



Cuidados en el trabajo: ○○

- El rol del **artículo 179** de la **Ley de Contrato de Trabajo** en una organización social más justa



Argentina

Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad

Ministerio de
Economía

Secretaría de Industria
y Desarrollo Productivo

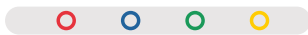


El presente documento busca orientar a las empresas y sindicatos en la implementación de la reglamentación del artículo 179 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, destinado a garantizar el cuidado de lxs hijxs de lxs trabajadorxs.

🕒 ¿Qué son los cuidados?

Los cuidados son todas aquellas tareas que realizamos cotidianamente para sostener la vida y satisfacer necesidades básicas como cocinar, limpiar, llevar a lxs niñxs a la escuela, brindar apoyo a personas mayores o personas con discapacidad en caso de que lo requieran, entre muchas otras.

La **organización social de los cuidados** es la **forma en que se organizan y resuelven las diferentes necesidades de cuidados en una sociedad**. Ésta se encuentra altamente **familiarizada y feminizada**: esto quiere decir que son las familias y, en su mayoría, las mujeres al interior de las familias, quienes se hacen cargo de realizar estos trabajos que implican cuidar de niñes, personas con discapacidad y mayores. En esta organización también participa el Estado, el sector privado y la comunidad que, en su conjunto, configuran las distintas modalidades y espacios de cuidado en Argentina.



→ ¿Qué dice el artículo 179 de la LCT?

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 fue sancionada en 1974 y su artículo 179 establece: "(...) En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan."





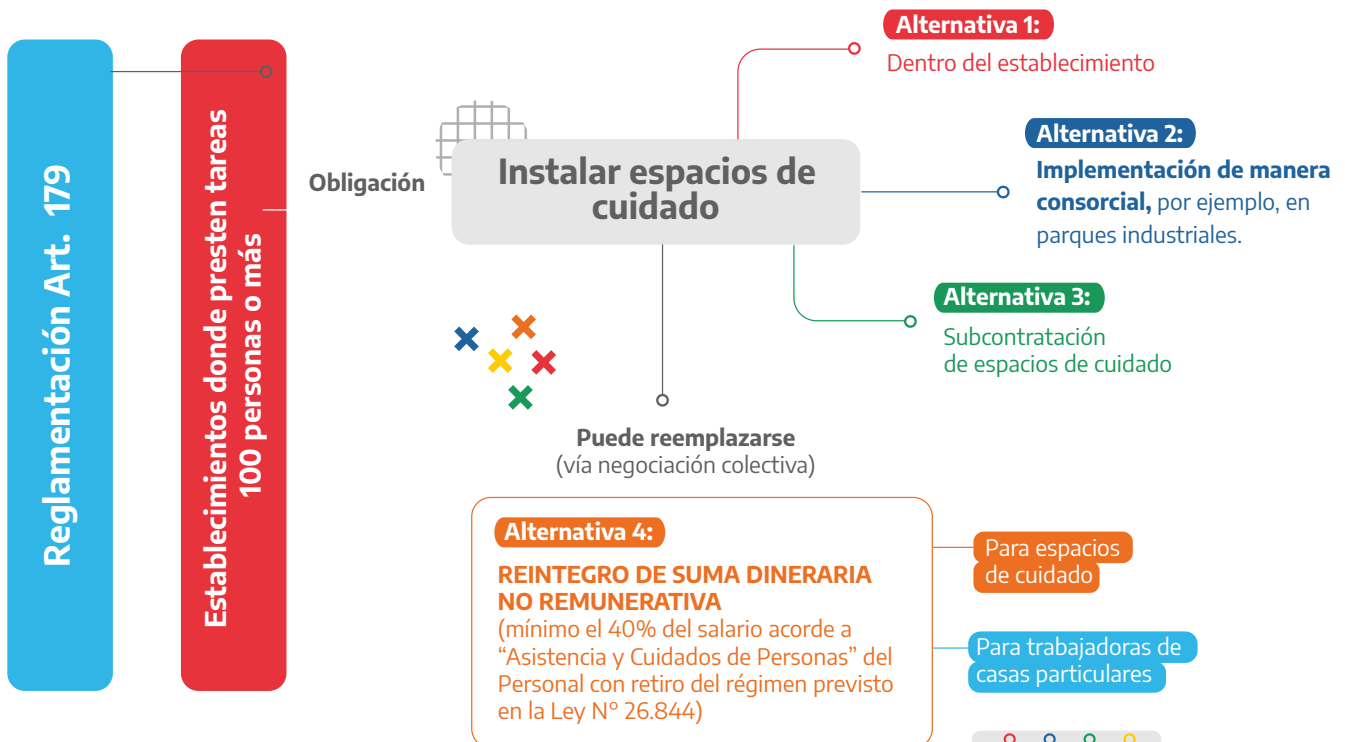
→ ¿De qué se trata la reglamentación del artículo 179 de la LCT?

En cumplimiento con el criterio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Recurso de hecho deducido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en la causa Etcheverry, Juan Bautista y otros c/ EN s/ amparo ley 16.986”, del 21/10/2021” se sancionó el [Decreto 144/2022](#) (publicado en el Boletín Oficial el 22 de marzo de 2022) que, luego de casi 50 años, reglamentó el artículo 179 de la LCT. El Decreto dispone que **los establecimientos con más de 100 personas empleadas deberán ofrecer espacios de cuidado para niños de 45 días a 3 años de edad inclusive a cargo de lxs trabajadorxs durante sus jornadas de trabajo.**

El cómputo de la cantidad de 100 personas no distingue entre géneros y se realiza **teniendo en cuenta a todas las personas que dependen de la empresa**, como así también quienes prestan servicios en el establecimiento principal.

→ ¿Qué alternativas de implementación propone?

Ley de Contrato de Trabajo





o **Alternativa principal: ofrecer espacios de cuidado dentro de los establecimientos durante toda la jornada laboral.**

Según el artículo 2 del Decreto 144/2022: “La habilitación y las condiciones de los espacios de cuidado deberá ajustarse a la legislación específica que rija en cada jurisdicción.”

o **Alternativa 2: posibilidad de asociarse con otras empresas que se encuentren en un rango de cercanía**

El artículo 3 del Decreto 144/2022 ofrece la **posibilidad de asociarse con otras empresas que se encuentren en un rango de cercanía (menor a dos (2) kilómetros de distancia entre sí) para garantizar espacios de cuidado**, lo que configura una opción favorable sobre todo para empresas que se encuentren asentadas en parques industriales: *“Los empleadores y las empleadoras cuyos establecimientos se encuentren dentro de un mismo parque industrial, o bien a una distancia menor a DOS (2) kilómetros entre sí, podrán disponer la implementación de los espacios de cuidado de manera consorcial dentro del radio mencionado.”*

o **Alternativa 3: posibilidad de subcontratar espacios de cuidado**

También prevista en el artículo 3, *“con el fin de facilitar la concreción del derecho y garantizar una razonable proximidad de la persona trabajadora con el niño o la niña a su cargo.”*

o **Alternativa 4: MEDIANTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, se llega al acuerdo de pagar una suma no remunerativa en concepto de gastos de cuidado¹**

La norma reconoce la **posibilidad** de que, **mediante la negociación colectiva, se reemplace la obligación de los empleadores de instalar espacios de cuidado a través de una suma dineraria no remunerativa en concepto de reintegro de los gastos de cuidado** que requiere contratar ese trabajo por fuera del establecimiento laboral, ya sea optando por jardines materno paternos o por el trabajo de cuidado de personas. En ese caso, las empresas deberán otorgar a las personas empleadas, **como mínimo, el 40%** del salario acorde a la categoría “Asistencia y Cuidados de Personas” del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N° 26.844.

1 El 16/03/2023 la CGT firmó un acuerdo con la UIA para que aquellas empresas alcanzadas por el decreto que aún no hayan acordado el reintegro con el sindicato de la actividad o no tengan instalado el espacio de cuidado, puedan otorgarles transitoriamente a sus personas trabajadoras el reintegro del 40% del salario para trabajadoras de casas particulares, 4ta categoría, estipulando un plazo de transición de 4 meses máximo.



→ ¿Qué plazo hay para su cumplimiento?

A las empresas se les otorgó un plazo de un año para adecuarse a la medida desde el 23 de marzo de 2022 hasta el 23 de marzo de 2023. Luego, inició su obligatoriedad.

Según la reglamentación, “la falta de cumplimiento de dicha obligación se considerará, en el ámbito de la Jurisdicción Nacional, **una infracción laboral muy grave** en los términos del artículo 4º del Anexo II de la Ley N° 25.212 del PACTO FEDERAL DEL TRABAJO, y se invita a las jurisdicciones locales a emplear una calificación similar.”

Para más información: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/259691/20220323>

→ ¿Cuál es el impacto esperado de la medida?

La reglamentación del artículo 179 de la LCT representa un aporte importante del sector privado para alcanzar una distribución social de los cuidados más igualitaria. La medida busca resolver el cuidado de los niños mientras sus madres y padres se encuentran trabajando, a la vez que busca atribuir la responsabilidad del cuidado a todas las personas trabajadoras por igual, en vez de asignarlo como una responsabilidad exclusiva de las mujeres, **contribuyendo a cerrar las brechas de género en el mundo laboral** que afectan el acceso o la participación, la permanencia y el desarrollo de mujeres y LGBTI+.

Además, se optó porque la edad de los niños se determine por el rango etario en el que, según la Ley de Educación Inicial N° 27.045, la educación no es obligatoria (lo es a partir de los 4 años de edad, aunque los distintos niveles estatales tengan la obligación de universalizar el servicio educativo a partir de los 3 años). Este es un factor que suele tener mayor impacto en mujeres, ya que son ellas en su mayoría quienes interrumpen sus trayectorias laborales y educativas para poder cuidar a sus hijos cuando **la oferta de establecimientos de 45 días a 3 años es escasa**. En hogares donde hay niños menores de 4 años, las mujeres participan en el mercado laboral casi en un 57% y los varones en un 90%². Según datos elaborados por la Dirección de Mapeo Federal del Cuidado, sólo 4 de cada 10 niños de 3 años asiste a un establecimiento de cuidado.³

La medida también **promueve el registro de lxs trabajadorxs de cuidado** ya que en caso de optar por la vía de negociación colectiva para el reintegro, éste se realiza únicamente cuando los trabajos estén debidamente documentados, es decir, registrados.

Según datos del Centro de Estudios para la Producción CEP XXI de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo del Ministerio de Economía de la Nación (MECON), el número de empresas que deberían adecuarse a esta medida alcanza a casi 9.000.

2 <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidado.pdf>

3 <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/02/mapafederaldelcuidado2021.pdf>



→ ¿Qué herramientas estatales de financiamiento se encuentran disponibles para cumplir con la normativa?

A continuación, se enumeran una **serie de herramientas para que las empresas** puedan utilizarlas en favor de la creación, ampliación y fortalecimiento de los espacios de cuidado que establece la reglamentación.

Para más información sobre créditos, ver **CREAR Crédito argentino**: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/crear-programa-credito-argentino>

→ El **“Programa Nacional para el Desarrollo de Parques Industriales”** tiene como objeto promover el ordenamiento territorial, incidir en la planificación productiva local, en el desarrollo sustentable e inclusivo, incentivar la generación de empleo local y potenciar las sinergias derivadas de la localización común.

En el marco de dicho Programa, se otorgan **Aportes No Reintegrables (ANR) para la ejecución de obras de infraestructura intramuros exclusivamente en Parques Industriales Públicos y Mixtos, inscriptos en el RENPI**. El monto máximo a otorgar es precisado por la autoridad de aplicación, y actualmente es de hasta \$100 millones.

Para aquellos solicitantes que acompañen la solicitud de ANR con un **proyecto con perspectiva de género** para los entornos productivos del Parque, **no será exigible el requisito de la contrapartida local obligatoria** (el requirente debe aportar recursos adicionales al aporte solicitado equivalentes al diez por ciento de su monto).

Dichas políticas deberán fomentar la inserción económica y productiva de mujeres y diversidades en los entornos productivos del Parque y su implementación se efectuará de manera simultánea con la ejecución del resto del proyecto financiado. Asimismo, deben encuadrarse dentro de las iniciativas elegibles según la [Guía para Proyectos de Parques Industriales con Perspectiva de Género](#) aprobada por Resolución 452/21 SIECYGCE. Una de ellas consiste en el Desarrollo de Obras de infraestructura con Perspectiva de Género, entre las cuales se listan las siguientes:





- Centro de cuidados integrales para niños en primera infancia (desde los 45 días hasta los 3 años).
 - Sala de lactancia apropiadamente acondicionada y equipada.
 - Baños (de varones, mujeres, personas con discapacidad, entre otros) acondicionados con cambiadores para infancias.
 - Vestuarios para mujeres, varones y LGBTI+
 - Pórtico de acceso con oficina administrativa equipada con enfoque de género (este ítem es de carácter exclusivo para aquellos parques industriales que recientemente se inician y aún no poseen servicios básicos).
- Programa **Producir con Equidad** de la SEPYME: El ANR cubrirá como máximo el 80% de cada proyecto y podrá destinarse a la adquisición de maquinarias y equipamiento que impliquen la capacitación de mujeres para su operación. Además, podrá destinarse a gastos vinculados a la adecuación de instalaciones, que permitan la incorporación o la mejora de condiciones para mujeres y/o no binaries en lo que refiere a infraestructura de cuidado o de accesibilidad al trabajo.
- Asimismo, en el marco de la construcción e implementación de espacios de cuidado, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) a través de la Dirección Nacional de Articulación de Políticas Integrales de Igualdad, el Programa Igualar y la Dirección Nacional de Políticas de Cuidados, acompañarán a las empresas en el proceso, mediante **asesoramiento técnico**, con el fin de promover el acceso, desarrollo y permanencia en el empleo de mujeres y LGBTI+.





Otras acciones estatales

En 2020 se creó, en la órbita del MMGyD, la Dirección Nacional de Políticas de Cuidado. Desde allí se avanzó en la conformación de la [Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado](#), integrada por 15 organismos del Estado Nacional y coordinada por el MMGyD. Su principal tarea es abordar transversalmente la desigual distribución de los cuidados.

Se destaca el [Programa Registradas](#) como fruto de la articulación de algunos de los organismos que integran la Mesa, destinado a promover la formalización laboral de las trabajadoras de casas particulares (un sector integrado casi en su totalidad por mujeres y que presenta altos índices de precarización laboral). El Programa subsidia el 50% del salario de la trabajadora que se registra durante 6 meses, a cuenta del pago que realiza la parte empleadora, y ésta última se compromete al pago del porcentaje restante del salario, el pago de los aportes, contribuciones y ART.

Asimismo, en septiembre de 2020 se creó el [Programa Nacional IGUALAR](#), en el ámbito de la Subsecretaría de Políticas de Igualdad del MMGyD, con el propósito de **abordar la desigualdad de género en el mundo del trabajo**, entendiendo a la desigual distribución de las tareas de cuidados como uno de los factores determinantes en las dificultades que mujeres y LGBTI+ enfrentan para el acceso, la permanencia y el desarrollo en el trabajo. Se encuentra dirigido al sector empresarial (grandes, medianas y pequeñas empresas), sector público (empresas públicas y estatales, nacionales, provinciales y municipales), sector sindical y sector de la economía social, solidaria y de la economía popular (organizaciones sociales y cooperativas de gestión popular, grupos asociativos y mutuales). A través de su Sello Igualar, propone a las organizaciones del mundo del trabajo la realización de un diagnóstico y la implementación de un Plan de Acción para la Igualdad que consiste en una serie de medidas a desarrollar de manera gradual. El proceso culmina con una distinción otorgada en función de los avances realizados por las organizaciones y su compromiso con la igualdad.

El objetivo más importante que se ha planteado esta gestión desde sus inicios ha sido la creación de un marco normativo que regule la actual organización social de los cuidados. En ese sentido, el Poder Ejecutivo envió al Congreso Nacional en mayo de 2022 el [proyecto de Ley "Cuidar en Igualdad"](#) para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA). El mismo **propone la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados (SINCA)** pensando en un conjunto de políticas y servicios que aseguren la provisión, la socialización, el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado entre el sector público, el sector privado, las familias y las organizaciones comunitarias y entre todas las identidades de género para que todas las personas accedan a los derechos a cuidar y ser cuidadas en condiciones de igualdad.



El proyecto de ley busca la ampliación de la oferta de servicios e infraestructura de los cuidados, promueve la adaptación de las jornadas laborales a las necesidades de cuidado en el sector público y privado y reconoce el trabajo de cuidados, en particular, en el ámbito comunitario.

Además, modifica el régimen público y privado de licencias, estableciendo que **sean cubiertos por la seguridad social y no por la parte empleadora** e incluyendo el período de licencia en el cálculo previsional como meses aportados. Amplía la licencia para personas gestantes y no gestantes, extendiéndolas en caso de nacimiento de hijos con discapacidad, nacimientos múltiples, prematuros o con enfermedades crónicas. Asimismo, crea licencias para futuros adoptantes y licencias por adopción, adaptándose también a los avances tecnológicos y nuevas formas de reproducción.

“Cuidar en igualdad” reconoce el derecho a cuidar de monotributistas, monotributistas sociales y autónomxs, otorgándoles una asignación equivalente a un salario mínimo, vital y móvil (SMVM) durante el tiempo de licencia para persona gestante y no gestante por el mismo plazo que tienen las personas trabajadoras en relación de dependencia.

También reconoce el derecho al período de excedencia de personas no gestantes y adoptantes y elimina la presunción de renuncia vigente en la actualidad en el artículo 183 de la LCT. Además, se propone modificar las licencias especiales previstas en la Ley de Contrato de Trabajo para ampliar el derecho a cuidar. Se extiende el sistema de licencias, en el mismo sentido que las modificaciones antes mencionadas, a los regímenes excluidos por el artículo 2 de la LCT, es decir, para el personal de casas particulares, personal temporario de trabajo agrario y para toda la Administración Pública Nacional.

Se extiende el sistema de licencias a los regímenes excluidos por el artículo 2 de la LCT, es decir, para el personal de casas particulares, personal temporario de trabajo agrario y para toda la Administración Pública Nacional.

Por último, en el marco del Programa de Infraestructura del Cuidado que lleva adelante el Ministerio de Obras Públicas de la Nación con el objetivo de invertir recursos en materia de acceso a la infraestructura, se encuentra la posibilidad de solicitar financiamiento para realizar obras destinadas a construir/refaccionar Centros de Desarrollo Infantil (CD) en parques industriales públicos a través de convenios con gobiernos provinciales y municipales en los que se encuentren dichos parques y con la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo.





→¿Quiénes conforman la organización social del cuidado?

El sector privado es un actor relevante en lo que se denomina **“diamante del cuidado”**, un concepto que se utiliza para dar cuenta de quienes participan de algún modo en la organización social de los cuidados. Completan ese diamante de forma interdependiente las **familias**, la **comunidad** y el **Estado**. Actualmente, esta forma de distribución es injusta, ya que la mayoría del trabajo recae sobre las familias y dentro de ellas, en las mujeres. En la siguiente imagen se observan las políticas públicas de cuidados llevadas adelante por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y por la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados vinculadas a cada uno de los actores, con el objetivo de construir una mejor distribución.



* Parte del Proyecto de Ley "Cuidar en igualdad"



ANEXO DE INFORMACIÓN

<p>○ Decreto 144/2022 Reglamentación del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo</p>	<p>https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/259691/20220323</p>
<p>○ “10 motivos para invertir en infraestructura del cuidado”</p>	<p>https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/diez_motivos_para_invertir_en_infraestructura_del_cuidado_-_guia_para_la_accion_la_sensibilizacion_la_visibilizacion_y_la_sensibilizacion_2021.pdf</p>
<p>○ Resolución 59/2021 del Ministerio de Obras Públicas de la Nación que crea el Programa de Infraestructura de Centros de Desarrollo Infantil</p>	<p>https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resolucion/C3%B3n-59-2021-347833/actualizacion</p>
<p>○ Programa Igualar del MMGyD</p>	<p>https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-igualar</p>
<p>○ Mapa Federal del Cuidado del MMGyD (Permite geolocalizar la oferta de espacios de cuidado y de formación)</p>	<p>https://mapafederaldelcuidado.mingeneros.gob.ar/</p>
<p>○ Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad” para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA)</p>	<p>https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0008-PE-2022.pdf</p>
<p>○ 1er Informe Anual de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado (2020-2021)</p>	<p>https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/07/100_acciones_en_materia_de_cuidados.pdf</p>
<p>○ 2do Informe Anual de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado (2021-2022)</p>	<p>https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/07/informemesainterministerial2022.pdf</p>