



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
Las Malvinas son argentinas

**Nota**

**Número:**

**Referencia:** NOTA DEL MENSAJE N° 21-2022

**A:** AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA HCDN (Dr. Sergio MASSA),

**Con Copia A:**

---

**De mi mayor consideración:**

SEÑOR PRESIDENTE

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a fin de remitirle adjunto al presente el Original del Mensaje N° 21/2022 y Proyecto de Ley que tiene como objetivo la creación del SISTEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS DE ARGENTINA(SINCA).

Sin otro particular saluda atte.



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
Las Malvinas son argentinas

**Mensaje**

**Número:**

**Referencia:** Mensaje: Ley CUIDAR EN IGUALDAD - DERECHOS Y POLÍTICAS DE CUIDADOS

---

AL HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN:

Tengo el agrado de dirigirme a Su Honorabilidad con el objeto de someter a su consideración el presente proyecto de ley para la creación del SISTEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS DE ARGENTINA (SINCA) a fin de que se coordinen el conjunto de políticas públicas de cuidados que de forma integral y articulada tiendan a garantizar una organización social del cuidado accesible y de calidad, con igualdad de género y enfoque de derechos humanos, así como también se propone la modificación de los regímenes de licencias maternales, paternales y parentales en general, con el objetivo de redistribuir los trabajos de cuidados.

En la apertura de Sesiones Ordinarias del Congreso, el pasado 1° de marzo de 2022, afirmé que la injusta distribución del trabajo de cuidados, realizado, en su mayoría, por mujeres y personas LGBTI+, es el corazón de las desigualdades entre los géneros. Por eso expresé mi intención de enviar al Congreso este proyecto de Ley con el objetivo de avanzar hacia una sociedad más igualitaria y colocar a los cuidados como un eje central de la vida en sociedad.

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos sienta las bases para sostener que existe un derecho a cuidar, cuidarse y recibir cuidados en condiciones de igualdad y sin discriminación por motivos de género. De ello deriva el deber de los Estados de adecuar su legislación interna y a diseñar políticas públicas destinadas a garantizar su ejercicio.

Asimismo, el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación se encuentran reconocidos en la CONSTITUCIÓN NACIONAL, como así también en los Convenios y Tratados Internacionales incorporados por el artículo 75, inciso 22, de nuestra Carta Magna.

En este sentido, la presente propuesta se enmarca en los compromisos asumidos por el Estado Argentino en diversos instrumentos internacionales, en particular, en la CONVENCIÓN SOBRE ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER aprobada por la Ley N° 23.179; la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA

CONTRA LA MUJER “Convención de Belém do Pará”, aprobada por la Ley N° 24.632; la CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, aprobada por la Ley N° 23.054; el PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, aprobado por la Ley N° 23.313; la CONVENCIÓN DE DERECHOS DEL NIÑO, aprobada por la Ley N° 23.849; la CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS MAYORES, aprobada por la Ley N° 27.360; la CONVENCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, aprobada por la Ley N° 26.378; la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, aprobada por la Ley N° 25.280 [1] y los Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, “PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA”.

Además, la República Argentina ratificó los siguientes convenios de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) que promueven la igualdad de género en el trabajo: el Convenio N° 100 sobre Igualdad de remuneración, ratificado en el año 1956; el Convenio N° 111 sobre Discriminación en empleo y ocupación masculina y femenina, ratificado en el año 1968; el Convenio N° 156 sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato para trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado en el año 1988; el Convenio N° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado en el año 2014 y el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso, ratificado en el año 2020.

A lo expuesto se suma que la Recomendación General N° 27 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer determina que los Estados partes “deben velar porque las mujeres de mayor edad, incluidas las que se ocupan del cuidado de niños, tengan acceso a prestaciones sociales y económicas adecuadas, como por ejemplo prestaciones por cuidado de hijos, y reciban toda la ayuda necesaria cuando se ocupan de padres o parientes ancianos”.

Asimismo, es de resaltar la Observación General N° 7 del Comité de los Derechos del Niño, en tanto señala que “la primera infancia es el período de responsabilidades parentales más amplias e intensas en relación con todos los aspectos del bienestar del niño (...). En consecuencia, la realización de los derechos del niño depende en gran medida del bienestar y los recursos de que dispongan quienes tienen la responsabilidad de su cuidado” y brinda como ejemplo de intervenciones adecuadas por parte de los Estados a aquellas que repercutan indirectamente en la capacidad de los padres para promover el interés superior del niño, por ejemplo, fiscalidad y prestaciones, vivienda adecuada y horarios de trabajo”.

En 2016 el Comité CEDAW en sus Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de la Argentina se mostró preocupado por “la persistencia de estereotipos discriminatorios con respecto a las funciones y responsabilidades de la mujer y el hombre en la familia y en la sociedad” y recomendó al Estado Argentino que “adopte una estrategia amplia dirigida a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños para superar la cultura machista y los estereotipos discriminatorios en relación con las funciones y las responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad”.

Asimismo, vale recordar que la Opinión Consultiva N° 24, del 24 de noviembre de 2017, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en el año 2018, han planteado la necesidad de que los Estados desarrollen estrategias coordinadas intersectoriales con el fin de garantizar el pleno goce de los derechos humanos de personas LGTBI+.

Por su parte, el Grupo de Trabajo para el Análisis de los Informes Nacionales previstos en el Protocolo de San

Salvador recomendó “avanzar en políticas públicas dirigidas a consolidar estrategias integrales de protección y garantía del cuidado requerido para la reproducción social, con características más equitativas para las mujeres, quienes asumen mayoritariamente estas labores; además de promover la sensibilización social hacia una división sexual de las tareas de cuidado más equitativa” (OAS/Ser.L/XXV.2.1 GT/PSS/doc.34/18 Examen de los Informes presentados por los Estados partes al Primer Agrupamiento de Derechos del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (arts. 9, 10 y 13) OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES FINALES A LA REPÚBLICA ARGENTINA Grupo de Trabajo para el Análisis de los Informes Nacionales previstos en el Protocolo de San Salvador Mayo, 2018, apartado 27”).

Por otro lado, en la Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en Quito, Ecuador, en 2007, de la que Argentina fue parte, los Estados reconocieron que el cuidado es un derecho humano que implica el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado, y se exhorta a su cumplimiento por parte de los Estados. Las Conferencias subsiguientes celebradas en Brasilia en el año 2010, Santo Domingo en el año 2013, Montevideo en el año 2016 y Santiago en el año 2020 reafirmaron en sus consensos que el cuidado es un derecho humano y ampliaron las bases para el diseño de sistemas de provisión de cuidado basado en derechos. Recientemente, en 2020, con el Compromiso de Santiago, los Estados se comprometieron, en el apartado 26, a “diseñar sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad y de derechos humanos que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad, e incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad, para satisfacer las distintas necesidades de cuidado de la población, como parte de los sistemas de protección social”.

A nivel nacional, a pesar de que aún queda mucho por hacer, el Estado argentino avanzó en la promulgación de leyes tendientes a reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y LGBTI+ y varones y entre ellas se destacan las siguientes: la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales N° 26.485; la Ley de Identidad de Género N° 26.743; la Ley sobre protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes N° 26.061 y la Ley de Educación Nacional N° 26.206.

En particular, y referido al tema que nos convoca, la Ley de Centros de Desarrollo Infantil N° 26.233 tiene por finalidad la promoción y creación de dichos centros como espacios destinados a la atención integral de la primera infancia con el objeto de brindar los cuidados adecuados e imprescindibles, complementando, orientando y coadyuvando en su rol a las familias, en sus diversas conformaciones, desde una función preventiva, promocional y reparadora.

Asimismo, la Ley N° 27.045 sobre educación inicial, modificó la Ley de Educación Nacional N° 26.206 y definió al nivel inicial como unidad pedagógica que comprende a los niños y las niñas desde los CUARENTA Y CINCO (45) días hasta los CINCO (5) años de edad inclusive, siendo obligatorios los DOS (2) últimos años.

Luego, la Ley N° 27.064, sobre regulación y supervisión de instituciones de educación no incluidas en la enseñanza oficial, regula las condiciones de funcionamiento y supervisión pedagógica de las instituciones no incluidas en la enseñanza oficial que brindan educación y cuidado de la primera infancia desde los CUARENTA Y CINCO (45) días hasta los CINCO (5) años de edad.

Es importante agregar que la Ley N° 26.480, modificatoria de la Ley del Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad N° 24.901, tuvo por objeto la incorporación de la figura de asistente domiciliario con el fin de favorecer la vida autónoma de las personas con

discapacidad, evitar su institucionalización y acortar los tiempos de internación.

Asimismo, la Ley del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844 detalla la figura de “cuidado no terapéutico” como parte del trabajo de asistencia a personas con discapacidad, al señalar que “se considerará trabajo en casas particulares,...también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, incluyendo el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad”.

Por su parte, con relación a las personas mayores, la Ley N°19.032 creó el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, cuyo objeto principal es la prestación, por sí o por intermedio de terceros, a los jubilados y las jubiladas y pensionados y pensionadas del Régimen Nacional de Previsión y a su grupo familiar primario, de servicios médicos asistenciales destinados al fomento, protección y recuperación de la salud.

Por último, hay que mencionar que la Ley N° 27.532 que incluye a la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo en el Sistema Estadístico Nacional como módulo de la Encuesta Permanente de Hogares, en su artículo 5°, inciso b) exige desarrollar políticas públicas que promuevan una equitativa distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y varones.

Todo este marco normativo es el que da fundamento a este proyecto de ley. Pero, más allá de los avances legales en la materia, no puede obviarse el contexto actual, signado por la crisis económica y sanitaria generada por la pandemia del COVID-19, que puso en evidencia la relevancia de los cuidados como una dimensión del bienestar social. A la vez, estas circunstancias echan luz sobre las luchas que se han venido dando desde el movimiento de mujeres y LGBTI+ en la convocatoria a un nuevo pacto de organización justa y equitativa de los cuidados, poniéndolas en el centro de la agenda pública.

Es de resaltar que la desigual distribución del trabajo de cuidado incide en detrimento de la participación económica y en la menor protección social de las mujeres que mayoritariamente lo realizan, y está en la base de la desigualdad de género, a la vez que limita su autonomía y favorece situaciones de violencia. En este sentido es dable resaltar que, según la OIT, en el promedio mundial las mujeres suman TRES (3) horas diarias de trabajo remunerado y CUATRO COMA CUATRO (4,4) horas de trabajo de cuidado no remunerado, mientras que los varones, UNO COMA CUATRO (1,4) horas de trabajo no remunerado y CINCO COMA CUATRO (5,4) horas de trabajo remunerado.

Asimismo, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) del año 2014 obtenidos a través del módulo de uso del tiempo incorporado a la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU), en Argentina las mujeres dedican CINCO COMA SIETE (5,7) horas de tiempo social promedio por día al trabajo de cuidados no remunerado y los varones dedican en promedio solo DOS (2) horas diarias.

Esta distribución desigual de las tareas de cuidado impacta en la vida de las mujeres disminuyendo la cantidad de tiempo disponible para dedicar a su desarrollo laboral o personal. Según datos del INDEC, para el último trimestre de 2021 la tasa de actividad de las mujeres es DIECINUEVE COMA CUATRO (19,4) puntos porcentuales menor a la de los varones -CINCUENTA COMA TRES POR CIENTO (50,3 %) vs SESENTA Y NUEVE COMA SIETE POR CIENTO (69,7 %)-, lo que refleja una menor participación de las primeras en el mundo laboral. Por su parte, la tasa de empleo de las mujeres, que es del CUARENTA Y SEIS COMA CUATRO POR CIENTO (46,4 %) es DIECIOCHO COMA NUEVE (18,9) puntos porcentuales menor que la de los varones. No obstante, se destaca que alcanzó un máximo histórico desde que se realiza la medición continua de la ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES (EPH), siendo que en el tercer trimestre de 2003 la tasa de empleo

femenina fue del CUARENTA COMA CINCO POR CIENTO (40,5 %). Más aún, según datos del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad correspondientes al año 2021, en los hogares con presencia de niñas o niños menores de CUATRO (4) años según jefatura de hogar y género se observa que las mujeres participan en el mercado laboral en un SESENTA COMA CINCO POR CIENTO (60,5 %), mientras los varones lo hacen en un OCHENTA Y CINCO COMA UNO POR CIENTO (85,1 %).

A esto se suma que, según el INDEC, durante el tercer trimestre de 2021 el ingreso medio de la ocupación principal de los varones ocupados fue de CINCUENTA MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$50.350) y el de mujeres, de TREINTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS DIEZ PESOS (\$36.910), por lo que la brecha entre ambos ingresos fue del TREINTA Y SEIS POR CIENTO (36 %). Respecto a las actividades por cuenta propia, las mujeres representan solo el VEINTICINCO POR CIENTO (25 %) de las personas inscriptas en el régimen general en condición de autónomas y además el NOVENTA POR CIENTO (90 %) de ellas se encuentra en las categorías más bajas, mientras que en el régimen de monotributo las mujeres alcanzan un CUARENTA Y CINCO POR CIENTO (45 %) y en el monotributo social, un SESENTA Y SEIS POR CIENTO (66 %).

La tasa de actividad y empleo de la población travesti y transgénero merece particular atención atento a la falta de datos oficiales desagregados. Sobre ello vale resaltar que en el año 2012 la “Primera encuesta de población trans en el distrito de La Matanza” reveló que el VEINTE POR CIENTO (20 %) de las personas trans no realizan ninguna actividad por la que obtengan dinero. El OCHENTA POR CIENTO (80%) restante se dedica a actividades vinculadas a la prostitución y otras actividades de precaria estabilidad y de trabajo no formal. Asimismo, de las personas que se encontraban vinculadas a la prostitución, el SETENTA Y DOS POR CIENTO (72 %) indicó que se encontraba buscando otra fuente de ingreso y el OCHENTA Y DOS POR CIENTO (82 %) señaló que consideraban que su identidad dificultaba esa búsqueda.

Otro efecto de la distribución desigual de los cuidados y los estereotipos de género es la segregación horizontal en el mercado laboral, también denominada “paredes de cristal”, por la que los varones se concentran en actividades de la industria que representan ocupaciones con mayor nivel de ingresos y las mujeres en los sectores de salud, enseñanza y trabajo doméstico, tareas que se consideran extensivas de la función cuidadora.

A su vez, la interrupción de las trayectorias laborales debido a los períodos de tiempo dedicados al cuidado inciden en la segregación vertical o “techo de cristal”, haciendo que los varones accedan en mayor medida a posiciones de decisión en los puestos de trabajo.

Lo dicho tiene sus efectos en el alcance de la protección social de las mujeres: como consecuencia palpable del impacto que tiene la distribución desigual de las tareas de cuidado para su inserción laboral, cabe señalar que apenas UNA (1) de cada DIEZ (10) mujeres cumple con los TREINTA (30) años de aportes para poder jubilarse, dato que se encuentra directamente relacionado con la representación que tienen sobre el total de personas beneficiarias del régimen por moratorias, donde alcanzan el SETENTA Y CUATRO POR CIENTO (74 %) según la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES). Las políticas de moratorias permitieron que quienes no alcanzaran los años de aportes accedieran a una jubilación, incorporando de esta forma, en febrero de 2021, a DOS COMA CINCO (2,5) millones de mujeres a la seguridad social.

En este marco, es necesario resaltar el valor de las distintas experiencias comunitarias que nacieron como respuesta ante la falta de oferta pública de espacios de educación y cuidado para la primera infancia. Las mismas, ya sean jardines comunitarios o Centros de Desarrollo Infantil, implican experiencias diversas cuyo valor reside no solo en su capacidad de contención sino también en que resultan propuestas pedagógicas alternativas fuertemente imbricadas en las comunidades. Entre 2018 y 2019 se llevó a cabo el Sistema de Información y

Monitoreo de los Centros de Desarrollo Infantil (SIM-CDI) sobre 1375 espacios con los que la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF) suscribió convenios. Allí se relevó la asistencia de CIENTO CUATRO MIL SETECIENTOS DIECINUEVE (104.719 mil) niños y niñas, de los cuales el DIECISIETE POR CIENTO (17 %) asiste a salas de CUATRO (4) años, el VEINTICINCO POR CIENTO (25 %), a salas de TRES (3) años y salas multiedad y el resto, a las salas maternas de CUARENTA Y CINCO (45) días a DOS (2) años.

Por otro lado, respecto de las personas de mayor edad, en la República Argentina, según las proyecciones del INDEC, en 2020 había cerca de 7 millones de personas de 60 años o más, de las cuales CUATRO (4) millones son mujeres, produciendo una feminización de la vejez.

Según la Encuesta Nacional de Calidad de Vida de los adultos Mayores elaborada por el INDEC en 2012, el DOCE COMA DOS POR CIENTO (12,2 %) de las mujeres mayores de SESENTA (60) años presentaron dependencia de las actividades básicas de la vida diaria, mientras que los varones solo el CINCO COMA NUEVE POR CIENTO (5,9 %), ampliándose dicha dependencia en los grupos mayores de SETENTA Y CINCO (75) años, lo cual constituye el VEINTICINCO COMA DOS POR CIENTO (25,2 %) contra el TRECE COMA DOS POR CIENTO (13,2 %). Además, según los datos que se obtuvieron, apenas un DIECINUEVE POR CIENTO (19 %) de los adultos y las adultas mayores logra acceder a un servicio externo de cuidado, registrando una amplia diferencia entre los sectores de ingresos más altos del CINCUENTA Y OCHO POR CIENTO (58 %), frente a los medios y bajos del TRECE POR CIENTO (13 %) y del VEINTE POR CIENTO (20 %), respectivamente.

Por último, es importante mencionar que las personas travestis y trans en Argentina tienen una esperanza de vida de entre TREINTA Y CINCO (35) y CUARENTA (40) años, lo que hace necesario pensar en las características propias de su curso de vida, así como tomar medidas para garantizar su supervivencia.

Resulta evidente de todo este *racconto*, entonces, que la inequitativa distribución y organización social del cuidado es una de las principales causas de las brechas económicas de género como la brecha salarial, la feminización de la pobreza, la segregación en el mercado laboral, pero también de la desigual calidad de cuidados que reciben niños y niñas, personas con discapacidad y personas mayores.

Es necesario remarcar que, frente a los compromisos internacionales asumidos por el Estado Nacional, es parte de sus obligaciones en pos de alcanzar la igualdad, reconocer, valorizar y profesionalizar el trabajo de cuidados. En especial, considerando que la feminización de este tipo de trabajo es producto de una construcción histórica signada por la segregación y los estereotipos de género. Consecuentemente, es necesario impulsar cambios normativos y culturales profundos que logren incluir en dichas actividades y trabajos a todas las personas, promoviendo el involucramiento y la participación activa de los varones en esta esfera.

En este marco, es urgente promover un cambio estructural en la distribución de las tareas de cuidado en pos de la construcción de una sociedad más igualitaria donde dichas responsabilidades no recaigan únicamente, o mayoritariamente, en las mujeres y personas LGTBI+, perjudicando su desarrollo personal, laboral, profesional y, por tanto, el ejercicio efectivo de sus derechos humanos.

La creación de un SISTEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS es necesaria para jerarquizar y articular las políticas de cuidado en pos de una organización social de los cuidados más justa, que los reconozca como una necesidad, un derecho y un trabajo, y redistribuya la responsabilidad de cuidar entre todas las identidades de género y todos los actores de la sociedad.

Para ello se crea una nueva institucionalidad que, en articulación con los organismos competentes, vele por el cumplimiento de los ejes rectores en materia de políticas de cuidado, que se establecen en este texto, ya sea para los distintos sectores como para las poblaciones prioritarias. Asimismo, se plantea al cuidado como función social, como sector estratégico y como inversión, comprometiéndose el Estado Nacional a identificar y ampliar las partidas presupuestarias en la materia.

En cuanto al régimen de licencias por maternidad y paternidad vigente en la República Argentina, su modificación forma parte de los mecanismos redistributivos y solidarios que deben implementarse para dar respuesta a las demandas vigentes, erradicar las desigualdades dentro de los hogares y de las familias y alcanzar la igualdad de género deseada, lo que, a su vez, implica mayor desarrollo para el país. Por lo expuesto, el Estado Nacional tiene la obligación de trabajar para alcanzar la igualdad entre mujeres, LGBTI+ y varones y, en este sentido, entre las múltiples políticas que debe llevar adelante para alcanzar la igualdad entre los géneros, las licencias por nacimiento de personas gestantes y no gestantes, así como también, las licencias por adopción son una medida fundamental. En particular, porque el régimen actual contribuye, cuando no refuerza, los estereotipos de géneros que pesan sobre las tareas de cuidado y que impactan de manera negativa sobre las trayectorias de vida de las mujeres y LGBTI+.

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 establece una licencia de maternidad paga para mujeres gestantes de NOVENTA (90) días a cargo de la seguridad social, y una licencia especial por nacimiento de hijo o hija, para los progenitores varones, de solo DOS (2) días corridos, pagos por la parte empleadora. A su vez, su artículo N° 183 establece la posibilidad de solicitar un plazo de excedencia sin goce de haberes para la madre gestante de un niño o una niña. A ello debe agregarse que la Ley N° 24.716 establece una licencia especial para trabajadoras madres de niñas o niños con Síndrome de Down, consistente en acceder a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad. No obstante, esa licencia no puede ser extendida en el tiempo y tampoco contempla otros diagnósticos de discapacidad. Con esta regulación, la República Argentina se encuentra, actualmente, entre los países del mundo con menor cantidad de días de licencia por paternidad de todo el Cono Sur y como uno de los tres países con menos días destinados para el cuidado de toda América Latina.

En contraste con ello, la Ley N° 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, establece la obligación de que las responsabilidades y obligaciones entre los progenitores y las progenitoras son comunes e iguales en lo que respecta al cuidado, desarrollo y educación integral de sus hijos o hijas, promoviendo así la corresponsabilidad en las tareas de cuidados.

En la misma línea se ubican las prescripciones del Código Civil y Comercial de la Nación, que consagra la igualdad de derechos y obligaciones entre progenitoras y progenitores en relación con el cuidado personal de sus hijas o hijos y reconoce múltiples constituciones familiares posibles. La reforma a este plexo normativo ha resultado fundamental en el avance de los derechos reconocidos convencionalmente.

No obstante el robusto marco normativo internacional y nacional en materia de reconocimiento de los derechos de las mujeres y LGTBI+, de los derechos de las infancias, de las personas con discapacidad, de las personas adultas mayores y del principio de no discriminación en el empleo, aún resta cumplimentar con el mínimo de CATORCE (14) semanas de licencia por maternidad establecido como estándar por el Convenio N° 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad.

Además, la República Argentina no cuenta con una normativa que regule las licencias de las personas adoptantes, lo cual implica una falta de reconocimiento no solo de las familias adoptantes sino también de la existencia de

diversas composiciones familiares, incluyendo los matrimonios igualitarios y los hogares monoparentales.

Asimismo, en la República Argentina conviven distintas modalidades laborales y contributivas, más allá de las personas que se encuentran contempladas dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, tales como la Ley N° 26.727 de Trabajo Agrario y la Ley N° 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo, para el personal de Casas Particulares, siendo este último un trabajo altamente feminizado.

También existen una gran cantidad de trabajadores y trabajadoras desempeñándose bajo el Régimen de Trabajador Autónomo y el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, el cual actualmente abarca cerca de dos millones de personas, según los últimos datos relevados por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y que, si bien mediante el artículo 3° del Decreto N° 593/16 y su modificatorio N° 840/20 se les otorga acceso a diferentes derechos no contemplados hasta ese entonces tales como la Asignación Universal por Hija o Hijo, aún hoy estas personas no cuentan con derecho a las licencias parentales.

Es claro, entonces, que el régimen de licencias por nacimiento y maternidad vigente resulta insuficiente para promover una distribución igualitaria de las tareas vinculadas al hogar o al cuidado de terceras personas, incluyendo la crianza de los niños y las niñas. Este plexo normativo instituye un rol de las mujeres y LGBTI+ que profundiza los estereotipos de géneros y la jerarquía entre ellos en la sociedad, lo que impacta en los recursos económicos a los que pueden acceder, limita sus oportunidades de insertarse en el mercado laboral y sus probabilidades de ascenso, su posibilidades de poder formarse y profesionalizarse en lo que deseen, disminuye la posibilidad de acceder a una jubilación de forma contributiva. Es decir, todo el régimen actual impacta directamente y restringe el proyecto de vida de las mujeres y LGBTI+, profundizando y consolidando la desigualdad.

Todos estos fundamentos demuestran que, en articulación con la creación del SISTEMA INTEGRAL DE CUIDADOS, postular la modificación del actual régimen de licencias propone un horizonte en el cual trabajadoras y trabajadores tienen derechos y responsabilidades similares desde los inicios de la crianza de un niño o una niña, extendiendo paulatinamente los días de licencia para personas no gestantes y otorgándoles a estas el derecho a excedencia. Ello busca reducir la desigualdad antes mencionada en las tareas de cuidado así como la participación económica desigual que sufren mujeres y LGBTI+. La modificación reconoce la diversidad familiar al contemplar derechos para adoptantes, para familias diversas así como otorgar derechos especiales a quienes enfrentan nacimientos múltiples, prematuros o con diagnósticos de discapacidad.

Con énfasis en reducir desigualdades sociales, se contempla también la diversidad de regímenes laborales y contribuyentes para con ello acercar el derecho a cuidar la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras. Se crea una asignación parental para persona gestante, persona no gestante y persona adoptante, para monotributistas, monotributistas sociales y autónomos.

En este contexto, la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS creó, mediante la Decisión Administrativa N° 1745/20, la MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADO en el ámbito del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, con el fin de diseñar una estrategia integral para ser aplicada por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, que contribuya a la promoción de una organización social del cuidado más justa y con igualdad de género. Esta institucionalidad creada permitió la coordinación de acciones por parte del citado Ministerio, que hoy son necesarias jerarquizar y dotar de fuerza de Ley.

Es por este motivo es que el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD creó, mediante la

Resolución N° 309/20, la “COMISIÓN REDACTORA DE UN ANTEPROYECTO DE LEY PARA UN SISTEMA INTEGRAL DE CUIDADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, integrada por NUEVE (9) expertas y UN (1) experto en la materia. La tarea encomendada fue la redacción de un anteproyecto de ley nacional para la regulación de un sistema integral de cuidados con perspectiva de género. Para dicho trabajo la comisión contó con DOSCIENTOS CUARENTA (240) días corridos en los que se celebraron reuniones internas para redactar el texto y otras instancias de reunión abiertas consultivas. Estos últimos espacios de debate y relevo de información estuvieron diseñados por el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD junto con otros organismos competentes con el fin de asegurar la participación de los grupos interesados en la norma que estaba proyectándose.

La Comisión se reunió con organismos y organizaciones vinculados a las personas con discapacidad, las infancias, las personas mayores, trabajadoras y trabajadores, el activismo feminista y LGBTI+, a las cámaras empresariales y otras expresiones de la sociedad civil. Asimismo, la Dirección Nacional de Políticas de Cuidado, que coordinó la labor, puso a disposición la comunicación con la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado y el material elaborado sobre la base de la Campaña Nacional “Cuidar en Igualdad”, así como la invitación a participar de los “Parlamentos Territoriales de Cuidado” como acciones de consulta en diferentes provincias y municipios. Así la Comisión se nutrió de intercambios valiosos a la vez que contó con el apoyo técnico de la Dirección mencionada y concluyó que deviene necesario impulsar nuevas normas que reflejen las necesidades actuales y propiciar las bases para la construcción de un sistema de cuidados integral y federal que recupere las políticas, saberes, experiencias previas y actuales de cada organismo estatal y que permita consolidar políticas superadoras de cuidados desde una perspectiva de derechos humanos, género y corresponsabilidad social.

Por ello, con el fin de lograr una oferta de servicios, prestaciones y políticas públicas de cuidado de calidad y en igualdad de condiciones para todas y todos, es preciso asegurar mecanismos de articulación sólidos de los organismos y prestaciones existentes, considerando las diversidades regionales pero enmarcadas en pisos mínimos comunes, como lo establece la CONSTITUCIÓN NACIONAL y operativizando las obligaciones recíprocas de cuidado en el marco de las relaciones familiares, previstas en el Código Civil y Comercial de la Nación.

En términos económicos, las políticas y servicios de cuidado se presentan como una de las fuentes de empleo más importantes del futuro y como una de las inversiones más estratégicas para los estados. Es por eso que considerar la organización social de los cuidados incluyendo políticas para su redistribución y jerarquización es crucial para impulsar estrategias nacionales de desarrollo económico y social.

Actualmente, el diseño legislativo que rige en materia de cuidados está conformado por variada normativa y, por esto, resulta necesario proponer iniciativas integrales que garanticen un enfoque de derechos humanos y de género, tanto en relación con quienes reciben cuidados como con quienes los proveen, que den institucionalidad, planificación y compromiso a la agenda pública de políticas de cuidados, con alcance federal y aplicación en todo el territorio nacional.

Es por ello que la extensión de la licencia, tanto para personas gestantes como no gestantes, representa un derecho no solo para la persona titular sino también para el niño o la niña a cuidar, dado que repercuten de manera favorable sobre los niños y las niñas y generan un impacto positivo en términos de desarrollo cognitivo y vincular como así también en su salud y sistema inmune. De esta manera, aumentan las probabilidades de amamantar, mientras que el mayor involucramiento de la persona no gestante durante la crianza disminuye los riesgos de vida del niño o de la niña, al tiempo que mejora la salud de la persona que está cuidando y ayuda a reducir el estrés post parto de la persona gestante.

En conclusión, debido a los mandatos Constitucionales y Convencionales en cabeza del Estado y como consecuencia del contexto descrito es que resulta oportuno promover: a) la creación de un SISTEMA INTEGRAL DE CUIDADOS con perspectiva de género y de derechos humanos y b) la modificación del actual régimen de licencias, con el objetivo de contribuir a eliminar las brechas de género existentes mediante una justa distribución de las tareas de cuidado.

Por lo expuesto, se remite a los fines de su consideración el proyecto de ley que se acompaña.

Saludo a Su Honorabilidad con mi mayor consideración.

[1] Todos estos instrumentos internacionales deben ser interpretados en las condiciones de su vigencia lo cual implica las recomendaciones decisiones jurisprudenciales y demás documentos emanados de los órganos de control.

Digitally signed by GOMEZ ALCORTA Elizabeth Victoria  
Date: 2022.05.02 17:50:59 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Digitally signed by MORONI Claudio Omar  
Date: 2022.05.03 15:21:06 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Digitally signed by MANZUR Juan Luis  
Date: 2022.05.03 15:32:40 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Digitally signed by FERNANDEZ Alberto Ángel  
Date: 2022.05.03 17:07:06 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
Las Malvinas son argentinas

**Proyecto de ley**

**Número:**

**Referencia:** Ley: CUIDAR EN IGUALDAD - SISTEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS DE ARGENTINA (SINCA)

---

**EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS**

**DE LA NACIÓN ARGENTINA, REUNIDOS EN CONGRESO, ...**

**SANCIONAN CON FUERZA DE**

**LEY:**

**CUIDAR EN IGUALDAD -**

**SISTEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS DE ARGENTINA (SINCA)**

**TÍTULO I**

**DERECHOS Y POLÍTICAS DE CUIDADOS**

**CAPÍTULO 1**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1°.- Función social de los cuidados.** La presente ley reconoce que el trabajo de cuidados sostiene la vida del conjunto de la sociedad porque es la condición que posibilita la existencia humana, dado que todas las personas, sin distinción alguna, necesitan ser cuidadas en algún momento de su ciclo vital.

**ARTÍCULO 2°.- Objeto.** La presente ley tiene por objeto establecer un sistema integral de cuidados con perspectiva de género que promueva y articule las políticas públicas en la materia con el fin de:

a. reconocer el derecho de todas las personas humanas a recibir y brindar cuidados, así como también el derecho al autocuidado;

- b. contribuir a superar la división sexual del trabajo y su consecuente impacto en la reproducción de desigualdades sociales y de género;
- c. promover una organización social del cuidado justa y corresponsable; y
- d. reconocer el valor del trabajo de cuidados y promover su formalización cuando el mismo se realiza de manera remunerada.

**ARTÍCULO 3°.- Definiciones.** A los fines de la presente ley, se entiende por:

**a. cuidados:** el conjunto de tareas, actividades y apoyos indispensables para la satisfacción de las necesidades integrales de subsistencia y reproducción de las personas humanas a lo largo de su vida. Implican la atención de requerimientos físicos, emocionales, sociales y materiales para el desarrollo de la vida diaria.

Los cuidados directos son aquellos que satisfacen necesidades concretas de subsistencia y reproducción tanto propias como de otras personas humanas.

Los cuidados indirectos comprenden las actividades de planificación y organización necesarias para el funcionamiento cotidiano del ámbito en que se desarrollan los cuidados directos.

**b. organización social de los cuidados:** es el modo en el que, en una sociedad, se proveen, distribuyen y gestionan los cuidados de las personas humanas a través de organismos públicos y estatales, el sector privado, los hogares, las familias y/o referentes afectivos y las organizaciones comunitarias;

**c. políticas públicas de cuidados:** son todas aquellas acciones del Estado destinadas a planificar, ejecutar y evaluar la infraestructura de cuidados, la prestación de servicios públicos de cuidados y la regulación de la organización social de los cuidados.

**ARTÍCULO 4°.- Principios.** Los principios de derechos humanos consagrados en instrumentos internacionales ratificados por el Estado argentino serán orientadores de la interpretación y aplicación de la presente ley, poniendo especial énfasis en el principio de igualdad y no discriminación por motivos de género, la consideración por la interseccionalidad, la interculturalidad, la territorialidad y la universalidad en la provisión de los cuidados, que deberán ser atendidos en el diseño e implementación de las políticas públicas de cuidados.

**ARTÍCULO 5°.- Creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina.** Créase el SISTEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS DE ARGENTINA (en adelante, SINCA) en el ámbito del PODER EJECUTIVO NACIONAL. El SINCA comprende al conjunto de políticas públicas de cuidados que, de forma integral y articulada, tienden a garantizar una organización social del cuidado accesible y de calidad, con igualdad de género y enfoque de derechos humanos.

## CAPÍTULO 2

### DERECHOS

**ARTÍCULO 6°.- Derecho al cuidado.** Todas las personas humanas gozan del derecho al cuidado entendido como el derecho a cuidar, a recibir cuidados y al autocuidado, en condiciones de igualdad.

**ARTÍCULO 7°.- Sujetos.** Son sujetos prioritarios para las políticas públicas de cuidados:

- a. las personas humanas cuando requieren cuidados, en particular:
  - i. las niñas, los niños y adolescentes, con prioridad hasta la edad de CINCO (5) años inclusive;
  - ii. las personas de SESENTA (60) años o más, cuando lo requieran;
  - iii. las personas con discapacidad;
- b. las personas humanas que realizan trabajos de cuidados de forma remunerada y no remunerada.

En todos los casos deben considerarse sujetos prioritarios a las mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersexuales y más (en adelante, LGBTI+) y a las personas que, por su condición socioeconómica, origen étnico o cualquier otra condición, se encuentren en una situación de especial vulneración de sus derechos.

**ARTÍCULO 8°.- Derechos de las personas que requieren cuidados para la vida independiente.** Las personas mencionadas en el artículo 7° tienen los siguientes derechos, sin perjuicio de lo dispuesto en las normas aplicables:

- a. a recibir cuidados para el desarrollo de una vida con autonomía progresiva o independiente;
- b. a recibir información completa, actualizada y accesible sobre sus derechos y sobre las políticas de cuidados;
- c. al resguardo de su privacidad según lo establecido en la normativa vigente;
- d. a la disponibilidad, accesibilidad, calidad, adaptabilidad y aceptabilidad en los servicios y prestaciones de cuidados.

**ARTÍCULO 9°.- Derechos de las personas que brindan cuidados.** Las personas humanas que brindan cuidados tienen derecho a que se reconozca su labor como trabajo en los términos de la presente ley y a realizarlo en condiciones de igualdad y sin discriminación motivada en el género o de cualquier otro tipo.

### **CAPÍTULO 3**

#### **RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LOS CUIDADOS**

**ARTÍCULO 10.- Trabajo de cuidados.** Los cuidados directos e indirectos, en los términos definidos en el artículo 3° de la presente ley, son considerados trabajo, sean o no remunerados, y se reconoce su valor social y económico.

El trabajo en el hogar, que forma parte del deber de contribución de los y las cónyuges, y el cuidado personal de los hijos y las hijas se rige según las previsiones del Título VII “Responsabilidad Parental” del Libro Segundo “Relaciones de familia” del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN.

**ARTÍCULO 11.- Ámbitos del trabajo de cuidados.** El trabajo de cuidados puede realizarse tanto en el ámbito público como en el privado, familiar o comunitario.

**ARTÍCULO 12.- Economía del cuidado.** Se reconoce el valor económico del trabajo de cuidado como fuente de bienestar y de riqueza y parte primordial de las estrategias de desarrollo nacional. El valor económico deberá cuantificarse en las cuentas públicas, siguiendo los criterios de la Ley N° 27.532 de la Encuesta Nacional del Uso

del Tiempo e identificando el aporte de los sectores remunerados asociados a los cuidados con el objeto de medir su contribución al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

**ARTÍCULO 13.- Reconocimiento del tiempo para cuidar.** Las personas trabajadoras tienen derecho al reconocimiento del tiempo de dedicación para los cuidados en los términos establecidos en el Título II de la presente ley.

**ARTÍCULO 14.- Trabajo de cuidados no remunerado y acciones afirmativas.** El ESTADO NACIONAL debe impulsar acciones afirmativas de compensación y reconocimiento al trabajo de cuidados no remunerado a través de políticas públicas, en particular de prestaciones del sistema de la seguridad social.

## CAPÍTULO 4

### **POLÍTICAS PARA LA REDISTRIBUCIÓN, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS**

**ARTÍCULO 15.- Políticas de redistribución, conciliación y corresponsabilidad.** El PODER EJECUTIVO NACIONAL debe implementar políticas de cuidados con perspectiva de género que redistribuyan el trabajo de cuidados, favorezcan la conciliación y promuevan la corresponsabilidad. En particular se debe:

- a. promover la corresponsabilidad social en la organización de los cuidados mediante la distribución equitativa de los servicios e infraestructura de cuidados brindados por el sector público, el sector privado, las familias y las organizaciones comunitarias, sobre la base de las necesidades de la población y las características territoriales;
- b. promover la corresponsabilidad entre los géneros mediante el impulso de una distribución equitativa e igualitaria entre mujeres, LGBTI+ y varones en la realización del trabajo de cuidados;
- c. favorecer la conciliación entre el ámbito laboral y familiar.

**ARTÍCULO 16.- Objetivos de las políticas públicas de cuidados.** Las políticas públicas de cuidados deben perseguir los siguientes objetivos:

- a. promover la universalización de la cobertura en materia de servicios e infraestructura de cuidados;
- b. impulsar la ampliación de la oferta de servicios e infraestructura de cuidados;
- c. respetar y promover la autonomía entendida como el derecho de todas las personas a tomar sus propias decisiones, definir su plan de vida y desarrollar una vida digna en condiciones de igualdad, considerando que dicha autonomía es progresiva según su grado de madurez y desarrollo en el caso de niñas, niños y adolescentes;
- d. promover la autonomía económica de las personas que brindan cuidados, en especial de las mujeres y LGBTI+;
- e. considerar y reconocer las distintas formas en que se componen las familias con el fin de lograr su acceso efectivo en condiciones de igualdad y no discriminación a los derechos, servicios e infraestructura de cuidados, incluyendo las conformaciones monomarentales y monoparentales, entendidas como aquellos grupos familiares con una única persona adulta responsable de niños, niñas y adolescentes a cargo;
- f. promover el reconocimiento, respeto y promoción de los derechos y de las distintas formas en que LGBTI+

organizan los cuidados incluyendo el derecho a conformar sus grupos familiares, y a que estos sean considerados en condiciones de igualdad;

g. asistir y apoyar a las familias en la redistribución y gestión de los cuidados;

h. impulsar medidas para posibilitar la armonización de proyectos de vida, cuidados y ámbito laboral para reducir el impacto negativo de la sobrecarga de trabajo de cuidados en las proyecciones laborales de mujeres y LGBTI+;

i. considerar las necesidades integrales de los sujetos prioritarios, conforme el artículo 7° de la presente ley, en el diseño y ejecución de las políticas públicas de cuidados;

j. velar porque el presupuesto que demanden las políticas de cuidados sea suficiente y sostenible para asegurar su financiamiento adecuado;

k. promover y respetar el interés superior de los niños y las niñas con el fin de satisfacerlo;

l. respetar y reconocer la interacción equitativa de las diversas identidades étnicas y culturas, teniendo en cuenta las distintas concepciones, saberes y prácticas de cuidados cuando correspondiere;

m. generar y promover criterios de calidad en las políticas públicas de cuidados con el fin de alcanzar los estándares máximos de eficiencia, cobertura y efectividad;

n. relevar y producir información unificada que incluya datos fidedignos, públicos y accesibles sobre la oferta y demanda de cuidados, las personas que los brindan, los ámbitos donde se desarrollan, entre otras variables relevantes;

o. impulsar la formalización, la protección social, la profesionalización y registración de los trabajos de cuidados remunerados promoviendo la mejora en sus condiciones de empleo;

p. apoyar los modelos asociativos de prestación de servicios de cuidados;

q. articular, coordinar y asistir a las jurisdicciones provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipales para que adecuen los objetivos de sus políticas públicas de cuidados a la presente ley.

**ARTÍCULO 17.- Políticas públicas de cuidados para niños, niñas y adolescentes.** Las políticas de cuidados destinadas a niños, niñas y adolescentes, con prioridad hasta la edad de CINCO (5) años, deben priorizar en particular los siguientes objetivos de acuerdo a la normativa vigente y las competencias propias de los organismos especializados en la materia:

a. proponer criterios de calidad para la prestación de servicios de educación y cuidados atendiendo a las circunstancias, edad e individualidad de la niñez y la adolescencia;

b. promover la ampliación de la oferta de políticas públicas, programas y servicios destinados a niños y niñas desde el nacimiento hasta los TRES (3) años de edad, con prioridad en aquellos y aquellas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, que presenten indicadores de riesgo en el desarrollo o con discapacidad;

c. contribuir a la erradicación del trabajo infantil establecida en la Ley N° 26.390.

**ARTÍCULO 18.- Políticas de cuidados para personas con discapacidad.** Las políticas de cuidados destinadas

a personas con discapacidad deben priorizar en particular los siguientes objetivos de acuerdo a la normativa vigente y las competencias propias de los organismos especializados en la materia:

a. fortalecer, ampliar e implementar las prestaciones, servicios y programas de asistencia personal para la vida independiente de las personas con discapacidad;

b. fomentar la implementación de ayudas técnicas y ajustes razonables que faciliten el acceso integral a las prestaciones, servicios y programas que conforman las políticas públicas de cuidados;

c. contribuir a la generación de apoyos adecuados para las personas con discapacidad en el ejercicio de su maternidad, paternidad, guarda, tutela o referencia afectiva, incluyendo apoyos para la alimentación, higiene, traslados, apoyo escolar y otras actividades que fueran requeridas según cada caso, para poder ejercerla sin barreras ni discriminación alguna por motivos de discapacidad;

d. fomentar la contratación de personas con discapacidad como trabajadoras del cuidado remunerado;

e. promover la formación y capacitación en el modelo social y de los derechos humanos a quienes ejerzan el trabajo de cuidados.

**ARTÍCULO 19.- Políticas públicas de cuidados para personas mayores.** Las políticas de cuidados destinadas a personas mayores deben priorizar en particular los siguientes objetivos de acuerdo a la normativa vigente y las competencias propias de los organismos especializados en la materia:

a. promover el envejecimiento digno y activo, entendido como el proceso que optimiza las oportunidades de bienestar físico, mental y social, de participar en actividades sociales, económicas, culturales, espirituales y ciudadanas, y de contar con protección, seguridad y atención, con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable y la calidad de vida de las personas mayores;

b. promover el acceso progresivo a servicios de asistencia domiciliaria, residencial, teleasistencia, vivienda colaborativa y otros servicios de apoyo, incluida la asistencia personal especializada, así como otras que puedan definirse en el futuro;

c. impulsar la independencia y la autonomía de las personas mayores, en especial en la toma de decisiones y en el ejercicio del derecho a expresar su consentimiento libre e informado cuando correspondiere;

d. promover la capacitación a personas que ejerzan tareas de cuidados de las personas mayores, incluyendo familiares.

**ARTÍCULO 20.- Baremo.** El PODER EJECUTIVO NACIONAL elaborará y aplicará un baremo de medición de dependencia personal para personas mayores, con la finalidad de otorgar servicios de cuidados que promuevan la autonomía personal. Será elaborado y aplicado con criterio socio-sanitario tomando en consideración los grados de fragilidad. Las prestaciones que se deriven de la aplicación de este baremo quedarán incluidas en el PLAN MÉDICO OBLIGATORIO.

**ARTÍCULO 21.- Servicios de cuidados.** Para promover el acceso igualitario a los servicios de cuidados, las políticas públicas deben tender a fortalecer, mejorar, expandir y articular la provisión, regulación y calidad de los servicios de cuidados públicos, privados y comunitarios de acuerdo con los principios y disposiciones de la presente ley.

**ARTÍCULO 22.- Infraestructura social del cuidado.** Las políticas de cuidados deben impulsar el desarrollo y ampliación de la infraestructura social para la provisión de servicios de cuidados de los distintos sujetos prioritarios establecidos en el artículo 7° de la presente ley.

La Administración Central del MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS debe destinar anualmente al menos el OCHO COMA CINCO POR CIENTO (8,5 %) de su presupuesto anual a la ampliación de la infraestructura pública de cuidados del país, con equidad y priorizando las zonas críticas a identificar, mediante la construcción de indicadores objetivos.

**ARTÍCULO 23.- Apoyo a las Provincias, Municipios y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.** El PODER EJECUTIVO NACIONAL coordinará y proveerá apoyo y asistencia técnica a las provincias, los municipios y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para el fortalecimiento y ampliación de la infraestructura y servicios de cuidados.

**ARTÍCULO 24.- Políticas de cuidados en los espacios de trabajo del Sector Privado.** Los empleadores y las empleadoras deben tener un rol activo en la organización social del cuidado y promover la corresponsabilidad de varones, mujeres y LGBTI+ a través de la implementación de medidas adecuadas para que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares puedan desempeñar sus actividades laborales en condiciones de igualdad.

El PODER EJECUTIVO NACIONAL promoverá que los empleadores y las empleadoras del Sector Privado:

- a. instalen espacios para la lactancia en los términos de la Ley N° 26.873;
- b. ofrezcan espacios de cuidado para niños y niñas de entre CUARENTA Y CINCO (45) días y TRES (3) años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras, durante la respectiva jornada laboral, en aquellos establecimientos de trabajo donde presten tareas menos de CIEN (100) personas, independientemente de las modalidades de contratación;
- c. en el marco de las negociaciones colectivas, incorporen jornadas laborales compatibles con las responsabilidades de cuidados familiares de los trabajadores y las trabajadoras;

La autoridad de aplicación de la presente ley brindará apoyo y asistencia técnica, a requerimiento de los empleadores y las empleadoras, en:

- a. el cumplimiento del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), sus modificatorias, y su reglamentación;
- b. el diseño e implementación de las medidas necesarias para hacer efectivas las estipulaciones que den cumplimiento al presente artículo.

**ARTÍCULO 25.- Políticas de cuidados en los espacios de trabajo del Sector Público.** El PODER EJECUTIVO NACIONAL impulsará la instalación en el Sector Público Nacional, definido en los términos del artículo 8° de la Ley N° 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional y sus modificatorias y su Decreto Reglamentario N° 1344/07, y en las Universidades Nacionales:

- a. espacios para la lactancia en los términos de la Ley N° 26.873;
- b. espacios de cuidado para niños y niñas de entre CUARENTA Y CINCO (45) días y TRES (3) años de edad,

que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras, durante la respectiva jornada de trabajo.

En el caso de las Universidades Nacionales, el PODER EJECUTIVO NACIONAL promoverá que los espacios para la lactancia y los espacios de cuidado para niños y niñas tengan como destinatarios y destinatarias tanto a los trabajadores y las trabajadoras, como a los alumnos y las alumnas.

A tal fin, la autoridad de aplicación de la presente ley brindará apoyo y asistencia técnica, a requerimiento de los organismos mencionados en el presente artículo, para el diseño, implementación y monitoreo de las medidas necesarias para cumplir con lo estipulado.

**ARTÍCULO 26.- Campañas de formación y concientización.** Con el fin de erradicar los patrones culturales que perpetúan los estereotipos de género en relación a los trabajos de cuidados y aquellos que menoscaban la autonomía de las personas con discapacidad y personas mayores, la autoridad de aplicación de la presente ley debe realizar:

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

**ARTÍCULO 27.- Participación social.** El PODER EJECUTIVO NACIONAL facilitará los mecanismos para que la ciudadanía en general, las organizaciones sociales específicas en la materia y los sujetos prioritarios establecidos en el artículo 7° de la presente ley, puedan participar y manifestarse en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas en materia de cuidados.

## **CAPÍTULO 5**

### **TRABAJO DE CUIDADOS REMUNERADO**

**ARTÍCULO 28.- Jerarquización del trabajo de cuidados remunerado.** A los fines de jerarquizar el trabajo de cuidados remunerado, las políticas públicas laborales de cuidados deben promover:

- a. el reconocimiento de las distintas profesiones, tareas y oficios considerados trabajo de cuidados;
- b. la remuneración adecuada;
- c. la capacitación y formación laboral;
- d. la certificación de conocimientos, habilidades y saberes en materia de cuidados;
- e. la profesionalización y especialización;
- f. la consideración del sector del trabajo de cuidados remunerado como fuente estratégica de generación de empleo.

El PODER EJECUTIVO NACIONAL debe crear un registro nacional de trabajadores y trabajadoras del cuidado remunerado en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL con el fin de facilitar la instrumentación de las políticas antes mencionadas.

**ARTÍCULO 29.- Fiscalización del trabajo de cuidados remunerado.** El MINISTERIO DE TRABAJO,

EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) resultan los organismos competentes para verificar y fiscalizar en todo el territorio nacional el cumplimiento por parte de los empleadores y las empleadoras de la obligación de declarar e ingresar los aportes y contribuciones sobre la nómina salarial, que integran el Sistema Único de la Seguridad Social, a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social. Ello, en los términos del artículo 36 y 37 de la Ley N° 25.877. La AFIP puede valerse de las presunciones establecidas por el artículo 5°, inciso c) de la Ley N° 26.063 y su modificatoria para la construcción de indicadores mínimos de trabajadores y trabajadoras (IMT) para el sector.

**ARTÍCULO 30.- Formación de los trabajadores y las trabajadoras del cuidado.** El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y los organismos que el PODER EJECUTIVO NACIONAL designe deberán planificar y ampliar la oferta educativa, de capacitación y formación laboral dirigida a las personas trabajadoras del cuidado con el objetivo de profesionalizar y certificar sus saberes. A tal fin, generará los acuerdos necesarios con las distintas jurisdicciones e instituciones educativas y de formación laboral.

**ARTÍCULO 31.- Registro de espacios de cuidados comunitarios.** El PODER EJECUTIVO NACIONAL debe elaborar un registro de espacios comunitarios de cuidados a los fines de generar políticas públicas tendientes a su fortalecimiento y a la formalización del trabajo de las personas que se desempeñan en el lugar.

**ARTÍCULO 32.- Remuneración del trabajo de cuidados comunitario.** Los convenios de colaboración celebrados por el ESTADO NACIONAL con espacios de cuidados comunitarios, debidamente registrados, y en los términos que establezca la reglamentación, deben contemplar transferencias de recursos que permitan asegurar ingresos de quienes desarrollan trabajos de cuidados comunitarios, incluyendo cobertura de seguridad social, asignaciones familiares y riesgos del trabajo.

**ARTÍCULO 33.- Seguridad social y trabajo de cuidados comunitario.** Los organismos competentes promoverán distintos mecanismos que tiendan al reconocimiento de servicios a los fines del cómputo previsional por las tareas prestadas por los trabajadores y las trabajadoras de espacios comunitarios de cuidados debidamente registrados, de conformidad con el artículo 31 de la presente ley, para acceder a los beneficios de la seguridad social.

## TÍTULO II

### LICENCIAS IGUALITARIAS

**ARTÍCULO 34.- Modificaciones para el reconocimiento del tiempo para cuidar.** El presente Título tiene por objeto adecuar la normativa vigente en materia de licencias y asignaciones con el fin de reconocer el derecho de los trabajadores y trabajadoras al tiempo de dedicación para los cuidados, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 de la presente ley.

## CAPÍTULO 1

### MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744 (T.O. 1976) Y SUS MODIFICATORIAS

**ARTÍCULO 35. Ampliación de los motivos de licencia especial.** Sustitúyese el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 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, DIEZ (10) días corridos.
- b. Por fallecimiento de cónyuge, conviviente o hijo o hija, CINCO (5) días corridos.
- c. Por fallecimiento de padre, madre o hermano o hermana, TRES (3) días corridos.
- d. Para el cuidado por enfermedad de persona a cargo, en los términos que defina la reglamentación, conviviente o cónyuge, DOS (2) días, con un máximo de VEINTE (20) días por año, ya sean continuos o discontinuos.
- e. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, DOS (2) días por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario.
- f. En los casos en que la persona que trabaja sufra violencia de género y deba ausentarse por tal motivo de su puesto de trabajo, ya sea en toda la jornada laboral o en parte de ella, contando con la debida justificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas, podrá ausentarse justificadamente, hasta un máximo de VEINTE (20) días por año, salvo renovación expresamente justificada por el equipo de atención interviniente.
- g. Los pretensos y las pretensas adoptantes dispondrán de DOS (2) días con un máximo de DOCE (12) días por año para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar desde el inicio de sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines de adopción hasta su otorgamiento por el juez o la jueza competente.
- h. 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.”

**ARTÍCULO 36.- Día hábil en licencias especiales.** Sustitúyese el artículo 160 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 160.- Día hábil. En las licencias referidas en los incisos b) y c) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.”

**ARTÍCULO 37. Extensión de licencia por maternidad e inclusión de licencias para personas no gestantes y por adopción.** Sustitúyese el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 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 del personal adoptante, se determina que:

- a. Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores al parto y hasta OCHENTA Y UN (81) días posteriores al mismo. Sin embargo, la persona gestante 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. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los CIENTO VEINTISÉIS (126) días.

Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días por cada hijo o hija partir del segundo o de la segunda. En los supuestos de nacimiento prematuro la licencia se extenderá por el

plazo de TREINTA (30) días. En caso de nacimiento de hija o hijo con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días posteriores al nacimiento, 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 obligatoria.

b. Queda prohibido el trabajo del personal no gestante por NOVENTA (90) días. De estos últimos, QUINCE (15) días deben ser utilizados inmediatamente con posterioridad al nacimiento, pudiendo usar los días corridos restantes dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días posteriores al nacimiento.

Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días por cada hijo o hija partir del segundo o de la segunda. En los supuestos de nacimiento prematuro la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días. En caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días posteriores al nacimiento, 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 obligatoria.

c. Queda prohibido el trabajo del personal adoptante por NOVENTA (90) días. De estos últimos, QUINCE (15) días deben ser utilizados inmediatamente con posterioridad a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción del niño o de la niña o adolescente; pudiendo usar los días corridos restantes dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días posteriores a la notificación fehaciente referida.

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. Si se tratara de niños o niñas o adolescentes con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días posteriores al nacimiento, la licencia se incrementará en CIENTO OCHENTA (180) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria.

d. Los trabajadores y las trabajadoras que transiten las situaciones detalladas en los incisos a), b) y c) del presente artículo, deberán comunicar fehacientemente el embarazo con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, el certificado de nacimiento de su hijo o hija al empleador o a la empleadora, o la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga en guarda con fines de adopción al niño o a la niña o adolescente, respectivamente.

e. Los trabajadores y las trabajadoras que transiten las situaciones detalladas en los incisos a), b) y c) del presente artículo, conservarán su empleo durante los períodos indicados y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que les garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución imponible neta de aportes que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

f. Garantízase a toda persona gestante el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación indicada en el inciso d) del presente artículo.

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 los plazos de ley, la persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley”.

**ARTÍCULO 38.- Inclusión del derecho a excedencia para personas no gestantes y adoptantes.** Sustitúyese el

artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 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 promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses.

- c. Quedar en situación de excedencia por un período no 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.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para el personal gestante, no gestante y adoptante en el supuesto justificado de cuidado de hija enferma o hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.”

**ARTÍCULO 39. Reingreso de personas gestantes, no gestantes y adoptantes.** Sustitúyese el artículo 184 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 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 o inferior al indicado, de común acuerdo con la persona trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador o la empleadora demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 247 de esta Ley.”

**ARTÍCULO 40.- Antigüedad para el uso de licencias en personas gestantes, no gestantes y adoptantes.** Sustitúyese el artículo 185 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 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 UN (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.”

**ARTÍCULO 41.- Eliminación de la opción tácita.** Sustitúyese el artículo 186 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“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 CUARENTA Y OCHO (48) horas 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 CUARENTA Y OCHO (48) horas ejerza la opción prevista en el artículo 183 de esta ley, bajo apercibimiento de considerar que se acoge a la establecida en el inciso b) 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.”

## **CAPÍTULO 2**

### **NORMAS COMPLEMENTARIAS A LAS MODIFICACIONES DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744 (T.O. 1976) Y SUS MODIFICATORIAS**

**ARTÍCULO 42.- Contratos eventuales para sustituir a la persona que goza de licencia.** Incorpórase como artículo 99 bis a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), el siguiente:

“ARTÍCULO 99 bis: En los supuestos de contratos eventuales concertados para sustituir a la persona que goce de algunas de las licencias previstas en el artículo 177 de esta ley, se deberán fijar, en forma expresa y por escrito, los datos personales y contractuales del personal a sustituir e identificar la licencia que la motiva.

La duración del contrato podrá establecerse por el plazo total de la licencia al que se podrá adicionar hasta DIEZ (10) días más, tanto al momento previo al comienzo como el posterior a su finalización.”

## **CAPÍTULO 3**

### **MODIFICACIONES A LA LEY N° 24.714 DE ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUS MODIFICATORIAS Y AL DECRETO N° 593 DEL 15 DE ABRIL DE 2016 Y SU MODIFICATORIO**

**ARTÍCULO 43.- Subsistema contributivo de aplicación a los trabajadores autónomos y las trabajadoras autónomas.** Incorpórase como inciso “a”) del artículo 1° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

a”) Un subsistema contributivo de aplicación a los trabajadores autónomos y las trabajadoras autónomas inscriptos e inscriptas y aportantes al Sistema Integrado Previsional Argentino establecido en la Ley N° 24.241 y sus modificatorias, el que se financiará con los recursos previstos en el artículo 5° de la presente ley.”

**ARTÍCULO 44.- Financiamiento de las asignaciones familiares.** Incorpórase como inciso a”) del artículo 5° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

a”) Las que correspondan al inciso a”) del artículo 1° de esta ley, con los aportes mensuales a cargo de los trabajadores autónomos y las trabajadoras autónomas con destino al SISTEMA INTEGRADO PREVISIONAL ARGENTINO (SIPA).”

**ARTÍCULO 45.- Inclusión de la asignación parental para personal no gestante y asignación parental por adopción.** Sustitúyese el artículo 6° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 6°.- Se establecen las siguientes prestaciones:

- a) Asignación por hijo o hija.
- b) Asignación por hijo o hija con discapacidad.
- c) Asignación prenatal.
- d) Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal.
- e) Asignación parental para el personal gestante.
- e') Asignación parental para el personal no gestante.
- e") Asignación parental por adopción.
- f) Asignación por nacimiento.
- g) Asignación por adopción.
- h) Asignación por matrimonio.
- i) Asignación Universal por Hijo para Protección Social.
- j) Asignación por Embarazo para Protección Social.
- k) Asignación por Cuidado de Salud Integral.”

**ARTÍCULO 46.- Remuneración neta.** Sustitúyese el artículo 11 de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 11.- La asignación parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción, para los trabajadores y las trabajadoras en relación de dependencia, consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración imponible neta de aportes que la trabajadora o el trabajador hubiera debido percibir en su empleo, la que se abonará durante el periodo de licencia legal correspondiente, en los términos del artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, ya sea por nacimiento o por adopción. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de TRES (3) meses.”

#### **CAPÍTULO 4**

#### **ASIGNACIONES POR PARENTAL PARA GESTANTES, PARENTAL PARA NO GESTANTES Y POR ADOPCIÓN PARA MONOTRIBUTISTAS Y AUTÓNOMOS**

**ARTÍCULO 47.- Creación de asignación parental gestante, parental no gestante y adopción para monotributistas y autónomos.** Incorpórase como artículo 11 bis de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

“ARTÍCULO 11 bis.- Las trabajadoras autónomas y los trabajadores autónomos o las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) que tengan efectivamente abonadas las imposiciones mensuales correspondientes al sistema de seguridad social, tengan una antigüedad en el régimen no inferior a DIECIOCHO (18) meses previo a la solicitud y no contasen con un trabajo formal en relación de dependencia, podrán solicitar las asignaciones parental para trabajadoras y trabajadores gestantes, parental para trabajadoras y trabajadores no gestantes, o parental por adopción del artículo 6° de la presente ley, en los plazos indicados por el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, según la situación que corresponda.

El monto de la asignación para las trabajadoras autónomas y los trabajadores autónomos y para las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS), consistirá en el pago mensual del Salario Mínimo Vital y Móvil.

En el caso de las trabajadoras autónomas y los trabajadores autónomos, al monto de la asignación se le descontará la suma equivalente al aporte al sistema de seguridad social.

Para las trabajadoras adheridas y los trabajadores adheridos al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) se le descontará la suma equivalente al aporte con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y al Sistema Nacional del Seguro de Salud que se establece en los incisos a) y b) del artículo 39 del Anexo aprobado por el artículo 1° de la Ley N° 24.977 y sus modificatorias.

A las trabajadoras adheridas y los trabajadores adheridos al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS), inscriptos en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social del MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, que queden encuadradas y encuadrados en la Categoría A, solo se les descontará la suma equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del inciso b) del artículo 39 de la norma citada en el párrafo precedente.”

**ARTÍCULO 48.- Garantía de monto de asignación equivalente a un Salario Mínimo, Vital y Móvil para trabajadores y trabajadoras de casas particulares.** Incorporáse como artículo 11 ter de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, el siguiente:

“ARTÍCULO 11 ter. - El ESTADO NACIONAL garantizará a las trabajadoras comprendidas y los trabajadores comprendidos en la Ley del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, un monto mínimo equivalente al salario Mínimo Vital y Móvil neto para las asignaciones establecidas en los incisos e), e') y e'') del artículo 6° de la presente”.

**ARTÍCULO 49.- Determinación del monto de las asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción.** Sustitúyese el inciso e) del artículo 18 de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

“e) Asignaciones parental para el personal gestante, parental para el personal no gestante y parental por adopción: la suma que corresponda de acuerdo a lo establecido en los artículos 11, 11 bis y 11 ter de la presente ley, conforme corresponda.”

**ARTÍCULO 50.- Asignación para ambos progenitores.** Sustitúyese el artículo 20 de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 20.- Cuando ambos progenitores o responsables parentales, estén comprendidos en el presente

régimen, las prestaciones enumeradas en los artículos 6° y 15 serán percibidas por uno solo de ellos o una solo de ellas, excepto la asignación parental por adopción establecida en el inciso e") del artículo 6°, la que podrá ser percibida por ambos o ambas responsables parentales, si los o las hubiere”.

**ARTÍCULO 51.- Mayor antigüedad.** Sustitúyese el artículo 21 de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 21.- Cuando el trabajador o la trabajadora se desempeñare en más de un empleo en relación de dependencia tendrá derecho a la percepción de las prestaciones de la presente ley en el que acredite mayor antigüedad, a excepción de la asignación parental para el personal gestante y las asignaciones parentales para el personal no gestante y por adopción, las que serán percibidas por cada uno de ellos o ellas”.

**ARTÍCULO 52.- Inclusión de la asignación parental gestante, parental no gestante y adopción en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS).** Sustitúyese el artículo 3° del Decreto N° 593 del 15 de abril de 2016 y su modificatorio, por el siguiente:

“ARTÍCULO 3°.- Las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS), tendrán derecho al cobro de las siguientes prestaciones establecidas en el artículo 6° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias:

- a. Asignación por Hijo o Hija;
- b. Asignación por Hijo o Hija con Discapacidad;
- c. Asignación Prenatal;
- d. Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, general básica y polimodal;
- e. Asignación parental para el personal gestante;
- f. Asignación parental para el personal no gestante y
- g. Asignación parental por adopción.

Para gozar de las prestaciones mencionadas en los incisos e), f) y g) las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) deberán acreditar el pago efectivo de las imposiciones mensuales correspondientes al sistema de seguridad social, y no contar con un trabajo formal en relación de dependencia al momento de solicitar la asignación.

Quedan excluidas del derecho al cobro de estas asignaciones familiares, con excepción de las mencionadas en los incisos b), e), f) y g) precedentes, las personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) que tributen en la Categoría I o superior”.

**ARTÍCULO 53.- Percepción de las asignaciones.** Sustitúyese el artículo 5° del Decreto N° 593 del 15 de abril de 2016 y su modificatorio, por el siguiente:

“ARTÍCULO. 5°.- Cuando por lo menos uno o una de los o las integrantes del grupo familiar se encuentre adherido o adherida al Régimen Simplificado y uno o una de los o las integrantes se encuentre incluido o incluida en alguno de los universos comprendidos en el artículo 1° incisos a) y b) de la Ley N° 24.714, no serán de aplicación las previsiones de los incisos a), b), c) y d) del artículo 3° del presente. Las prestaciones establecidas en los incisos e) y f) podrá percibirla uno solo o una sola de los o las responsables parentales”.

**ARTÍCULO 54.- Cobro de asignaciones familiares.** Sustitúyese el artículo 6° del Decreto N° 593 del 15 de abril de 2016 y su modificatorio, por el siguiente:

“ARTÍCULO 6°.- La registraci3n en el R3gimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes en la Categoría J o superior por parte de uno o una de los o las integrantes del Grupo Familiar, excluye a dicho grupo del cobro de las asignaciones familiares, siempre que ambos o ambas se encuentren alcanzados o alcanzadas por el inciso a’) del artículo 1° de la Ley N° 24.714, con excepci3n de las mencionadas en los incisos b), e), f) y g) del artículo 3° del presente.”

## CAPÍTULO 5

### **MODIFICACIONES A LA LEY NACIONAL DEL SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES N° 24.241 Y SUS MODIFICATORIAS Y AL DECRETO N° 460 DEL 5 DE MAYO DE 1999 Y SUS MODIFICATORIOS**

**ARTÍCULO 55.- Inclusi3n de los meses de licencia y excedencia en el c3lculo previsional.** Incorporanse como 3ltimos p3rrafos del artículo 22 de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones N°

24.241 y sus modificatorias, los siguientes:

“Ser3 computable como tiempo de servicio los per3odos correspondientes al goce de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopci3n.

A los efectos de acreditar el m3nimo de servicios necesarios para el logro de la Prestaci3n B3sica Universal (PBU) se computar3 como tiempo de servicio el per3odo correspondiente al estado de excedencia.

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL dictar3 las normas aclaratorias para el c3mputo del tiempo de servicio y el monto correspondiente a los per3odos mencionados en los p3rrafos precedentes.

El reconocimiento establecido en el presente art3culo no generar3 derecho a reajuste alguno en prestaciones preexistentes”.

**ARTÍCULO 56.- C3mputo de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopci3n, y el periodo de excedencia para el logro de las Prestaciones de Retiro Transitorio por Invalidez o de la Pens3n por Fallecimiento del afiliado o de la afiliada.** Sustit3yese el art3culo 27 bis de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones N° 24.241 y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 27 bis.- “Decl3r3se computable a los fines de la acreditaci3n de la condici3n de aportante de acuerdo a lo estipulado por los incisos a) o b) del art3culo 95 para el logro de las Prestaciones de Retiro Transitorio por Invalidez o de la Pens3n por Fallecimiento del afiliado o de la afiliada en actividad que prev3n los art3culos 97 y 98, el per3odo correspondiente a las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopci3n, como as3 tambi3n, al periodo de excedencia, establecidas por las leyes de alcance nacional y los Convenios Colectivos de Trabajo respectivos.

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL dictar3 las normas aclaratorias para el c3mputo del tiempo reconocido en el marco de los art3culos mencionados”.

**ARTÍCULO 57.- C3mputo de los periodos de las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopci3n, y por estado de excedencia como meses aportados.** Sustit3yese el punto

6 de la reglamentación del artículo 95 de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones N° 24.241 y sus modificatorias, aprobada por el artículo 1° del Decreto N° 460 del 5 de mayo de 1999 y sus modificatorios, por el siguiente texto:

“6. En el caso de los trabajadores y las trabajadoras en relación de dependencia y a los fines de la calificación de la regularidad de los aportes, se considerarán como meses aportados aquellos durante los cuales se devengaron las remuneraciones, aunque no hubieran sido percibidas por causas no imputables al afiliado o a la afiliada. Asimismo, tendrán igual tratamiento aquellos meses durante los cuales el afiliado o la afiliada estuviere percibiendo la prestación por desempleo prevista en la Ley N° 24.013, como también los periodos correspondientes al goce de las licencias legales parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, como así también el estado de excedencia”.

## **CAPÍTULO 6**

### **MODIFICACIONES A LA LEY DE OBRAS SOCIALES N° 23.660 Y SUS MODIFICATORIAS**

**ARTÍCULO 58.- Beneficio de obra social en excedencia.** Sustitúyese el inciso g) del artículo 10 de la Ley N° 23.660 y sus modificatorias, por el siguiente:

“g) La persona trabajadora que quedare en situación de excedencia podrá optar por mantener su calidad de beneficiaria durante el período de la misma, cumpliendo con las obligaciones del aporte a su cargo y de la contribución a cargo del empleador o de la empleadora que establece la presente ley”.

**ARTÍCULO 59.- Obligación de las obras sociales de otorgar prestaciones durante las licencias parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción.** Incorpórase como inciso i) del artículo 10 de la Ley N° 23.660 y sus modificatorias, el siguiente:

“i) Durante el período correspondiente a las licencias legales parentales para el personal gestante, para el personal no gestante y por adopción, las obras sociales deberán otorgar todas las prestaciones a las que se encuentran obligadas de conformidad con lo dispuesto por la presente ley.”

## **CAPÍTULO 7**

### **MODIFICACIONES A LA LEY DE RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES N° 26.844**

**ARTÍCULO 60.- Extensión de motivos de licencia especial.** Sustitúyese el artículo 38 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, por el siguiente:

“ARTÍCULO 38.- Clases. El personal comprendido en el presente régimen gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Parental para el personal gestante, conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley;
- b) Parental para el personal no gestante y por adopción, conforme lo dispuesto en el artículo 39 bis de esta ley;
- c) Por matrimonio, DIEZ (10) días corridos;
- d) Por fallecimiento del o de la cónyuge, conviviente o hijo o hija, CINCO (5) días corridos;

e) Por fallecimiento de madre, padre o hermano o hermana, TRES (3) días corridos;

f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, DOS (2) días corridos por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de DIECISÉIS (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada o del empleado.

En las licencias referidas en los incisos d) y e) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.”

**ARTÍCULO 61.- Ampliación por licencia por maternidad, inclusión de personas no gestantes y por adopción.** Sustitúyese el artículo 39 de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, por el siguiente:

“ARTÍCULO 39.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los CUARENTA Y CINCO (45) días corridos anteriores al parto y hasta OCHENTA Y UN (81) días corridos después del mismo. Sin embargo, la persona gestante podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a TREINTA (30) días corridos; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los CIENTO VEINTISÉIS (126) días corridos.

Si se tratara de nacimientos múltiples, la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días por cada hija o hija a partir del segundo o de la segunda. En los supuestos de nacimiento prematuro la licencia se extenderá por el plazo de TREINTA (30) días. En caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad, enfermedad crónica o discapacidad sobreviniente o diagnosticada dentro de los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días posteriores al nacimiento, la licencia se extenderá por un plazo de CIENTO OCHENTA (180) días. En todos los casos, la extensión de la licencia se añadirá al período de licencia obligatoria.

La persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador o la empleadora con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación un médico o una médica del empleador o de la empleadora. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución imponible neta de aportes que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a todo el personal durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la persona trabajadora practique la comunicación a que se refiere este artículo. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica, se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la persona gestante gozará de las licencias previstas en el artículo 34 de esta ley.”

**ARTÍCULO 62.- Prohibición de trabajar para el personal de casas particulares no gestante o adoptante.** Incorpórase como artículo 39 bis de la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844, el siguiente:

“ARTÍCULO 39 bis.- Queda prohibido el trabajo del personal no gestante o adoptante en los términos establecidos en los incisos b) y c) del artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, según corresponda. Durante dichos plazos el personal gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social”.

## **CAPÍTULO 8**

### **MODIFICACIONES A LA LEY DE RÉGIMEN DE TRABAJO AGRARIO N° 26.727 Y SU MODIFICATORIA**

**ARTÍCULO 63.- Personal gestante temporario.** Sustitúyese el artículo 51 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y su modificatoria, por el siguiente:

“ARTÍCULO 51.- Licencia personal gestante. Personal temporario. El personal gestante temporario tendrá derecho a la licencia parental, cuando esa licencia debiere gozarse durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere, en forma fehaciente, hecho la correspondiente denuncia al empleador o a la empleadora.

La persona trabajadora tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia parental para el personal gestante, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la remuneración imponible neta de aportes que corresponda al período de licencia legal y del que exceda el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a las labores para las que fuera contratada, conforme lo determine la reglamentación que en consecuencia se dicte.

La violación de estos derechos obligará al empleador o a la empleadora al pago de una indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la persona trabajadora hasta la finalización de dicha licencia”.

**ARTÍCULO 64.- Derogación.** Derógase el artículo 52 de la Ley de Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y su modificatoria.

## **CAPÍTULO 9**

### **MODIFICACIONES AL ANEXO I DEL DECRETO N° 3413 DEL 28 DE DICIEMBRE DE 1979 QUE APRUEBA EL RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL Y SUS MODIFICATORIOS**

**ARTÍCULO 65.- Ampliación de licencias especiales.** Sustitúyese el artículo 10 del punto II del artículo 2° del Anexo I del Decreto N° 3413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios, por el siguiente:

“Artículo 10:

- a. Afecciones o lesiones de corto tratamiento,
- b. Enfermedad en horas de labor,
- c. Afecciones o lesiones de largo tratamiento,
- d. Accidentes de trabajo,
- g. Licencia parental para el personal gestante,

h. Licencias parentales para el personal no gestante y por adopción,

i. Atención de hijos o hijas menores,

j. Asistencia del grupo familiar.”

**ARTÍCULO 66.-** Derógase el inciso a) del artículo 14 del punto II del artículo 2° del Anexo I del Decreto N° 3413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios.

**ARTÍCULO 67.- Inclusión de las licencias parentales para el personal no gestante y por adopción.** Sustitúyese el artículo 8° del Anexo I del Decreto N° 3413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios, por el siguiente:

“ARTÍCULO 8°.- Beneficios previstos. Los o las agentes tendrán derecho a las licencias, justificaciones y franquicias que se enuncian seguidamente, con arreglo a las normas que para cada caso se establecen en los siguientes capítulos:

II - Licencia anual ordinaria.

III - Licencias especiales para la recuperación de la salud, la licencia por maternidad y las licencias parentales para el personal no gestante y por adopción.

IV - Licencias extraordinarias.

V - Justificación de inasistencias.

VI - Franquicias.”

**ARTÍCULO 68.- Períodos que no generan derecho a licencia anual ordinaria.** Sustitúyese el inciso i) del artículo 9° del Anexo I del Decreto N° 3413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios, por el siguiente:

“i) Períodos que no generan derecho a licencia.

Los períodos en que el o la agente no preste servicios por hallarse en uso de licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, y las sin goce de sueldo excluidas la licencia parental para el personal gestante y las licencias parentales para el personal no gestante y por adopción no generan derecho a licencia anual ordinaria.

Tampoco se otorgará por los períodos en que el o la agente se encuentre incorporado a las Fuerzas Armadas, de Seguridad o Policiales, o en uso de las licencias previstas en el artículo 13, apartado II, incisos a) "ejercicio transitorio de otros cargos" y e) "cargos, horas de cátedra", salvo en el caso que acredite que en su transcurso no hubiere hecho uso de ese beneficio.”

**ARTÍCULO 69.- Inclusión de licencias parentales para el personal no gestante y por adopción.** Sustitúyese el inciso j) del artículo 9° del Anexo I del Decreto N° 3413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios, por el siguiente:

“j) Postergación de licencias pendientes.

El o la agente que no hubiere podido gozar de la licencia anual ordinaria dentro del período correspondiente por

iniciar licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo o enfermedad profesional, licencia parental para el personal gestante, licencia parental para el personal no gestante, licencia parental por adopción, estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales o incorporación a las Fuerzas Armadas, de Seguridad o Policiales, mantendrá el derecho a la licencia que le hubiere quedado pendiente, la que deberá usufructuarse dentro de los SEIS (6) meses a partir de la fecha en que se produzca su reintegro al servicio”.

**ARTÍCULO 70.- Inclusión de licencias parentales para el personal no gestante y por adopción como causales de interrupción de licencia anual ordinaria.** Sustitúyese el inciso k) del artículo 9° del Anexo I del Decreto N° 3413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios, por el siguiente:

“k) Interrupciones.

La licencia anual ordinaria solamente podrá interrumpirse por afecciones o lesiones de corto tratamiento para cuya atención se hubieren acordado más de CINCO (5) días, por afecciones o lesiones de largo tratamiento, enfermedad profesional, licencia parental para el personal gestante, licencia parental para el personal no gestante, licencia parental por adopción, fallecimiento de familiar, atención de los hijos o las hijas menores o razones de servicio.

En esos supuestos, excluida la causal de razones de servicio, el o la agente deberá continuar en uso de la licencia anual ordinaria en forma inmediata a la finalización del lapso abarcado por la interrupción, cualquiera fuere el año calendario en que se produzca su reingreso al trabajo.

En ninguno de estos casos se considerará que existe fraccionamiento.

Si la interrupción se produjera por fallecimiento de un familiar, por el otorgamiento de licencia para atención de hijos o hijas menores, o por ambas causales, el lapso que reste usufructuar de la licencia ordinaria será adicionado al que corresponda a dichos beneficios, pero en ningún caso el término total, computadas todas las causales, podrá exceder de CINCUENTA Y CINCO (55) días corridos.”

**ARTÍCULO 71.- Ampliación de la licencia por maternidad.** Sustitúyese el inciso g) del artículo 10 del Anexo I del Decreto N° 3413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios, por el siguiente:

“g) Licencia parental para el personal gestante

La licencia parental para el personal gestante se acordará conforme a las leyes vigentes y como mínimo tendrá por duración el plazo estipulado en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad”.

**ARTÍCULO 72.- Inclusión de las licencias parentales para el personal no gestante y por adopción.** Sustitúyese el inciso h) del artículo 10 del Anexo I del Decreto N° 3413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios, por el siguiente:

h) Licencias parentales para el personal no gestante y por adopción.

Las licencias especiales para el personal no gestante y por adopción se concederán con goce de haberes y se acordarán conforme a las leyes vigentes, que como mínimo tendrán por duración el plazo estipulado en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La licencia para los o las agentes adoptantes

podrá usufructuarse a partir de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga en guarda con fines de adopción al niño o a la niña o adolescente.

**ARTÍCULO 73.- Derogación por ampliación de licencia por maternidad y parental del personal no gestante y por adopción.** Derógase el inciso a) del artículo 14 del Anexo I del Decreto N° 3413 del 28 de diciembre de 1979 y sus modificatorios.

### TÍTULO III

#### GESTIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS DE ARGENTINA

**ARTÍCULO 74.- Coordinación interministerial.** Créase la MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS en el ámbito de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS con el fin de garantizar la coordinación y articulación sistémica de los órganos nacionales con competencia en la materia, en la elaboración e implementación integral de las políticas de cuidados que componen el SINCA, en los términos del artículo 5° de la presente Ley.

La Mesa estará integrada por los organismos que, en el ámbito de la Administración Pública Nacional, tengan competencia en materia de diseño, implementación y/o evaluación de políticas de cuidados, en los términos definidos por la presente Ley. Cada organismo designará para tal fin a UN (1) o UNA (1) representante con rango de Secretaria o Secretario.

**ARTÍCULO 75.- Obligaciones de los organismos integrantes de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidados.** Las políticas de cuidados que componen el SINCA deben articularse ajustando su diseño e implementación al logro de resultados concretos, medibles y evaluables en la redistribución y regulación de los cuidados y en la reducción de la desigualdad de género. Para tal fin, los organismos integrantes de la MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS deben diseñar, planificar, ejecutar y monitorear, en el marco de sus competencias, las políticas públicas de cuidados que integran el SINCA, de conformidad con las disposiciones de la presente ley.

**ARTÍCULO 76.- Gestión de la información en materia de cuidados.** La Autoridad de Aplicación de la presente ley debe desarrollar instrumentos de mapeo, relevamiento y análisis de las características del trabajo de cuidados, de las brechas existentes en la organización social de los cuidados en todo el territorio nacional, incluyendo la oferta y demanda de servicios e infraestructura de cuidados y la integración de dicha información con lo producido por el Sistema Estadístico Nacional en los términos de la Ley N° 27.532, como fuente principal de medición del valor del trabajo de cuidados no remunerado.

Los organismos integrantes de la MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS deben proveer a la autoridad de aplicación la información necesaria a los fines del cumplimiento de la presente ley.

**ARTÍCULO 77.- Órgano rector.** Créase la Secretaría de Políticas Integrales de Cuidados en el ámbito del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD DE LA NACIÓN como organismo administrativo especializado en materia de políticas de cuidados, a cargo de una Secretaria o un Secretario designado por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, el que tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- a. coordinar operativamente la MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADO;
- b. elaborar, en el marco de la MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADO, un Plan Trienal de

Políticas de Cuidados que fije los objetivos de las políticas de cuidados del SINCA a corto, mediano y largo plazo, identificando metas e indicadores de seguimiento;

c. implementar un sistema integrado de gestión de la información en materia de cuidados sobre la base de los datos provistos por parte de los organismos integrantes de la MESA INTERMINISTERIAL DE POLÍTICAS DE CUIDADO;

d. realizar el seguimiento y monitoreo de las políticas de cuidados del SINCA con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley;

e. promover la adecuación de normas y prácticas vinculadas a los cuidados en los términos de lo dispuesto en la presente ley;

f. generar espacios de articulación, asistencia técnica, promoción y coordinación de políticas de cuidados con las Provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los gobiernos locales;

g. convocar a la conformación de un Consejo Consultivo “ad honorem”, con participación del sector privado y organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia, paridad de género y representatividad geográfica y federal, con participación prioritaria de las organizaciones de personas mayores, personas con discapacidad, de defensa de los derechos de los niños, las niñas y adolescentes, organizaciones feministas y LGBTI+;

h. velar por la correcta interpretación y la aplicación de la presente ley;

i. elaborar anualmente un informe de avance en materia de cuidados y remitirlo al HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN.

## TÍTULO IV

### FINANCIAMIENTO

**ARTÍCULO 78.- Presupuesto Nacional.** El PODER EJECUTIVO NACIONAL incluirá anualmente en los Proyectos de Ley de Presupuesto para la Administración Nacional las partidas correspondientes destinadas al funcionamiento del SISTEMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE CUIDADOS DE ARGENTINA y al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente ley.

**ARTÍCULO 79.- Identificación de partidas.** El PODER EJECUTIVO NACIONAL identificará las partidas del Presupuesto Nacional asignadas a acciones, medidas, programas y políticas de cuidados incluidas en el SINCA.

**ARTÍCULO 80.-** Medios necesarios para el desarrollo e implementación federal de políticas de cuidados.

El PODER EJECUTIVO NACIONAL arbitrará los medios necesarios para coadyuvar en el financiamiento que las Provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los Municipios requieran para el desarrollo e implementación de programas y políticas para la generación de empleos de calidad en el sector de la economía del cuidado y para la ampliación, mejoramiento y fortalecimiento de los servicios de cuidados.

**ARTÍCULO 81.- Compromiso de inversión.** El PODER EJECUTIVO NACIONAL deberá aumentar anualmente las partidas presupuestarias que hubieran sido identificadas como acciones, medidas, programas y políticas de cuidados, conforme el artículo 79 de la presente ley, en el presupuesto vigente del período

inmediatamente anterior, con el fin de cumplir con lo dispuesto en esta norma.

## TÍTULO V

### DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 82.- Derogación.** Derógase la Ley N° 24.716 a partir de la entrada en vigencia del Título II de la presente ley.

**ARTÍCULO 83.- Cláusula transitoria.** Las disposiciones del Título II de la presente Ley comenzarán a regir a partir del 1° de enero del año siguiente al de la promulgación de la presente ley sin perjuicio de las normas de progresividad incorporadas en los artículos 84 y 86 de esta norma.

**ARTÍCULO 84.- Extensión progresiva de los plazos de la licencia.** El plazo de prohibición de trabajo indicado en el primer párrafo del inciso b) del artículo 177, de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, conforme el artículo 37 de la presente ley, se alcanzará progresivamente según la siguiente escala:

- a) a la entrada en vigencia del Título II de la presente ley, los QUINCE (15) días inmediatos posteriores al nacimiento;
- b) al cumplirse DOS (2) años calendario desde la entrada en vigencia del Título II de la presente ley, TREINTA (30) días;
- c) al cumplirse CUATRO (4) años calendario desde la entrada en vigencia del Título II de la presente ley, CUARENTA Y CINCO (45) días;
- d) al cumplirse SEIS (6) años calendario desde la entrada en vigencia del Título II de la presente ley, SESENTA (60) días;
- e) al cumplirse OCHO (8) años calendario desde la entrada en vigencia del Título II de la presente ley, NOVENTA (90) días.

**ARTÍCULO 85.- Cláusula transitoria.** Las licencias que se hayan iniciado antes de la entrada en vigencia del Título II de la presente ley y que expiren con posterioridad a esta fecha, deben prorrogarse hasta el cumplimiento de los lapsos más extensos previstos por esta norma.

**ARTÍCULO 86.- Cláusula transitoria.** La derogación del artículo 52 de Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 establecida por el artículo 64 de la presente ley comenzará a regir a partir de la entrada en vigencia del inciso c) del artículo 84 de esta norma.

**ARTÍCULO 87.- Implementación del Título II de la presente ley.** El PODER EJECUTIVO NACIONAL, por intermedio del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dictará las normas complementarias y aclaratorias que resulten necesarias con el fin de implementar las disposiciones contenidas en el Título II de la presente ley.

**ARTÍCULO 88.- Reasignación de partidas.** El JEFE DE GABINETE DE MINISTROS a reasignar las partidas presupuestarias necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley en el presente Ejercicio Presupuestario.

**ARTÍCULO 89.- Autoridad de aplicación.** Designase como Autoridad de Aplicación de la presente ley al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD. En el abordaje integral y la coordinación de las acciones necesarias para la plena implementación de lo establecido en la presente ley, la citada Autoridad de Aplicación articulará las medidas necesarias con los organismos competentes o con rectoría en la materia implicada.

**ARTÍCULO 90.- Orden Público.** Las disposiciones de la presente ley son de orden público. Se invita a las Provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a sancionar, para el ámbito de sus exclusivas competencias, las normas correspondientes, que de ninguna manera podrán limitar o restringir los derechos consagrados en esta ley.

**ARTÍCULO 91.- Comunicación.** Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.

Digitally signed by GOMEZ ALCORTA Elizabeth Victoria  
Date: 2022.05.03 15:14:48 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Digitally signed by MORONI Claudio Omar  
Date: 2022.05.03 15:20:40 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Digitally signed by MANZUR Juan Luis  
Date: 2022.05.03 15:31:20 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Digitally signed by FERNANDEZ Alberto Ángel  
Date: 2022.05.03 17:06:38 ART  
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires