

El derecho al cuidado en América Latina y el Caribe

Avances normativos



Observatorio de
Igualdad de Género
de América Latina y el Caribe



Organización
Internacional
del Trabajo

Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



NACIONES UNIDAS

CEPAL

Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.

Deseo registrarme

Conozca nuestras redes sociales y otras fuentes de difusión en el siguiente link:



<https://bit.ly/m/CEPAL>





El derecho al cuidado en América Latina y el Caribe

Avances normativos



NACIONES UNIDAS



Observatorio de
Igualdad de Género
de América Latina y el Caribe



Organización
Internacional
del Trabajo

Esta publicación ha sido preparada conjuntamente por la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), dirigida por Ana Gúezmes García, la Oficina Regional para las Américas y el Caribe de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), dirigida por María-Noel Vaeza, y la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe, dirigida por Ana Virginia Moreira.

La coordinación del documento estuvo a cargo de Ana Gúezmes García, con el apoyo de Lucía Scuro, de la División de Asuntos de Género de la CEPAL, y Jennie Dador Tozzini, Consultora de la misma División.

Se recibieron valiosos aportes y comentarios a diferentes secciones del documento de Laura Addati, Paz Arancibia Román, Larraitz Lexartza Artza, Lorena Pastor Palacios y María Jesús Silva, de la OIT; Cecilia Alemany, Giulia Bortolotti, Beatriz García, Carlos Guillermo León, Bárbara Ortíz, Laura Pérez, Viviana Piñeiro Rodríguez, Marta San Juan y Amy Rice Cabrera, de ONU-Mujeres, y Carmen Álvarez y María Elena Valenzuela de la CEPAL.

Este número del *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios* es un aporte al foro parlamentario preparatorio de la XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, que se realizará en agosto de 2025 en la Ciudad de México, y cuyo tema prioritario es “Las transformaciones en los ámbitos político, económico, social, cultural y ambiental para impulsar la sociedad del cuidado y la igualdad de género”.

Se agradece el apoyo brindado para la elaboración de este documento por el programa de cooperación técnica de la CEPAL y ONU-Mujeres, así como el apoyo del programa de cooperación de la CEPAL y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Las Naciones Unidas y los países que representan no son responsables por el contenido de vínculos a sitios web externos incluidos en esta publicación.

No deberá entenderse que existe adhesión de las Naciones Unidas o los países que representan a empresas, productos o servicios comerciales mencionados en esta publicación.

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización o las de los países que representa.

Publicación de las Naciones Unidas
ISBN: 978-92-1-157742-6 (versión pdf)
Número de venta: S.25.II.G.13
LC/PUB.2025/9-P
Distribución: L
Copyright © Naciones Unidas, 2025
Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago
S.2500265[S]

Esta publicación debe citarse como: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y Organización Internacional del Trabajo. (2025). El derecho al cuidado en América Latina y el Caribe: avances normativos. *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios* (4) (LC/PUB.2025/9-P).

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

Índice

Introducción	5
I. El derecho humano al cuidado en la normativa internacional.....	7
II. Principales hitos de la construcción del cuidado como derecho en la Agenda Regional de Género	17
III. El cuidado en el ámbito mundial y regional	21
IV. El cuidado en los marcos normativos nacionales	23
A. Tratamiento constitucional del trabajo doméstico no remunerado y del derecho al cuidado.....	23
B. Leyes sobre políticas y sistemas integrales de cuidados.....	28
C. Normas para la medición del uso del tiempo como parte de las estadísticas nacionales	33
D. Licencias para cuidar.....	34
1. Licencias por maternidad.....	34
2. Lactancia materna	37
3. Licencias por paternidad	38
4. Licencias parentales	40
5. Licencias para cuidados de larga duración	41
6. Licencias de maternidad y paternidad para estudiantes	42
V. Desafíos y recomendaciones	45
Bibliografía	49

Cuadros

Cuadro I.1	El derecho al cuidado en el sistema universal de derechos humanos	8
Cuadro IV.1	América Latina y el Caribe: constitucionalización del derecho al cuidado y del trabajo doméstico no remunerado	24
Cuadro IV.2	América Latina y el Caribe: leyes sobre sistemas y políticas de cuidados.....	31
Cuadro IV.3	América Latina y el Caribe: duración de la licencia de maternidad.....	35
Cuadro IV.4	América Latina y el Caribe: normas sobre la lactancia materna.....	38
Cuadro IV.5	América Latina y el Caribe: duración de la licencia de paternidad.....	39
Cuadro IV.6	América Latina y el Caribe: licencias para cuidados de larga duración.....	41

Recuadros

Recuadro I.1	El derecho al cuidado en el sistema regional de derechos humanos.....	10
Recuadro I.2	El derecho al cuidado en los Convenios y Recomendaciones de la OIT	13
Recuadro IV.1	Desarrollo jurisprudencial del derecho al cuidado	26

Diagrama

Diagrama II.1	La centralidad de los cuidados en la Agenda Regional de Género.....	18
---------------	---	----

Introducción

Desde 1977 los Estados miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) han ido acordando, en las reuniones de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, la Agenda Regional de Género (CEPAL, 2023a), una agenda intergubernamental profunda e integral que guía las políticas públicas de los países para lograr la igualdad de género, la garantía de los derechos y la autonomía de las mujeres, y generar las bases para construir sociedades con más igualdad.

La CEPAL ha propuesto un cambio paradigmático: avanzar hacia una sociedad del cuidado como horizonte y pilar para un futuro mejor que priorice la sostenibilidad de la vida y del planeta. Los Gobiernos de la región debatieron sobre esta propuesta en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe organizada por la CEPAL en coordinación con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), una propuesta que se ha transformado en un acuerdo intergubernamental regional —el Compromiso de Buenos Aires, aprobado en 2022—, que integra la Agenda Regional de Género, reafirma la importancia de considerar el cuidado como una necesidad, un trabajo y un derecho, y un sector que permite dinamizar el conjunto de la economía.

La XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe se celebrará en México del 12 al 15 de agosto de 2025, y su tema principal será “Las transformaciones en los ámbitos político, económico, social, cultural y ambiental para impulsar la sociedad del cuidado y la igualdad de género” (CEPAL, 2025c). Como parte del proceso preparatorio, se llevará a cabo un foro parlamentario, el 11 de agosto de 2025¹.

En este contexto, la CEPAL, ONU-Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han elaborado el presente documento relativo a los avances normativos sobre el derecho al cuidado en América Latina y el Caribe², para la XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y como aporte a sus actividades preparatorias, en particular el foro parlamentario, así como para que los países puedan impulsar el avance de normas, reformas legislativas y políticas que garanticen el derecho al cuidado.

¹ Véanse las conclusiones del primer foro parlamentario, realizado en el marco de la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en CEPAL (2022d).

² Este trabajo tiene como antecedente el documento “Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe: hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género”, presentado en noviembre de 2022 con ocasión de la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Güezmes y Vaeza, 2023).

El documento hace un recorrido por diversos instrumentos internacionales, tanto del sistema universal de derechos humanos como del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Se incluyen convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sinergia con la Agenda Regional de Género y los acuerdos emanados de órganos subsidiarios de la CEPAL, y se analizan la constitucionalización del derecho al cuidado y el valor económico del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado, las leyes y políticas sobre sistemas integrales de cuidados y la regulación normativa de las licencias para cuidar, así como los principales desafíos que aún persisten. Para ello se utiliza la información disponible en el repositorio de leyes y normativas del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG)³ y del Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados⁴.

No se aborda aquí la totalidad de la legislación relacionada con la amplia dimensión del derecho humano al cuidado, por ejemplo, la legislación relacionada con el derecho a la salud, o la que se refiere a los derechos de las personas con discapacidad o a la protección especial de la infancia. El documento pone su principal foco en los avances de los países de la región en el proceso de construcción de las políticas y los sistemas integrales de cuidados como entes articuladores de los distintos sectores y niveles de gobierno y en la regulación de las licencias para cuidar.

³ Este repositorio ofrece información oficial de los Estados miembros y miembros asociados de la CEPAL y facilita el seguimiento de los acuerdos internacionales sobre derechos de las mujeres.

⁴ El Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados es una plataforma de conocimiento para difundir datos y herramientas sobre licencias y servicios de cuidados, con el fin de avanzar el programa transformador de la OIT para la igualdad de género y la no discriminación. Véase <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es#home>.

I. El derecho humano al cuidado en la normativa internacional

El derecho al cuidado es parte de los derechos humanos ya reconocidos en los pactos y tratados internacionales de los que goza toda persona a lo largo de su vida, independientemente de su situación de dependencia (Pautassi, 2007; Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2022a, 2024a). Como señala el Compromiso de Buenos Aires (2022), el derecho al cuidado se basa en los principios de igualdad, universalidad y corresponsabilidad social y de género; también se basa en la no discriminación, la progresividad, no regresividad y la interdependencia. Este derecho es fundamental para la sostenibilidad de la vida y del planeta e implica reconocer el valor del trabajo de cuidados y asegurar los derechos tanto de quienes los necesitan como de quienes los proveen, así como el derecho a ejercer el autocuidado. Ello implica avanzar hacia una justa organización social de los cuidados y revertir las desigualdades de género y la asignación estereotipada de la responsabilidad del cuidado a las mujeres (CEPAL, 2022a, 2023a, 2024a).

El paradigma de la sociedad del cuidado implica una transformación en la organización de las sociedades, que destaca la centralidad del cuidado para el bienestar y la prosperidad de las personas, las sociedades y el desarrollo sostenible, a partir de la redistribución del poder, el tiempo y los recursos, no solo en el presente, sino desde una mirada intergeneracional, orientada a un futuro mejor para la humanidad (CEPAL, 2025a). Para ello, es imprescindible una transformación que reconozca los vínculos entre la economía, la sociedad y el medio ambiente. La sociedad del cuidado implica un nuevo estilo de desarrollo que ubica en el centro a la igualdad, considera la ecodependencia —dependencia humana respecto de la naturaleza— y la interdependencia entre las personas y el cuidado como una necesidad, un trabajo, un bien público y un derecho (CEPAL, 2022a, en prensa; Gúezmes, Scuro y Bidegain, 2022).

La configuración del cuidado como un derecho es producto de un largo proceso. Inicialmente no se denominó así; sin embargo, su contenido y vinculaciones están presentes desde la Declaración Universal de Derechos Humanos, los pactos y convenciones, convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las recomendaciones generales de los comités encargados del seguimiento de dichos pactos referidas a las condiciones de vida y que incluyen el acceso a bienes materiales y culturales, adecuados a la dignidad inherente a la familia humana (Nikken, 2010; Pautassi, 2018a) (véase el cuadro I.1).

Cuadro I.1
El derecho al cuidado en el sistema universal de derechos humanos

Instrumento	Contenido	Ratificación por Estados de América Latina y el Caribe
Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 25 inciso 2; art. 22	La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. [...] Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.	Todos
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979. Artículos 5 a), 11, incisos 2, 2 a), b) y c)	Los Estados tomarán medidas para modificar los patrones socioculturales basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: [...] Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; [...] Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; [...] Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.	Todos
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recomendación general núm. 17 (1991), Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto	Recomienda a los Estados Partes que alienten y apoyen las investigaciones y los estudios experimentales destinados a medir y valorar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer, por ejemplo realizando encuestas sobre el empleo del tiempo como parte de sus programas de encuestas nacionales sobre los hogares y reuniendo datos estadísticos desglosados por sexo relativos al tiempo empleado en actividades en el hogar y en el mercado de trabajo, y cuantificar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer e incluirlo en el producto nacional bruto.	
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recomendación general núm. 21 (1994), La igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares	El Comité señala que las obligaciones de la mujer de tener hijos y criarlos afectan su derecho a la educación, al empleo y a otras actividades referentes a su desarrollo personal, además de imponerle una carga de trabajo injusta. El número y espaciamiento de los hijos repercuten de forma análoga en su vida y también afectan su salud física y mental, así como la de sus hijos. Por estas razones, la mujer tiene derecho a decidir el número y el espaciamiento de los hijos que tiene.	
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recomendación general núm. 23 (1997), Vida política y pública	Señala que los factores más importantes que han impedido la capacidad de la mujer para participar en la vida pública han sido los valores culturales y las creencias religiosas, la falta de servicios y el hecho de que el hombre no ha participado en la organización del hogar ni en el cuidado y la crianza de los hijos. [...] Si se liberara de algunas tareas del trabajo doméstico y la doble carga de trabajo, las mujeres participarían más plenamente en la vida de su comunidad.	

Instrumento	Contenido	Ratificación por Estados de América Latina y el Caribe
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recomendación general núm. 26 (2008), relativa a las trabajadoras migratorias	Recomienda a los Estados Partes realizar actividades de divulgación en las comunidades sobre los costos y beneficios de todas las formas de migración, así como actividades interculturales de concienciación dirigidas al público general, en las que se destaquen los riesgos, los peligros y las oportunidades que ofrece la migración, el derecho de las mujeres a cobrar su salario y garantizar así su seguridad financiera, y la necesidad de mantener un equilibrio entre las responsabilidades familiares de la mujer y sus responsabilidades para consigo misma.	
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recomendación general núm. 27 (2010), relativa a las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos, párrafos 43 y 44	Los Estados partes deben velar por que las mujeres de 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.[...] Los Estados partes deben ofrecer pensiones no contributivas adecuadas, en pie de igualdad con el hombre.	
Convención sobre los Derechos del Niño (1989), artículos 3, 4, 18, 23, 30 y 24, inciso 2	Los Estados Partes reconocen que el niño mental o físicamente impedido deberá disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a sí mismo y faciliten la participación activa del niño en la comunidad. Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño. En los Estados en que existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas o personas de origen indígena, no se negará a un niño que pertenezca a tales minorías o que sea indígena el derecho que le corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión, o a emplear su propio idioma.	Todos
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) artículo 10	Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo.	Todos
Observación general núm. 3 (1990), relativa a la índole de las obligaciones de los Estados partes párrafo 10	Corresponde a cada Estado Parte una obligación mínima de asegurar la satisfacción de por lo menos niveles esenciales de cada uno de los derechos.	
Observación general núm. 6 (1995), relativa a los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores, artículo 3, párrafos 20 y 30	Los Estados parte deberían prestar atención a las mujeres de edad avanzada que, por haber dedicado toda, o parte de su vida, a cuidar de su familia, sin haber desarrollado actividad productiva que les haga acreedoras a percibir una pensión de vejez, o que no tengan tampoco derecho a percibir pensiones de viudedad, se encuentren en situaciones críticas de desamparo.	
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), artículo 28, párrafo 2, inciso c)	Asegurar el acceso de las personas con discapacidad y de sus familias que vivan en situaciones de pobreza a asistencia del Estado para sufragar gastos relacionados con su discapacidad, incluidos capacitación, asesoramiento, asistencia financiera y servicios de cuidados temporales adecuados.	Todos

Fuente: Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos* (A/RES/217(III)); (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (A/RES/2200(XXI)); (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (A/RES/34/180); (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño* (A/RES/44/25); (2007). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (A/RES/61/106).

Algunos instrumentos, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), sentaron las bases e incluyeron el cuidado como un derecho universal, abriendo un camino interpretativo con respecto a su alcance (véase el cuadro I.1). A modo de ejemplo, la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) establece en el párrafo 1 del artículo 18, que corresponde al Estado garantizar “el reconocimiento del principio que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño”, para reafirmar, en el párrafo 3 del mismo artículo, la vinculación de infraestructura del cuidado a la condición laboral de los padres, cuando señala que “los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas” (Naciones Unidas, 1989, p. 179).

El derecho al cuidado ha ganado reconocimiento progresivo en el sistema universal de derechos humanos como se muestra en el cuadro I.1. Además, el 11 de octubre de 2023, el Consejo de Derechos Humanos aprobó la resolución 54/6 titulada “Importancia de los cuidados y el apoyo desde una perspectiva de derechos humanos”, en la cual se reconoce “la importancia de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos de los cuidadores remunerados y no remunerados y de las personas que reciben cuidados y apoyo” (Naciones Unidas, 2023, p. 3).

Derivado de dicha resolución, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos presentó un informe sobre la dimensión de derechos humanos de los cuidados y el apoyo, que consolida este enfoque al señalar que hay varios principios generales que afectan a las tres dimensiones de los cuidados y el apoyo. Los principios de universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y los principios de no discriminación e igualdad son cruciales para los sistemas de cuidados y apoyo, sobre todo si se tiene en cuenta el papel fundamental de los cuidados y el apoyo en el funcionamiento de las sociedades, los vínculos entre los derechos de quienes prestan cuidados y los de quienes requieren cuidados y apoyo, y las desigualdades sobre las que se asientan los sistemas actuales. El respeto de la dignidad y la autonomía también es un elemento común (Naciones Unidas, 2025, p. 6).

A nivel interamericano, como derecho concreto, el derecho al cuidado se reconoce explícitamente en la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, de 2015, donde se establece que las personas mayores tienen derecho a un sistema integral de cuidados, con especial atención a la perspectiva de género. Además, en el ámbito regional, el cuidado se aborda de forma implícita a través del reconocimiento de la igualdad de derechos y responsabilidades entre cónyuges, la protección específica durante la vejez y la obligación de modificar los patrones socioculturales que perpetúan desigualdades de género (véase el recuadro I.1).

Recuadro I.1

El derecho al cuidado en el sistema regional de derechos humanos

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969), artículos 17.4 y 19. Los Estados Partes deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) (1988), artículo 17. Toda persona tiene derecho a protección especial durante su ancianidad.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), 1994, art. 8. Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.

Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, 2015, art. 12. Los Estados Parte deberán adoptar medidas tendientes a desarrollar un sistema integral de cuidados que tenga especialmente en cuenta la perspectiva de género y el respeto a la dignidad e integridad física y mental de la persona mayor. La persona mayor tiene derecho a un sistema integral de cuidados que provea la protección y promoción de la salud, cobertura de servicios sociales, seguridad alimentaria y nutricional, agua, vestuario y vivienda, promoviendo que la persona mayor pueda decidir permanecer en su hogar y mantener su independencia y autonomía. Los Estados Parte deberán adoptar medidas tendientes a desarrollar un sistema integral de cuidados que tenga especialmente en cuenta la perspectiva de género y el respeto a la dignidad e integridad física y mental de la persona mayor.

País	Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969)	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) (1988)	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) (1994)	Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015)
Antigua y Barbuda	-	-	1998	-
Argentina	1984	2003	1996	2017
Bahamas (Las)	-	-	1995	-
Barbados	1981	-	1995	-
Belize	-	-	1996	2024
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1979	2006	1994	2017
Brasil	1992	1996	1995	2015
Chile	1990	2022	1996	2017
Colombia	1973	1997	1996	2022
Costa Rica	1970	1999	1995	2016
Cuba	-	-	-	-
Dominica	1993	-	1995	-
Ecuador	1977	1993	1995	2019
El Salvador	1978	1995	1995	2018
Granada	1978	-	2000	-
Guatemala	1978	2000	1995	-
Guyana	-	-	1996	-
Haití	1977	-	1997	-
Honduras	1977	2011	1995	-
Jamaica	1978	-	2005	-
México	1981	1999	1998	2023
Nicaragua	1979	2009	1995	-
Panamá	1978	1992	1995	-
Paraguay	1989	1997	1995	-
Perú	1978	1995	1996	2021
República Dominicana	1978	-	1996	-
Saint Kitts y Nevis	-	-	1995	-

País	Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969)	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) (1988)	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) (1994)	Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015)
San Vicente y las Granadinas	-	-	1996	-
Santa Lucía	-	-	1995	-
Suriname	1987	1990	2002	2023
Trinidad y Tabago	1991	-	1996	-
Uruguay	1985	1995	1996	2016
Venezuela (República Bolivariana de)	2019	-	1995	-

Fuente: Organización de los Estados Americanos. (1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Protocolo de San Salvador*. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>; (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"*. <https://oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>; (2015). *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*. https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf.

Asimismo, cabe mencionar que como parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos existe en la Corte Interamericana de Derechos Humanos una solicitud de opinión consultiva presentada por la Argentina, en 2023, sobre “Contenido y alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos”. Este proceso, que se encuentra en curso, ha recibido más de 130 opiniones o escritos *amicus curiae* y ha celebrado una audiencia pública en marzo de 2024.

El desarrollo del derecho al cuidado también está marcado por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Especialmente el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156) y su Recomendación núm. 165, abordan tempranamente la protección frente a una doble discriminación: i) la discriminación en materia de empleo y ocupación que sufren los trabajadores y trabajadoras por razones de cuidados (con responsabilidades familiares), y ii) la discriminación que sufren mayoritariamente las mujeres, por la excesiva carga de trabajo de cuidados y su efecto como barrera para acceder al empleo (Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2023; OIT, 2024f). Posteriormente, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) con su Recomendación núm. 191, adopta un enfoque integral de la protección de la maternidad que permita la igualdad de género sin discriminación en el trabajo remunerado. Entre otros, aborda la protección de la maternidad como una necesidad fundamental y un derecho humano y reconoce el derecho a establecer licencias, la sustitución de los ingresos y la seguridad a través de la protección social y financiera y servicios de cuidados. En 2023 el Consejo de Administración de la OIT clasificó el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 como normas actualizadas y completas en materia de la protección de la maternidad. Por ello, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 1919 (núm. 3), el Convenio sobre la Protección de la Maternidad (Revisado), 1952 (núm.103) y la Recomendación núm. 95 se consideran ya superados y, por ello, se promueve la ratificación y aplicación del Convenio núm. 183 (OIT, 2023b) (véase el recuadro I.2).

Recuadro I.2**El derecho al cuidado en los Convenios y Recomendaciones de la OIT**

Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156), arts. 1 y 5 b). Ofrece un marco para responder a necesidades de todas las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (hombres y mujeres). Prohíbe la discriminación por razones asociadas a las responsabilidades familiares y reconoce la necesidad de superar la excesiva carga de trabajo que asumen estos trabajadores, en particular las mujeres, como un requisito para la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Incluye tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales y desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Recomendación sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 165) al Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156). Incluye disposiciones sobre la licencia parental, la reducción de la jornada laboral, la flexibilización de horarios de trabajo, y los permisos por enfermedades de hijos u otros miembros de su familia directa.

Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) y su Recomendación sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 191)^a. Licencia de maternidad pagada, no inferior a dos tercios, de duración de al menos 14 semanas. Derecho a retornar al mismo puesto o equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia. En la Recomendación se propone ampliarla a 18 semanas.

Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), art. 2 y 3; y su recomendación núm. 201. Medidas para asegurar el trabajo decente a las trabajadoras y trabajadores domésticos.

País	Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156)	Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183)	Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189)
Antigua y Barbuda	-	2022	2021
Argentina	1988	-	2014
Bahamas (Las)	-	-	-
Barbados	-	-	2024
Belice	1999	2005	-
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1998	-	2013
Brasil	-	-	2018
Chile	1994	-	2015
Colombia	^b	-	2014
Costa Rica	2019	-	2014
Cuba	-	2004	-
Dominica	-	-	-
Ecuador	2013	-	2013
El Salvador	2000	2022	-
Granada	-	-	2017
Guatemala	1994	-	-
Guyana	-	-	2013
Haití	-	-	-
Honduras	-	-	-
Jamaica	-	-	2016
México	-	-	2020
Nicaragua	-	-	2013
Panamá	-	2022	2015
Paraguay	2007	-	2013
Perú	1986	2016	2018
República Dominicana	2023	2001	2015
Saint Kitts y Nevis	-	-	-

País	Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156)	Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183)	Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189)
San Vicente y las Granadinas	-	-	-
Santa Lucía	-	-	-
Suriname	-	^c	-
Trinidad y Tabago	-	-	-
Uruguay	1989	-	2012
Venezuela (República Bolivariana de)	1984	-	-

Fuente: Organización Internacional del Trabajo. (1981). *C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981* (núm. 156). [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO;); (2000). *C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000* (núm. 183). [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312328,es:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312328,es:NO;); (2011). *C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011* (núm. 189). [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO;); (2012). *R202 - Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012* (núm. 202). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3065524.

^a Durante la octava reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas de la OIT, llevada a cabo en septiembre de 2023, se examinaron los instrumentos de la OIT relativos a la protección de la maternidad (los Convenios núm. 3, 103 y 183 y las Recomendaciones núm. 95 y 191 sobre la protección de la maternidad). En la reunión se clasificaron los Convenios núm. 3 y 103, así como a la Recomendación núm. 95 como instrumentos superados, mientras al Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191 se les otorgó el carácter de actualizados.

^b Entra en vigor el 6 de diciembre de 2025.

^c Entra en vigor el 28 noviembre de 2025.

Asimismo, en la 112ª Conferencia Internacional del Trabajo, de junio de 2024 (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2024d, p. 1-2), se adoptó la Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, primer acuerdo tripartito internacional que destaca que “el trabajo del cuidado, remunerado y no remunerado, es esencial para realizar cualquier otro trabajo” y señala que la actual organización social del cuidado, es decir, quién provee y quién accede al cuidado, hace recaer una parte desproporcionada del trabajo del cuidado no remunerado sobre las mujeres, lo que dificulta su inclusión económica y su participación efectiva en el mercado de trabajo, intensificando así las desigualdades de género en el mundo del trabajo, y priva a muchas de ellas de un acceso adecuado a la protección social. Además, proporciona una concepción común de la economía del cuidado, establece principios rectores, subraya la importancia de la promoción del trabajo decente en la economía del cuidado y establece el marco de las 5 R para el trabajo de cuidados, las que tomadas en conjunto, ofrecen un marco que puede hacer avanzar el programa para lograr la igualdad de género y promover el trabajo del cuidado decente y de calidad. Las 5R son: reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado y, recompensar con empleos decentes y representar el trabajo de cuidados remunerado, mediante la organización de las trabajadoras y la negociación colectiva.

En ese sentido, el reconocimiento del cuidado como derecho humano, a diferencia de los enfoques centrados en necesidades básicas o en grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad por sus condiciones económicas, sociales o culturales, permite delimitar claramente las precondiciones materiales de la legitimidad democrática, el papel del Estado y los distintos actores: a) quiénes son titulares del derecho al cuidado, b) quiénes son titulares de los deberes u obligaciones, c) cuáles son los mecanismos de exigibilidad del derecho al cuidado y, d) cuáles son las medidas destinadas a reducir las desigualdades y brechas en el acceso y permitir el disfrute de

este derecho (Pautassi, 2021, 2023). Esto no significa, de ninguna manera, la reducción del papel del Estado a la de un proveedor de servicios, sino que le corresponde organizar el aparato gubernamental y, en general, las estructuras del poder público para garantizar derechos, adecuar el derecho interno a las normas internacionales y regular las responsabilidades de otras instituciones y actores como las familias, la comunidad y las empresas (Güezmes, Scuro y Bidegain, 2022).

En esta línea, el desarrollo progresivo del cuidado como un derecho, tanto en el sistema universal como en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, abona a la tesis de que los derechos sociales articulan las nociones de autonomía e igualdad para las mujeres, y que en su dimensión subjetiva no son de naturaleza jurídica diferente a los derechos civiles y políticos, estableciendo para los Estados las obligaciones de respetar, proteger y garantizar, mediante acciones de hacer y de proveer bienes y servicios exigibles ante los tribunales (Abramovich y Courtis, 2002, como se citó en Bidegain y Calderón, 2018). Además, toda intervención de los poderes públicos basada en la utilización del máximo de recursos disponibles¹ es medible y sujeta a indicadores de monitoreo (Morales, 2014).

Situar el cuidado como un derecho humano, implica superar el lugar y la función de cuidadora que el patriarcado asigna en exclusividad a las mujeres, con el respaldo de los instrumentos internacionales de derechos humanos, bajo la concepción de que son reclamables, indivisibles, interdependientes y universales (Pautassi, 2007; Gherardi y Zibecchi, 2011), especialmente a través del desarrollo y la implementación de políticas públicas y priorización del gasto público, sobre la base de los principios de solidaridad, equidad y universalidad.

¹ Sobre la utilización del máximo de recursos disponibles, debe considerarse lo señalado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su observación general núm. 3 (1990), párrafo 10. Obligación que surge del artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC): “un Estado Parte en el que un número importante de individuos está privado de alimentos esenciales, de atención primaria de salud esencial, de abrigo y vivienda básicos o de las formas más básicas de enseñanza, *prima facie* no está cumpliendo sus obligaciones en virtud del Pacto. Si el Pacto se ha de interpretar de tal manera que no establezca una obligación mínima, carecería en gran medida de su razón de ser” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH], 1990, p. 3). Más aún, de ninguna manera se eliminan, como resultado de las limitaciones de recursos, las obligaciones de vigilar la medida de la realización, de los derechos económicos, sociales y culturales y de elaborar estrategias y programas para su promoción.

II. Principales hitos de la construcción del cuidado como derecho en la Agenda Regional de Género

América Latina y el Caribe se destaca por ser la única región del mundo en la que, desde 1977, los Gobiernos, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil —en particular las organizaciones de mujeres y feministas— se reúnen en una conferencia regional: la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, órgano subsidiario de la CEPAL en el que se identifican avances y desafíos en relación con la garantía de los derechos, la autonomía de las mujeres y el logro de la igualdad de género. Los acuerdos y compromisos asumidos en la Conferencia constituyen la Agenda Regional de Género, que aporta propuestas para superar los nudos estructurales de la desigualdad y generar las bases para construir sociedades con igualdad, en diálogo con los movimientos de mujeres y feministas de la región (CEPAL, 2021).

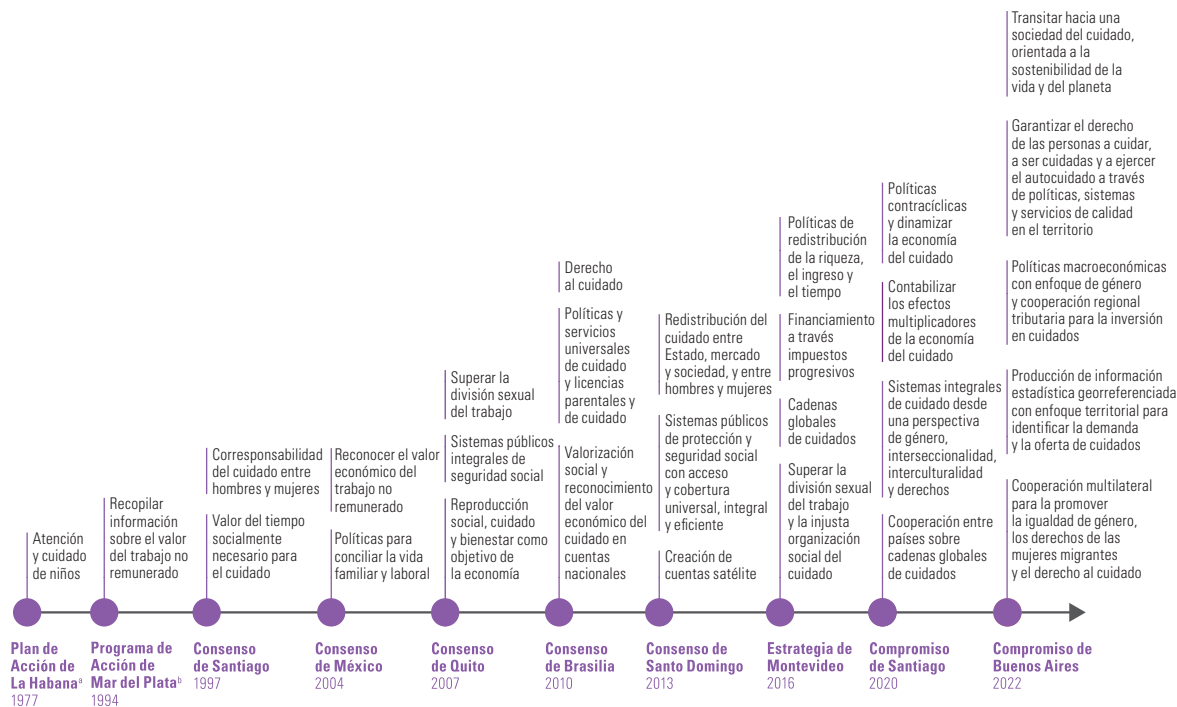
Conforme a esa hoja de ruta, los Estados miembros de la CEPAL han aprobado de manera progresiva una serie de acuerdos que incluyen medidas sobre el diseño de políticas públicas y sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccionalidad, interculturalidad y derechos humanos, así como el llamado a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y la corresponsabilidad social del cuidado entre el Estado, el mercado, las familias, las personas y las comunidades.

Por otra parte, en los acuerdos aprobados por los Gobiernos se ha destacado la importancia del papel del Estado, la imprescindible coordinación entre sus instituciones, así como entre los niveles de gobierno nacional, subnacional y local que permita superar los nudos estructurales de la desigualdad. Asimismo, los Gobiernos ponen el foco en la necesidad de implementar políticas macroeconómicas y, en particular, políticas fiscales con un enfoque de género para promover la cooperación regional en materia tributaria a fin de contar con recursos suficientes para invertir en políticas e infraestructura de cuidados (CEPAL, 2022a).

A lo largo de los últimos 48 años se pueden identificar tres momentos en la evolución del derecho al cuidado en las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022a):

- i) Desde la Primera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (La Habana, 1977) hasta la Décima Conferencia (Quito, 2007) el cuidado transita de una lógica de prestación parcial para las mujeres trabajadoras formales, a la inclusión de los trabajadores padres, la conciliación entre el mundo laboral y familiar, y la inclusión de las trabajadoras madres informales estacionales.
- ii) Desde la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Brasilia, 2010) hasta la XIII (Montevideo, 2016) el cuidado trasciende el mundo laboral, como derecho universal de toda persona a lo largo de su ciclo de vida. El Consenso de Brasilia (2010) marcó un hito al nominar por primera vez el derecho al cuidado en un acuerdo intergubernamental, como un derecho universal, promoviendo la corresponsabilidad social y de género y la articulación de políticas sociales y económicas. La Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2016) hace un llamado a superar la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado para acelerar el paso hacia el cumplimiento de los diferentes acuerdos de la Agenda Regional de Género en sinergia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- iii) Desde la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Santiago, 2020) hasta la XV Conferencia (Buenos Aires, 2022) se introduce la dimensión ambiental y el cuidado del planeta. En el Compromiso de Buenos Aires se hace un llamado a transitar hacia un nuevo estilo de desarrollo, la sociedad del cuidado, que priorice la sostenibilidad de la vida y del planeta, y se reconoce el cuidado como un derecho de las personas a cuidar, ser cuidadas y ejercer el autocuidado, proponiéndose acuerdos para una recuperación transformadora con igualdad de género y sostenibilidad. Se plantea la necesidad de avanzar hacia la implementación transversal del derecho humano al cuidado, y al diseño de políticas y sistemas integrales de cuidados desde una perspectiva de género, interseccional, intercultural y de derechos humanos (CEPAL, 2023a, 2025a).

Diagrama II.1
La centralidad de los cuidados en la Agenda Regional de Género



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (en prensa). *La sociedad del cuidado: gobernanza, economía política y diálogo social para una transformación con igualdad de género* (LC/CRM.16/3).

A través de los acuerdos aprobados en los órganos subsidiarios y reuniones intergubernamentales de la CEPAL, los países de América Latina y el Caribe han contribuido a impulsar el debate sobre el cuidado como un bien público y un derecho con contenido propio en interrelación con otros derechos.

El cuidado ha cobrado relevancia en las orientaciones de políticas públicas de los órganos subsidiarios de la CEPAL, como la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, que en 2013 aprobó el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (CEPAL, 2013), la Declaración de Asunción, aprobada en la Cuarta Conferencia Regional Intergubernamental sobre Envejecimiento y Derechos de las Personas Mayores en América Latina y el Caribe (2017), y la Declaración de Santiago, aprobada en la Quinta Conferencia Regional Intergubernamental sobre Envejecimiento y Derechos de las Personas Mayores en América Latina y el Caribe (2022), así como también en la Agenda Regional de Desarrollo Social Inclusivo (CEPAL, 2020), aprobada en la Tercera Reunión de la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe (2019), y en la resolución 5(V), aprobada en la Quinta Reunión de la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe (2023). En las conclusiones y recomendaciones acordadas entre los Gobiernos reunidos en la Sexta Reunión del Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible (CEPAL, 2023c), se reconoce la importancia de impulsar planes para una sociedad del cuidado con igualdad de género. La Conferencia Estadística de las Américas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEA-CEPAL) aprobó una Guía para la transversalización de la perspectiva de género en la producción estadística (CEPAL, 2024b), fundamental para la construcción de políticas de cuidados. Se destaca la articulación entre la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y la CEA-CEPAL, con instrumentos como la Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe (CAUTAL) y la Guía metodológica sobre las mediciones de uso del tiempo en América Latina y el Caribe (CEPAL, 2016, 2022b). Estos resultados subrayan que la perspectiva de género es central en la producción estadística y reflejan el liderazgo en la creación de marcos conceptuales y herramientas metodológicas aprobados por los Estados miembros.

Asimismo, en la decisión III/4, “Transversalización de la perspectiva de género”, aprobada en la Tercera Reunión de la Conferencia de las Partes del Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe (Acuerdo de Escazú) (2024), se recomendó a las Partes que integrasen la perspectiva de género en la creación de entornos seguros y propicios para la defensa de los derechos humanos en asuntos ambientales, y para prevenir la discriminación y la violencia de género contra las mujeres defensoras (párrafo 4). Además, se alentó a las Partes a que siguieran fomentando la participación plena y efectiva de las mujeres en toda su diversidad y la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la aplicación del Acuerdo, en particular en los planes y hojas de ruta de implementación nacional que elaborasen (párrafo 2).

Por su parte, en el párrafo 11 de la resolución 771(XL) del cuadragésimo período de sesiones de la CEPAL (2024), se alentó la formulación e implementación de políticas públicas basadas en la recopilación de datos y de programas amplios que integrasen el desarrollo sostenible, en particular la transversalización de una perspectiva de género transformadora, para responder a las múltiples crisis, y se reiteró el llamado a incluir acciones que promoviesen los sistemas integrales de cuidado, el trabajo decente y la plena, significativa e igualitaria participación de las mujeres en posiciones de liderazgo en sectores estratégicos de la economía para lograr una recuperación y un desarrollo sostenibles, inclusivos y resilientes.

En las conclusiones y recomendaciones acordadas entre los Gobiernos reunidos en la Octava Reunión del Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible (CEPAL, 2025b), se destacó la necesidad de implementar medidas concretas para reconocer, reducir y redistribuir equitativamente las cargas, promoviendo el reparto equitativo de las responsabilidades

entre mujeres y hombres y dando prioridad, entre otras cosas, a las políticas de protección social y el desarrollo de infraestructura resiliente, así como a la mejora de condiciones para quienes realizan trabajo de cuidados remunerados. Se reafirmó la importancia de diseñar sistemas integrales de cuidados considerando el trabajo decente y la participación de las mujeres en posiciones estratégicas de la economía.

A través de los acuerdos aprobados en los órganos subsidiarios y reuniones intergubernamentales de la CEPAL, los países de América Latina y el Caribe han contribuido a impulsar el debate sobre los cuidados, al reconocer el cuidado como un derecho, un bien público, un trabajo y un sector económico dinamizador del conjunto de la economía. También han contribuido a la conceptualización del cuidado como un derecho con contenido y en interrelación con otros derechos, en el ámbito del sistema interamericano de derechos humanos (CEPAL, 2025a).

III. El cuidado en el ámbito mundial y regional

En los últimos años, ante un mundo cada vez más cambiante, el debate en torno al cuidado ha ganado una relevancia creciente en los ámbitos mundial, regional, nacional y local. La región, en especial desde la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2022), ha realizado contribuciones cruciales al debate sobre el cuidado, que han adquirido relevancia en los acuerdos intergubernamentales mundiales.

La proclamación del 29 de octubre como el Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo, mediante la resolución 77/317 de la Asamblea General, de 24 de julio de 2023, y la aprobación el 11 de octubre de ese mismo año de la resolución 54/6 del Consejo de Derechos Humanos titulada la “Importancia de los cuidados y el apoyo desde una perspectiva de derechos humanos”, marcaron un hito en ese sentido.

El año 2024 ha sido especialmente significativo en este esfuerzo en las Naciones Unidas. Bajo la presidencia de Chile, el Consejo Económico y Social (ECOSOC) aprobó la resolución 2024/4, el 5 de junio de 2024, titulada “Promoción de sistemas de cuidados y apoyo para el desarrollo social”, la primera de su tipo en este foro intergubernamental. Esta resolución destaca el papel fundamental de los sistemas de cuidado para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)¹ y garantizar el bienestar social, económico y ambiental de nuestras sociedades. Diversos actores han coincidido en que la reorganización del trabajo de cuidados es esencial para alcanzar los ODS. El documento “Transformar los sistemas de cuidado en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Nuestra Agenda Común”, de las Naciones Unidas, plantea opciones de política y estrategias que pueden adaptarse al contexto de las diferentes realidades y territorios (Naciones Unidas, 2024a).

En junio de 2024, la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 112ª reunión (OIT, 2024d), adoptó una resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, que es el primer acuerdo internacional tripartito que destaca las conexiones esenciales entre la economía del cuidado, la igualdad de género, el trabajo decente, la justicia social y el desarrollo sostenible. Además, señala que al igual que el trabajo no es una mercancía, tampoco lo es el trabajo en la economía del cuidado. Todas las personas deberían poder cuidar, ser cuidadas y ejercer el autocuidado (OIT, 2024e).

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

En septiembre de 2024, el Pacto para el Futuro, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el marco de la Cumbre del Futuro, refuerza este compromiso al subrayar la importancia de “aumentar significativamente las inversiones para eliminar la brecha de género, incluso en la economía del cuidado y del apoyo” (Naciones Unidas, 2024b, p. 9). Este pacto reconoce que las brechas de género y la pobreza están estrechamente vinculadas, y que invertir en sistemas de cuidado es una vía para reducir la desigualdad y promover el empoderamiento de las mujeres.

En el 58º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos se presentó el informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, sobre la dimensión de derechos humanos de los cuidados y el apoyo (Naciones Unidas, 2025). El informe, realizado en cumplimiento de la resolución 54/6 del Consejo de Derechos Humanos, analiza las normas internacionales de derechos humanos aplicables a los cuidados y el apoyo, así como las prácticas prometedoras y los retos que se plantean, y propone recomendaciones para promover los derechos humanos en los sistemas de cuidados y apoyo.

Además de la centralidad del derecho al cuidado y la relevancia de las políticas de cuidado en los acuerdos aprobados por los órganos intergubernamentales de la CEPAL, como se ha destacado en el capítulo anterior, cabe destacar otras instancias regionales que se han abocado a la formulación de propuestas de leyes modelo como el Parlamento Latinoamericano y Caribeño (PARLATINO) (Parlamento Latinoamericano y Caribeño [PARLATINO], 2012, 2013), y la declaración de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género (ParlAmericas)². La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de los Estados Americanos (OEA), ha aportado una Ley Modelo Interamericana de Cuidados y su Guía de Implementación (Comisión Interamericana de Mujeres, 2022a, 2022b).

² <https://parlAmericas.org/uploads/documents/Declaration-PNGE2022-sp.pdf>

IV. El cuidado en los marcos normativos nacionales

Las políticas de cuidados abarcan diversas medidas orientadas a concretar una nueva organización social de los cuidados que permita garantizar el derecho al cuidado y superar la injusta división sexual del trabajo. Entre ellas, se incluyen las relacionadas con los marcos normativos, los datos y la información, la infraestructura, los servicios y prestaciones de cuidado, el financiamiento, la implementación de programas, la regulación, la formación y certificación, la gobernanza y la administración (CEPAL, 2024a). Se implementan a través de servicios, transferencias, licencias o regulaciones que permitan proporcionar cuidados garantizando los derechos de quienes los reciben y de quienes los brindan (CEPAL, 2024a, en prensa).

A. Tratamiento constitucional del trabajo doméstico no remunerado y del derecho al cuidado

Los Estados de los países de América Latina y el Caribe que han ratificado los principales pactos y tratados internacionales de derechos humanos son creadores de normativa, jurisprudencia y políticas con contenidos de protección, respeto y garantía de derechos universales. Este marco se ha fortalecido en la región mediante el denominado control de convencionalidad (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2025), una herramienta que obliga a los Estados a garantizar los derechos humanos en el ámbito interno, al verificar que las normas y prácticas nacionales sean compatibles con la Convención Americana sobre Derechos Humanos y con la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Lo anterior permite que los derechos humanos consagrados en el ámbito internacional ingresen a la normativa nacional. Al respecto, Bidart Campos (1989) señala que, si bien los tratados sobre derechos humanos son una fuente de derecho internacional, esta ingresa en el derecho interno, para formar parte de él, a través de su ratificación, la aplicación coactiva del precedente internacional a la justicia nacional y en su posterior desarrollo constitucional.

En ese sentido, si bien incorporar el derecho al cuidado en el texto constitucional reviste trascendencia, pues su positivización implica insertarlo en lo más alto del ordenamiento jurídico y de las valoraciones colectivas, esto no significa que la enunciación expresa sea la única fuente de

reconocimiento del derecho al cuidado. La doctrina del neoconstitucionalismo reconoce la existencia de derechos que no se agotan en un catálogo detallado, sino que existen también los llamados derechos innominados (Marrades Puig, 2020; Bidart Campos, 1999), que por su contenido y naturaleza se entienden como fundamentales, sin estar expresamente nombrados en el texto constitucional.

Sobre la constitucionalidad del derecho al cuidado en la región, el Estado Plurinacional de Bolivia, en el artículo 338 de su Constitución Política del Estado establece que debe reconocerse “el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y [que] deberá cuantificarse en las cuentas públicas” (Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009, p. 90). Igualmente, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 333, “reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares [y promueve] un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados [...] e [impulsa] la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, p. 165). De manera similar, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Constitución de la República Dominicana señalan el reconocimiento del valor productivo del trabajo del hogar como generador de riqueza y bienestar social (Centro de Estudios de la Mujer [CEM] y Friedrich-Ebert-Stiftung [FES], 2021; Asamblea Nacional Constituyente, 1999; Gobierno de la República Dominicana, 2010). Solo el Ecuador y el Estado Plurinacional de Bolivia, a través del reconocimiento del principio del buen vivir, aluden a la relación armónica y complementaria entre la naturaleza, las personas y la organización social, columna vertebral del cuidado de la vida y el planeta (Bonilla Maldonado, 2019, p. 16). En el caso de Cuba, la Constitución aprobada en referéndum, además de reconocer el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida, incluido el familiar (artículo 43), introduce en el artículo 84 la corresponsabilidad entre madres y padres (Asamblea Nacional del Poder Popular, 2019; véase el cuadro IV.1).

Cuadro IV.1
América Latina y el Caribe: constitucionalización del derecho al cuidado y del trabajo doméstico no remunerado

Países	Derecho al cuidado	Trabajo doméstico	Corresponsabilidad de género
Venezuela (República Bolivariana de) (1999)		Reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social (artículo 88).	El padre y la madre tienen el deber compartido e irrenunciable de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos o hijas (artículo 76).
Ecuador (2008)		Reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares (artículo 333).	El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos (artículo 69); impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares (artículo 333).
Bolivia (Estado Plurinacional de) (2009)		Debe reconocerse el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza (artículo 338). Deberá cuantificarse en las cuentas públicas (artículo 338).	

Países	Derecho al cuidado	Trabajo doméstico	Corresponsabilidad de género
República Dominicana (2010)		Reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, por lo que se incorporará en la formulación y ejecución de las políticas públicas y sociales (artículo 55, inciso 11).	El Estado promueve la paternidad y maternidad responsables. El padre y la madre, aun después de la separación y el divorcio, tienen el deber compartido e irrenunciable de alimentar, criar, formar, educar, mantener, dar seguridad y asistir a sus hijos e hijas (artículo 55, inciso 10).
Ciudad de México (2017)	Toda persona tiene derecho al cuidado que sustente su vida y le otorgue los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad a lo largo de toda su vida (artículo 9). Las autoridades establecerán un sistema de cuidados que preste servicios públicos universales, accesibles, pertinentes, suficientes y de calidad y desarrolle políticas públicas (artículo 9).		
Cuba (2019)			Las madres y los padres tienen responsabilidades y funciones esenciales en la educación y formación integral de las nuevas generaciones en los valores morales, éticos y cívicos, en corresponsabilidad con la vida en nuestra sociedad socialista (artículo 84).

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Asamblea Nacional Constituyente. (1999, 30 de diciembre). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. *Gaceta Oficial Extraordinaria*. (36860). https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf; Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial*. (449); Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia. (2009). *Constitución Política del Estado*. <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/app/webroot/archivos/CONSTITUCION.pdf>; Gobierno de la República Dominicana. (2010). Constitución de la República Dominicana. *Gaceta Oficial*. (10561); Gobierno de la Ciudad de México. (2017, 5 de febrero). Decreto por el que se expide la Constitución Política de la Ciudad de México. *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*; Asamblea Nacional del Poder Popular. (2019, 10 de abril). Constitución de la República de Cuba. *Gaceta Oficial*. (5).

En el caso de México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce, a partir del 15 de noviembre de 2024, que el Estado debe garantizar el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres (Gobierno de México, 2025, p. 12). En el ámbito local, la Constitución Política de la Ciudad de México (2017) reconoce expresamente el cuidado como derecho fundamental al señalar que “toda persona tiene derecho al cuidado que sustente su vida y le otorgue los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad a lo largo de toda su vida. Las autoridades establecerán un sistema de cuidados que preste servicios públicos universales, accesibles, pertinentes, suficientes y de calidad y desarrolle políticas públicas. El sistema atenderá de manera prioritaria a las personas en situación de dependencia por enfermedad, discapacidad, ciclo vital, especialmente infancia y vejez y a quienes, de manera no remunerada, están a cargo de su cuidado” (Gobierno de la Ciudad de México, 2017, p. 16).

Sin embargo, el reconocimiento expreso del derecho al cuidado en las cartas constitucionales de algunos de los países de la región no excluye ni niega la existencia del derecho al cuidado en otros países que no lo nombran de manera expresa. De allí la relevancia del cuidado como un derecho con reconocimiento convencional e innominado en las normas constitucionales (véase el cuadro IV.1).

Además de los avances en los instrumentos internacionales y en las cartas constitucionales, se ha producido jurisprudencia en las altas cortes que refleja la interpretación progresiva (véase el recuadro IV.1), al introducir la perspectiva de género como una herramienta que evita una interpretación sesgada del derecho y contribuye a reconocer las relaciones de poder que atraviesan todo el entramado social, donde se interrelacionan el género, la clase, la etnia, la raza, la edad, la condición migratoria, la orientación sexual y la identidad y expresión de género, la discapacidad, entre otros.

La progresiva exigibilidad del derecho al cuidado mediante mecanismos jurisdiccionales genera precedentes judiciales que amplían su contenido y alcance. Aportan claridad sobre las personas titulares, obligaciones estatales y elementos sustantivos. Estos avances jurisprudenciales son fundamentales para superar resistencias estructurales y sentar las bases de una nueva organización social de los cuidados. Así, se refuerza el papel transformador del derecho al cuidado como herramienta de los países para corregir desigualdades históricas y estructurales que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad.

Recuadro IV.1

Desarrollo jurisprudencial del derecho al cuidado

La Corte Constitucional de Colombia, emitió en 2012 la sentencia núm. C-383/12, en una acción contra las condiciones para el goce de la licencia de paternidad que establecía que se aplicaba solo para “el esposo o compañero permanente”, por vulnerar “el derecho a la igualdad [...], la igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer [...], y los derechos fundamentales de los niños y el interés superior del menor”. Resolviendo de manera favorable a la ampliación al señalar que las expresiones “esposo o compañero permanente” se refieren a los padres en condiciones de igualdad, independientemente de su vínculo legal o jurídico con la madre. Se entiende que la licencia de paternidad opera para los hijos y las hijas en condiciones de igualdad, independientemente de su filiación. Le sigue la sentencia núm. T-159/23, que analiza el caso de 24 mujeres en condiciones de vulnerabilidad que en 2020 fueron excluidas del Programa Ingreso Solidario y, donde el tribunal reconoce el trabajo de cuidados y el derecho de las personas cuidadoras.

Posteriormente, en diciembre de 2023, la Sala Tercera de Revisión resolvió una acción de tutela (sentencia núm. T-583/23) para la protección de los derechos a la salud, la vida digna y el cuidado de un niño de cuatro años diagnosticado con síndrome de Down, apnea del sueño, hipertrofia de las amígdalas y síndrome de epilepsia, cuya entidad prestadora de salud se negó a suministrarle el servicio de cuidador permanente, pese a que la madre es cabeza de familia, trabaja y requiere el servicio para que su hijo asista y tenga acompañamiento a 20 sesiones de terapias programadas. La Sala amparó los derechos del niño y explicó que el cuidado es un derecho humano que implica que los sistemas de salud deban adecuarse para prestarlo (Corte Constitucional de Colombia, 2023) cuando esté vinculado con la vida digna de las personas. En el mismo sentido, la sentencia núm. T-375/24 trata sobre el derecho a la educación inclusiva de niños, niñas y adolescentes, y la obligación de implementar ajustes razonables para garantizar desarrollo armónico integral y participación de estudiantes en situación de discapacidad (Corte Constitucional de Colombia, 2024).

La Sala resaltó la importancia de que el Gobierno nacional desarrolle el Sistema Nacional de Cuidado que i) garantice la debida articulación entre las entidades involucradas, teniendo en cuenta la naturaleza intersectorial del derecho fundamental al cuidado y garantice la efectividad de los derechos a la salud, a la educación y al trabajo; y ii) se definan objetivos, medidas e indicadores a corto, mediano y largo plazo para asegurar la efectividad (Corte Constitucional de Colombia, 2023).

Ese mismo año, la Corte analizó estos temas en sus sentencias referidas al derecho al cuidado. La sentencia núm. T-446/24 sobre el deber de garantizar un cuidador que permita recibir el tratamiento de rehabilitación de niños, niñas y adolescentes en situación de discapacidad y la atención domiciliar necesaria, más allá de los requisitos de la certeza médica y la imposibilidad del núcleo familiar de prestar la atención, debido a que la madre trabaja para subsistir y sus ingresos no permiten cubrir el servicio. Además, en este caso, no es posible hablar de una redistribución de las responsabilidades de cuidado, ya que no tiene una pareja

para compartir esas cargas. Por último, los fallos T-406/24 y T-077/24, sobre el cuidado de las personas mayores y los tipos de cuidados y ajustes a prestar, considerando que muchas de ellas viven solas y carecen de vínculos cercanos (familia, amigos).

La Corte Constitucional del Ecuador, en su sentencia núm. 3-19-JP/20, del 5 de agosto de 2020, analiza el alcance de los derechos de las mujeres embarazadas en el contexto de empleo público bajo distintas modalidades laborales. Entre sus considerandos, señala que los cuidados como derecho y como política pública apelan a la corresponsabilidad social como principio para superar la feminización de los cuidados, para la construcción de masculinidades basadas en el respeto a la diversidad y la participación en roles distintos a los tradicionales, para la reducción de la pobreza y la desigualdad” (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, p. 30). La Corte considera que, para garantizar la corresponsabilidad, proteger el derecho al cuidado y eliminar la brecha de género, la Asamblea Nacional deberá legislar sobre la ampliación de la licencia de paternidad para el cuidado, de ser posible y progresivamente equiparable con la licencia para la madre, la ampliación de la licencia para madres y padres adoptivos (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, p. 36). La Corte aclara que el Estado, mediante todos los medios que sean posibles y necesarios, debe universalizar el ejercicio del derecho y de la obligación de cuidar para que lo ejerzan, en igualdad de condiciones, tanto los hombres como las mujeres (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, p. 32).

En México, a través de una sentencia de amparo directo núm. 6/2023, mediante la cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce por primera vez que, en el marco de los tratados internacionales y otros instrumentos de derecho no vinculantes, todas las personas tienen el derecho humano a cuidar, a ser cuidadas y al autocuidado, destacando la distribución inequitativa de las labores de cuidado no remuneradas entre hombres y mujeres, que las mujeres y las niñas no deben estar forzadas a cuidar por mandatos de género, y el papel primordial del Estado en la garantía y protección de ese derecho (Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, 2023). Señala que los cuidados son un bien fundamental y que el derecho al cuidado implica que todas las personas, principalmente las personas mayores, con alguna discapacidad o enfermedad crónica tienen la oportunidad de acceder a ellos, sin que sea a costa de la salud, bienestar o plan de vida de quienes cuidan. Esta sentencia es de especial relevancia porque de conformidad con el artículo 94 de su Constitución Política, esta resolución es obligatoria para todos los órganos jurisdiccionales del país, ya sean del orden federal o del fuero común.

El Tribunal Constitucional de la República Dominicana se pronuncia en su sentencia núm. TC/0901/23 sobre inconstitucionalidad del artículo 54 del Código de Trabajo de la República Dominicana de 1992 (Ley núm. 16-92) por vulnerar el derecho a la igualdad, el principio de razonabilidad, el derecho a la familia y el principio del interés superior del niño, establecidos en la Constitución (Tribunal Constitucional de la República Dominicana, 2023). La sentencia entiende que es muy poco el tiempo establecido para la licencia de paternidad y exhorta al Congreso a revisar, en un plazo no mayor a dos años, la legislación en lo concerniente al período de licencia de paternidad reconocido a todo trabajador, estableciendo un nuevo plazo de duración que resulte más acorde a los principios de igualdad y razonabilidad, plazo que deberá ser ajustado progresivamente, según las circunstancias socioeconómicas lo permitan, hasta alcanzar un período de licencia que garantice real y efectivamente el ejercicio de una paternidad responsable en condiciones de igualdad de género.

Fuente: Corte Constitucional de Colombia. (2012). *Sentencia C-383/12*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/c-383-12.htm>; (2024). *Sentencia T-446/24*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-446-24.htm>; (2024). *Sentencia T-077/24*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-077-24.htm>; (2024). *Sentencia T-406/24*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-406-24.htm>; *Sentencia T-375/24*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-375-24.htm>; (2023). *Sentencia T-583/23*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-583-23.htm>; (2023). *Sentencia T-159/23*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-159-23.htm>; Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia 3-19-JP/20 y acumulados*. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-3-19-jp-20-y-acumulados/>; Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. (2023, 19 de octubre). CDHCHM celebra que, por primera vez, la SCJN aborde los cuidados como un derecho humano. *Boletín*. (145/2023). <https://cdhcm.org.mx/2023/10/cdhcm-celebra-que-por-primera-vez-la-scn-aborde-los-cuidados-como-un-derecho-humano/>; Tribunal Constitucional de la República Dominicana. (2023). *Sentencia TC/0901/23*. <https://tribunalsitestorage.blob.core.windows.net/media/53822/tc-0901-23-tc-01-2020-0056.pdf>.

Finalmente, la incorporación del trabajo doméstico no remunerado y del derecho al cuidado en los marcos constitucionales de la región, junto con el desarrollo progresivo de una jurisprudencia especializada, ha abierto la puerta a su justiciabilidad. Esto significa que el derecho al cuidado deja de ser una aspiración abstracta para convertirse en una obligación exigible ante los tribunales.

Para las mujeres es un avance fundamental contar con vías legales para denunciar violaciones a este derecho y exigir reparaciones. Así, se fortalece no solo el contenido sustantivo del derecho al cuidado, sino también el acceso a la justicia y a recursos efectivos, condiciones indispensables para lograr la igualdad de género real y garantizar que ninguna mujer quede fuera de la protección del Estado.

B. Leyes sobre políticas y sistemas integrales de cuidados

La sociedad del cuidado prioriza la sostenibilidad de la vida y del planeta, reconoce el derecho al cuidado como parte de los derechos humanos para el bienestar de la población en su conjunto, garantiza los derechos de las personas que necesitan cuidados, así como los derechos de las personas que proporcionan dichos cuidados, y el ejercicio del autocuidado sobre la base de los principios de igualdad, universalidad y corresponsabilidad social y de género. Esto implica la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres, como entre los hogares y las familias, las comunidades, el mercado y el Estado (CEPAL, 2022a). Por esto, es urgente el diseño y la implementación por parte del Estado de políticas públicas orientadas a concretar una nueva organización social de los cuidados que permita garantizar el derecho al cuidado y promover la corresponsabilidad social y de género. Estas políticas incluyen marcos normativos, sistemas de información, infraestructura, servicios y prestaciones de cuidado, financiamiento suficiente, programas que aseguren regulación, formación y certificación en la economía del cuidado, la gobernanza y administración del sistema, así como una acción decidida en múltiples dimensiones y medidas para superar la actual división sexual del trabajo. Estas políticas se implementan a través de la garantía y alivio de tiempos; la ampliación de servicios e infraestructura, y la provisión de recursos que permitan redistribuir el trabajo de cuidados y garantizar el derecho a cuidar, a ser cuidado y a ejercer el autocuidado (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres [ONU-Mujeres] y Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2022; CEPAL, 2022a, 2024a; Naciones Unidas, 2024a; OIT, 2023a, 2024a).

Cuando las políticas de cuidados se encuentran articuladas de manera coherente y sistémica, considerando el curso de vida, se hace referencia a sistemas integrales de cuidados. En la última década, la región ha avanzado de manera sustantiva en la creación de estos sistemas y, aunque los enfoques y prioridades varían entre países, existen definiciones y desafíos comunes, que emergen en torno a los aprendizajes acumulados para el avance regional. Los sistemas integrales de cuidado buscan abordar la provisión directa de servicios y prestaciones destinadas a garantizar el cuidado de quienes lo necesitan, en particular (pero no únicamente) niños y niñas, personas mayores, personas con discapacidad y personas con enfermedades crónicas (ONU-Mujeres y CEPAL, 2022; CEPAL, 2022a; Naciones Unidas, 2024a; OIT, 2023a).

La articulación intersectorial en el diseño de las políticas y sistemas de cuidados ha experimentado importantes avances en los últimos años. Hasta junio de 2025, en al menos 16 países de América Latina y el Caribe había avances en el establecimiento de marcos normativos en materia

de cuidados; 8 de ellos (Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Panamá, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de)) cuentan con leyes aprobadas en esta materia. En la mayoría de los casos, la gobernanza de estas políticas está a cargo de los ministerios de desarrollo social en coordinación con los mecanismos para el adelanto de las mujeres. Se destacan avances en el reconocimiento del cuidado como un derecho, una necesaria corresponsabilidad social y de género, acompañadas de políticas culturales para la revalorización del derecho al cuidado y los cambios en la injusta división sexual del trabajo (CEPAL, 2025a).

En el Brasil, la formulación de la Política Nacional de Cuidados estuvo coordinada por el Ministerio de las Mujeres y el Ministerio de Desarrollo y Asistencia Social, Familia y Lucha contra el Hambre. La Ley núm. 15.069 de 2024 instituye la Política Nacional de Cuidados con el objetivo de garantizar el derecho al cuidado de todas las personas por medio de la corresponsabilidad social y de género, así como la valorización del trabajo de cuidado. Dicha política se presenta como un instrumento para reestructurar la dinámica económica, combatir el hambre y superar la pobreza. De ese modo, la política queda integrada al principal objetivo de la administración pública.

En Colombia la creación del Sistema Nacional de Cuidado quedó plasmada en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida”, donde se reconoce el cuidado como pilar fundamental para el sostenimiento social y económico de la sociedad y se hace hincapié en la diversidad cultural y el respeto por los cuidados comunitarios. Las bases del sistema proponen una transformación cultural para promover la corresponsabilidad social y de género, alianzas público-populares para los cuidados comunitarios, sistemas de información, difusión y gestión del conocimiento, así como la financiación.

En Costa Rica, en 2014, se establece la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI) y, desde 2022, el Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA), cuya población prioritaria está constituida por personas adultas y personas adultas mayores que están en situación de dependencia, determinada según lo establecen las autoridades competentes y según criterios de priorización en función de grados de severidad. Incorpora, además, a las personas cuidadoras no remuneradas que requieren capacitación, formación para el trabajo, inserción laboral, autocuidado, reconocimiento de su trabajo de cuidados, entre otras herramientas que les permitan insertarse en el mercado laboral.

Cuba trabajó en la construcción de un Sistema Nacional para el Cuidado Integral de la Vida, vía el decreto núm. 109 de 2024, con énfasis en el envejecimiento demográfico, la niñez menor de 13 años, la discapacidad, la enfermedad y las personas que cuidan. Destaca la promoción de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados, con corresponsabilidad social y de género y un sistema de información y conocimiento público. Contempla un componente cultural para eliminar estereotipos sexistas y discriminatorios. Además, la Red Cubana de Estudios sobre Cuidados contribuye sistemáticamente a aumentar el conocimiento y la conciencia pública de la valoración social y económica de los cuidados y la necesaria corresponsabilidad que, entre otras acciones, promovió la campaña de sensibilización #ReconocerYValorarLosCuidados.

En el Ecuador, en 2023, se promulgó la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, que reconoce expresamente el derecho al cuidado humano y crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados que será parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social para tutelar, proteger y regular el derecho al cuidado de las personas trabajadoras y personas con capacidad de gestar respecto de hijos e hijas, dependientes directos y familiares directos de diferentes familias, que necesiten cuidado. Promueve la corresponsabilidad parental y el enfoque de género, e introduce

mecanismos de formación, capacitación, sensibilización y difusión dirigidos a eliminar progresivamente los patrones socioculturales y estereotipos patriarcales sobre los trabajos de cuidado, promoviendo la corresponsabilidad y reciprocidad entre hombres y mujeres en el trabajo doméstico y obligaciones familiares (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

En Panamá se registraron importantes avances con la Ley núm. 431 de 2024, que crea el Sistema Nacional de Cuidados para la promoción del bienestar y la protección social, mediante la provisión de apoyo integral a quienes requieren cuidados y a sus familias. Uno de los pilares de este proceso es el fortalecimiento de una estructura de cuidados que aborde las necesidades de las personas en situación de dependencia, las que requieran de apoyo o asistencia para las actividades de la vida diaria: niños, niñas y adolescentes, personas mayores que requieran cuidados o apoyos o que se encuentran en una situación de dependencia transitoria, así como las que realizan trabajo de cuidados, remunerado o no. Establece mecanismos de información, campañas de comunicación para el cambio y participación ciudadana.

En el Uruguay, el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) se creó en 2015 a partir de la Ley 19.353. El Sistema se define como el conjunto de acciones y medidas orientadas al diseño e implementación de políticas públicas que constituyan un modelo solidario y corresponsable entre familias, Estado, comunidad y mercado. El SNIC prioriza la atención de las necesidades de las personas mayores de 65 años y de las personas con discapacidad que carecen de autonomía para desarrollar las actividades diarias, de niñas y niños de hasta 12 años y de las personas que prestan servicios de cuidados. Contempla acciones culturales para propiciar el cambio de la actual división sexual del trabajo, integrando el concepto de corresponsabilidad de género y generacional como principio orientador. Actualmente, el Uruguay se apresta a aprobar su tercer Plan Nacional de Cuidados 2025-2030, que tiene como objetivo sostener y profundizar el desarrollo del SNIC y que cuenta con objetivos específicos para el fortalecimiento de su gobernanza y ámbitos de participación social y en sus cinco componentes: servicios y prestaciones para la infancia y la dependencia; formación; regulación; gestión de la información y el conocimiento, y comunicación.

La República Bolivariana de Venezuela publicó el 2021, en la Gaceta Oficial núm. 6665, la Ley del Sistema de Cuidados para la Vida, cuya rectoría corresponde al Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de supremacía social y estará integrado por los órganos y entes que establezca el ejecutivo nacional, señalando entre sus objetivos: reconocer y garantizar los derechos de las personas cuidadoras; garantizar el desarrollo de las políticas, los programas y los planes para la protección, atención y acompañamiento integral de las personas cuidadoras; propiciar e incentivar la participación corresponsable, articulada y coordinada de los prestadores de servicios, personas cuidadoras, las familias, la comunidad y el sector privado, para redistribuir con las actividades de cuidados; promover que las personas cuidadoras tengan acceso a espacios de recreación, educación, salud y seguridad social, y garantizar la formación, reconocimiento y certificación de los saberes de las personas cuidadoras para desempeñar las actividades de cuidados, promoviendo su desarrollo personal y ocupacional continuo (véase el cuadro IV.2).

Cuadro IV.2
América Latina y el Caribe: leyes sobre sistemas y políticas de cuidados

País	Brasil	Colombia	Costa Rica	Cuba	Ecuador	Panamá	Uruguay	Venezuela (República Bolivariana de)
Denominación y fecha	Política Nacional de Cuidados, Ley núm. 15.069 de 2024.	Política Nacional de Cuidado (2025) Creación del Sistema Nacional de Cuidado, Ley núm. 2281 de 2023.	Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI), Ley núm. 9220 de 2014; Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA), Ley núm. 10.192 de 2022.	Sistema Nacional para el Cuidado Integral de la Vida, decreto núm. 109 de 2024.	Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano; Registro Oficial, suplemento núm. 309 de 2023.	Sistema Nacional de Cuidados, Ley núm. 431 de 2024.	Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), Ley núm. 19.353 de 2015.	Ley del Sistema de Cuidados para la Vida (2021).
Definición de la política o del sistema de cuidado	La política se crea para garantizar derecho al cuidado con corresponsabilidad social y de género.	Articula servicios, regulaciones, políticas y acciones técnicas para responder a las demandas de cuidado y promover una nueva organización social del cuidado y garantizar los derechos humanos de personas cuidadoras.	Optimiza los recursos existentes y articula los servicios de atención pública y privada, para garantizar la calidad de vida de las personas sujetas de cuidados y de las personas cuidadoras.	Modelo de coordinación entre políticas, programas y acciones, que articula la administración central, local del poder popular y actores económicos y sociales, desde lo nacional hacia lo local.	Conjunto articulado de organismos, instituciones para garantizar el derecho al cuidado.	Coordinación para garantizar bienestar social y protección.	Conjunto de acciones y medidas orientadas al diseño e implementación de políticas públicas de un modelo solidario y corresponsable entre familias, Estado, comunidad y mercado.	Desarrollar el Sistema de Cuidados para la Vida con la cooperación y participación protagónica del poder popular.
Nomina el derecho al cuidado	Derecho de todas las personas a cuidar, ser cuidadas y autocuidarse.	Derecho fundamental con función social, interés general y de utilidad pública, para el sostenimiento de la vida, interdependiente en el territorio.	Función social, bien público y derecho básico para la existencia y reproducción de la sociedad.		Derecho fundamental ^a a cuidar, autocuidarse y ser cuidado.		^a	
Igualdad de género	Corresponsabilidad equitativa de los cuidados entre hombres y mujeres.	Reconocer el valor de las labores de cuidado, promover corresponsabilidad entre hombres y mujeres, y fomentar el cambio de imaginarios sociales y culturales de la desigual distribución del cuidado.	Enfoque de igualdad de género como marco orientador.	Corresponsabilidad social y de género.	Garantizar y promover la corresponsabilidad paterna.	Igualdad y no discriminación en los roles y responsabilidades sobre el cuidado.	Perspectiva de género y generacional, de las necesidades de mujeres, hombres y grupos etarios. Superación de la división sexual del trabajo.	El Estado, las familias y la sociedad deben promover, respetar y garantizar la igualdad y equidad de género en los cuidados para la vida.

País	Brasil	Colombia	Costa Rica	Cuba	Ecuador	Panamá	Uruguay	Venezuela (República Bolivariana de)
Población prioritaria	Niñez, personas mayores y con discapacidad, trabajadores de cuidados remunerados y no remunerados.	Todas las personas que lo requieran, cuidadoras, cuidadoras remuneradas.	Niñas y niñas menores de 7 años. Personas adultas y adultas mayores en dependencia, cuidadoras no remuneradas. Población en situación de dependencia.	Niñez menor de 13, mayores, personas con discapacidad temporal o permanente y cuidadoras remuneradas o no.	Niñez, adultos mayores, personas con discapacidad y cuidadoras.	Personas en situación de dependencia que requieran de apoyo para las actividades de la vida diaria.	Quienes se encuentren en situación de dependencia, niñez, menores de 12 años, mayores de 65 años sin autonomía. Quienes prestan cuidados.	Personas en condición de vulnerabilidad, cuidadoras y personas dependientes.
Gobernanza y rectoría	El poder ejecutivo federal dispondrá la gobernanza intersectorial, interfederal con participación y control social, vía reglamento.	El Ministerio de Igualdad y Equidad debe implementar la gobernanza que incluya participación ciudadana y comunitaria de los procesos organizativos con prácticas de cuidado propias. Rectoría: Ministerio de Igualdad y Equidad.	Comisión Técnica Interinstitucional; secretaría técnica de coordinación de actores. Rectoría: Secretaría Técnica Nacional de Cuidados con sede en el Instituto Mixto de Ayuda Social.	Subcomisión del Sistema de Cuidados: coordina con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otros sectores. Asesora la Red Cubana de Estudios sobre Cuidados. Representación provincial y municipal. Rectoría: Comisión Gubernamental para la Atención a la Dinámica Demográfica.	Rectoría compartida entre varias entidades públicas.	Comisión Nacional de Cuidados.	Junta Nacional de Cuidados gestiona el sistema.	Integrado a los órganos y entes que establezca el ejecutivo nacional. Rectoría: Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de suprema felicidad social.
Políticas culturales	Transformación cultural sobre división del trabajo.	Transformación cultural hacia la equidad en la democratización del cuidado que recae en mujeres, cuerpos feminizados, personas empobrecidas y racializadas.	Cambio cultural para hacer efectiva la corresponsabilidad.	Campañas de sensibilización y concientización social.	Formación y sensibilización en temas de cuidado.	Campañas para cambio cultural.	Propiciar el cambio de la actual división sexual del trabajo integrando el concepto de corresponsabilidad de género y generacional.	Cambio de la actual división sexual del trabajo.
Financiamiento	Presupuesto estatal y donaciones.	Marco de gasto de cada sector del Estado, involucrado.	Recursos públicos de instituciones que brindan servicios y donaciones nacionales e internacionales.	Presupuesto estatal y financiamiento de las personas y familias.		Presupuesto estatal.	La Junta Nacional de Cuidados elabora el presupuesto. No podrá ser reasignado a otros programas.	

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2025). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. <https://oig.cepal.org/>; (en prensa). *La sociedad del cuidado: gobernanza, economía política y diálogo social para una transformación con igualdad de género*.

^a Alude al derecho de las personas dependientes a recibir atención y a la progresividad con que el derecho al cuidado se implementa, aunque no lo nombra.

C. Normas para la medición del uso del tiempo como parte de las estadísticas nacionales

La medición del uso de tiempo es una herramienta central para el análisis comparativo de las desigualdades de género originadas en la injusta división sexual del trabajo y una herramienta importante para la valorización y el reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado, prestado principalmente por las mujeres en la esfera doméstica. Los resultados de estas mediciones muestran las brechas y las desigualdades entre mujeres y hombres, pues permiten estudiar diversos aspectos de la vida cotidiana de las personas e implementar políticas públicas para transitar hacia una sociedad del cuidado, además de estimar los efectos multiplicadores y de impulsar la economía del cuidado en el bienestar de la sociedad.

Las encuestas de uso de tiempo resultan de gran relevancia porque proporcionan insumos para el diseño, el seguimiento y la evaluación de políticas económicas y sociales de igualdad. Asimismo, facilitan el análisis de la división sexual del trabajo y las desigualdades de género, los estudios sobre el vínculo entre la pobreza monetaria, los ingresos y la distribución y asignación de tiempo, los estudios sobre la relación entre la producción según el sistema de cuentas nacionales y la producción de los hogares, las mediciones de bienestar, las necesidades nacionales, regionales e internacionales de datos sobre el trabajo no remunerado, entre otros (CEPAL, 2022b).

En la actualidad, son 24 los países de la región que han realizado al menos una medición del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado (CEPAL, 2025b)¹, siendo pocos los que han institucionalizado este mandato a través de una ley que asegure su periodicidad, como se describe continuación.

La Argentina cuenta desde 2019 con la Ley núm. 27.532, que incluye en su módulo de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), que tiene por objeto recolectar y cuantificar con perspectiva de género información sobre la participación y el tiempo destinado a las diferentes actividades de la vida diaria, desagregado por género y edad, para desarrollar políticas públicas que promuevan una equitativa distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y varones.

En Colombia, desde 2010, la Ley núm. 1413 incluye la economía del cuidado o trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales, con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. Por otro lado, se crea la Comisión Intersectorial de la Política Pública de Cuidado, mediante el decreto núm. 2490 de 2013, que establece la aplicación periódica de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) y la inclusión del trabajo de hogar no remunerado mediante una cuenta satélite.

México implementa la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo desde 1996. Inicialmente, en 1998 y 2002, se implementó como parte de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH). Posteriormente, cada cinco años, desde 2009, se administra de manera independiente e incluye a la población indígena y, desde 2018, cuenta con la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM). Además, en 2022, surge la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC)².

En el Perú, la Ley núm. 29700 de 2011 estableció la obligación de incluir una Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico No Remunerado en las Cuentas Nacionales, mediante la aplicación de encuestas nacionales de uso del tiempo, como insumo principal para la cuantificación y valorización económica

¹ Argentina, Barbados, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tabago, Uruguay, Venezuela (República Bolivariana de).

² <https://www.inegi.org.mx/programas/enasic/2022/>

del trabajo doméstico no remunerado. Este mecanismo se encuentra reglamentado por el decreto supremo núm. 056-2014-PCM y el organismo responsable de su aplicación en el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Por último, en el Ecuador, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, de 2023, en su sexta disposición general establece que la encuesta de uso del tiempo libre se aplicará obligatoriamente cada tres años, bajo la responsabilidad del organismo rector de las estadísticas nacionales, debiendo ejecutarla en el tiempo previsto y en coordinación con el rector del Sistema Nacional Integrado de Cuidados y con el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

D. Licencias para cuidar

En las últimas décadas, los países de América Latina y el Caribe han logrado avanzar en materia de derechos de las mujeres y se han realizado progresos en el ámbito de los cuidados. Sin embargo, persisten grandes desafíos respecto al ingreso, permanencia y progreso de las mujeres en el empleo y la ocupación, donde la brecha en la distribución de los cuidados continúa siendo una de las principales razones de la desigualdad de género que enfrentan las mujeres al interior de sus hogares y en su inserción, permanencia y progresión en el mercado de trabajo.

Las normas internacionales del trabajo proporcionan un amplio marco para el desarrollo de las políticas de cuidado, en especial el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) y el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156) de la OIT, junto con las recomendaciones núm. 191 y 165, abordan la necesidad de establecer licencias y servicios de cuidados, entre otros, para avanzar hacia la igualdad de género en el trabajo remunerado. La Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado aprobada durante la 112ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2024, representa el primer acuerdo tripartito internacional sobre el tema (OIT, 2024b), y destaca la necesidad de ofrecer respuestas adecuadas a las necesidades de todos los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades de cuidados, garantizando una protección integral de la maternidad y la adopción de políticas de protección y de licencia por prestación de cuidados, incluidas las relativas a la licencia de paternidad, la licencia parental y la licencia por cuidados de larga duración.

Las políticas relativas a las licencias por cuidado son el conjunto de medidas que establece tiempos para el cuidado, seguridad en los ingresos y derechos tanto de las personas que reciben cuidados como de las que cuidan. En esta sección se abordan las vinculadas al mundo del trabajo remunerado y para estudiantes.

1. Licencias por maternidad

La licencia remunerada por maternidad es un derecho humano para atender una cuestión que concierne a la sociedad en su conjunto, en la medida en que la maternidad no es solo una función biológica sino también una función social. Comprende un período de descanso remunerado con protección del empleo y no discriminación, que se concede a las mujeres gestantes y puerperas hacia el final del embarazo y que continúa inmediatamente después del parto con la finalidad de salvaguardar la salud de la mujer madre, al permitir la recuperación física y mental por los cambios fisiológicos; asimismo, favorece el desarrollo integral de niñas y niños en sus primeros meses de vida (Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo [CIP-CI] y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF], 2020). Como tal, se suele conceder a las madres biológicas, incluidas las madres sustitutas y las adoptivas, y puede, a veces, transferirse a otras personas encargadas del cuidado en el grupo familiar.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece en su Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) un mínimo de licencia de maternidad de al menos 14 semanas con

derecho a recibir prestaciones pecuniarias que garanticen su mantenimiento en condiciones de salud y nivel de vida adecuados. Posteriormente, la Recomendación sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 191) que acompaña este Convenio, plantea licencias de al menos 18 semanas y una prolongación adicional para los nacimientos múltiples. Una protección de la maternidad adecuada prevé: a) tiempo suficiente de ausencia del trabajo, antes y después del parto; b) prestaciones monetarias y médicas para sustituir los ingresos y proporcionar atención; c) pausas para la lactancia; d) protección de la salud para mujeres embarazadas y lactantes, y e) protección frente a la discriminación o el despido por motivos de embarazo y maternidad, lo cual implica el derecho a regresar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente (OIT, 2024c, p. 42).

En América Latina y el Caribe solo 5 países cuentan con 18 semanas o más de licencia de maternidad; 11 países tienen entre 14 y 17 semanas, y 17 países otorgan menos de 14 semanas de licencia remunerada de maternidad menor al estándar establecido en el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183). A pesar de los avances en las normas relativas a la licencia de maternidad, la cobertura de este derecho todavía es limitada, debido principalmente a las elevadas tasas de informalidad laboral (véase el cuadro IV.3). En la región, el 51,9% de las mujeres ocupadas no cotizan o no están afiliadas a ningún sistema de seguridad social, algo que en la mayoría de los países constituye un requisito para acceder a este derecho (Güezmes y Vaeza, 2023).

Cuadro IV.3
América Latina y el Caribe: duración de la licencia de maternidad

Países	Duración de la licencia de maternidad
Antigua y Barbuda	13 semanas. No incluye adopción. No garantiza el retorno al mismo puesto.
Argentina	90 días (13 semanas). 45 días antes de la fecha probable de parto y 45 días después del mismo o de la adopción. Después del tercer hijo o hija, 10 días más de licencia. Por adopción: 30 días en pareja, y 100 días persona sola. Aplica a parejas del mismo sexo y matrimonio igualitario.
Bahamas (Las)	12 semanas. No incluye los casos de adopción.
Barbados	14 semanas y 17 semanas para la mujer que dé a luz a más de un hijo o hija durante un mismo embarazo. No incluye los casos de adopción.
Belize	14 semanas. No incluye hijos o hijas adoptivos. No garantiza retorno al mismo puesto.
Brasil	120 días, sin pérdida de salario ni de empleo. La licencia se paga a través de la seguridad social. Con derecho a reanudar su función anterior. Protección frente al despido desde el embarazo hasta 5 meses posteriores al parto. Incluye los casos de adopción.
Bolivia (Estado Plurinacional de)	13 semanas. Hasta dos meses de licencia, distribuida entre padre y madre adoptivos en el caso de adopción.
Colombia	18 semanas, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Si no es salario fijo, se tomará en cuenta el salario promedio devengado en el último año. En caso de parto múltiple se amplía por 2 semanas más.
Costa Rica	1 mes anterior al parto y los 3 posteriores a él. Estos 3 meses también se considerarán como período mínimo de lactancia. Las madres no gestantes de parejas homoparentales tienen derechos de licencia o permiso de paternidad (expediente núm. 24-008527-0007-CO).
Cuba	18 semanas, de las cuales 12 son posteriores al parto. Licencias retribuidas y no retribuidas para la atención del menor de edad. Conservando plaza y salario.
Chile	6 semanas antes del parto y 12 semanas después del parto. En caso de niño o niña prematuro el posnatal es de 18 semanas. Si son dos o más bebés, se incrementa en 7 días corridos por cada niño o niña a partir del segundo. Aplica a los casos de adopción. Protección de fuero maternal durante el embarazo hasta un año de expirado el descanso maternal.
Ecuador	12 semanas. 2 semanas antes del parto y 10 semanas después del parto, incluye adopción de recién nacido, si no fuere ese el caso gozará de 30 días por adopción. Pago desde el primer día del reposo prenatal o del parto. Aplicable a mujeres y personas con capacidad de gestar.
El Salvador	16 semanas. 6 antes del parto y 10 de posparto.
Guatemala	12 semanas. 54 días en caso de adopción.
Guyana	13 semanas. No incluye los casos de adopción.
Haití	12 semanas. No incluye los casos de adopción.
Honduras	12 semanas. Con financiamiento mixto (conjuntamente por el empleador y la seguridad social). Derecho a la conservación del empleo y todos los beneficios laborales.

Países	Duración de la licencia de maternidad
Jamaica	12 semanas, solo 8 semanas remuneradas. Empleador único financiador, cubre el 67% de las prestaciones monetarias de la licencia. No incluye los casos de adopción. Garantía de regresar al mismo puesto u otro equivalente.
México	12 semanas. Se incluyen los casos de adopción. Seguro social único financiador, cubre el 100% de las prestaciones de la licencia. Prohibición de despido durante el embarazo, la licencia y un período adicional. Garantía de retorno al mismo puesto o similar.
Nicaragua	12 semanas, distribuidas en 4 semanas antes del parto y 8 después. En caso de partos múltiples, la licencia aumenta a 10 semanas de descanso posterior. Seguro social único financiador y responsabilidad del empleador, cubre el 100% de las prestaciones de la licencia. No hay garantía de retorno al mismo puesto o similar.
Panamá	6 semanas antes al parto y las 8 que le siguen. Descanso forzoso retribuido por el seguro social y se conserva el empleo y todos los derechos de su contrato. Al reincorporarse no podrá ser despedida por el término de un año.
Paraguay	2 semanas antes del nacimiento y 16 semanas después del parto. Seguro social cubre el 100% de la licencia. La mujer gozará de inamovilidad laboral hasta un año después del nacimiento o adopción. Se incrementa en un mes por cada niño o niña adicional, a partir del segundo, pudiendo llegar a 24 semanas por prematuridad u otras complicaciones.
Perú	14 semanas. En nacimiento múltiple o de niños con discapacidad, el postnatal se extenderá por 30 días naturales adicionales. Seguro social cubre el 100% de la licencia. Tiene derecho a retornar al mismo puesto.
República Dominicana	14 semanas. Seguro social cubre el 100% de la licencia. Protección contra el despido y garantía de retorno al mismo puesto.
Saint Kitts y Nevis	13 semanas. No incluye casos de adopción. Cubre el 65% de la remuneración a cargo del seguro social. No garantiza retorno al mismo puesto.
Santa Lucía	13 semanas. No incluye casos de adopción. Cubre el 65% de la remuneración a cargo del seguro social. Protección frente al despido y retorno al mismo puesto de trabajo o similar.
San Vicente y las Granadinas	13 semanas. No incluye casos de adopción. Cubre el 65% de la remuneración a cargo del seguro social. No garantiza retorno al mismo puesto o equivalente.
Suriname	16 semanas. 6 semanas en caso de adopción. Cubre el 100% de la remuneración a cargo del seguro social y con responsabilidad del empleador. Prohibición de despido durante el embarazo, licencia y un período adicional y garantía de retorno al mismo puesto.
Trinidad y Tabago	14 semanas. No incluye casos de adopción. Cubre el 100% de la remuneración a cargo del empleador y del seguro social. Prohibición de despido y garantía de retorno al puesto u otro equivalente.
Uruguay	6 semanas antes de la fecha presunta del parto y 8 semanas después del mismo. Licencia obligatoria e irrenunciable. Cubre el 100% de la remuneración a cargo del seguro social. Prohibición de despido y garantía de retorno al mismo puesto.
Venezuela (República Bolivariana de)	6 semanas antes del parto y 20 semanas después, o por un tiempo mayor a causa de enfermedad, según dictamen médico. Cubre el 100% de la remuneración a cargo del seguro social. Conservará su derecho al trabajo y al pago de su salario. Los descansos de maternidad son irrenunciables.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2025). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. <https://oig.cepal.org/es>; Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Los cuidados en el trabajo: invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. https://webapps.ilo.org/globalcare/pdf/Care_Policy_pdf_2021_ES.pdf; (s.f.). *Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados*. <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es>; Barbados Digital. (2025, 10 de marzo). *Main announcements from Budget Day 2025 at the Barbados Parliament*. <https://barbadosdigital.com/news/main-announcements-from-budget-day-2025-at-the-barbados-parliament>.

Entre los países que han avanzado en el reconocimiento de las 18 semanas de licencia, Cuba es el primer país de la región que ya en 1973 reconocía 18 semanas de licencia maternal, el estándar mínimo más alto recomendado por la OIT. La trabajadora conserva su plaza y su salario. La licencia puede otorgarse al padre, abuelos maternos o paternos o quien se encarga del cuidado del menor. Por su parte, Colombia partió en 1988 con 12 semanas de licencia maternal; en 2011 la eleva a 14 semanas e incluye a las madres adoptivas. En 2017 alcanza el estándar de la OIT, de 18 semanas. En 2021, establece un sistema de reemplazos para las licencias de maternidad y paternidad para los cargos de representación como el de concejales, ediles y diputadas, y en 2024 crea la modalidad de licencia de maternidad para mujeres electas en corporaciones públicas (Ley núm. 2436 de 2024). Chile garantiza 6 semanas antes del parto y 12 semanas después del parto. En caso de niño o niña

prematureo el posnatal alcanza las 18 semanas. En caso de parto múltiple, si son dos o más bebés, se incrementa en 7 días corridos por cada niño o niña, a partir del segundo. Los beneficios de posnatal parental se extienden al padre en caso de fallecimiento de la madre o a quien tenga la tuición o el cuidado personal del bebé. En el Paraguay, la modificación de 2020 amplía y reconoce nuevos derechos para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Establece 2 semanas antes al nacimiento y 16 semanas de posnatal. En caso de parto múltiple, el permiso se incrementará en razón de un mes por cada niño o niña a partir del segundo. En caso de nacimiento prematuro o enfermedades congénitas, el permiso será de 24 semanas. La protección de fuero maternal durante el embarazo y hasta un año posterior del parto incluye a la adoptante. Si la madre falleciera, el posnatal se extiende al padre o familiares a cargo del cuidado. En la República Bolivariana de Venezuela se reconoce en 1990 la protección a la trabajadora embarazada, 6 semanas antes del parto y 20 después de este, con lo que no solo se coloca por encima del estándar de la OIT, sino de todos los otros países de la región.

Si bien el Ecuador y el Brasil tienen una licencia de maternidad de solo 12 semanas, menor al estándar del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) de la OIT, es destacable que el Ecuador considere los casos de adopción y a las personas con capacidad de gestar. El Brasil, desde 1988 establece en su Constitución una licencia de 120 días y en 2002 la extiende a madres adoptivas, a razón de determinado número de días según el rango etario. Lo anterior incluye a las trabajadoras desempleadas. Además, las empresas que adhieren al Programa Empresa Ciudadana, vigente desde 2008, permite ampliar las licencias de maternidad de 120 a 180 días, aplicable a la adopción de niños/as, incluso por parejas del mismo sexo. El 2016, con la Ley núm. 13.363, otorga derechos a las abogadas que den a luz o adopten, para suspender por 30 días los plazos procesales de los casos en que se encuentre trabajando, sin perjuicio de las partes.

Asimismo, es obligación de los Estados adoptar medidas encaminadas a garantizar que la maternidad no constituya un motivo de discriminación en el empleo. Por lo tanto, se prohíbe el despido de una mujer durante el embarazo, durante su ausencia por licencia de maternidad, o durante un cierto tiempo después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, con el nacimiento y con sus consecuencias o la lactancia. De esta manera, se garantiza el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo o su equivalente con la misma remuneración. El Convenio, específicamente, prohíbe exigir a una mujer que se someta a pruebas de detección del embarazo al postularse para un empleo.

2. Lactancia materna

Los acuerdos internacionales plantean que todas las mujeres deberían tener derecho a un tiempo de interrupciones diarias durante la jornada de trabajo para la lactancia materna, contabilizadas como tiempo de trabajo y remuneradas, y que podría ser agrupado en un solo tiempo al comienzo o final de la jornada, como lo establece el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) de la OIT sobre la protección de la maternidad y su Recomendación sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 191) del año 2000, y, de acuerdo con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

En esta misma línea, las instalaciones para la lactancia o lactarios en el lugar de trabajo son un elemento esencial para propiciar y mantener la lactancia materna. Sin embargo, establecer condiciones basadas, por ejemplo, en el número de trabajadoras en edad fértil para ofrecer este tipo de instalaciones para la lactancia, puede volverse discriminatorio, ya que al no alcanzarse un número determinado de mujeres, quedan sin cobertura aquellas que sí requieren de la prestación. América Latina y el Caribe ha avanzado hacia el reconocimiento y la implementación del derecho a la lactancia en el ámbito laboral, tanto en lo que respecta a la temporalidad, a las instalaciones adecuadas y, en algunos casos, a la maternidad más allá del empleo formal (véase el cuadro IV.4). Hasta la fecha, 20 países de la región han implementado normativas de este tipo.

Cuadro IV.4
América Latina y el Caribe: normas sobre la lactancia materna

Países	Lactancia materna
Argentina	60 minutos en dos pausas durante 12 meses.
Brasil	60 minutos (dos pausas diarias de 30 minutos) durante 6 meses.
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1 hora al día durante los primeros 6 meses de vida del nacido.
Colombia	2 descansos remunerados de 30 minutos diarios durante los primeros 6 meses. Amplía la obligación a un único descanso remunerado de 30 minutos diarios más allá de los 6 meses, hasta que el menor cumpla los 2 años, siempre que la madre trabajadora mantenga una lactancia materna continua.
Costa Rica	60 minutos distribuidos en dos pausas diarias. Lactarios: obligación en centro de trabajo con más de 30 mujeres.
Cuba	Una hora diaria hasta 12 meses. Preferentemente, al inicio o al final de la jornada. Puede extenderse a 15 meses cuando el hijo o hija tiene una discapacidad grave.
Chile	1 hora diaria dentro de la jornada laboral para alimentar a hijos e hijas hasta cumplir los 2 años. La madre o el padre pueden hacer uso de este derecho de común acuerdo.
Ecuador	120 minutos diarios, por 15 meses desde el regreso de la persona con capacidad de gestación. La madre de común acuerdo con el padre podrá determinar el goce de esta licencia. En los casos de adopción, hasta que la persona cumpla 18 meses.
El Salvador	1 hora que se puede fraccionar en dos pausas de 30 al día, durante 6 meses.
Guatemala	60 minutos en dos pausas diarias durante 10 meses.
Haití	60 minutos en dos pausas diarias.
Honduras	60 minutos en dos pausas diarias durante 6 meses.
México	60 minutos en dos pausas diarias durante 6 meses.
Nicaragua	30 minutos en dos pausas.
Panamá	2 pausas diarias de 30 minutos cada una, durante 12 meses.
Paraguay	90 minutos diarios por 7 meses. Se puede ampliar hasta 24 meses con certificado médico. En parto múltiple se amplía 60 minutos más por día.
Perú	1 hora diaria hasta que el niño/a cumpla 1 año.
República Dominicana	60 minutos, tres pausas diarias.
Uruguay	2 pausas diarias de 30 minutos cada una, durante 24 meses.
Venezuela (República Bolivariana de)	2 pausas diarias de 30 minutos cada una, durante los primeros 6 meses.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2025). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. <https://oig.cepal.org/es>; Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados*. <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es>.

3. Licencias por paternidad

Las licencias por paternidad se enmarcan en el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; a su vez, tienen una relación directa con el principio del interés superior del niño y niña (Alfaro, 2019), y son parte del derecho a cuidar de los padres.

Desde el punto de vista de la igualdad de género, este tipo de licencias, donde el sujeto de derecho es el padre, aun siendo reducidas, favorecen la modificación de estereotipos y prácticas culturales que asignan el trabajo del hogar y la crianza de hijas e hijos, de manera exclusiva a las mujeres. En este sentido, las licencias por paternidad contribuyen a reducir las “formas en que la división del trabajo y los valores sociales existentes permiten a algunas personas excusarse de las responsabilidades básicas de cuidado porque tienen otro trabajo más importante que realizar” (Tronto, 2013, p. 104). Asimismo, implementar licencias por paternidad equitativas a las maternales reduciría la posibilidad de que las empresas incurran en sesgos conscientes o inconscientes, al evadir la contratación de mujeres en edad reproductiva (Barquero, 2019), prefiriendo la contratación de hombres para evitar el pago de las licencias por maternidad.

En varios países de América Latina y el Caribe se vienen produciendo cambios graduales y sostenidos hacia la ampliación de licencias de paternidad debidamente remuneradas, inclusivas y de goce obligatorio, para revertir la tendencia identificada en los estudios regionales que muestran

su bajo uso. Así mismo, durante la última década, también se ha producido un cambio en el apoyo que los empleadores ofrecen para facilitar a los nuevos padres la conciliación entre la vida laboral y familiar (OIT, 2024c).

En América Latina y el Caribe, 12 países tienen licencias de paternidad remuneradas de menos de 10 días, 5 países otorgan una licencia de entre 10 y 15 días. Únicamente Barbados y el Uruguay han aprobado una licencia de paternidad de más de 15 días. En agosto de 2024, en el Uruguay se extendió la licencia de paternidad a 17 días, y en marzo de 2025 se estableció en Barbados una licencia de 3 semanas, con vigencia a partir del 1 de junio de ese mismo año. De 14 países del Caribe, solo Suriname y Barbados cuentan con una licencia de paternidad remunerada (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2025), (véase el cuadro IV.5).

Cuadro IV.5
América Latina y el Caribe: duración de la licencia de paternidad

Países	Duración de la licencia por paternidad
Argentina	2 días de licencia pagados por el empleador. Aplica a parejas del mismo sexo y matrimonio igualitario vía sentencia judicial.
Bahamas (Las)	7 días. No incluye el caso de adopción.
Barbados	3 semanas. No es requisito que ambos padres vivan juntos al momento del nacimiento.
Brasil	5 días hábiles. Incluye casos de adopción. Las empresas pueden ofrecer una duración mayor. Se considera una ausencia justificada pagada por el empleador.
Bolivia (Estado Plurinacional de)	3 días. Hasta dos meses de licencia, alternada entre el padre y madre adoptivos, en caso de adopción.
Colombia	2 semanas de licencia remunerada. Se ampliará en 1 semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo comparada al momento de la entrada en vigencia de la presente ley. En ningún caso superará las 5 semanas. Protección de despido si la pareja está embarazada o con licencia.
Costa Rica	2 días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija. En el sector público alcanza un mes. Aplicable a las madres no gestantes de parejas homoparentales (co-maternidades) por sentencia constitucional (expediente núm. 24-008527-0007-CO).
Cuba	Sin licencia de paternidad obligatoria remunerada. Contempla una licencia parental remunerada que cubre los primeros 15 meses de vida del hijo o la hija y puede ser usada tanto por la madre como el padre u otro familiar que conviva con el niño o la niña.
Chile	5 días. Incluye casos de adopción.
Ecuador	15 días, desde la fecha del parto en beneficio del padre trabajador, sin que se afecte su estabilidad laboral o continuidad en la seguridad social.
El Salvador	3 días hábiles por nacimiento o adopción. Dentro de los primeros 15 días después del parto.
Guatemala	2 días de permiso por el nacimiento de un hijo o hija.
México	5 días. Incluye casos de adopción y progenitores del mismo sexo.
Nicaragua	5 días calendario con goce de salario y sin pérdida de ninguna prestación social con ocasión del parto de su cónyuge o conviviente en unión de hecho declarada notarialmente.
Panamá	3 días de licencia remunerada.
Paraguay	14 días corridos e ininterrumpidos desde el parto.
Perú	10 días calendarios consecutivos. En caso de parto prematuro y múltiple será de 20 días, y de 30 días por enfermedad congénita o discapacidad o enfermedad grave de la madre.
República Dominicana	2 días calendarios por alumbramiento de la esposa o compañera. Para la administración pública es de 15 días consecutivos o parcial durante los tres primeros meses del nacimiento.
Suriname	8 días. 5 días en casos de adopción. Garantiza retorno al mismo puesto o equivalente.
Uruguay	17 días consecutivos para los empleados asalariados, financiado conjuntamente por el empleador y la seguridad social, y 15 días consecutivos para trabajadores independientes. Incluye casos de adopción.
Venezuela (República Bolivariana de)	14 días continuos a partir del nacimiento o colocación familiar. Protección especial de inamovilidad laboral durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto o colocación familiar de niños o niñas menores de tres años.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2025). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. <https://oig.cepal.org/es>; Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Los cuidados en el trabajo: invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. https://webapps.ilo.org/globalcare/pdf/Care_Policy_pdf_2021_ES.pdf; (s.f.). *Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados*. <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es>; Barbados Digital. (2025, 10 de marzo). *Main announcements from Budget Day 2025 at the Barbados Parliament*. <https://barbadosdigital.com/news/main-announcements-from-budget-day-2025-at-the-barbados-parliament>.

En el Brasil se establece la licencia de paternidad en la Constitución. La licencia es de 5 días hábiles, y desde 2008 los trabajadores de empresas acogidas al Programa Empresa Ciudadana tienen 15 días de licencia adicionales, quedando un total de 20 días, lo que incluye los casos de adopción, incluso por parejas del mismo sexo. Asimismo, desde 2016, los abogados que son padres gozan de 8 días de licencia con suspensión del proceso o litigio que patrocinen. En Colombia, la licencia por paternidad es de 2 semanas y se amplía progresivamente en una semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural del país comparada con el nivel que tuviera al momento de la entrada en vigor de la Ley núm. 2114 de 2021, sin que en ningún caso exceda las 5 semanas.

En el Ecuador, el derecho a la licencia por paternidad tiene rango constitucional. Según el artículo 332 de la Constitución de la República, el padre tiene derecho a una licencia de 15 días, prorrogable hasta 25 días en caso de nacimiento con enfermedades graves o discapacidad severa. Concluida la licencia por maternidad o paternidad, es posible solicitar una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por 15 meses, para el cuidado de hijos e hijas.

Además, algunos países como Panamá, con licencia de 3 días, establecen el fuero paternal para impedir el despido ilegal del trabajador mientras dure la licencia o incluso hasta el primer año si es que la madre no tiene un trabajo remunerado. La República Bolivariana de Venezuela establece una licencia obligatoria de 15 días que puede extenderse a 21 días por parto múltiple. Uruguay, estableció en 1990 3 días y desde 2024 con la Ley núm. 20.312, alcanza los 15 días continuos, que pasarán a ser 20 días, desde enero de 2026, llegando hasta 30 días en caso de partos múltiples, prematuros, bajo peso, entre otros. En caso de adopción, otorga una licencia de 6 semanas para uno de los miembros de la pareja.

Si bien progresivamente se observa una ampliación de los plazos y la incorporación de distintos tipos de filiación, ya no solo sanguínea, sino también por adopción, aún existen desafíos significativos en cuanto a la duración de esta licencia, el origen del financiamiento, la cobertura y la protección laboral ante las responsabilidades de cuidado y esto impide superar el nudo estructural de la desigualdad referido a la injusta división sexual del trabajo para alcanzar la igualdad de género.

4. Licencias parentales

La licencia parental consiste en un período de licencia más amplio, con protección del empleo, que se pone a disposición de cualquiera de los progenitores para permitirles cuidar de su hija o hijo después de que expire la licencia por maternidad o paternidad (Güezmes y Vaeza, 2023; OIT, 2024a). Esta licencia puede ser remunerada o no.

En este contexto, el Compromiso de Buenos Aires llama a diseñar y aplicar políticas de Estado que favorezcan la corresponsabilidad de género y permitan superar los estereotipos sexistas mediante el establecimiento de licencias parentales para las diversas formas de familias, permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles, y otros permisos de cuidado para personas en situación de dependencia (CEPAL, 2023a, p. 9).

Cuba fue el primer país en aprobar este tipo de licencia, que actualmente abarca los primeros 15 meses de vida del hijo o la hija. Además, la cobertura también se extiende a otras personas que, sin ser el padre o la madre, en la práctica son las responsables de los cuidados. En estos casos, se cubre el 60% del salario de estas personas. En Chile, la licencia parental es de 12 semanas inmediatamente después del descanso postnatal, ya sea en jornada completa (12 semanas) o jornada parcial (18 semanas), a elección de la madre (mañana o tarde). Puede ser traspasado al padre, a contar desde la séptima semana, por el número de semanas que la madre indique, siempre en el período final del permiso y en la misma modalidad que optó la madre. En caso de que el padre haga uso del permiso parental también gozará de fuero laboral por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, sin exceder los tres meses. La licencia parental es financiada íntegramente

por el sistema de protección social. En el Uruguay, se estableció un subsidio de medio horario para el cuidado, transferible entre la madre y el padre hasta los 6 meses del hijo o hija; el padre tiene derecho al subsidio independientemente de la situación laboral de la madre. En el caso de los trabajadores del Estado, por convenio colectivo, la licencia parental es hasta el año del niño o niña.

En 2021, Colombia creó la licencia parental compartida, en virtud de la cual se permite a la madre transferir al padre las últimas 6 semanas de las 18 que prevé la licencia de maternidad. En el caso de que se transfieran las 6 semanas, la licencia de la madre se vería reducida a solo 12 semanas, o sea, 2 semanas menos de lo establecido en las disposiciones del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) (OIT, 2022). Por su parte, el Ecuador, establece en su Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, que las madres y los padres tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, computable para la antigüedad, hasta por 15 meses adicionales después de la licencia remunerada por maternidad, para atender el cuidado de los hijos e hijas. Esta licencia se aplicará también para los padres o madres adoptivos.

5. Licencias para cuidados de larga duración

La licencia para cuidados de larga duración permite atender a familiares enfermos o en situación de dependencia que precisan apoyo en sus actividades cotidianas, de manera temporal o permanente. Al respecto, la Recomendación sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 165) plantea el establecimiento de una licencia para atender a hijos e hijas o familiares directos que necesiten cuidados por enfermedad (OIT, 1981b). Son pocos los países que cuentan con este tipo de licencia, con diferentes características en términos de cobertura, duración y financiamiento (véase el cuadro IV.6). La mayoría de estos permisos están restringidos al cuidado de hijas e hijos.

En Costa Rica, Cuba y México estas licencias son remuneradas y financiadas por la seguridad social para personas asalariadas; en Chile se extienden a personas trabajadoras independientes. En el Ecuador y Panamá, el costo recae sobre la parte empleadora, mientras que en el Perú el financiamiento es mixto.

Cuadro IV.6
América Latina y el Caribe: licencias para cuidados de larga duración

Países	Licencias para cuidados de larga duración
Costa Rica	Subsidio para trabajadores responsables de pacientes en fase terminal, de duración determinada según criterio médico, para cualquier persona que tenga vínculos con el paciente, financiado por seguridad social.
Cuba	Licencia de un máximo de 6 meses para el cuidado de personas menores de 17 años.
Chile	Subsidio por enfermedad grave de persona menor de 1 año financiado por seguridad social, transferible al padre, y Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas (SANNA), que cubre situaciones graves de salud, con una duración de hasta 180 días hasta los 18 años, según la enfermedad. Ilimitada para enfermedades terminales.
Ecuador	25 días para el tratamiento médico de hijos e hijas con enfermedades degenerativas, financiado por la parte empleadora.
México	La licencia puede expedirse a madres o padres trabajadores asegurados con hijos e hijas de hasta 16 años que hayan sido diagnosticados con cáncer, de 1 hasta por 28 días por vez, sin exceder 364 días, que no deberán ser necesariamente continuos en un período de 3 años.
Panamá	Licencia remunerada hasta por 3 meses improrrogables a todo padre o madre del sector privado que tenga un hijo o hija menor de 16 años con leucemia, cáncer, enfermedad degenerativa, estado grave o terminal. Cubre salario en un 100% por la parte empleadora.
Perú	Un año en caso de hijo o hija menor con diagnóstico de cáncer, financiado por seguridad social y la parte empleadora.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2025). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. <https://oig.cepal.org/es>; Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados*. <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es>.

En Chile se ofrece un subsidio por enfermedad grave de la persona menor de 1 año, transferible al padre, y el Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas (SANNA), que cubre situaciones graves de salud, con una duración hasta 180 días hasta los 18 años, según la enfermedad, y de forma ilimitada en casos de enfermedades terminales. México ofrece hasta 364 días de licencia con el 60% de remuneración a padres y madres de hijas o hijos diagnosticados con cáncer hasta los 16 años. En el Ecuador, por su parte, se ofrece una licencia de 25 días para el tratamiento médico de hijos o hijas con enfermedades degenerativas. Cuba ofrece una licencia no remunerada de un máximo de seis meses para el cuidado de personas menores de edad hasta los 17 años. En Costa Rica existe un subsidio para trabajadores que son responsables de pacientes en fase terminal, de duración determinada según el criterio médico, al que puede acceder cualquier persona que tenga vínculos con el paciente. En virtud de las tendencias demográficas actuales, y en especial la del envejecimiento poblacional, resulta particularmente relevante explorar cómo este tipo de licencia puede ampliarse para incluir también el cuidado de otros familiares con dolencias o enfermedades graves, personas mayores o personas con discapacidad que necesitan apoyo o cuidado (CEPAL y OIT, 2025).

En el Perú los padres y madres pueden tomar un año de licencia remunerada que se financia por la seguridad social y el empleador cuando el hijo o hija menor de 18 años tiene un diagnóstico de cáncer. Panamá, que otorga una licencia especial remunerada por el empleador, de hasta por 3 meses improrrogables a todo padre o madre que trabaje en el sector privado y tenga a su guarda o cuidado a un hijo menor de 16 años, que padezca de leucemia, cáncer o enfermedad degenerativa en estado grave o terminal.

6. Licencias de maternidad y paternidad para estudiantes

La mayoría de los países de América Latina y el Caribe han avanzado en la protección de la niñez en casos de embarazo durante la educación básica o secundaria, a fin de evitar la deserción escolar. Sin embargo, el desarrollo de la legislación no contempla el derecho de estudiantes del nivel superior, universitario o terciario, a las licencias de maternidad y paternidad. De esta manera, muchas veces las madres y los padres que estudian se ven obligados a alterar sus cargas académicas, retardar o abandonar sus estudios, situación que afecta principalmente a las mujeres, dada la injusta organización social del cuidado y el triple rol de mujeres-madres-estudiantes universitarias.

Por lo general, existe legislación general que prohíbe la discriminación o expulsión de las estudiantes embarazadas del sistema educativo, pero no siempre se ha reglamentado. Por ejemplo, en la Argentina, la Ley núm. 25.584 prohíbe a los directivos o responsables de los establecimientos oficiales y privados de educación pública de todo el país, en todos los niveles del sistema y de cualquier modalidad, la adopción de acciones institucionales que impidan o perturben el inicio o prosecución normal de sus estudios a las estudiantes en estado de gravidez o durante el período de lactancia y a los estudiantes en su carácter de progenitores. Las autoridades educativas estarán obligadas, a autorizar los permisos necesarios. Igualmente, en Chile, la Ley General de Educación núm. 20.370 señala que el embarazo y la maternidad en ningún caso constituirán impedimento para ingresar y permanecer en los establecimientos de educación de cualquier nivel, debiendo estos últimos otorgar las facilidades académicas y administrativas que permitan el cumplimiento de ambos objetivos. En el caso del Ecuador, las universitarias tienen el derecho a recibir educación durante la maternidad y lactancia, conforme la Constitución y acuerdos internacionales o la Ley Orgánica de Salud y el Código de la Niñez y Adolescencia; sin embargo, el sistema normativo de educación superior carece de un marco jurídico favorable, lo que no permite su debido cumplimiento.

Cabe destacar los casos de Colombia y Cuba. Colombia, mediante la Ley núm. 2394 de 2024, garantiza la protección de los derechos de las estudiantes gestantes, estudiantes en período de lactancia y los estudiantes en licencia de paternidad, debidamente certificadas, en las instituciones educativas del país, con el fin de que no se vean afectados sus derechos fundamentales y puedan seguir desarrollando sus actividades académicas sin poner en riesgo su vida, la del menor o feto

en gestación. En el caso de Cuba, el Decreto Ley núm. 56 de 2021, estimula a las estudiantes para que no pierdan la carrera, se le paga la prestación social a la abuela o al abuelo que va a cuidar al bebé para que ellas mantengan la continuidad de estudios. El abuelo o abuela que cuida al niño o niña tiene que ser trabajador activo, porque lo que se le paga a esa estudiante se calcula sobre la base de los 12 meses anteriores de labor que realizó. Si no tiene abuelos, puede ser otro familiar que se encargue de atender al niño o niña. Lo único que la estudiante no recibe es la prestación económica que perciben las trabajadoras en el período desde los tres meses y hasta el año de vida del niño o niña.

En el Brasil, la Ley núm. 13.536 de 2017, prevé la ampliación de los plazos de las becas de investigación otorgadas por los organismos de financiamiento por 120 días si una persona becaria se ausenta por parto, adopción u obtención de guarda legal para fines de adopción, durante el período de vigencia de la respectiva beca. Si se tratase de dos becarios en el mismo proceso de adopción o guarda, la ampliación solo se concede a uno.

V. Desafíos y recomendaciones

Esta publicación presenta una actualización de la normativa sobre el derecho humano al cuidado. Incluye normas constitucionales, leyes y políticas nacionales sobre los sistemas integrales de cuidados, normas para la medición de uso del tiempo y sobre regulación de las licencias para cuidar en América Latina y el Caribe. Para ello, se utiliza la información del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) y del Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados.

Los países de América Latina y el Caribe han avanzado en la implementación de medidas para lograr la igualdad de género, pero los nudos estructurales de la desigualdad persisten y los avances se ponen en riesgo en un contexto de crisis del desarrollo. La implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en sinergia con la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe, enfrenta desafíos y el progreso hacia el cumplimiento de las metas de los ODS continúa siendo predominantemente lento y heterogéneo. Es necesario redoblar esfuerzos para garantizar el avance y promover transformaciones que aseguren la igualdad sustantiva y el pleno ejercicio de derechos de las mujeres y las niñas en toda su diversidad (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres [ONU-Mujeres], 2025).

Las políticas de cuidados abarcan diversas medidas orientadas a concretar una nueva organización social que permita garantizar el derecho al cuidado. Entre ellas, se incluyen las relacionadas con los marcos normativos, los datos y la información, la infraestructura, los servicios y prestaciones de cuidado, el financiamiento, la implementación de programas, la regulación, la formación y certificación, la gobernanza y la administración, así como la acción decidida en múltiples dimensiones y mediante una variedad de políticas para superar la actual división sexual del trabajo (CEPAL, 2024a). La implementación de políticas y marcos normativos que garanticen el derecho al cuidado con corresponsabilidad social y corresponsabilidad de género requiere el papel central de los Estados.

Un desafío central es adoptar todas las medidas necesarias para que los Estados, en cuanto garantes de derechos, aceleren la efectiva implementación de los marcos normativos internacionales de derechos humanos y en consonancia con la Agenda Regional de Género, adoptada por los Estados miembros de la CEPAL en la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, y la Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado adoptada en la 112ª Conferencia Internacional del Trabajo, de junio de 2024 (OIT, 2024d). Entre las principales medidas se encuentran:

- a) Fortalecer la arquitectura de género en el Estado y asegurar que los procesos de transversalización del enfoque de igualdad de género permeen toda la estructura en los diferentes niveles de gobierno y poderes del Estado a través del incremento de la asignación de recursos financieros, técnicos y humanos, la presupuestación con perspectiva de género y el seguimiento y la rendición de cuentas con participación ciudadana.
- b) Promover la ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo vinculadas a los tiempos de cuidados adoptadas por la OIT para alinear las normas nacionales con las internacionales. Por ejemplo, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183), y el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156) y sus respectivas recomendaciones, fundamentales para establecer licencias y servicios de cuidado. Es crucial fomentar la ratificación de estos Convenios en países que ya cuentan con normativas que cumplen con los estándares propuestos, a fin de brindar respaldo internacional a los derechos reconocidos (CEPAL y OIT, 2025).
- c) Reconocer el cuidado como un derecho humano de las personas, conformado por el derecho a cuidar, a ser cuidadas y a ejercer el autocuidado, sobre la base de los principios de igualdad y no discriminación, solidaridad, sostenibilidad, universalidad y corresponsabilidad social y de género.
- d) Adoptar marcos normativos que garanticen el derecho al cuidado a través de la implementación de políticas y sistemas integrales de cuidado desde las perspectivas de género, interseccionalidad, interculturalidad y de derechos humanos, y que incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las infraestructuras, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad en el territorio, que respeten, protejan y cumplan los derechos de quienes reciben y proveen cuidados de forma remunerada y no remunerada.
- e) Superar la división sexual del trabajo y transitar hacia una justa organización social de los cuidados, así como a diseñar y aplicar políticas de Estado para el logro de la igualdad de género que favorezcan la corresponsabilidad de género y permitan superar estereotipos mediante, entre otras cosas, el establecimiento de las licencias de maternidad, paternidad y parentales remuneradas y con protección legal, así como licencias para cuidados de larga duración y licencias por motivos urgentes, que permitan ampliar los tiempos para cuidar a hijos, hijas y otros familiares, incluidas las personas con enfermedades graves, las personas con discapacidad y las personas mayores que necesitan apoyo y cuidado. Igualmente, asegurar que estas licencias incluyan al conjunto de personas que integran el mercado de trabajo, no solo a aquellas que forman parte de la economía formal, y a las familias en toda su diversidad (CEPAL y OIT, 2025).
- f) Promover el derecho a la licencia de paternidad remunerada e intransferible, fortaleciendo su implementación en los países donde está establecido y promover su aprobación en aquellos en los que todavía no lo está, haciéndolas equiparables en duración y financiamiento a las licencias por maternidad, e incluyendo los supuestos de parto múltiple, parto prematuro y discapacidad.
- g) Promover en la región la implementación de marcos normativos que establezcan licencias parentales que permitan compartir el cuidado y garantizar que todos los padres y todas las madres puedan ejercer el derecho a cuidar a sus hijos e hijas durante los primeros meses de vida, sin temor a perder el empleo y los ingresos. Estas políticas favorecerán no solo el bienestar de las familias y la corresponsabilidad de género, sino también una nueva organización social de los cuidados.
- h) Diseñar e implementar licencias para cuidados de larga duración y licencias por motivos urgentes que permitan ampliar las licencias de cuidados para incluir a otros familiares más allá de las hijas e hijos, las personas con enfermedades graves, las personas con discapacidad y las personas mayores que necesitan apoyo y cuidado. Asimismo, es esencial garantizar una protección adecuada a quienes brindan cuidados a estas poblaciones, reconociendo que este trabajo exige tiempo, recursos y servicios específicos.

- i) Aprobar leyes que garanticen el financiamiento y aseguren los recursos suficientes para permitir el goce efectivo del derecho a las licencias de maternidad, paternidad y parentales, así como a las licencias para cuidados de larga duración o por motivos urgentes plasmadas en los marcos normativos, para promover la igualdad de género, el bienestar de las personas y las familias, y el desarrollo sostenible.
- j) Considerar diversas maneras de ampliar la cobertura legal y efectiva de las licencias a través de programas contributivos y no contributivos para trabajadoras y trabajadores informales, cuentapropistas o autoempleados.
- k) Garantizar el derecho a las licencias por maternidad y paternidad en el ámbito educativo del nivel terciario, enmarcadas en normas generales de prohibición de discriminación en la educación, lo que incluye inasistencias justificadas y evaluación de las materias cursadas, sin penalidad, con la intención de asegurar las trayectorias educativas y una mejor inserción en el mercado de trabajo y un mayor acceso a la seguridad social contributiva.
- l) Promover en los marcos normativos la medición y periodicidad de la aplicación de las encuestas de uso del tiempo, en la medida que proporcionan insumos valiosos para el diseño, el seguimiento y la evaluación de las políticas para atender las desigualdades sociales y de género en los distintos territorios, especialmente el diseño de sistemas de cuidados.
- m) Adoptar medidas para promover y proteger de manera efectiva los derechos humanos de todas las trabajadoras, en particular de las trabajadoras domésticas, de conformidad con lo establecido en el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT, y alentar a los Gobiernos que aún no lo han hecho a ratificar y aplicar dicho Convenio. Hasta ahora, se promueve la inversión en servicios de cuidado con el fin de remediar las desigualdades de género en el mercado de trabajo, pero, de alguna manera, se siguen ignorando las desigualdades en el trabajo doméstico, donde predomina la fuerza de trabajo femenina (OIT, 2024b).

Para adoptar estas medidas, los parlamentos nacionales y asambleas subnacionales y locales de América Latina y el Caribe, según corresponda, desempeñan un rol estratégico para consolidar marcos normativos acordes a las normas internacionales de derechos humanos, dotar a las políticas y sistemas integrales de cuidado de financiamiento suficiente, intransferible y sostenible, con mecanismos efectivos de participación ciudadana y rendición de cuentas, que garanticen que el derecho al cuidado sea una realidad tangible para todas las personas, en todos los territorios de América Latina y el Caribe.

La XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, que se realiza en México en 2025, con el foco en “las transformaciones en los ámbitos político, económico, social, cultural y ambiental para impulsar la sociedad del cuidado y la igualdad de género”, lleva de los territorios al ámbito nacional, y de la región al mundo, un multilateralismo renovado y un llamado a la acción colectiva decidida y decisiva para lograr la igualdad sustantiva, la paz y el desarrollo.

Bibliografía

- Alfaro, B. (2019, 11 de junio). Paternidades 2.0: los papás del futuro. *La Nación*. <https://www.nacion.com/revista-perfil/vida/paternidades-20-los-papas-del-futuro/CGXPUJ5IZFG65GASENFK4HP73M/story/>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1999, 30 de diciembre). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. *Gaceta Oficial Extraordinaria*. (36860).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial*. (449).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. *Registro Oficial*. (309).
- Asamblea Nacional del Poder Popular. (2019, 10 de abril). Constitución de la República de Cuba. *Gaceta Oficial*. (5).
- Barquero, K. (2019, 26 de noviembre). ¿Avanza la licencia de paternidad para sector público en Costa Rica? *La República*. <https://www.larepublica.net/noticia/avanza-la-licencia-de-paternidad-para-sector-publico-en-costa-rica>
- Batthyány, K. (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales. *Serie Asuntos de Género*. (124) (LC/L.3958). Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Bidart Campos, G. (1989). *Teoría general de los derechos humanos*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bidart Campos, G. (1999). Los valores en el sistema democrático. *Los valores en la Constitución argentina*. Ediar.
- Bidegain, N. y Calderón, C. (Comps.). (2018). *Los cuidados en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2007-2018* (LC/M.2018/4).
- Bonilla Maldonado, D. (2019). El constitucionalismo radical ambiental y la diversidad cultural en América Latina: los derechos de la naturaleza y el buen vivir en Ecuador y Bolivia. *Revista Derecho del Estado*. (42). Universidad Externado de Colombia.
- Centro de Estudios de la Mujer y Friedrich-Ebert-Stiftung. (2021). Comparativo Constituciones América Latina. *Material Pedagógico* (109/110).
- Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2020). *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*.
- Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. (2023). *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*. 111ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2013). *Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo* (LC/L.3697).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2016). Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe (CAUTAL). *Documentos de Proyectos* (LC/W.679/Rev.1).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030* (LC/CRM.13/5).

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Agenda Regional de Desarrollo Social Inclusivo* (LC/CDS.3/5).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Hacia la sociedad del cuidado: los aportes de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible* (LC/MDM.61/3).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022a). *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible y con igualdad de género* (LC/CRM.15/3).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022b). *Guía metodológica sobre las mediciones de uso del tiempo en América Latina y el Caribe* (LC/CEA.11/17).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022c). *Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe* (LC/PUB.2018/8/Rev.1).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022d). *Conclusiones del Foro Parlamentario*. https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/conclusiones_del_foro_parlamentario.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023a). *Compromiso de Buenos Aires* (LC/CRM.15/6/Rev.1).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023b). *Compromiso de Santiago* (LC/CRM.14/6/Rev.1).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023c). *Conclusiones y recomendaciones acordadas entre los gobiernos reunidos en la Sexta Reunión del Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible* (LC/FDS.6/5).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2024a). *Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2024* (LC/PUB.2024/21-P).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2024b). *Guía para la transversalización de la perspectiva de género en la producción estadística* (LC/CEA.12/12).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2025a). *Acción para la igualdad, el desarrollo y la paz en América Latina y el Caribe: informe regional sobre el examen de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing a 30 años de su aprobación en sinergia con la implementación de la Agenda Regional de Género* (LC/MDM.66/5).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2025b). *Conclusiones y recomendaciones acordadas entre los Gobiernos reunidos en la Octava Reunión del Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible* (LC/FDS.8/5).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2025c). *XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. <https://conferenciamujer.cepal.org/16/es>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (en prensa). *La sociedad del cuidado: gobernanza, economía política y diálogo social para una transformación con igualdad de género* (LC/CRM.16/3).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2025). *La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: indicadores de género a 2024* (LC/TS.2025/8).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe: hacia la corresponsabilidad social y de género. Boletín Igualdad de Género*. (4).
- Comisión Interamericana de Mujeres. (2022a). *Ley Modelo Interamericana de Cuidados*. Organización de los Estados Americanos.
- Comisión Interamericana de Mujeres. (2022b). *Guía de Implementación para la Ley Modelo Interamericana de Cuidados*. Organización de los Estados Americanos.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2023). *Solicitud de Opinión Consultiva a la Corte Interamericana de Derechos Humanos: el contenido y alcance del cuidado como derecho humano, y su interrelación con otros derechos*. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/soc_2_2023_es.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2025). *Control de convencionalidad. Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. (7).
- Ellingsjeter, A. (1999). *Dual breadwinners between State and market*. En R. Crompton (Ed.), *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner* (pp. 40-59). Oxford University Press.
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2024). *Cuidados a nivel local: relevamiento de experiencias en América Latina y Caribe*.

- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe: elementos para su implementación* (LC/TS.2022/26).
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, Organización Iberoamericana de Seguridad Social y Organización Internacional del Trabajo (2022). *Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica*.
- Gherardi, N. y Zibecchi, C. (2011). El derecho al cuidado: ¿Una nueva cuestión social ante los tribunales de justicia de Argentina? *Política. Revista de Ciencia Política*, 49(1). Universidad de Chile.
- Gobierno de la Ciudad de México. (2017, 5 de febrero). Decreto por el que se expide la Constitución Política de la Ciudad de México. *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*.
- Gobierno de la República Dominicana. (2010). Constitución de la República Dominicana. *Gaceta Oficial*. (10561).
- Gobierno de México. (2025, 15 de abril). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*.
- Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia. (2009). *Constitución Política del Estado*.
- Gontero, S. y Velásquez Pinto, M. (2023). Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización. *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2023/82/Corr.1).
- Güezmes, A., Scurro, L. y Bidegain, N. (2022). Igualdad de género y autonomía de las mujeres en el pensamiento de la CEPAL. *El Trimestre Económico*, 89(353). Fondo de Cultura Económica.
- Güezmes, A. y Vaeza, M. (Coords.). (2023). Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe: hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género. *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2022/175/Rev.1).
- Instituto Mixto de Ayuda Social. (s.f.). *Secretaría Técnica de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil*. <https://www.imas.go.cr/es/general/secretaria-tecnica-de-la-red-nacional-de-cuido-y-desarrollo-infantil>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enasic/2022/>
- López, I. (2023). El trabajo doméstico en el derecho comparado latinoamericano. *Revista Jurídica del Trabajo*, 4(10).
- Marrades Puig, A. (2020). Diseñando un nuevo modelo económico: propuestas desde el derecho constitucional y la economía feminista sobre el cuidado y la igualdad frente a la crisis COVID-19. *IgualdadES*, 3.
- Morales, L. (2014). La constitucionalización de los derechos sociales en la encrucijada entre las exigencias de la democracia y las demandas de la justicia distributiva. *Libertas*, 1(2). Universidad Federal de Ouro Preto.
- Muñoz Rojas, C. (2017). El cuidado como objeto de políticas públicas inclusivas con enfoque de género y de derechos. *Estado, Gobierno y Gestión Pública*, 15(30). Universidad de Chile.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos* (A/RES/217(III)).
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (A/RES/2200(XXI)).
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (A/RES/34/180).
- Naciones Unidas. (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño* (A/RES/44/25).
- Naciones Unidas. (2007). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (A/RES/61/106).
- Naciones Unidas. (2023). *Importancia de los cuidados y el apoyo desde una perspectiva de derechos humanos* (A/HRC/RES/54/6).
- Naciones Unidas. (2024a). Transformar los sistemas de cuidado en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Nuestra Agenda Común. *Documento de Política del Sistema de las Naciones Unidas*.
- Naciones Unidas. (2024b). *El Pacto para el Futuro* (A/RES/79/1).
- Naciones Unidas. (2025). *Dimensión de derechos humanos de los cuidados y el apoyo: informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos* (A/HRC/58/43).
- Nikken, P. (2010). La protección de los derechos humanos: haciendo efectiva la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales. *Revista IIDH*. (52). Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1990). *Observación general 3. La índole de las obligaciones de los Estados Partes (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto)*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1452.pdf>
- Organización de los Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Organización de los Estados Americanos. (1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Protocolo de San Salvador*. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

- Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"*. <https://oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Organización de los Estados Americanos. (2015). *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*. https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1981a). *C156 - Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (1981b). *R165 - Recomendación sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 165)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312503,es:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *C183 - Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312328,es:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Los cuidados en el trabajo: invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023a). *Portal mundial de la OIT sobre políticas de cuidados: la plataforma de conocimientos sobre políticas de cuidados por países*. <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es#about>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023b). *Informe de la octava reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024a). *Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados: una mirada regional al Convenio núm. 156*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024b). *Priorizar la recompensa y la representación para los trabajadores domésticos en la economía del cuidado. Ficha informativa*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024c). *El trabajo decente y la economía del cuidado*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024d). *Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024e). *Resultado de la Comisión de la Discusión General sobre el Trabajo Decente y la Economía del Cuidado: propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción. Actas (8A)*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024f). *Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados: una mirada regional al Convenio núm. 156*.
- Parlamento Latinoamericano y Caribeño. (2012). *Proyecto de Ley Marco de Sistema Integral de Cuidados*. https://parlatino.org/pdf/leyes_marcos/leyes/proyecto-sistema-integral-pma-30-nov-2012.pdf
- Parlamento Latinoamericano y Caribeño. (2013). *Ley Marco sobre Economía del Cuidado*. https://parlatino.org/pdf/leyes_marcos/leyes/ley-economia-cuidado-pma-19-oct-2013.pdf
- ParlAmericas. (2022). *Perspectivas legislativas para un crecimiento económico inclusivo: invirtiendo en la economía del cuidado*. <https://parlAmericas.org/uploads/documents/Declaration-PNGE2022-sp.pdf>
- Pautassi, L. (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. *Serie Mujer y Desarrollo*. (87) (LC/L.2800-P). Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Pautassi, L. (2018a). El cuidado como derecho: un camino virtuoso, un desafío inmediato. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 68(272). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Pautassi, L. (2018b). El cuidado: de cuestión problematizada a derecho. Un recorrido estratégico, una agenda en construcción. En M. Ferreyra, T. Guerra y A. Cházaro (Coords.), *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Pautassi, L. (2021). El derecho humano al cuidado: su relevancia constitucional. *Las tramas del cuidado en la nueva Constitución*. Juntas en Acción/Centro de Estudios de la Mujer.
- Pautassi, L. (2023). *El derecho al cuidado. De la conquista a su ejercicio efectivo*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Tronto, J. (2013). *Caring Democracy: Markets, Equality, and Justice*. NYU Press.
- Zaiz Ortega, M. (2024). *Legislar los cuidados: del trabajo invisible hacia el trabajo reconocido*. Friedrich-Ebert-Stiftung.



El derecho humano al cuidado es fundamental para la sostenibilidad de la vida y del planeta y es parte de los derechos humanos de los que goza toda persona reconocidos en los pactos y tratados internacionales. Como señala el Compromiso de Buenos Aires (2022), el derecho al cuidado se basa en los principios de igualdad, universalidad y corresponsabilidad social y de género. Este derecho, que también se basa en la no discriminación, la progresividad y la interdependencia, reconoce el valor del trabajo de cuidados y asegura los derechos de quienes los necesitan y de quienes proporcionan cuidados, así como el derecho a ejercer el autocuidado. Ello implica avanzar hacia una justa organización social de los cuidados y hacia el logro de la igualdad de género.

Esta edición del *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios* ofrece una actualización de la normativa internacional del derecho humano al cuidado y su articulación con la Agenda Regional de Género. Incluye las normas constitucionales, las leyes y políticas nacionales sobre los sistemas integrales de cuidados, las normas para la medición de uso del tiempo y la regulación de las licencias para cuidar en América Latina y el Caribe. Para ello, se utiliza la información del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe y del Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados.



Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)
www.cepal.org



<https://bit.ly/CEPAL-OIG4-9PS>

