



**Proyecto de Ley**

**“Cuidar en Igualdad”**

**para la creación del Sistema  
Integral de Políticas de Cuidados  
de Argentina (SINCA)**



**Hacia el reconocimiento de los cuidados  
como una necesidad, un trabajo y un derecho  
para un desarrollo con igualdad  
para todas, todes y todos**



**Argentina**  
Presidencia

Ministerio de las Mujeres,  
Géneros y Diversidad

Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

# ¿Qué es el trabajo de cuidado?

Son todas las actividades que hacemos a diario para asegurar nuestra subsistencia y la de lxs demás. Cocinar, limpiar, ordenar, hacer las compras o estar al cuidado de niñxs, personas mayores o personas con discapacidad que requieran apoyos de algún tipo. Son tareas relacionadas con la reproducción, el bienestar y el sostenimiento de la vida, porque todas, todes y todos fuimos, somos y seremos cuidadxs en algún momento de nuestra vida.

## ¿Por qué necesitamos un Sistema Integral de Políticas de Cuidados?

### 1. Porque existe una demanda de cuidados muy grande

- \* **El 10% de las personas mayores de 60 años**, aproximadamente 743.000, se encuentran en situación de dependencia básica (no pueden realizar por sus propios medios actividades esenciales como alimentarse, bañarse o vestirse). En un 77% este cuidado recae sobre las familias y, en particular, sobre las mujeres (ENCAVIAM - INDEC, 2012). 4 de cada 10 departamentos del país no cuentan con ninguna residencia para personas mayores (Mapa Federal del Cuidado - MMGyD, 2021).

- \* **El 12,9% de la población, 5.114.190 personas, tiene alguna discapacidad** en nuestro país (Censo 2010- INDEC). Y del total de personas que tienen Certificado Único de Discapacidad, podemos estimar que aproximadamente 126.000 personas, necesitan un alto grado de apoyos y asistencia directa para la vida diaria<sup>1</sup>.

- \* Aproximadamente, **2.128.100 (95%) de lxs niñxs de 0 a 2 y 285.861 (60%) de lxs niñxs de 3 años no asisten a establecimientos educativos y de cuidados**. El 45% de los jardines o escuelas infantiles no cuenta con sala de 3 años<sup>2</sup>. La mitad de las mujeres con niñxs menores de 3 años están fuera del mercado laboral y por lo tanto, sin ingresos propios.

<sup>1</sup> Proyección realizada a partir de las evaluaciones llevadas a cabo por el anuario de ANDIS 2018.

<sup>2</sup> Estimación propia en base a datos de matrícula MINEDUC y población INDEC.

✦ En la actualidad, **el cuidado se resuelve de manera individual o comunitaria y desreguladamente**. Cada familia gestiona como puede los cuidados de lxs niñxs, personas mayores y personas con discapacidad, y en muchos casos son las propias personas mayores o con discapacidad quienes cuidan a sus familiares. La forma en que cada familia lo resuelve depende de las posibilidades económicas que esa familia tenga.

## 2. Porque la responsabilidad de cuidar recae siempre sobre las mujeres

En nuestro país, según el módulo de uso del tiempo que se incorporó en 2013 a la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU), el tiempo social promedio dedicado al trabajo de cuidado no remunerado es muy desigual. Las mujeres pasan 5.7 horas por día haciendo trabajo de cuidado no remunerado mientras que los varones dedican en promedio sólo 2 horas diarias (INDEC, 2014). En la pandemia, de acuerdo con el Estudio sobre el impacto de la COVID-19 en los hogares del Gran Buenos Aires realizado por INDEC, la carga de cuidado aumentó y fue absorbida sobre todo por las mujeres (65% de los casos).

Esa feminización del trabajo gratuito de cuidado no solo impacta en la vida económica<sup>3</sup> de las mujeres, explicando gran parte de la “inactividad”, el desempleo y la informalidad en Argentina, sino que también produce pobreza y desigualdad en las familias:

- ✦ las mujeres de familias de altos ingresos pagan buenos servicios de cuidado, lo que les permite seguir trabajando y recibir cuidados de calidad.
- ✦ las mujeres de familias de bajos ingresos no pueden pagar por esos servicios y tienen que hacerse cargo ellas mismas, por lo que se quedan sin ingresos. 7 de cada 10 hogares que dedican horas diarias de cuidado a niñxs de hasta 14 años, son hogares pobres.

## 3. Porque invertir en cuidados es una estrategia inteligente para el desarrollo y tiene un efecto multiplicador en la economía

Según la OIT, los países que más invierten en políticas de cuidado alcanzan tasas de empleo femeninas mayores al 70%, generando resultados positivos en términos económicos.

<sup>3</sup> Durante el tercer trimestre de 2021, el ingreso medio de varones fue de \$60.348 y el de mujeres \$43.183, alcanzando una brecha del 28% entre ambos ingresos.

**Aumento de la recaudación por parte del Estado**

Crece la recaudación tributaria por el crecimiento económico

**Reactivación de la economía**

Aumenta la actividad económica en los barrios

**Inversión del estado en políticas de cuidado**

El estado invierte y emplea gente para llevar a cabo servicios y políticas de cuidado



**Multiplicador de los cuidados**

**Aumento del consumo interno**

Aumenta la capacidad de consumo de bienes y servicios necesarios

**Reducción del desempleo**

Formaliza empleos, los jerarquiza y crea nuevos, generando empleos para mujeres, jóvenes y para trabajadorxs comunitarixs.

**Reducción de la pobreza**

Llegan ingresos a los estratos pobres

Fuente: Dirección Nacional de Políticas de Cuidado, MMGyD.

## ¿Por qué ahora?

→ **Porque la población está envejeciendo y el requerimiento de cuidados será cada vez mayor.** De acuerdo a las proyecciones de población de INDEC, para el año 2040, la población de 60 años y más crecerá en casi 3,5 millones de personas (un 46% más que la actual), mientras que la población de hasta 19 años se mantendrá.

→ **Porque es la oportunidad de aprovechar el “bono demográfico” en el que la Argentina se encuentra.** Todavía el peso de la población con algún grado de dependencia (niños y personas mayores o con discapacidad en algunos casos) es menor que el de las personas potencialmente activas. Esta es una oportunidad única para el desarrollo del país y para el crecimiento. Para eso, se necesita que la mayor cantidad de mujeres puedan salir a trabajar de forma remunerada. Es la única manera de aprovechar esta “ventana de oportunidad” por la que las sociedades pasan una única vez en su historia. Es necesario invertir a tiempo en políticas de cuidado garantizando el acceso universal a servicios e infraestructura antes de que las familias ya no puedan hacerse cargo.

→

## ¿Cómo llegamos a un Sistema Integral de Políticas de Cuidados para Argentina?

Para construir esta propuesta, el MMGyD llevó adelante un **proceso ampliamente participativo**. Constituyó una Comisión Redactora de especialistas y condujo una serie de instancias consultivas con organizaciones interesadas y los organismos de competencia sindicatos, cámaras empresarias, organizaciones (feministas y de la diversidad, de la discapacidad, de la niñez, de las personas mayores y de la economía popular y social) Además, la Comisión se nutrió de aportes hechos en durante los

parlamentos territoriales del cuidado de la Campaña “Cuidar en Igualdad” en cada provincia (MMGyD, 2020).

La exitosa experiencia recogida de la implementación de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados, integrada por 15 organismos del Estado Nacional<sup>4</sup>, que se constituyó para planificar políticas públicas que aporten a una organización social del cuidado más justa demostró la necesidad de avanzar en un sistema de coordinación de las políticas de cuidado que reconozca la importancia de estas políticas y jerarquice la institucionalidad para su implementación.

## Sobre el Proyecto de Ley

### ¿Qué derechos reconoce el Proyecto de Ley y a qué población está dirigido?

Cuidar en Igualdad reconoce el derecho de todas las personas a recibir y brindar cuidados así como también el derecho al autocuidado.

Protege a

- Todas las personas que cuidan, sea de forma remunerada o no, y también a todas las que necesitan cuidados:
- Niñas, niños, niñas y adolescentes, con prioridad hasta la edad de 5 años inclusive
- Personas de 60 años o más, cuando lo requieran
- Personas con discapacidad, cuando lo requieran

### ¿Por qué es un proyecto que promueve la igualdad de género?

- Porque hace visible el valor social y económico de los cuidados y los reconoce como un trabajo, ya sea que se desarrollen al interior de los hogares, en el ámbito comunitario, público o privado. En la actualidad, gran parte del trabajo de cuidados se realiza de forma invisibilizada y no remunerada.
- Porque contribuye a superar la división sexual del trabajo, que es la idea de que existen trabajos para mujeres y otros para varones y determina desigualdades en el acceso a derechos humanos fundamentales. Hoy, esta división hace que las mujeres y LGBTI+ se desarrollen en ámbitos mal pagados precarizados y que sean sobre quienes pesa la carga de los cuidados en mayor medida.

<sup>4</sup> Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; Ministerio de Desarrollo Social; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Ministerio de Salud; Ministerio de Economía; Ministerio de Desarrollo Productivo; Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP-PAMI); Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS); Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES); Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP); Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES); Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales; Ministerio de Obras Públicas.

→ Porque promueve una organización social del cuidado más justa y con responsabilidades compartidas, involucrando a todas las personas y ámbitos con injerencia en el trabajo de cuidados, para que no recaigan siempre solo en las mujeres de las familias.

### ¿Por qué el proyecto propone una modificación en el sistema de licencias?

En la construcción de un sistema de cuidados, la política de licencias es una pieza central para alcanzar la corresponsabilidad entre los géneros. En la actualidad, Argentina se encuentra por debajo de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ya que la licencia por maternidad es de 90 días (casi 13 semanas) y la de paternidad es de solo 2 días.

La normativa vigente reproduce estereotipos que impactan de manera negativa en la distribución del cuidado dentro del hogar, genera discriminación hacia las mujeres y LGBTI+ en el mundo del trabajo y excluye a la diversidad de conformaciones familiares del acceso al derecho a cuidar y recibir cuidados.

Ampliar las distintas licencias constituye una deuda en materia de igualdad entre los géneros en nuestro país.

### ¿Qué impacto tendrán las licencias igualitarias?

→ Más y mejor cuidado de niñas, niños y niñas

La extensión de la licencia, tanto para personas gestantes como no gestantes, representa un derecho no sólo para la persona misma sino también para lxs niñxs a cuidar. Según UNICEF (2020) existen “efectos positivos en términos de apoyo a la salud y los resultados cognitivos de los niños y niñas se han establecido en varias evaluaciones. Mediante el aumento de las tasas de lactancia materna, las políticas de licencias (...) contribuyen indirectamente a la reducción de la mortalidad infantil y la desnutrición”. Asimismo, el mayor involucramiento de la persona no gestante durante la crianza disminuye los riesgos de vida del/lx niñx, al tiempo que mejora la salud de la persona que está cuidando y ayuda a reducir el estrés post parto de la persona gestante.

→ Mejor distribución de las tareas de cuidado dentro del hogar

La implementación de licencias igualitarias que equiparen la responsabilidad del cuidado entre los géneros durante los primeros años, es una de las aristas necesarias para combatir y desnaturalizar los roles y estereotipos de género que obstaculizan el desarrollo de una vida libre de violencias y reproducen desigualdades por motivos de género. La asignación de la función cuidadora a las mujeres y LGBTI+ puede transformarse si pasa a ser compartida y entendida como una responsabilidad social y colectiva. ¿Cómo podemos fomentar paternidades más presentes durante la crianza de sus hijxs si no se cuenta con el tiempo y las herramientas necesarias para hacerlo? ¿Cómo fortalecemos la independencia de las mujeres para que desarrollen proyectos de vida libres? La respuesta es clara: a través de un sistema de licencias que permita repartir la carga de una manera más equitativa.

## → Más familias con derechos

La perspectiva de cuidados y de género no está escindida de la de diversidad. El contexto actual y los avances que se han dado en las últimas décadas requieren reconocer e incluir a las familias adoptantes, a los matrimonios igualitarios y a las diversas composiciones familiares en las que el cuidado está presente, así como también a aquellas familias que requieran mayores apoyos por discapacidad, que atraviesen situaciones como nacimientos múltiples o tengan entre sus miembros a integrantes con enfermedades crónicas.

## → Mejor inserción laboral de las mujeres

Al contar con un régimen de licencias igualitarias que plantea la posibilidad de que cualquier trabajador o trabajadora pueda tomarse licencia por un período similar, se elimina uno de los principales sesgos que provocan discriminación hacia las mujeres en el mundo del trabajo y que hoy provocan mayores índices de desempleo, subempleo e informalidad en ellas.

## ¿En qué consiste el proyecto de Ley que enviamos al Congreso?

**1. Crea un sistema integral de cuidados con perspectiva de género (SINCA).** Esto es un conjunto de políticas y servicios que aseguran 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 de cuidar y ser cuidadx en condiciones de igualdad.

**2. Fija los objetivos que deben seguir las políticas de cuidados en general y las destinadas a poblaciones específicas en particular.** Determina cuáles son los lineamientos que deben seguir las políticas para el cuidado de niñas, personas mayores y personas con discapacidad.

**3. Promueve la ampliación de la oferta de servicios e infraestructura de los cuidados.** Obliga al Ministerio de Obras Públicas de la Nación a destinar anualmente al menos el 8.5% de su presupuesto a la ampliación de la infraestructura pública de cuidados del país. Además, el proyecto prevé apoyar a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los municipios para fortalecer y ampliar la infraestructura y servicios de cuidados.

**4. Promueve la adaptación las jornadas laborales a las necesidades de cuidado en el sector público y privado.** A través del impulso de políticas de conciliación que permitan adaptar las jornadas a las responsabilidades de cuidado de lxs trabajadorxs, de la promoción de espacios para la lactancia y espacios de cuidado para niñas en los lugares de trabajo.



**5. Reconoce y promueve el trabajo de cuidados remunerado.** Obliga al Poder Ejecutivo Nacional a crear un registro nacional de trabajadoras y trabajadores del cuidado remunerado con el fin de facilitar la instrumentación de las políticas antes mencionadas. Además, promueve la capacitación, la certificación de conocimientos, la remuneración adecuada y el reconocimiento de profesiones, tareas y oficios considerados trabajo de cuidados.

**6. Reconoce y busca fortalecer el trabajo de cuidados en el ámbito comunitario.** Obliga al Poder Ejecutivo Nacional a crear un registro de espacios comunitarios de cuidado, promueve la remuneración de quienes se desempeñan en el trabajo comunitario y la ampliación de la oferta de formación.

**7. Reconoce el tiempo para cuidar a través de la modificación del régimen de licencias público y privado.** El Proyecto de Ley establece modificaciones a la legislación vigente de manera que:

→ Los períodos de licencia pasan a ser cubiertos por la seguridad social y no por la parte empleadora

El Proyecto no implica ningún incremento de costos para lxs empleadorxs dado que se prevé que las nuevas licencias y la extensión de las vigentes sean financiadas por la seguridad social.

→ Se extiende la licencia para personal gestante

El Proyecto prevé que la licencia de 90 días pase a ser de 126 días. Estos días podrán utilizarse durante los 45 días anteriores al parto y hasta 81 días posteriores, con opción de usar 30 previos y 96 luego del nacimiento. Además, el reconocimiento de “personal gestante” incorpora a otras identidades de género a la licencia, en consonancia con los avances normativos y culturales en materia de diversidad y género.

→ Amplía licencias para personas no gestantes

El Proyecto prevé que la licencia por paternidad de 2 días que hoy se encuentra vigente en la legislación, pase a ser de 90 días para personas no gestantes, independientemente de su género. Respecto de su uso, 15 días deben ser utilizados apenas se produce el nacimiento y el resto pueden usarse dentro de los 180 días posteriores al nacimiento. Este aumento de las licencias para personas no gestantes se prevé progresivo, es decir que se realizará de manera escalonada: a partir la entrada en vigencia de la Ley, se elevará la licencia a 15 días; luego de dos años, a 30; luego de cuatro a 45; luego de seis a 60 días y al cumplirse ocho años de vigencia de la Ley, la licencia será de 90 días.

→ Crea licencias para futurxs adoptantes y licencias por adopción

Crea una licencia de 2 a 12 días por año para quienes estén por adoptar para visitar al niño/a o adolescente que se pretende adoptar.

En caso de adopción, el Proyecto de Ley prevé una licencia de 90 días de los cuales 15 deben ser utilizados inmediatamente con posterioridad a la notificación de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción al niño o adolescente y el resto, dentro de los 180 días posteriores a esa notificación.

→ Se adapta a los avances tecnológicos y nuevas formas de reproducción

Crea una licencia de 2 a 6 días para cuidar o acompañar al cónyuge o conviviente que realiza técnicas de reproducción médicamente asistida y la extiende de 3 a 10 días en el caso que tuviesen hijos/as menores de edad a cargo.

→ Incorpora extensiones de las licencias para hijxs con discapacidad, ante nacimientos o adopciones múltiples, nacimientos prematuros o con enfermedades crónicas

Si se tratara de nacimientos o adopciones múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de 30 días por cada hijx a partir del segundo. En los supuestos de nacimiento prematuro la licencia se extenderá por el plazo de 30 días. En caso de nacimiento o adopción de hijx con discapacidad o con enfermedad crónica, la licencia se extenderá por el plazo de 180 días.

→ Reconoce el derecho a cuidar a monotributistas, monotributistas sociales y autónomxs

A través de la creación de una asignación para personas gestantes, personas no gestantes y por adopción. El monto de la asignación consistirá en el pago mensual del Salario Mínimo Vital y Móvil.

→ Establece el mismo régimen para personal de casas particulares, personal temporario de trabajo agrario y para toda la Administración Pública Nacional

Realiza modificaciones a la legislación vigente para adaptar los cambios propuestos en la Ley de Contrato de Trabajo a estos ámbitos con el objetivo de adaptar todos los convenios colectivos de trabajo a estos estándares. Para el caso del personal de casas particulares, crea una asignación para personas gestantes, personas no gestantes y por adopción de, como mínimo, un salario mínimo vital y móvil.

→ Reconoce el derecho a personas no gestantes y adoptantes al período de excedencia

El proyecto reconoce el derecho a optar por esta licencia de la misma manera que lo reconoce a personas gestantes.

→ Elimina la presunción de renuncia

Si el personal gestante, no gestante y adoptante no se reincorpora a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia y no comunica a su empleador dentro de las 48 horas anteriores a su fin que se acoge a los plazos de excedencia el empleador deberá cursar intimación y ya no podrá asumir que la persona renunció

→ Modifica las licencias especiales previstas en la Ley de Contrato de Trabajo para ampliar el derecho a cuidar

- a. Amplia la licencia por fallecimiento de cónyuge o conviviente (estos últimos se agregan) y por hijx. Pasa de 3 a 5 días.
- b. Amplía la licencia por fallecimiento de hermanx. Pasa de 1 a 3 días.
- c. Crea la licencia especial para cuidado por enfermedad de persona a cargo, conviviente o cónyuge, que actualmente es de 2 días, a un máximo de 20 días por año.
- d. Crea la licencia por violencia de género, de hasta un máximo de 20 días por año .

Licencia	PROGRESIVIDAD SEGÚN AÑOS DE VIGENCIA					
	AHORA	A LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY	A 2 AÑOS	A 4 AÑOS	A 6 AÑOS	A 8 AÑOS
Licencia gestantes (LCT, TCP, Régimen Agrario)	90 DÍAS	126 DÍAS				
Licencia no gestantes (LCT, TCP)	2 DÍAS	15 DÍAS	30 DÍAS	45 DÍAS	60 DÍAS	90 DÍAS
Licencia no gestantes (Régimen Agrario)	30 DÍAS			45 DÍAS	60 DÍAS	90 DÍAS
Licencia para adoptantes	NO EXISTE	○	○	○	90 DÍAS	○
Asignación personas gestantes monotributistas, monotributistas sociales y autónomos	NO EXISTE	●			126 DÍAS	●
Licencia personal no gestante monotributistas y autónomos	NO EXISTE	15 DÍAS	30 DÍAS	45 DÍAS	60 DÍAS	90 DÍAS

### **8. Se incluyen los meses de licencia en el cálculo previsional como meses aportados.**

El Proyecto de Ley prevé el cómputo como tiempo de servicio los períodos correspondientes al goce de la licencia por maternidad, las licencias parentales para el personal no gestante y por adopción así como también los períodos de excedencia.

### **9. Promueve la producción de datos, registros e información sobre los servicios de cuidado.**

Para conocer de manera exhaustiva la situación de oferta y demanda de cuidados en todo el país. Se prevé la aplicación de un baremo que mida situaciones de dependencia personal para otorgar servicios de cuidados acordes a las necesidades de cada persona.

### **10. Promueve la realización de campañas de difusión y concientización.**

A través de actividades de promoción de derechos y concientización; actividades y políticas de formación y capacitación; campañas de comunicación y difusión; materiales didácticos y de divulgación para trabajar en ámbitos escolares, en coordinación con los organismos competentes.

## **¿A cuántas personas beneficia la aprobación de esta Ley?**

El universo de la reforma alcanza a más de 8 millones de personas

- 5.000.000 personas bajo la Ley de Contrato de Trabajo
- 450.000 personas bajo el régimen de trabajadoras de casas particulares
- 350.000 personas bajo el régimen de trabajo agrario
- 380.000 personas con trabajo autónomo
- 1.500.000 de monotributistas
- 400.000 monotributistas sociales
- 190.000 trabajadoras/es de la Administración Pública Nacional



**Proyecto de Ley**

**“Cuidar en Igualdad”**

**para la creación del Sistema  
Integral de Políticas de Cuidados  
de Argentina (SINCA)**



**Argentina**

**Ministerio de las Mujeres,  
Géneros y Diversidad**

**Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social**