizarse con los procesos de crianza, así como realizar las adecuaciones mobiliarias que se requieran, la licencia se extenderá por el plazo de diez (10) días.

c) Queda prohibido el trabajo de la persona adoptante por ciento veintiséis (126) días corridos. La prohibición computará a partir de la fecha en que se inicie la convivencia en el hogar de la persona adoptante. La persona adoptante podrá optar por reducir a cuarenta y cinco (45) días corridos el período de prohibición de trabajo inmediatamente posterior a la fecha en que se inicie la convivencia y completar los ochenta y un (81) días restantes dentro de un plazo de ciento ochenta (180) días contados desde la misma fecha.

i. Si se tratara de adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de treinta (30) días por cada hijo o hija a partir del segundo o de la segunda.

Bajo los supuestos establecidos en los incisos a), b) y c) de este artículo, en caso de



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

nacimiento o guarda de hija, hijo, niño, niña o adolescente con discapacidad, síndrome, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días posteriores al nacimiento o guarda, la licencia se extenderá por el plazo de ciento ochenta (180) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia ya gozado.

La persona trabajadora deberá acreditar los extremos invocados en los incisos a), b) y c) del presente artículo ante el empleador o la empleadora mediante la presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, certificado de nacimiento del hijo o la hija que justifica la licencia o constancia del organismo competente que otorga la convivencia, respectivamente.

La persona trabajadora conservará su empleo durante el tiempo de licencia establecido por los incisos a), b) y c) de este artículo y gozará de las asignaciones dispuestas por los sistemas de seguridad social, a fin de garantizar la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia asignado, conforme las disposiciones reglamentarias correspondientes.

Garantizase a toda persona trabajadora comprendida en este artículo el derecho a la integralidad salarial y a la estabilidad absoluta en el empleo. En el caso de los supuestos establecidos en los incisos a) y b), los mismos tendrán carácter de derecho adquirido a partir del momento de la concepción cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral, o a partir del momento de la iniciación de la misma, si el hecho de la concepción fuese anterior al inicio del vínculo de empleo. En el caso del supuesto establecido en el inciso c), los mismos tendrán carácter de derecho adquirido desde la notificación de la resolución judicial por la que se otorga la guarda de un niño, una niña o adolescente

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 mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley”.



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

Artículo 4°. Sustituyese el artículo 178 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 178. Despido por causa de embarazo, nacimiento o adopción de hijo/a. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la persona trabajadora obedece a razones de embarazo, nacimiento o adopción de hijo/a cuando fuese dispuesto dentro del plazo de ocho (8) meses y medio (1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto o adopción, siempre y cuando el empleador o la empleadora se encontrase en conocimiento del estado de embarazo, del nacimiento, o del proceso de adopción. El despido en tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización equivalente a la doble de la prevista en el artículo 182 de esta ley o, a opción de la persona trabajadora, la posibilidad de requerir la reinstalación en su puesto de trabajo con el pago de los salarios caídos.

El supuesto previsto en este artículo se aplicará asimismo en el caso de despido dispuesto dentro del plazo de cuarenta y cinco (45) días corridos desde que la persona trabajadora notifica a la parte empleadora que efectuará Técnicas de Reproducción Humana Asistida (TRHA)”

Artículo 5°. **Presunción de despido por causa de matrimonio o de unión convivencial.** Sustituyese el artículo 181 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 181. Presunción.

Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio o unión convivencial y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados”.

Artículo 6°. **Ampliación de las distintas situaciones en favor de los y las**



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

responsables parentales. Sustituyese el artículo 183 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 183.- Distintas situaciones. Opción en favor de los y las responsables parentales.

El personal gestante, no gestante y adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera o adoptara un hijo o una hija, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de la remuneración de la trabajadora o del trabajador, calculada sobre la base del artículo 245 por cada año de servicio.

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a SEIS (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el personal gestante, no gestante y adoptante que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del nacimiento o adopción del hijo o de la hija, dentro de los plazos fijados. El personal que hallándose en situación de excedencia formalizara un nuevo contrato de trabajo con otro empleador u otra empleadora quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

- d) Reincorporarse a su puesto de trabajo reduciendo hasta la mitad su jornada laboral. En ningún caso la jornada de trabajo podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias. El/la trabajador/a podrá hacer uso de ese derecho una sola vez al vencimiento de los plazos establecidos en el artículo 177 y permanecer en esa situación por un plazo no mayor de seis (6) meses contados a partir del día del nacimiento o del inicio



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

de la convivencia del niño, la niña o adolescente en guarda con fines de adopción. Serán de aplicación en esta situación las reglas del artículo 92 ter de esta ley. Lo normado en el inciso c) del presente artículo es de aplicación para el personal gestante, no gestante y adoptante en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo o hija enferma menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.”

Artículo 7º. Reingreso de personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Sustituyese el artículo 184 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 184.- Reingreso.

El reintegro del personal gestante, no gestante y adoptante en situación de excedencia, deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador o la empleadora podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del nacimiento o adopción del hijo o de la hija o de la enfermedad del hijo o de la hija.
- b) En cargo o empleo superior al indicado, de común acuerdo con la persona trabajadora”.

Artículo 8º. Sustituyese el artículo 185 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO. 185.- Requisito de antigüedad. Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c), de esta ley, la persona trabajadora deberá tener seis (6) meses de antigüedad, como mínimo, en la empresa.”

Artículo 9º. Eliminación de la opción tácita. Sustituyese el artículo 186 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

“ARTÍCULO 186.- Opción expresa.

Si el personal gestante, no gestante y adoptante no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador o empleadora dentro de las dos (2) días hábiles anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, el empleador o la empleadora deberá cursar intimación fehaciente para que en el plazo de dos (2) días hábiles ejerza alguna de las opciones previstas en el artículo 183 de esta ley, bajo apercibimiento de considerar que se acoge a la establecida en el inciso c) de dicho artículo.

El derecho que se reconoce a la persona trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas”.

Artículo 10. Inclusión de unión convivencial. Sustituyese el artículo 180 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 180. Nulidad.

Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio o de unión convivencial”.

Artículo 11. Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto tiene por objeto ampliar el régimen de licencias especiales, parentales y familiares previsto en la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744), receptando la nueva realidad social y familiar que giran en torno a al contrato de trabajo, lo que justifica abordar sin más demora la problemática, a fin de tutelar eficazmente a las personas trabajadoras.

La reforma proyectada encuentra sustento en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que garantiza la protección integral de la familia, el derecho a condiciones dignas de labor y la defensa del bien de familia y en la batería de normas internacionales de jerarquía supralegal (art. 75 inc. 22 CN) como ser: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10) o los convenios de la OIT: 156, 183 y 190 de la OIT, relativos a la igualdad de oportunidades y trato entre personas trabajadoras con responsabilidades familiares, la protección de la maternidad y la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Se trata de la incorporación en un texto legal de derechos humanos fundamentales, como la salud integral, la dignidad humana y la corresponsabilidad familiar, reconociendo la pluralidad de los vínculos afectivos y la diversidad de las familias que existen en la actualidad, como es de público conocimiento.

Dicho de otro modo, la normativa aquí presentada es una respuesta más a la tendencia mundial que impulsa un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y familiar, conforme el paradigma del “trabajo decente” de la OIT.

Luce prístino que su aprobación permitirá a nuestro país adecuar su legislación a estándares internacionales de avanzada, garantizando a las personas trabajadoras una tutela efectiva ante circunstancias adversas que requieren la



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

protección de sus derechos.

En razón de todo lo anteriormente expuesto, solicito a mis pares el acompañamiento y la aprobación del presente proyecto de ley.

Hugo Rubén Yasky

Diputado Nacional



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

Diputados y Diputadas firmantes:

- 1- Hugo Rubén Yasky
- 2- Sergio Omar Palazzo
- 3- Pablo Carro
- 4- Daniel Gustavo Gollán
- 5- Blanca Inés Osuna
- 6- Juan Marino
- 7- Santiago Andrés Cafiero
- 8- Ernesto Ali
- 9- Carolina Yutrovic
- 10-Victoria Tolosa Paz
- 11-Jorge Eduardo Chica Muñoz
- 12-Carlos Daniel Castagneto