



REUTERS/ Eliana Aponte

CARE SYSTEMS IN LATIN AMERICA: THEIR EVOLUTION AND FINANCIAL LABYRINTHS

PROTECCIÓN SOCIAL EN LATINOAMÉRICA:
EL DEVENIR DE SUS SISTEMAS Y SUS LABERINTOS
FINANCIEROS

**CARE SYSTEMS IN LATIN AMERICA:
THEIR EVOLUTION AND FINANCIAL LABYRINTHS**

**PROTECCIÓN SOCIAL EN LATINOAMÉRICA:
EL DEVENIR DE SUS SISTEMAS Y SUS LABERINTOS
FINANCIEROS**



TrustLaw



MORALES & BESA

ACKNOWLEDGEMENTS

AGRADECIMIENTOS

The Thomson Reuters Foundation and LATINDADD are extremely grateful to Consortium Legal; Hogan Lovells; García Sayan Abogados; Guyer & Regules, and Morales & Besa for donating their time and expertise to this project. The TrustLaw team is especially grateful to Consortium Legal for coordinating this project and to the lawyers who contributed to the research. This project was supported by the Wellspring Philanthropic Fund.

Thomson Reuters Foundation y LATINDADD están extremadamente agradecidos a Consortium Legal; Hogan Lovells; García Sayan Abogados; Guyer & Regules y Morales & Besa por poner a disposición su tiempo y conocimiento para este proyecto. El equipo TrustLaw está especialmente agradecido a Consortium Legal por haber coordinado este proyecto y a los abogados que han contribuido para esta pesquisa. Este proyecto fue apoyado por Wellspring Philanthropic Fund.

DISCLAIMER

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

This report is offered for informational purposes only. It is not legal advice. Readers are urged to seek advice from qualified legal counsel in relation to their specific circumstances. We intend the report's contents to be correct and up to date until 20 September 2023, but we do not guarantee their accuracy or completeness, particularly as circumstances may have changed after such time frame. The document is based on a legal research that allows the mapping of the legal context related to the funding of care. Within that approach, it is not a critical evaluation, but a study of the current legal framework. LATINDADD; Consortium Legal; Hogan Lovells; García Sayan Abogados; Guyer & Regules; Morales & Besa, and the Thomson Reuters Foundation, accept no liability or responsibility for actions taken or not taken or any losses arising from reliance on this report or any inaccuracies herein. Consortium Legal; Hogan Lovells; García Sayan Abogados; Guyer & Regules, and Morales & Besa generously provided pro bono research to LATINDADD. However, the contents of this report should not be taken to reflect the views of Consortium Legal; Hogan Lovells; García Sayan Abogados; Guyer & Regules; Morales & Besa, or the lawyers who contributed. Similarly, Thomson Reuters Foundation is proud to support our TrustLaw member, LATINDADD, with their work on this report, including with publication and the pro bono connection that made the legal research possible. However, in accordance with the Thomson Reuters Trust Principles of independence and freedom from bias, we do not take a position on the contents of, or views expressed in this report.

Este informe se ofrece únicamente con fines informativos. No es asesoramiento legal. Se insta a los lectores a buscar asesoramiento de un asesor jurídico cualificado en relación con sus circunstancias específicas. Pretendemos que el contenido del informe sea correcto y actualizado hasta el 20 de septiembre de 2023, pero no garantizamos su exactitud o integridad, sobre todo porque las circunstancias pueden haber cambiado después de dicho plazo. El documento se basa en una investigación jurídica que permite mapear el contexto legal vinculado al financiamiento del cuidado. Bajo ese enfoque, no representa una evaluación crítica sino un relevamiento del marco jurídico vigente. LATINDADD; Consortium Legal; Hogan Lovells; García Sayan Abogados; Guyer & Regules; Morales & Besa y Thomson Reuters Foundation no aceptan ninguna responsabilidad por las acciones tomadas o no tomadas o cualquier pérdida que surja de la confianza de este informe o cualquier inexactitud en el presente documento. Consortium Legal; Hogan Lovells; García Sayan Abogados; Guyer & Regules y Morales & Besa generosamente se pusieron a disposición del LATINDADD para realizar el trabajo de investigación pro bono. Sin embargo, el contenido de este informe no debe ser visto como reflejo de las opiniones de Consortium Legal; Hogan Lovells; García Sayan Abogados; Guyer & Regules; Morales & Besa o de los abogados que contribuyeron. De la misma manera, Thomson Reuters Foundation está orgullosa de apoyar al miembro de nuestra red de TrustLaw, LATINDADD, con su trabajo en este informe, incluso con la publicación y la conexión pro bono que hizo posible la investigación jurídica. Sin embargo, de acuerdo con los Principios de independencia y libertad de parcialidad de Thomson Reuters Trust, no tomamos una posición frente al contenido o las opiniones expresadas en este informe.

ABOUT LATINDADD SOBRE LATINDADD



Red Latinoamericana por Justicia Económica y Social (LATINDADD) is a network that solves the problems stemming from the systemic crisis and creates conditions for the setting-up of an economy at the service of the people, where economic, social and cultural rights are enforced. In its activities, it incorporates new visions provided by the feminist economy, which visions allow to visualise and explain gender inequalities.

LATINDADD raises awareness, provides trainings, oversees public policies, carries out critical analyses, develops alternative proposals, lobbies and mobilises civil society organisations and social movements. Nowadays, 24 institutions and organisations from 13 countries – Argentina, Brazil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Mexico, Nicaragua, Paraguay and Peru – have the purpose of facilitating the exchange of information among their members, jointly advocating, contributing to the international citizen Movement, the regional integration and the democratic change in the North-South relationships.

La Red Latinoamericana por Justicia Económica y Social (LATINDADD) trabaja por la solución de los problemas derivados de la crisis sistémica y para crear condiciones que permitan el establecimiento de una economía al servicio de la gente, en la que los derechos económicos, sociales y culturales se hagan vigentes. En sus actividades incorpora las nuevas visiones que provee la economía feminista y que permiten visibilizar y explicar las desigualdades de género.

LATINDADD realiza acciones de sensibilización, capacitación, vigilancia de las políticas públicas, análisis críticos, elaboración de propuestas alternativas, cabildeo y movilización desde la sociedad civil y sus movimientos sociales. Actualmente, 24 instituciones y organizaciones de 13 países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay y Perú, tienen como propósito facilitar el intercambio de información entre sus miembros, hacer incidencia de manera conjunta, aportar al movimiento ciudadano internacional y contribuir a la integración regional y al cambio democrático de las relaciones Norte-Sur.

ABOUT THE THOMSON REUTERS FOUNDATION

SOBRE THOMSON REUTERS FOUNDATION



TrustLaw

The Thomson Reuters Foundation is the corporate foundation of Thomson Reuters, the global news and information services company. We work to advance media freedom, raise awareness of human rights issues, and foster more inclusive economies. Through news, media development, free legal assistance and convening initiatives, the Foundation combines its unique services to drive systemic change. TrustLaw is the Thomson Reuters Foundation's global pro bono legal programme, connecting the best law firms and corporate legal teams around the world with high-impact NGOs and social enterprises working to create social and environmental change. We produce ground-breaking legal research and offer innovative training courses worldwide.

Thomson Reuters Foundation es la fundación Corporativa de Thomson Reuters, la compañía global de servicios de noticias e información. Trabajamos para promover la libertad de los medios de comunicación, crear conciencia sobre las cuestiones de derechos humanos y fomentar economías más inclusivas. Por medio de noticias, desarrollo de medios de comunicación, asistencia jurídica gratuita e iniciativas de convocatoria, la Fundación combina sus servicios únicos para impulsar el cambio sistémico. TrustLaw es el programa legal pro bono global de Thomson Reuters Foundation, que conecta los mejores despachos de abogados y equipos legales corporativos de todo el mundo con ONGs de alto impacto y empresas sociales que trabajan para crear cambios sociales y ambientales. Producimos investigaciones jurídicas innovadoras y ofrecemos cursos de formación innovadores en todo el mundo.

CONTENTS

TABLA DE CONTENIDO

ACKNOWLEDGEMENTS AGRADECIMIENTOS	5
DISCLAIMER DESCARGO DE RESPONSABILIDAD	6
ABOUT LATINDADD SOBRE LATINDADD	9
ABOUT THOMSON REUTERS FOUNDATION SOBRE THOMSON REUTERS FOUNDATION	10
INTRODUCTION INTRODUCCIÓN	14
CHILE CHILE	16
COSTA RICA COSTA RICA	24
MEXICO MÉXICO	34
PERU PERÚ	40
URUGUAY URUGUAY	46
CONCLUSION CONCLUSIÓN	58

INTRODUCTION

INTRODUCCIÓN

Over recent decades, women in Latin America have increasingly moved into paid work. Nevertheless, this has not been without multiple difficulties, the most important of which is the enormous burden of unpaid domestic and care work. This has led to an increasing demand for care policies. Some countries have already embarked on the design and implementation of care policies and, in some cases, have introduced care systems.

This report explores the legal financing mechanisms currently in existence in five countries in the region: Chile, Costa Rica, Mexico, Peru and Uruguay and limits its analysis to measures that explicitly target care.

Care work includes activities designed to promote the day-to-day well-being of people on various levels: material, economic, moral and emotional. This ranges from the provision of daily necessities, such as food, shelter, cleanliness, health and support to the building and transfer of knowledge, social values, and practices through parenting processes.

In general, care work involves the relationships between carers and those dependent persons who are the recipients of this care: children, people with disabilities or chronic illnesses and older people. All human beings are likely to receive care at some point in their lives.

Care policies constitute a “set of cross-sectoral public and private actions which work together to provide people with direct care and support families in the care of their family members and also includes actions for the care and professionalisation of caregivers”.¹

Las mujeres latinoamericanas han avanzado en las últimas décadas en el acceso al trabajo remunerado. Sin embargo, este proceso encontró múltiples obstáculos, siendo el más importante la enorme carga de trabajo no remunerado en tareas domésticas y de cuidado. Esto ha llevado a una cada vez mayor demanda por políticas de cuidado. Algunos países ya han iniciado el diseño y la implementación de políticas de cuidado y, en algunos casos, se han instalado sistemas de cuidado.

Este documento explora los mecanismos legales de financiamiento vigentes en cinco países de la región: Chile, Costa Rica, México, Perú y Uruguay considerando el análisis a las intervenciones dirigidas de manera explícita al cuidado.

El trabajo de cuidado comprende actividades destinadas al bienestar cotidiano de las personas, en diversos planos: material, económico, moral y emocional. Incluye desde la provisión de bienes esenciales para la vida, como la alimentación, el abrigo, la limpieza, la salud y el acompañamiento, hasta el apoyo y la transmisión de conocimientos, valores sociales y prácticas mediante procesos relacionados con la crianza.

En general el trabajo de cuidado incluye relaciones entre personas cuidadoras y personas receptoras de cuidado en situación de dependencia: niños y niñas, personas con discapacidad o enfermedades crónicas, y personas adultas mayores. Todos los seres humanos potencialmente son sujetos de cuidado a lo largo del ciclo de vida.

Las políticas de cuidado constituyen un “conjunto de acciones públicas y privadas intersectoriales que se desarrollan en forma articulada para brindar atención directa a las personas y apoyar a las familias en el cuidado de los miembros del hogar, e incluye también acciones de atención y profesionalización de cuidadoras y cuidadores”.¹

Ellingsaeter² divides the components of care into three categories: time to care, care services and money for caring. To these we must add protection for caregivers through paid work and actions taken to value care work.

Policies on leave and other family-friendly working arrangements enable a better balance between paid work and unpaid care work. Direct provision of care services – to children, older people or disabled people – and transfers to purchase private services all form part of care policy.

At present, there are three types of action that can be implemented as part of a care policy:

- actions relating to organising the “care” of household members and persons under the responsibility of paid workers: maternity leave and care spaces in the workplace (nurseries, breastfeeding facilities);
- actions aimed at protecting people in need of “care” that include: the expansion of early childhood services and the extension of the school day; the health system with specific provisions for older people; mother and child health programmes; public services that reduce the time devoted to domestic work and facilitate personal independence;
- actions aimed at caregivers: social protection for paid domestic or care work and work by “homemakers” and teachers, among other occupations.

These are the terms in which this report seeks to explore the funding mechanisms available in these countries with a view to gauging the challenges in implementing universal and high-quality policies to reduce inequalities, especially gender inequality.

Ellingsaeter² sintetiza los componentes de cuidado en tres: tiempo para cuidar, servicios de cuidado y dinero para cuidar. A estos hay que agregar protección para quienes cuidan a través del trabajo remunerado y acciones para valorizar el trabajo de cuidado.

Las políticas relativas a las licencias y otras modalidades de trabajo favorables a la familia, permiten conciliar mejor el empleo remunerado con el trabajo de cuidados no remunerado. La prestación directa de servicios de cuidado infantil, a personas mayores o con discapacidad, o las transferencias para destinadas adquirir servicios privados son parte de la política de cuidado.

Actualmente, las acciones que se pueden implementar en el marco de una política de cuidado se dividen en tres tipos:

- Acciones vinculadas a organizar el “cuidado” de los miembros del hogar y personas bajo responsabilidad de trabajadoras/es asalariadas/os: licencias por maternidad y espacios de cuidado en los lugares de trabajo (guarderías, lactarios).
- Acciones dirigidas a la protección de personas que requieren “cuidados”: la ampliación de servicios para la primera infancia o la extensión de la jornada escolar; el sistema de salud con intervenciones específicas para las personas de la tercera edad; programas de salud materno-infantiles; los servicios públicos que reducen el tiempo de trabajo doméstico y facilitan la autonomía de las personas, entre otros.
- Acciones destinadas a quienes cuidan: la protección social del trabajo doméstico o de cuidado remunerado y de “amas de casa”, de las personas que ejercen la docencia, entre otras ocupaciones.

A partir de esta conceptualización, este documento busca explorar los mecanismos de financiamiento existentes en estos países para dimensionar los desafíos que se presentan y para implementar políticas de carácter universal y de calidad que contribuyan a la reducción de las desigualdades, especialmente las de género.

¹ Salvador, S. 2015. *Política de cuidados en El Salvador, opciones, metas y desafíos*. (Care Policy in El Salvador: Options, Goals and Challenges) Serie Asuntos de Género (129). Santiago de Chile, CEPAL

¹ Salvador, S. 2015. *Política de cuidados en El Salvador, opciones, metas y desafíos*. Serie Asuntos de Género (129). Santiago de Chile, CEPAL

² Ellingsaeter, A. L., (1999). “Dual Breadwinners between State and Market”, in: Rosemary Crompton (ed.), *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford University Press

² Ellingsaeter, A. L., (1999). “Dual Breadwinners between State and Market”, en: Rosemary Crompton (ed.), *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford University Press



CHILE CHILE

The welfare system as regards women in Chile covers issues such as labour, health and family. It operates through the creation of a broad institutional framework and various regulations based on the public policies and strategies previously defined by these institutions. The current legal framework demonstrates Chile's sustainable progress towards equality between men and women in different aspects of work and family life in general, and it includes a gender approach in public policies, strengthening women's economic independence and empowerment.

El sistema asistencial en relación con la mujer en Chile se identifica en aspectos laborales, de salud, familiares, entre otros. Lo anterior ha sido canalizado mediante la creación de una amplia institucionalidad y de diversa normativa elaborada en base a políticas públicas y estrategia previamente definida por dicha institucionalidad. El marco jurídico actual demuestra un avance sostenible que ha tenido Chile hacia la igualdad entre hombres y mujeres en distintos aspectos de la vida laboral y familiar en general, incorporando un enfoque de género en las políticas públicas, fortaleciendo la autonomía económica y empoderamiento de las mujeres.



TIME FOR CARING: LEAVE

Article 194 of the Chilean Labour Code stipulates that the protection of maternity and family life shall apply to public administration services, semi-fiscal, autonomous administration and town council services and all services and establishments, cooperatives or industrial, extractive, agriculture or commercial enterprises, whether they are fiscal, semi-fiscal, autonomous or independent, municipal or private, or belonging to a corporation under public or private law, thereby benefiting all female workers depending on any employer, including homeworkers and, in general, anybody covered by a social security system. Also, under Article 197 bis of the Labour Code: *"The allowance for parental postnatal leave shall be funded by the Single Fund for Family Benefits and Unemployment Benefit of Decree with Force of Law No. 150 of the Ministry of Labour and Social Security of 1982"*.

Law No. 20.545, also known as the "Maternity Act", amended the Labour Code and introduced rules on the rights enjoyed by working woman during pregnancy and for a certain period of time after childbirth (depending



TIEMPO PARA CUIDAR: LICENCIAS

El artículo 194 del Código del Trabajo chileno establece que quedan sujetos a la protección a la maternidad y a la vida familiar los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado, beneficiando, de tal manera, a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional. Asimismo, de acuerdo con el artículo 197 bis del Código del Trabajo: *"El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del Decreto con Fuerza de Ley N°. 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982"*.

La Ley N°. 20.545, también conocida como "Ley de Maternidad", modificó el Código del Trabajo para introducir nue-

on certain circumstances determined by the rules themselves). Maternity, paternity, and family life protection is granted to all workers who depend on any employer and, in general, to all those who are covered by a social security system. This law grants rights to breaks, benefits and leave to all pregnant workers, gives working parents a break for the birth of a child, and, for example, rights and benefits to workers who have a child in their care. Pre- and post-natal leave, covering all pay through public sector benefits of up to CLF 73.2 per month, financed by the State through the Single Fund for Family Benefits and Unemployment Benefits. The amount of the benefit paid is administered by the health insurance institution to which the worker belongs or by the relevant compensation fund. Should the amount paid exceed the ceiling of CLF 73.2 per month, employers may provide the benefit of supplementing the allowance up to its maximum. This is regulated through the employment contracts or general benefits policies of each company. Maternity rights have also been strengthened by other legislation, including, for example, Law No. 21.155, which establishes measures to protect breastfeeding. Some of the protections referred to above are further outlined below:

□ **Rest periods³:**

- **For mothers:** provision has been made for a prenatal period of six weeks and a postnatal period of twelve weeks. In addition, after the post-natal period, parental postnatal leave is provided for a period of 12 weeks if the woman decides to stay at home, or eighteen weeks if she decides to return to work half-time. In the case of adopted children under the age of six months, there is provision for a postnatal period of 12 weeks, as well as a parental postnatal period of a further 12 weeks. For children over the age of six months and under the age of 18, 12 weeks of postnatal parental leave is granted with the corresponding benefit paid from the Single Fund for Family Benefits and Unemployment Benefits, which is financed exclusively by tax revenue.
- **For fathers:** provision has been made for five days of paid leave from the birth or adoption of the child to be paid in the first month after the date of birth or the finalisation of the adoption order, as relevant. He is also entitled to

vas normas en relación con los derechos de los que goza una mujer trabajadora durante su embarazo y durante un cierto tiempo posterior al parto (según ciertas circunstancias que determina la propia normativa). La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar es otorgada a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional. Esta ley, otorga derechos de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas, otorga a los padres trabajadores un descanso por nacimiento del hijo, y derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado a un menor, entre otros. Los descansos de pre y post natal, que cubren la totalidad de los salarios mediante subsidios del sector público con un tope de 73,2 UF mensual, los que son financiados por el Estado a través del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía. El monto del subsidio es administrado por la institución previsional de salud a la que pertenece la trabajadora, o a la Caja de Compensación correspondiente. En caso de que el monto de la remuneración supere el tope de 73,2 UF mensual, el empleador puede otorgar el beneficio de complementar el subsidio hasta el tope de su remuneración. Lo anterior, se regula a través de los contratos de trabajo o políticas generales de beneficios de cada empresa. Los derechos de maternidad también se han visto fortalecidos por otra normativa, entre las cuales destacan, por ejemplo, la Ley N°. 21.155, que establece medidas de protección a la lactancia materna y sus ejercicios. A continuación, se desarrollan algunas de las protecciones referenciadas anteriormente:

□ **Descansos³:**

- **Para la madre:** se contempla un período prenatal de seis semanas y post natal de 12 semanas. Adicionalmente, luego del post natal, se contempla el postnatal parental por un plazo de 12 semanas en el caso de que la mujer decida quedarse en casa, o 18 semanas, si decide regresar al trabajo por media jornada. En el caso de hijos adoptados menores a seis meses, se contempla un período de postnatal de 12 semanas, así como el postnatal parental por otras 12 semanas. Para los hijos mayores de seis meses y menores de 18 años, se concede el permiso postnatal parental de 12 semanas con el correspondiente subsidio pagado con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, que se financia exclusivamente con recursos fiscales.

³ Article 195 et seq. of the Labour Code.

³ Artículo 195° y siguientes del Código del Trabajo.



REUTERS/Daniel Becerril

postnatal parental leave if the woman chooses to transfer weeks to him, up to a maximum of six weeks full-time or twelve weeks half-time. The weeks used must correspond to the end of the rest period. Additionally, there is entitlement to an allowance based on their remuneration up to a maximum of approximately CLP 2,300,000 paid from the Single Fund for Family Benefits and Unemployment Benefits, which is financed exclusively by tax revenue;

There is provision for extending pre- and postnatal leave in the following circumstances: (i) illness during pregnancy; (ii) late delivery; (iii) illness resulting from childbirth; (iv) birth before the 33rd week of gestation; (v) birth of an infant weighing less than 1,500 grams; and (vi) multiple births.

- **Entitlement to allowance⁴:** Maternity allowances are a cash benefit that replace the worker's wages in those cases established by law. Workers are furthermore entitled to medical leave in accordance with the number of weeks of leave chosen by mothers and fathers. The amount paid is calculated

- **Para el padre:** se contempla un permiso pagado de cinco días desde el nacimiento o adopción de un hijo, distribuibles en el primer mes desde la fecha de nacimiento o sentencia definitiva que otorga la adopción, según corresponda. Asimismo, tiene derecho al permiso postnatal parental, en el caso de que la mujer decida traspasarle semanas, con un tope de seis semanas a jornada completa o doce semanas en media jornada. Las semanas utilizadas deben corresponder al final del periodo de descanso. Adicionalmente, hay un derecho a un subsidio en base a sus remuneraciones con un tope de CLP \$2.300.000 pagado con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, que se financia exclusivamente con recursos fiscales.

Se contempla la posibilidad de ampliar los descansos de pre y post natal, en los siguientes casos: (i) enfermedad durante el embarazo; (ii) parto tardío; (iii) enfermedad como consecuencia del parto; (iv) nacimiento antes de la semana 33 de gestación; (v) nacimiento con peso de menos de 1.500 gramos; y (vi) partos múltiples.

⁴ Article 198 of the Labour Code - linked to Decree with Force of Law No. 44 of the Ministry of Labour.

on the basis of the average monthly wage earned during the three calendar months preceding the month in which the leave is taken.

The ceiling on this permitted leave is approximately UF 73 (corresponding approximately to CLP 2,600,000) and as well as having a ceiling it also has a floor which can never be less than one thirtieth of 50% of the minimum income for non-remunerative purposes (corresponding approximately to a daily amount of CLP 6,800).

The allowance for parental postnatal leave is funded by the Single Fund for Family Benefits and Unemployment Benefit of Decree with Force of Law No. 150 of the Ministry of Labour and Social Security of 1982.

During those periods in which maternity protection breaks or leaves are used, a work incapacity allowance is granted, which is a social security benefit in cash paid to replace the wage of the dependent worker in the private sector or to replace the income of the self-employed worker, providing that legal requirements are met. Public sector workers, during periods of rest or maternity protection leave, are entitled to continued remuneration.

- **Breastfeeding right⁵:** Women are entitled to at least one hour per day to breastfeed their children under the age of two. However, the travel time for the woman to be able to breastfeed her child is not included within this provision. The parents may agree on the father exercising this right and this should be communicated to the employers of both parents.

- **Derecho al subsidio⁴:** El subsidio maternal es un beneficio en dinero que reemplaza la remuneración de la trabajadora o el trabajador, en los casos establecidos en la ley y que tengan derecho a licencia médica de acuerdo con la modalidad de semanas de descanso que escojan madres y padres. El monto se calcula tomando como base el promedio de la remuneración mensual devengado en los tres meses calendarios más próximos anterior al mes en que indica la licencia.

El tope de esta licencia es aproximadamente CLP \$2.600.000 y así como tiene tope también tiene un piso, el cual nunca puede ser inferior a la trigésima parte del 50% del ingreso mínimo para fines no remuneracionales (correspondientes al monto diario de CLP \$6.800).

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del Decreto con Fuerza de Ley N°. 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

Durante los períodos en que se hace uso de los descansos o permisos de protección a la maternidad se otorga un subsidio por incapacidad laboral, que es un beneficio previsional en dinero que se paga en reemplazo de la remuneración de la trabajadora o trabajador dependiente del sector privado o en reemplazo de la renta de la trabajadora o trabajador independiente, siempre que cumplan los requisitos que exige la ley. Tratándose de las trabajadoras dependientes del sector público, durante los períodos de descansos o permisos de protección a la maternidad tienen derecho a la mantención de sus remuneraciones⁴.

- **Derecho de alimentación⁵:** Las mujeres tienen derecho de disponer de al menos una hora al día para alimentar a sus hijos menores de dos años, sin perjuicio de que el tiempo de traslado para que la mujer pueda alimentar a su hijo, no se contempla dentro de dicho plazo. Los padres pueden acordar que sea el padre quien ejerza este derecho, lo que debe ser comunicado a los empleadores de ambos.

⁴ Artículo 198° del Código del Trabajo – vinculado con el Decreto con Fuerza de Ley N°. 44 del Ministerio del Trabajo.

⁵ Artículo 206° Código del Trabajo

⁵ Article 206 of the Labour Code.

CARE SERVICES

Right to a nursery⁶: All women working in a company with more than 20 women workers must have a room where they can feed their children under the age of two and leave them while they are at work. There is also an alternative measure whereby the employer can pay the costs of the nursery directly to an establishment classified as such. If the nursery is not located in the company itself, the employer must pay for the child's travel costs. Currently, there are various associated legislative initiatives in the pipeline, and despite the fact that the right to a nursery was extended to civil servants in 2016, a "Universal Nursery" Bill is currently under discussion in Chile, which seeks to promote female participation in the work force, gives a sense of urgency to the need to guarantee the right to a nursery to all working women without distinction, eliminating, among other things, the minimum limit of 20 women mentioned above, as well as extending these benefits to self-employed women workers.

MONEY TO FUND CARE

Woman Work Allowance: aimed at women workers who are amongst the most vulnerable 40% of the population recording a gross income of less than CLP 6,400,000, during the calendar year in which they receive this allowance. In accordance with Article 21 of Law No. 20.595 on Women's Employment Benefit, the employment benefit paid to dependent female workers governed by the Labour Code and to self-employed female workers is taxable.

Pension Benefit: this allowance is part of the support provided for working women and consists of a benefit granted to mothers when they turn 65 and retire and is financed by the State. They must have resided in Chile for more than 20 years after the age of 20. Article 1 of Law No. 20.255 mandates the creation of a system of solidarity disability pensions, known as the "Solidarity System", financed by the State, and providing benefits in the form of basic solidarity disability pensions and solidarity disability pension contributions.

Support to women heads of household: There are two initiatives: (i) Women Homeowner, for women homeowners that belong to the "Chile Safety and

⁶ Article 203 of the Labour Code.

SERVICIOS DE CUIDADO

Derecho a la sala de cuna⁶: Todas las mujeres que trabajen en una empresa que tenga más de 20 empleadas mujeres, deben tener una sala donde ellas puedan dar alimentos a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. También existe una medida alternativa en que el empleador puede pagar directamente los gastos de la sala de cuna a un establecimiento que se catalogue como tal. Si la sala de cuna no está en la empresa misma, el empleador está obligado a pagar los pasajes de transporte del menor. Actualmente, existen diversas iniciativas legislativas que se encuentran en tramitación sobre esta materia, así, y sin perjuicio de que en 2016 se extendió el derecho a sala cuna para las funcionarias y funcionarios públicos, actualmente en Chile se encuentra en tramitación un proyecto de ley de "Sala Cuna Universal", que busca fomentar la participación laboral femenina, dar sentido de urgencia a la necesidad de garantizar el derecho a sala cuna a todas las mujeres trabajadoras sin distinción, que elimina, entre otras cosas, el límite mínimo de 20 mujeres señalado arriba, y extiende los beneficios a mujeres trabajadoras independientes.

DINERO PARA FINANCIAR CUIDADO

Bono trabajo Mujer: Destinado a las trabajadoras pertenecientes al 40% más vulnerable de la población y que acrediten una renta bruta inferior a CLP \$6.400.000, aproximadamente, durante el año calendario en que perciban dicho bono. Conforme al artículo 21 de la Ley N°. 20.595 del Subsidio al Empleo de la Mujer, es de cargo fiscal el subsidio al empleo de las trabajadoras dependientes regidas por el Código del Trabajo y de las trabajadoras independientes.

Pensión -Bono por hijo: Dentro del apoyo a las mujeres trabajadoras este bono consiste en un beneficio que obtienen las madres cuando cumplen 65 años y se pensionan, lo que es financiado por el Estado. Requiere haber residido más de 20 años en Chile después de haber cumplido los 20 años. El artículo 1 de la Ley N°. 20.255 ordena crear un sistema de pensiones solidarias de invalidez, que recibe el nombre de "Sistema Solidario", que es financiado con recursos del Estado y otorga beneficios de pensiones básicas solidarias de invalidez y aportes previsionales solidarios de invalidez.

Apoyos a mujeres jefas de hogar: Existen dos iniciativas: (i) Bono Dueña de Casa, destinado a mujeres dueñas de

⁶ Artículo 203° Código del Trabajo

Opportunities” programme, paid for two years; and (ii) Women Heads of Household which seeks to promote the financial autonomy of women aged 18 to 65 through tools that allow them to generate and manage their own income and resources from remunerated work, access to public offerings and opportunities to find a balance between remunerated and domestic work. Both programmes are funded by the Government, by means of the Ministry of Development and Social Inclusion.

TAX MEASURES TO FACILITATE CARE

As far as the private sector is concerned, it should be noted that there are various NGOs and foundations, which can operate through private contributions, or self-finance their own projects. In this respect, donations to non-profit organisations enjoy tax benefits established by law providing that relevant requirements are met.

Chilean law also uses tax benefits to promote assistance systems, and this mainly takes the form of what is known as the “Donations Law” (Ley de Donaciones). This law establishes that donations eligible for tax benefits must be used for financing certain items, such as social development (in the sense of assisting people in vulnerable situations in general), health, education, and gender equality.

CARE OF CAREGIVERS

With the enactment of Law No. 21.269 in 2020, which includes domestic workers in unemployment insurance, the work of persons providing services in private homes, both indoors and outdoors, has been regulated. In this way, domestic workers can have access to unemployment insurance provided they comply with certain requirements related to permanent employment. This work has historically been carried out by women and no regulations were in force governing the provision of these services. Today, while this work is carried out by both men and women, most workers in this field remain women.

casa que pertenezcan al programa “Chile Seguridades y Oportunidades”, y es entregado durante dos años; y (ii) Mujeres Jefas de Hogar que busca promover la autonomía económica de las mujeres a través de herramientas que les permitan generar y gestionar ingresos y recursos propios a partir del trabajo remunerado, el acceso a la oferta pública y a oportunidades para conciliar el trabajo remunerado y doméstico, dirigido a mujeres entre 18 y 65 años. Ambos programas son financiados por el Estado, a través del Ministerio de Desarrollo Social.

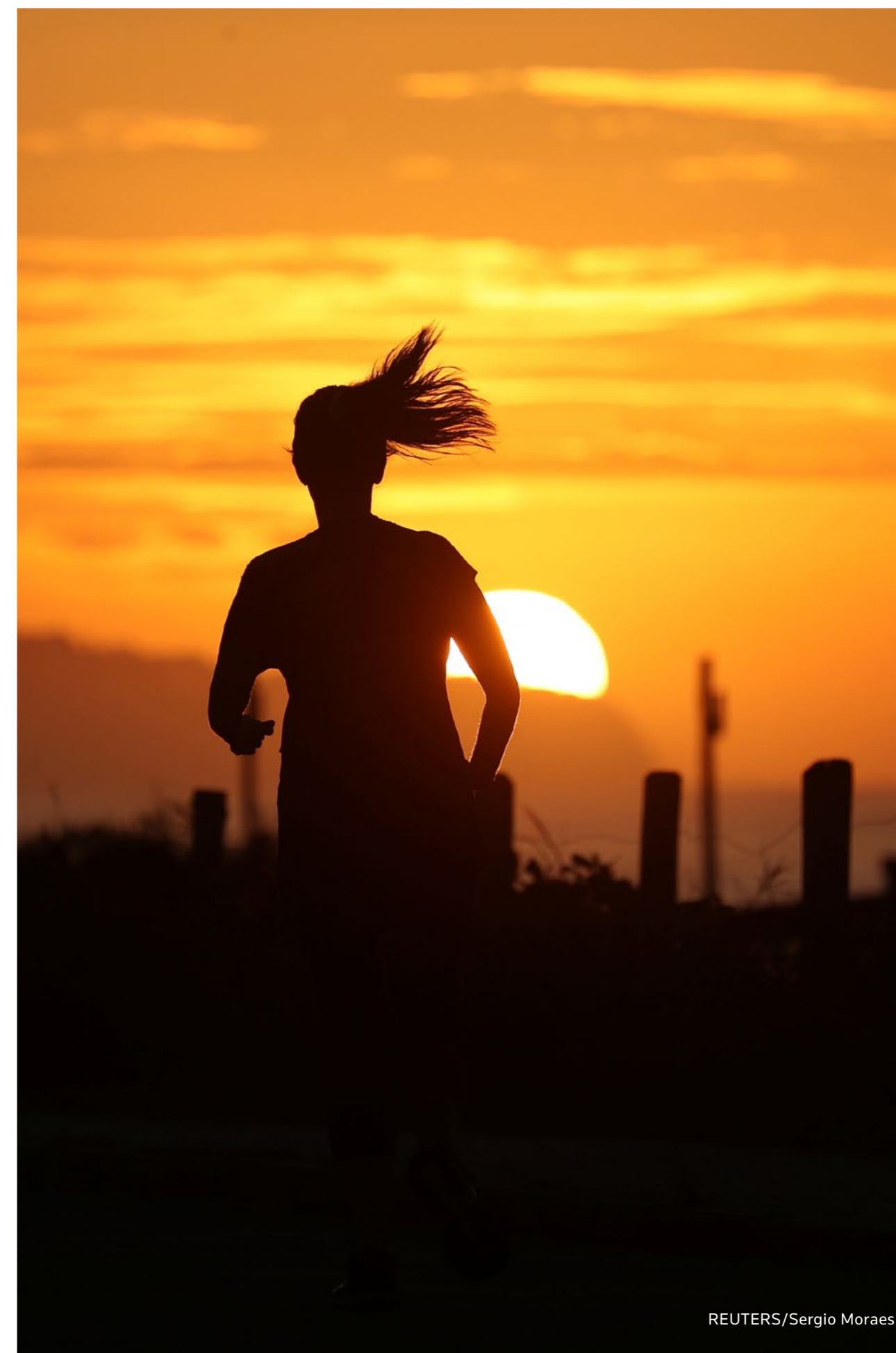
MEDIDAS TRIBUTARIAS PARA FACILITAR EL CUIDADO

En lo que respecta al sector privado, es posible indicar que existen distintas ONG y fundaciones, las que pueden funcionar mediante aportes de privados, o autofinanciándose con sus propios proyectos. En este sentido, las donaciones a organizaciones sin fines de lucro gozan de beneficios tributarios establecidos en la ley en la medida que se cumpla con los requisitos respectivos.

La ley chilena utiliza también los beneficios tributarios para el fomento de sistemas de asistencia, lo cual principalmente se materializa en la llamada “Ley de Donaciones”. Esta ley establece que las donaciones que gocen de beneficios tributarios deberán tener por objeto el financiamiento de ciertos fines, tales como el desarrollo social (entendiéndose como la ayuda de personas en situación de vulnerabilidad en general), la salud, la educación y la equidad de género, entre otras.

CUIDADO DE QUIENES CUIDAN

Con la entrada en vigor de la Ley N°. 21.269, que incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo, en el año 2020, se regula la labor de las personas que prestan servicios en casas particulares, tanto puertas afuera, como puertas adentro. De esta manera las trabajadoras domésticas podrán acceder a las prestaciones del seguro de desempleo siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos referidos al empleo por tiempo indefinido. Históricamente, esta labor ha sido ejecutada por mujeres y no existía normativa alguna que regulara la prestación de estos servicios. Hoy, dicha labor es ejercida tanto por hombres como mujeres, sin embargo, la mayoría de los trabajadores de este rubro, continúan siendo mujeres.



REUTERS/Sergio Moraes



COSTA RICA

COSTA RICA

The social assistance policies established in Costa Rica are a direct consequence of the ratification of various international instruments, including the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women⁷ and the Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women⁸, as well as declarations and agreements on the subject.

In Costa Rica, under the Constitution, the State has the obligation to defend and guarantee the right to live free of violence in equal conditions and with equal human rights, these being fundamental elements in the area of health. For this reason, there are various laws and institutions that have special protection for women, families, and children, which derive from Articles 33, 51, 55 and 71 of the Constitution, as well as international instruments committed to improving the equality of women and children within society.

At national level, laws have been created to regulate social security, maternity, employment, violence, sexual harassment, as well as other issues that affect women's daily lives.

In Costa Rica, the main body of legislation regulating labour matters is the Labour Code. The Code lays down rules that provide special protection for working women and vulnerable sectors of the population. Thus, requirements and prohibitions are established with which workplaces must comply. There are special sections for domestic work, and workers at border posts.

The main provisions of the Labour Code include: freedom of employment⁹; unlawfulness for employers to dismiss

⁷ CEDAW, 1984

⁸ Convention of Belém do Pará, OAS 1994

⁹ Article 87.

Las políticas de asistencia social establecidas en Costa Rica surgen como una consecuencia directa de la ratificación de diversos instrumentos internacionales, dentro de los cuales podemos encontrar: la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁷ y, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres⁸, así como las declaraciones y acuerdos sobre la materia.

En Costa Rica por disposición constitucional el Estado tiene la obligación de defender y garantizar el derecho a vivir libre de violencia y en igualdad condiciones y derechos humanos, siendo estos elementos fundamentales en materia de salud. Por tal razón, existen diversas leyes e instituciones que tienen una protección especial para las mujeres, familia y niños, esta protección especial se deriva de los artículos 33, 51, 55 y 71 de la Constitución Política, así como de los instrumentos internacionales que se han comprometido a mejorar las condiciones de igualdad de las mujeres y niños dentro de la sociedad.

Ahora bien, a nivel nacional se han creado leyes que regulan temas de seguridad social, maternidad, empleo, violencia, hostigamiento sexual, así como otros temas que inciden en la realidad de las mujeres.

En Costa Rica el principal cuerpo normativo que regula la materia laboral es el Código de Trabajo. En dicho Código se fijan las normas que protegen especialmente a la mujer trabajadora, o bien, a los sectores vulnerables. De manera que se establecen requisitos y prohibiciones que los centros de trabajo deben cumplir. Hay secciones especiales para labores de trabajo doméstico, o trabajadores en puestos fronterizos.

Entre las principales disposiciones del Código de Trabajo

⁷ CEDAW, 1984

⁸ (Convención Belem Do Pará, OEA 1994)

a woman during pregnancy or nursing¹⁰; the obligation to pay for maternity leave¹¹; breastfeeding time at the workplace¹²; the employer's obligation to provide space for breastfeeding employees¹³; equal pay¹⁴; and special protection for pregnant or breastfeeding women.

Furthermore, the "Law on the Promotion of Social Equality of Women" states that women shall have the right to equal pay with men, in both the private and public sectors, for work of equal value for the same employer¹⁵.

This same law regulates other aspects such as the right of women who live together in a common-law marriage to inherit the property they acquired during the union when their partner dies, the promotion of women's political participation and the obligation of the State to provide childcare services.

In addition Costa Rica's "Law 7769 on Services for Women Living in Poverty", created an Inter-Institutional Commission on services for women living in poverty. Its objective is to guarantee the improvement of women's living conditions through training. This Commission is attached to and coordinated by the National Women's Institute ("INAMU").

It is important to highlight the role of the Ministry of Labour and Social Security ("MTSS") as it is responsible for the direction, study and dispatch of all matters relating to employment and labour, as well as social security. The MTSS must ensure the development, improvement and implementation of all relevant laws, decrees, agreements, and resolutions. It is regarded as the leading institution in the socio-labour framework for citizens, and seeks to ensure decent work, equity, social justice, and the safeguarding of fundamental labour rights.

se encuentran: la libertad de empleo⁹; la prohibición de la persona empleadora de despedir a trabajadoras en estado de embarazo, en período de lactancia o en licencia de maternidad¹⁰; la obligatoriedad de remunerar la licencia de maternidad¹¹; del tiempo de lactancia en el centro de trabajo¹²; de la obligación de la persona empleadora de acondicionar espacios para las trabajadoras en lactancia¹³; sobre la igualdad salarial¹⁴; y sobre el fuero especial de protección de las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia¹⁵.

Asimismo, la "Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer" establece que las mujeres tendrán derecho a la igualdad salarial con respecto de los hombres, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor bajo un mismo empleador¹⁶.

Esta misma ley regula otros aspectos como la prohibición de despedir a las mujeres en estado de embarazo o lactancia de sus trabajos, el derecho que tienen las mujeres que conviven en unión de hecho, para que en el momento en que su compañero fallezca pueda heredar los bienes que adquirieron durante la unión; y así como fomentar la participación política de las mujeres y la obligación del Estado de brindar servicios de guarderías.

Otro caso, es la "Ley 7769 de Atención a las Mujeres en Condición de Pobreza", esta ley creó la Comisión Nacional Interinstitucional para atender a las mujeres en condiciones de pobreza. Su objetivo es garantizar el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres, por medio de la capacitación en formación humana y técnico-laboral. Esta comisión está adscrita y bajo la coordinación del Instituto Nacional de las Mujeres ("INAMU").

Por su parte, es importante destacar la función del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social ("MTSS"), ya que tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al empleo y trabajo, así como la previsión social. El MTSS debe velar por el desarrollo, mejora y aplicación de todas las leyes, decretos, acuerdos y resoluciones referentes a esta materia. Se considera la institución líder en el marco sociolaboral dirigido a

The MTSS, together with INAMU, have created a guide called "Equal Rights and Gender Non-Discrimination: Self-Checking Guide for Enterprises", with the aim of improving gender-sensitive labour inspection. The guide aims to provide inspectors with guidance on the meaning and usefulness of the different instruments of the guide and how they are linked to the non-discriminatory protection of workers' rights. It also seeks to create a culture of gender equality in the workplace, signifying a significant advancement in the fulfilment of women's rights.

la ciudadanía, que vigila por el trabajo decente, por la equidad, la justicia social y el resguardo de los derechos fundamentales del trabajo.

El MTSS, junto con el INAMU, crearon una guía denominada "Igualdad de Derechos y No Discriminación por Género: Guía de Autoverificación para las Empresas", con el objetivo de mejorar la inspección laboral de trabajo con enfoque de género. La guía busca servir de orientación para las personas inspectoras sobre el sentido, utilidad y cómo se enlazan los diferentes instrumentos de la guía en la tutela de los derechos de las personas trabajadoras sin discriminación. También, busca transformar una cultura de igualdad de género en los centros de trabajo, significando un avance relevante en materia de cumplimiento de los derechos de las mujeres.



Women who are employed and self-employed and are registered with the Social Insurance Fund are entitled to maternity leave. During leave, self-employed workers are also entitled to receive a cash allowance intended to prevent loss of income during the period when the self-employed worker is not working.



Las mujeres que trabajan de manera dependiente e independiente y estén reportadas ante la Caja del Seguro Social tienen derecho a la licencia de maternidad. Por lo que durante la licencia las trabajadoras independientes tendrán derecho a recibir también un subsidio en dinero que tiene el propósito de evitar la pérdida de ingresos durante el periodo que la trabajadora independiente no esté laborando.

Public sector employment differs from that of the private sector because the underlying mission of public institutions is to provide services capable of solving problems and improving the quality of people's lives, using public resources. As regards contributions, both the State, which acts as the employer in this instance, and the employees make contributions. However, as far as employment rights are concerned, public and private sector workers have the same rights under the Labour Code.

El empleo en el sector público se diferencia del sector privado, por la misión subyacente en las instituciones del Estado de brindar servicios capaces de resolver problemas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, utilizando para ello los recursos aportados por la ciudadanía. A nivel de aportes tanto el Estado, que actúa como patrono en estos casos, y los empleados realizan los aportes. Pero, en cuanto a los derechos de índole laboral, los trabajadores del sector público y del sector privado tienen los mismos derechos regulados en el Código de Trabajo.

Labour legislation applies to all workers, both public and private. Thus, all rights and obligations pertaining to labour should apply to public institutions and private companies alike. In the same vein, benefits such as leave and remuneration are, in principle, the same in both the private and the public service sectors. However, importantly, there are agreements in the public employment sphere where, in a collective and negotiated manner, public sector employees can reach agreements with their respective institutions that are more advantageous than those granted by law.

La ley laboral se aplica para toda la totalidad de trabajadores, tanto públicos como privados. De manera que los derechos y obligaciones generados en el ámbito laboral deben de regir en las instituciones del Estado y en las empresas privadas. En ese mismo orden, los beneficios tales como tiempos de licencia y remuneración son, en principio, iguales tanto en el sector productivo como en el sector de los servicios públicos. Ahora bien, es indispensable tomar en consideración la existencia de convenios en el ámbito laboral público donde, de forma

- 10 Article 94
- 11 Article 95.
- 12 Article 97.
- 13 Part 100.
- 14 Article 167.
- 15 Article 14.

- 9 Artículo 87
- 10 Artículo 94
- 11 Artículo 95
- 12 Artículo 97
- 13 Artículo 100
- 14 Artículo 167
- 15 Artículo 540
- 16 Artículo 14



Women with voluntary insurance, i.e., women who are not salaried or work as independent contractors, are not eligible for financially subsidised maternity leave. Voluntary insurance only covers accidents and illnesses.

The allowance consists of the money paid to the directly insured person on maternity leave. The requirements for a self-employed worker to qualify for maternity leave are as follows:

- to be affiliated as a contributor, i.e. to pay self-employed worker's insurance;
- to be up to date with the payment of contributions;
- to be entitled to 100% of leave benefit, the worker must have paid contributions for nine months or more prior to the date of leave;
- those who paid contributions in the month immediately prior to the date of leave, may receive 25% of the benefit. The percentage of benefit increases in line with the number of months of contributions that have been made.

In addition, self-employed women who adopt are also entitled to maternity leave. In this case, the adoptive mother must present a certificate attesting to the adoption procedure. This certification can be issued by the National Child Welfare Agency ("PANI") or the corresponding family court. The mother must also be affiliated as a contributor, have paid contributions during the period of the adoption and be up to date with the payment of contributions.

Maternity leave in the case of adoption of a minor must be granted for three months from the day immediately following the date of delivery of the child to the mother, under the terms of Article 95 of the Labour Code. In the case of multiple adoptions, the same periods apply as for multiple births.

This is established in Articles 29, 40, 42 and concordant articles of the Health Insurance Regulations of the Costa Rican Social Security Fund. Finally, it is important to note that the only benefit that self-employed workers enjoy is maternity leave. All other benefits involve the employer, and this type of worker has no employer.

colectiva y negociada, los empleados de dicho sector pueden alcanzar acuerdos con sus respectivas instituciones más ventajosas que las concedidas normativamente.

Las mujeres con seguro voluntario, es decir, las que no son asalariadas o trabajadoras independientes, no pueden optar por el beneficio de una licencia por maternidad con subsidio económico. Pues el seguro voluntario solo cubre en caso de accidentes o enfermedad.

El subsidio corresponde al dinero que se paga a la asegurada directa activa por motivo de la licencia de maternidad. Los requisitos para que una trabajadora independiente opte por una licencia de maternidad son los siguientes:

- Ser afiliada como cotizante, es decir pagar un seguro de trabajadora independiente.
- Estar al día en el pago de las cotizaciones.
- Para ser beneficiaria del 100% con respecto al monto de la licencia, la trabajadora debe de haber cotizado nueve meses o más antes de la fecha de la licencia.
- Sí la trabajadora cotizó un mes inmediatamente anterior a la fecha de la licencia, podrá recibir el beneficio en un 25%. Los porcentajes del beneficio van aumentando según los meses cotizados.

Asimismo, las trabajadoras independientes que adopten también tienen derecho a la licencia de maternidad. Para este caso la adoptante deberá presentar la certificación que haga constatar el trámite de adopción. Esta certificación puede ser extendida por el Patronato Nacional de la Infancia ("PANI") o el juzgado de familia correspondiente. También deberá estar afiliada como cotizante, haber cotizado durante el periodo de la adopción y estar al día con el pago de las cotizaciones.

La licencia por maternidad en caso de adopción de un menor deberá otorgarse por tres meses contados a partir del día inmediato posterior a la fecha de entrega del menor a la madre, de acuerdo con los términos del artículo 95 del Código de Trabajo. En caso de adopciones múltiples se aplicarán los mismos períodos de los partos múltiples. Lo anterior se establece en los artículos 29, 40, 42 y concordantes del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social. Por último, es importante indicar que la única prestación de las trabajadoras independientes es la licencia de maternidad. Ya que las demás prestaciones involucran a la persona empleadora, y este tipo de trabajador no tiene patrono.

CARE SERVICES

National Child Care and Development Network: The purpose of this network is to establish a system of childcare and development with universal public access and solidarity-based financing that coordinates different modes of public and private provision of childcare and development services, to strengthen and expand comprehensive childcare alternatives. This network was created by Law 9220 and covers the underage population, primarily children under seven years of age, without distinctions or exclusions of any kind. Part of its income comes from the Development and Family Allowances Fund ("FODESAF") as mentioned below.

In addition to the resources of the different institutions, it has the following resources: i) 4% of income from FODESAF; ii) 20% of the resources of the PANI; iii) PANI's total accumulated free surplus; iv) 50% of the total accumulated free surplus of the INAMU and resources from national and international sources.

The PANI is financed on the basis of the guidelines established in the Organic Law on the Child Welfare Agency, and its sources of finance are as follows:

- the State shall transfer 5% of the income tax collected in the previous fiscal year to the Agency in a single transfer in the month of January of each year. Of these resources, 20% will be allocated to the National Child Care and Development Network;
- the National Directorate of Social Development and Family Allowances (DESAF) shall transfer a minimum of 4% of the Social Development and Family Allowances Fund to the Agency. The exact amount shall be determined by a justified assessment by the Agency based on the specific projects and programmes to be implemented. The Office of the Comptroller General of the Republic shall monitor compliance with this rule;
- the amount allocated in accordance with Article 234 (a) of the Law on Road Traffic and Road Safety: on the specific assignment of fines: Of the sums collected by way of fines for infringements, as provided for in Article 10(c) of Law No. 6324, Law on Road Administration, of 24 May 1979, as amended, Road Safety Council shall transfer, every six months, the net sums collected after deducting the commissions paid to the authorised entities for the collection of fines and their accessories: among

SERVICIOS DE CUIDADO

Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil: su finalidad es establecer un sistema de cuidado y desarrollo infantil de acceso público, universal y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios en materia de cuidado y desarrollo infantil, para fortalecer y ampliar las alternativas de atención infantil integral. Dicha Red se creó mediante la Ley 9220 y cubre a la población menor de edad, prioritariamente menores de siete años, sin distinciones o exclusiones de ninguna naturaleza. Parte de sus ingresos vienen del Fondo de Desarrollo y Asignaciones Familiares ("FODESAF") como se menciona más abajo.

Además de los recursos con los que cuentan las entidades, se cuenta con los siguientes recursos: (i) 4% de ingresos del FODESAF, (ii) 20% de los recursos del PANI, (iii) totalidad superávit libre acumulado del PANI, (iv) 50% de totalidad superávit libre acumulado del INAMU y recursos de fuentes nacionales e internacionales.

El PANI se financia a partir de los señalamientos establecidos en la Ley Orgánica del Patronato Nacional de la Infancia, las fuentes de financiamiento son las siguientes:

- El Estado deberá transferir un 5% de lo recaudado en el año fiscal anterior por concepto de impuesto sobre la renta al Patronato en un solo giro, en el mes de enero de cada año. Del total de estos recursos, 20% serán dotados a la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil.
- La Dirección Nacional de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares ("DESAF") girará, a favor del Patronato, un porcentaje mínimo del 4% del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares. El monto exacto lo determinará la justificación del Patronato con base en los proyectos y programas concretos que deberá elaborar. La Contraloría General de la República vigilará el cumplimiento de esta norma.
- El monto asignado de conformidad con el inciso a) del artículo 234 de la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial: sobre destinos específicos de las multas: De las sumas recaudadas por concepto de multas por infracciones, que señala el inciso c) del artículo 10 de la Ley N.º 6324, Ley de Administración Vial, de 24 de mayo de 1979, y sus reformas, el Consejo de Seguridad Vial

which twenty-three percent (23%) is established to be transferred to the National Child Welfare Agency for the purposes and development of institutional programmes;

- income from national and international grants and loans, in accordance with the law.

Comprehensive Care Centres (“CAI”): are centres providing services to people up to twelve years of age, operating on different shifts, and aiming to meet their basic needs and promote their full development. These centres may be public, private or mixed. Created by Law number 8017, public centres are funded, created, and managed by the State and its institutions, while mixed centres are those in which the State contributes to the funding, establishment, or both, but are managed by the community, private enterprise, NGOs, among others.

realizará, semestralmente, las transferencias de las sumas netas recaudadas una vez descontadas las comisiones que se pagan a los entes autorizados por la recaudación de las multas y sus accesorios: entre los que se establece un veintitrés por ciento (23%) al Patronato Nacional de la Infancia para la atención de los fines y el desarrollo de los programas institucionales).

- Los ingresos provenientes de donaciones y empréstitos nacionales e internacionales, de conformidad con la ley.

Centros de Atención integral (“CAI”): son aquellos centros que brindan servicio a personas hasta de doce años, en diferentes jornadas, donde se les garantiza la satisfacción de sus necesidades básicas y se promueve su desarrollo integral. Estos centros podrán ser públicos, privados o mixtos. Creados mediante la Ley número 8017. Los centros públicos son financiados, creados y administrados por el Estado y sus instituciones, mientras que los mixtos son aquellos en los cuales el Estado participa con su financiamiento, establecimiento o ambos, pero son administrados por comunidad, empresa privada, ONG, entre otros.

MONEY TO FUND CARE

In Costa Rica, social security is financed on a tripartite basis by contributions from employers, workers and the State. The Costa Rican Social Security Fund (“CCSS”) is the institution responsible for compulsory social security.

Its financial structure is enshrined in Article 73 of the Costa Rican Constitution, which states: *“ARTICLE 73.- Social insurance is established for the benefit of manual and intellectual workers, regulated by a system of compulsory contributions from the State, employers and workers, in order to protect the latter against the risks of illness, disability, maternity, old age, death and other contingencies determined by law.”*

Social insurance in Costa Rica is divided into the following benefits:

- **Comprehensive health care:** promotion, prevention, cure and rehabilitation; specialised medical and surgical care; outpatient and inpatient care; pharmacy service; clinical laboratory service; oral safety assistance; and social, individual and family assistance;

DINERO PARA FINANCIAR CUIDADO

En Costa Rica, la Seguridad Social es financiada de forma tripartita por medio de los aportes del patrono o empleador, trabajador y Estado. La Caja Costarricense del Seguro Social (“CCSS”) es la institución encargada de aplicar el seguro social obligatorio.

La estructura financiera se encuentra consagrada en el artículo 73 de la Constitución Política costarricense que al efecto dispone: *“ARTÍCULO 73.- Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.”*

El seguro social en Costa Rica se divide en las siguientes prestaciones:

- **Atención Integral a la Salud:** promoción, prevención, curación y rehabilitación; asistencia médica especializada y quirúrgica; asistencia ambulatoria y hospitalaria; servicio de farmacia. servicio de labora-

- **Cash benefits:** allowances and financial assistance for incapacity or leave of absence; financial assistance for the purchase of prostheses, spectacles and orthopaedic appliances; financial assistance for transport and accommodation; financial assistance for funeral expenses and financial assistance for free choice of doctor; and
- **Social benefits:** its purpose is to attend to social needs directly related to comprehensive health care. Services include the promotion of social participation; cooperation agreements with public or private charitable institutions; entitlements during periods of unemployment; extension of welfare protection, should time limits have been exceeded, and the illness involves human risk; and payment to the Invalidity, Old Age and Death Insurance of the contributions arising from maternity leave allowances.

In addition, there is the Disability, Old Age and Death (“IVM”) scheme, which is compulsory for salaried workers in the public and private sectors, as well as for the self-employed. It is financed by compulsory contributions from employers, employees, and the State, as well as from the self-employed.

CARE OF CAREGIVERS

“Take care of yourself to take good care of others” is a programme of the Joint Social Aid Institute (“IMAS”) which is a campaign that provides information tools needed by carers of dependent persons to help them become aware of their employment rights, and the support available to them. It is sponsored by IMAS, UN Women, the United Nations Food and Agriculture Organization (“FAO”), the International Labour Organization and the United Nations Development Programme (“UNDP”).

torio clínico; asistencia en seguridad oral, y asistencia social, individual y familiar.

- **Prestaciones en dinero:** subsidio y ayudas económicas por incapacidad o por licencia; ayuda económica para compra de prótesis, anteojos y aparatos ortopédicos; ayuda económica para traslados y hospedajes; ayuda económica para gastos de funeral y ayuda económica por concepto de libre elección médica.
- **Prestaciones sociales:** tiene como finalidad atender necesidades de orden social directamente relacionadas con la salud integral, parte de sus servicios son el fomento de la participación social; convenios de cooperación con instituciones de beneficencia pública o privada; derecho durante la cesantía; extensión de la protección asistencial, en caso de haberse superado los plazos de conservación de derechos, y la enfermedad implique riesgos humanos y el pago al Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte de las cuotas derivadas del subsidio por concepto de licencia por maternidad.

Por su parte, se encuentra el régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (“IVM”), que es obligatorio para los trabajadores asalariados de los sectores público y privado, así como para los trabajadores independientes. Dentro de su financiamiento se encuentran las cuotas con que obligatoriamente debe contribuir el patrono, el trabajador asalariado y el Estado, así como las del trabajador independiente.

CUIDADO DE QUIENES CUIDAN

Cuidate para cuidar bien: Programa del Instituto Mixto de Ayuda Social (“IMAS”) que es una campaña que brinda las herramientas de información necesarias para que las personas cuidadoras de quienes se encuentran en una situación de dependencia conozcan sus derechos laborales, así como las líneas de apoyo a las que pueden acudir. Es patrocinado por el IMAS, ONU Mujeres, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, ONUAA, o más conocida como FAO, la Organización Internacional de Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

MEXICO

MÉXICO

The welfare or social assistance system in Mexico is defined by its Social Welfare Act in Article 3 as *“the set of measures designed to modify and improve the social circumstances that prevent the full development of the individual, as well as the physical, mental and social protection of people in need, people who are defenceless and at a physical and mental disadvantage, until they can be helped to lead a full and productive life. Social assistance includes promotional, welfare, preventive, protective and rehabilitative measures”*.

In Mexico, social assistance is mainly regulated by the Social Security Act (“LSS”), the federal Labour Act (“LFT”), the National Institute Act for Workers’ Housing (“LINFO”), the Retirement System Act (“LSAR”) and the Social Welfare Act (“LAS”). These are complemented by the General Social Development Act (“LGDS”), the General Human Settlements, Land Planning and Urban Development Act (“LGAHOTDU”), the General Health Act (“LGS”), and the Housing Act (“LV”).

Under the LAS, the following groups are subject to social welfare: (i) all children and adolescents, especially those who are at risk or with special needs; (ii) women; (iii) migrant and displaced indigenous women and those in vulnerable situations; (iv) migrants; (v) older people; (vi) persons with disabilities or special needs; (vii) dependents of persons deprived of their liberty, missing persons, the terminally ill, alcoholics and drug addicts; (viii) victims of crime; (ix) the destitute; (x) alcoholics and drug addicts; (xi) persons affected by natural disasters, among others.

In accordance with the LSS, those covered by Social Security insurance are entitled to health, medical assistance, protection of the means of subsistence and those social services necessary for individual and collective well-being, and a pension which, where appropriate and subject to compliance with legal

El sistema asistencial o de asistencia social en México se define por la Ley de Asistencia Social en su artículo tercero como “el conjunto de acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan el desarrollo integral del individuo, así como la protección física, mental y social de personas en estado de necesidad, indefensión desventaja física y mental, hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva. La asistencia social comprende acciones de promoción, previsión, prevención, protección y rehabilitación”.

En México, la asistencia social se regula principalmente por la Ley del Seguro Social (“LSS”), la Ley Federal del Trabajo (“LFT”), la Ley del Instituto Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (“LINFO”), la Ley del Sistema para el Retiro (“LSAR”) y la Ley de Asistencia Social (“LAS”). De forma complementaria intervienen la Ley General de Desarrollo Social (“LGDS”), la Ley General de Asentamientos Humanos, Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano (“LGAHOTDU”), la Ley General de Salud (“LGS”) y la Ley de Vivienda (“LV”).

De acuerdo con la LAS, son sujetos de asistencia social: (i) todas las niñas, niños y adolescentes, en especial aquellos que se encuentren en situación de riesgo o afectados; (ii) las mujeres; (iii) indígenas migrantes, desplazados o en situación vulnerable; (iv) migrantes; (v) personas adultas mayores, (vi) personas con algún tipo de discapacidad o necesidades especiales; (vii) dependientes de personas privadas de su libertad, de desaparecidos, de enfermos terminales, de alcohólicos o de fármaco dependientes; (viii) víctimas de la comisión de delitos; (ix) indigentes; (x) alcohólicos y fármaco dependientes; xi. personas afectadas por desastres naturales, entre otros.

Los sujetos de aseguramiento de seguridad social, de conformidad con la LSS, tienen el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el

requirements, is guaranteed by the Mexican State. Social Security is administered by the Mexican Social Security Institute ("IMSS").

In Mexico, the framework of established measures for labour and social security regulations is one of the most comprehensive in Latin America. It comprises a series of laws, regulations and legal provisions which establish the rights and duties of workers and the terms and conditions governing the performance of their work. These regulations aim to ensure the welfare of workers and protect them against abuse or exploitation of labour of any kind. Those covered by Social Security insurance include workers directly recruited by an employer who has the duty to register them in the compulsory IMSS scheme (and pay the appropriate employer-employee contributions) and those working in their own businesses or who are self-employed and register for the voluntary IMSS scheme.

In Mexico, the IMSS is the institution mainly responsible for implementing these policies. The IMSS is a public institution geared towards the administration of social security in the country which establishes the eligibility requirements for benefits and allowances and the mechanisms by which they are granted. This is independent of other public health systems such as the Mexican Institute for Social Security and Services for State Workers ("ISSSTE") and local bodies. Both the IMSS and the ISSSTE provide health services for their members with their rights holders (users) receiving similar benefits and assuming similar obligations.

The IMSS framework contains two types of schemes whereby individuals can join the institution. The IMSS Voluntary Scheme is intended for self-employed workers and individuals carrying out a business or professional activity. Workers who join the IMSS Voluntary Scheme have a contractual relationship with IMSS. As mentioned above, they pay an annual fee depending on the agreements they have with the IMSS and their age. The IMSS Compulsory Scheme, however, is compulsory for workers and employers. Workers subject to the IMSS Compulsory Regime have an employment relationship with the employer, who is responsible for affiliating them to the IMSS, paying all corresponding contributions and complying with all the obligations established by the LSS and its regulations.

bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado Mexicano. La seguridad social es administrada por el Instituto Mexicano del Seguro Social ("IMSS").

En México, el marco de intervención dispuesto y establecido para las normativas laborales y de seguridad social es uno de los más completos de Latinoamérica. Está compuesto por una serie de leyes, reglamentos y disposiciones legales que establecen los derechos y deberes de los trabajadores, así como los requisitos y condiciones para el ejercicio de la actividad laboral. Estas normativas tienen como objetivo garantizar el bienestar de los trabajadores y su protección contra cualquier abuso o explotación laboral. Los sujetos de aseguramiento de seguridad social son, entre otros, los trabajadores contratados directamente por un patrón cuyo deber es inscribirlos en el régimen obligatorio del IMSS (así como pagar las cuotas obrero-patronales correspondientes) y aquellos que trabajan en negocios propios o por su cuenta y se inscriben al régimen voluntario del IMSS

En México, el IMSS es la principal entidad encargada de la implementación de estas políticas. El IMSS es una institución pública que está orientada a la administración de la seguridad social en el país y establece los requisitos para el otorgamiento de beneficios y prestaciones, así como los mecanismos para su aplicación. Esto, con independencia de otros sistemas de salud pública tal y como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado ("ISSSTE") y organismos locales. Ambos, tanto el IMSS como el ISSSTE proporcionan servicios de salud para sus afiliados recibiendo los derechohabientes (usuarios) beneficios y obligaciones similares.

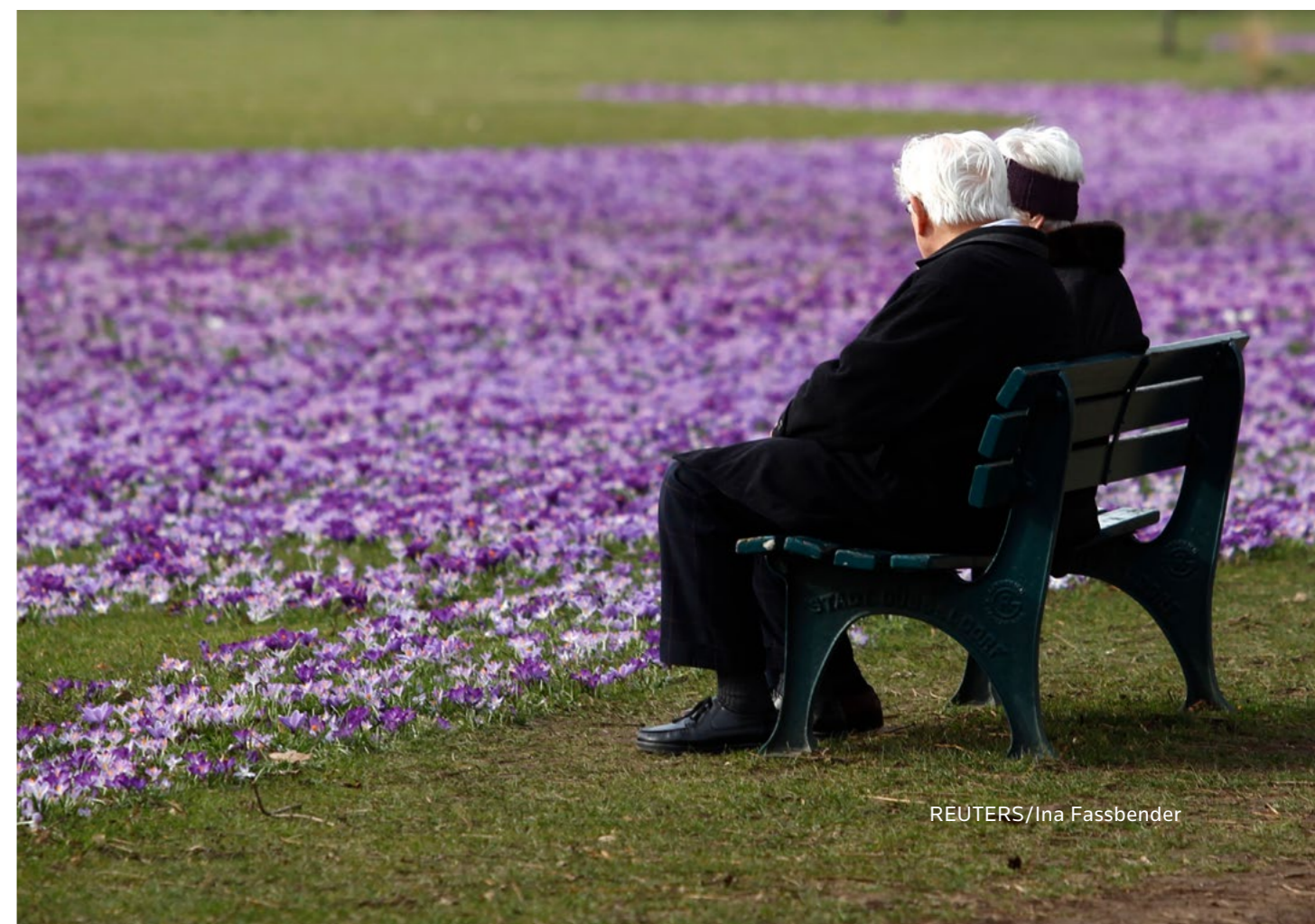
Dentro del marco del IMSS, destacan dos tipos de regímenes por medio de los cuáles las personas se pueden afiliar a él. El Régimen Voluntario del IMSS, está destinado a trabajadores independientes y personas físicas que realicen una actividad empresarial o profesional. Los trabajadores que se afilien al Régimen Voluntario del IMSS tienen una relación contractual con el IMSS. Como se mencionó anteriormente, pagan una cuota anual dependiendo del convenio que celebren con el IMSS y de su edad. Por otro lado, el Régimen Obligatorio del IMSS, se aplica de manera obligatoria a trabajadores y patrones. Los trabajadores sujetos al Régimen Obligatorio del IMSS tienen una relación de trabajo con el patrón, el cual es el responsable de afiliarlos al IMSS, pagar las contribuciones correspondientes y cumplir con todas las obligaciones establecidas por la LSS y sus reglamentos.

TIME FOR CARING: LEAVE

- **Maternity:** Article 170 of the LFT describes the rights enjoyed by working women during pregnancy and breastfeeding which include:
 - during pregnancy, women should not perform work which requires considerable exertion that might be risky to pregnancy;
 - leave six weeks before and six weeks after childbirth with full pay (the IMSS will pay the base wage up to a legal ceiling with the employer being obliged to cover any excess, if applicable) of which two weeks can be transferred after the birth with the authorisation of the employee and the attending physician. In addition, mothers of children with any kind of disability or needing hospital care can take leave of up to eight weeks after childbirth;
 - in the case of adoption, six weeks of paid leave, the same as for maternity leave, from the time when they receive the child;
 - leave can be extended for as long as necessary if they are unable to work, but in this case they are

TIEMPO PARA CUIDAR: LICENCIAS

- **Maternidad:** En el artículo 170 de la LFT, se describen los derechos con los que cuentan las mujeres trabajadoras durante el embarazo y lactancia, algunos de ellos son:
 - Durante el embarazo, las mujeres no deberán de hacer trabajos que exijan esfuerzos considerables que signifiquen un peligro por motivo del embarazo.
 - Gozar de seis semanas previas al parto y seis posteriores de descanso con sueldo completo (el IMSS pagará el salario base de cotización con un tope legal y el patrón está obligado a cubrir el excedente, en su caso), se pueden transferir dos semanas para después del parto siempre y cuando exista autorización del patrón y el médico tratante. A su vez, aquellas madres de hijos con cualquier tipo de discapacidad o atención médica hospitalaria podrán gozar de hasta ocho semanas posteriores al parto.
 - En casos de adopción, tendrán seis semanas con goce de sueldo de la misma manera como



only entitled to 50% of their wage for not more than 60 days, with the IMSS paying the wage base and the employer paying the remainder, depending on the agreement reached between the worker and the employer;

- during breastfeeding, for the first six months, they may request two breaks of half an hour each per day for this purpose, or they may request a reduction of one hour in their working day;
- women are entitled to return to their same jobs and this leave will count towards accruing seniority.

□ **Paternity:** Article 132 section XXVII bis of the LFT stipulates that parents shall have five days of paid leave for the birth or adoption of their children. Unlike in the case of maternity leave, paternity leave must be covered by the employer.

□ **Leave for children with cancer:** Article 140 bis of the LFT stipulates that working mothers or fathers who are insured, and whose children of up to sixteen years of age have been diagnosed by the Institute to have any type of cancer, may take leave for the medical care of their children and be absent from work should the child or adolescent so diagnosed require medical leave in critical periods of treatment or hospitalisation during medical treatment, where indicated by the prescription of the attending physician, including, where relevant, treatment for pain relief and care.

sucede en la licencia por maternidad, desde que reciben al hijo o hija.

- Los permisos se pueden extender por el tiempo necesario si se encuentran imposibilitadas para trabajar, pero en este caso sólo tendrán derecho al 50% de su salario por no más de 60 días, donde el IMSS paga el salario base de cotización y el patrón el resto, todo depende del acuerdo al que lleguen la trabajadora y el patrón.
- En el período de lactancia, durante los primeros seis meses, podrán pedir dos descansos al día de media hora cada uno para tal propósito o bien, pedir que se reduzca una hora su jornada.
- La mujer podrá regresar a su mismo puesto de trabajo y ese tiempo computará para su antigüedad.

□ **Paternidad:** En el artículo 132 fracción XXVII bis de la LFT, se estipula que los padres contarán con cinco días de descanso con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de sus hijos. A diferencia de la licencia por maternidad, el patrón debe cubrir la licencia de paternidad.

□ **Licencia de hijos con cáncer:** En el artículo 140 bis de la LSS, se establece que aquellos casos de madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el Instituto con cáncer de cualquier tipo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña o adolescente diagnosticado requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento médico, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, incluyendo, en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados.

education. Workers who are members of the IMSS must submit an application for a place in the nursery. This application must include information such as the age of the child, identification of the worker and proof of residence. Once workers are accepted, they must pay a monthly fee to retain their place in the nursery. This service is also financed by employer-employee contributions and a subsidy from the Federal Government.

□ **Breastfeeding Rooms:** the IMSS promotes breastfeeding rooms with the appropriate conditions for working mothers and encourages workplaces to introduce such rooms. These rooms should provide a place where mothers can prepare and store breastmilk, and also where mothers can rest and feel safe. The rooms should also be provided with support items such as a breastfeeding chair, a breastfeeding pillow and towels for mother and baby.

un ambiente seguro y cálido para los niños, así como de proporcionarles una educación temprana. Los trabajadores afiliados al IMSS deben presentar una solicitud para obtener un cupo en la guardería. Esta solicitud debe incluir información como la edad del niño, una identificación del trabajador y una prueba de residencia. Una vez que el trabajador es aceptado, debe pagar una cuota mensual para mantener el cupo en la guardería, esta prestación también se financia con las cuotas obrero-patronales y un subsidio del Gobierno Federal.

□ **Salas de lactancia:** El IMSS promueve y orienta a los lugares de trabajo a implementar salas de lactancia con las debidas condiciones para aquellas madres trabajadoras. Estas salas deben proporcionar un lugar para que las madres puedan preparar y guardar la leche materna, así como un lugar para que la madre descanse y se sienta segura. Las salas también cuentan con elementos de apoyo, como una silla de lactancia, una almohada para la lactancia y toallas para la madre y el bebé.

CARE SERVICES

□ **Nurseries:** Article 201 et seq. of the LSS stipulates that in Mexico childcare services must be offered to the children of workers who are members of IMSS. IMSS nurseries offer childcare to infants from three months to four years old. These nurseries have qualified staff including nurses, teachers, cooks, and cleaners. The nursery staff are responsible for providing a safe and welcoming environment for children and for providing them with early

SERVICIOS DE CUIDADO

□ **Guarderías:** En el artículo 201 y los subsecuentes de la LSS, se establece que en México se ofrecen servicios de guardería para los hijos de los trabajadores afiliados al IMSS. Las guarderías del IMSS ofrecen cuidado de niños desde los tres meses hasta los cuatro años. Estas guarderías están equipadas con personal calificado, como enfermeras, maestras, cocineras y trabajadores de limpieza. El personal de la guardería se encarga de proporcionar

MONEY TO FUND CARE

Mexico does not appear to have any regulations referring to specific benefits related to money for care, tax measures to facilitate care, or care for caregivers.

CUIDADO DE QUIENES CUIDAN

México no pareciera tener normativa que haga referencia a las prestaciones específicas relacionadas a dinero para cuidar, medidas tributarias para facilitar el cuidado ni cuidado de quienes cuidan.



PERU PERÚ

Peru does not have an integrated care system. Firstly, there is leave under labour regulations which is granted by employers to enable those in formal employment who care for others to meet their caregiving responsibilities. There are also State-funded economic support and assistance programmes targeted at the poorest sectors of the population. In each case, they have their own dispersed regulatory framework.



TIME FOR CARING: LEAVE

Leave is time off granted by employers to their employees to enable them to meet their caregiving responsibilities. It is only available to a limited group of people who work as subordinates in the formal sector, namely those who work for employers who comply with their social security obligations (according to the Peruvian National Institute of Statistics and Informatics (“INEI”), only 27.3% of the working population is in “formal” employment).

Employers are responsible for funding this leave, i.e. they are responsible for paying the wages for those days on which the worker has not attended work.

Maternity leave: a pregnant worker has 49 days of pre-natal leave and 49 days of post-natal leave. Pre-natal leave can be totally or partially deferred and accumulated with the post-natal leave. Post-natal leave may be extended for 30 additional days in the cases of multiple births or if the child is born with a disability. This is financed by the employer.

El Perú no cuenta con un sistema asistencial integrado. Por un lado, existen licencias cubiertas por el marco normativo laboral y otorgadas por el empleador, para que las personas formalmente empleadas que tengan bajo su cuidado a otras puedan cumplir con sus responsabilidades con éstas. Por otro lado, tienen programas de apoyo económico y asistencial financiados por el Estado, los cuales están dirigidos al sector poblacional en situación de pobreza. En ambos casos, tienen marco normativo propio y disperso.



TIEMPO PARA CUIDAR: LICENCIAS

Las licencias son permisos que otorga el empleador/a a sus trabajadores para que puedan llevar a cabo responsabilidades de cuidado. Estas solo son accesibles para el reducido grupo de ciudadanos que trabajan de forma subordinada en el sector formal, es decir, a aquellos trabajadores que laboran para empleadores que cumplen con sus obligaciones de seguridad social (según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) sólo el 27,3% de la población ocupada cuenta con empleo “formal”).

El empleador asume el financiamiento de las licencias, es decir, asume el pago de la remuneración de aquellos días en que no asistió el trabajador a laborar.

Licencia por maternidad: La trabajadora gestante goza de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso posnatal. El goce de este descanso podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado con el posnatal. El descanso posnatal se extiende por 30 días adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. Esto es financiado por el empleador.

Breastfeeding leave: after the post-natal period, until the child turns one year of age, a working mother can take one hour a day for breastfeeding. If the birth was multiple, this leave is extended by one more hour per day.

Adoption leave: for children under 12 years old, a worker has 30 days, from the day after the issuance of the Family Placement Administrative Resolution and signature of the record establishing that the child was given to the adoptive parents.

Paternity leave for public or private sector workers: the term of this leave is ten days. Special cases: (i) premature and multiple births: 20 consecutive calendar days. (ii) child born with terminal congenital disease or severe disability: 30 consecutive calendar days. (iii) In the case of serious health complications of the mother: 30 consecutive calendar days.

Permiso por lactancia maternal: Al término del periodo posnatal, hasta que el hijo tenga un año, la madre trabajadora tiene permiso para tomarse una hora diaria por lactancia materna. En caso el parto haya sido múltiple, el permiso incrementará por una hora más al día.

Licencia laboral por adopción: Niños menores de 12 años: El trabajador peticionario de adopción tiene 30 días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita el Acta de Entrega del niño.

Licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública o privada: El plazo de licencia es de diez días. Supuestos especiales: (i) nacimientos prematuros y partos múltiples: 20 días calendario consecutivos. (ii) nacimiento por enfermedad congénita terminal o discapacidad severa: 30 días calendario consecutivos. (iii) En caso de complicaciones graves en la salud de la madre: 30 días calendario consecutivos.

CARE SERVICES

Leave does not apply to self-employed or informal sector workers. Notwithstanding, Ministries and town councils fund economic support and assistance programmes.

This includes, for example, the Integral Health System, intended to cover the healthcare needs of anyone not covered by the Social Health Insurance scheme (applicable to formal workers) and of people who cannot use private insurance. In addition, the “Together Programme” promotes access to preventive health and education by pregnant women and children and adolescents in poverty, funded by the Ministry of Development and Social Inclusion’s National Budget.

Under the terms outlined in the introduction to this section, neither the Integral Health System nor the Together Programme are deemed to be strictly concerned with care.

SERVICIOS DE CUIDADO

Las licencias no son aplicables a los trabajadores independientes y del sector informal. No obstante, a través de los ministerios y municipios se financian programas de apoyo económico y asistencial.

Un ejemplo de ello es el Sistema Integral de Salud, que tiene la finalidad de resguardar la salud de las personas que no están cubiertas por el Seguro Social de Salud (aplicable a los trabajadores formales) ni pueden acceder a un seguro privado. También se implementa el Programa Juntos que promueve que gestantes, niños y adolescentes en pobreza accedan a la salud preventiva y a los servicios de escolaridad, el cual se financia con el Presupuesto Nacional del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

No obstante, bajo el concepto planteado en la introducción, ni el Sistema Integral de Salud ni el Programa Juntos son considerados estrictamente de cuidado.

Clearly there is a sector that fails to benefit from any of these systems, either from leave policies or from economic and support programmes. It accounts for a substantial percentage of the population (in 2013 the percentage exceeded 50%),¹⁶ namely informal and self-employed workers who are not in poverty.

The economic and support programmes do not take account of gender but do take into consideration the specific vulnerability of people living in poverty and extreme poverty who fall outside the protection of the formal sector's regulatory framework that permits the granting of leave by employers to their employees.

MONEY TO FUND CARE

In the case of the Private Procurement System, the procurement system under Legislative Decree No. 728, Productivity and Labour Competitiveness Act, a social benefit or "Family Allowance" is granted whereby 10% of a Minimum Living Wage is granted on top of the worker's Basic Salary. This is aimed at workers who are mothers or fathers and who have children who are minors or who are of legal age but have severe disabilities. Furthermore, in the case of the Public System, Ministries and town councils provide programmes which offer allowances, such as:

- **With You Programme:** aimed at severely disabled people living in poverty;
- **National Programme of Direct Support for the Poorest:** aimed at people with a socio-economic classification (SEC) of poor or extremely poor households;
- **National Assistance Programme Pension 65:** aimed at people aged 65 and over who do not receive a pension from the public or private sectors.

Se aprecia que hay un sector no beneficiado por ninguno de los sistemas, ni por las políticas de licencia ni de los programas de apoyo económico y asistencial. Estos representan un porcentaje importante de la ciudadanía (en 2013 el porcentaje superaba el 50%)¹⁷, siendo estos los trabajadores informales y trabajadores independientes que no se encuentran en situación de pobreza.

Los programas de apoyo económico y asistencial no siguen un criterio de género, pero sí toman en consideración la especial vulneración a la que se encuentran expuestas las personas en situación de pobreza y extrema pobreza, quienes son ajenas a la protección del marco normativo del sector formal que permite el otorgamiento de licencias por parte del empleador a sus colaboradores.

DINERO PARA FINANCIAR CUIDADO

En el caso del Sistema Privado de Contratación, el régimen de contratación del Decreto Legislativo N°. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se otorga un beneficio social llamado "Asignación Familiar", mediante el cual se otorga el 10% de una Remuneración Mínima Vital sobre el Sueldo Base del trabajador. Está dirigido a aquellos trabajadores que sean madres o padres, y que tengan hijos menores de edad o mayores de edad con discapacidad severa. Por otro lado, en el caso del Sistema Público, los ministerios y municipios ofrecen programas que otorgan pensiones como:

- **Programa Contigo:** dirigido a las personas con discapacidad severa en situación de pobreza.
- **Programa Nacional de Apoyo Directo Junto a los más pobres:** dirigido a personas que cuenten con clasificación socioeconómica ("CSE") de hogar pobre o pobre extremo.
- **Programa Nacional de Asistencia Pensión 65:** dirigido a personas de 65 años a más, que no reciban pensión proveniente del sector público o privado.

TAX MEASURES TO FACILITATE CARE

There is no specific tax provision in Peru establishing direct tax benefits related to programmes to assist vulnerable populations. However, the Income Tax Law¹⁷, hereinafter "LIR", and the General Law on Persons with Disabilities¹⁸, contain provisions which may affect these specific sectors of the population, such as:

- Article 46 c) of the LIR states that individuals may deduct from their earned income, when determining the income tax payable for an annual period, the amounts they have spent in that period on medical and dental expenses that affect the health of their children under 18 years of age or older if they have a disability. It is permissible to deduct medical expenses such as these up to the equivalent of 30% of the compensation for such medical services, with a maximum limit of 3 Tax Units ("UIT"). A tax unit in Peru stood at PEN 4,950.00 in 2023.

MEDIDAS TRIBUTARIAS PARA FACILITAR EL CUIDADO

No se ha previsto en el Perú una disposición tributaria específica que establezca beneficios fiscales directos relacionados con programas de auxilio a poblaciones vulnerables. Sin embargo, existen algunas disposiciones en la Ley de Impuesto a la Renta¹⁸, en adelante la "LIR" y en la Ley General de la Persona con Discapacidad¹⁹, que prevén algunas disposiciones que pueden impactar en las referidas poblaciones, tal como:

- El inciso c) del artículo 46° de la LIR se ha señalado que, las personas naturales pueden deducir de sus rentas del trabajo para determinar el Impuesto a la Renta que les corresponda pagar por un ejercicio anual, los importes que hubieran desembolsado en el referido ejercicio en gastos de médicos y odontólogos que incidan en la salud de sus hijos menores de 18 años o mayores en caso tengan alguna discapacidad. La deducción de los referidos gastos médicos se permite hasta por el equivalente al 30% de la contraprestación por los referidos servicios médicos, con un límite máximo de tres Unidades Impositivas Tributarias - UIT. La UIT en el Perú asciende el 2023 a S/ 4.950

¹⁶ Peru's National Centre of Strategic Planning (May 2016).

¹⁷ Informe del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico de Perú, Mayo 2016.

¹⁷ whose Sole Ordered Text (TUO) was approved by Supreme Decree No. 179-2004-EF

¹⁸ Law No. 29,973

¹⁸ Texto Único Ordenado - TUO se ha aprobado mediante el Decreto Supremo N°. 179-2004-EF

¹⁹ Ley N°. 29.973



URUGUAY

URUGUAY

For decades, Uruguay has offered its people different types of welfare and social security coverage. This is dispersed between numerous regulatory bodies and rolled out by different social actors. However, this care system currently revolves around two main pillars: the National Integrated Care System (hereinafter referred to as “SNIC”) and the National Integrated Health System (hereinafter referred to as “SNIS”). The vast majority of social security benefits are provided by the Social Security Bank (hereinafter “BPS”) and the Ministry of Social Development (hereinafter “MIDES”).

Since 2015, with the approval of Law No. 19.353 and its subsequent regulatory decrees, the SNIC came into existence. This system can be defined as the set of public and private measures that provide direct care for the basic activities and daily needs of dependent persons, starting with a declaration of general interest in the care of dependent persons.

MIDES is responsible for developing a five-year action plan for the SNIC. Currently, the rationale behind this plan states that the system *“promotes and provides comprehensive care for children and persons in situations of mild, moderate or severe dependency, in particular from a gender perspective”*.

The SNIC aims to:

- contribute to the denaturalisation of traditional gender roles, based on the sexual division of labour, promoting the involvement of men in care;
- promote a more equitable distribution of care work, through quality care for early childhood and dependent persons;
- implement care actions;
- contribute to reducing inequalities in access to, continuance in and graduation from the education

Uruguay ofrece desde hace décadas distintos tipos de cobertura asistencial y de seguridad social a su población, los cuales se encuentran dispersos en numerosos cuerpos normativos y son desarrollados por diversos actores sociales. No obstante, actualmente este sistema de protección se estructura principalmente sobre dos pilares: el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (“SNIC”), y el Sistema Nacional Integrado de Salud (“SNIS”). La gran mayoría de las prestaciones de seguridad social están a cargo del Banco de Previsión Social (en adelante, “BPS”) y del Ministerio de Desarrollo Social (“MIDES”).

Desde el año 2015 mediante la aprobación de la Ley N°. 19.353 y sus posteriores decretos reglamentarios existe el SNIC. Este sistema puede definirse como el conjunto de acciones públicas y privadas que brindan atención directa a las actividades y necesidades básicas de la vida diaria de las personas que se encuentran en situación de dependencia, comenzando con una declaración de interés general del cuidado de personas en situación de dependencia.

El MIDES es el encargado de desarrollar un plan quinquenal de acción para el SNIC. Actualmente, la fundamentación del plan actual da cuenta de que este sistema *“promueve y atiende de manera integral a niños y niñas, personas en situación de dependencia leve, moderada o severa, desde una perspectiva de derechos y, en particular, de género”*

El SNIC tiene como propósitos:

- aportar a la desnaturalización de los roles tradicionales de géneros, basados en la división sexual del trabajo, promoviendo el involucramiento de los varones en el cuidado;
- promover una distribución más equitativa del trabajo de cuidados, a través de cuidados de calidad para la primera infancia y las personas en situación de dependencia;

system, creating conditions that make the education of young women with care responsibilities sustainable and creating alternatives for students who care;

- contribute to reducing gender inequalities in the labour market, facilitating entry of women with care responsibilities; and
- improve the working conditions of paid caregivers, through the regulation of care work and the training of caregivers.

The SNIC has an intersectoral and inter-institutional structure based on:

- the National Care Board, which is responsible for setting the strategic guidelines for the country's care policy and the due fulfilment of its objectives;
- the National Secretariat for Care and Disability, responsible for setting, coordinating and implementing the SNIC's objectives;
- the Consultative Committee on Care, whose task it is to advise the National Secretariat for Care and;
- the Specialised Gender Unit, a unit created in 2018 with the aim of complying with the various national, regional and international regulations in force that require the State to have specialised units in this area in order to promote gender equality.

The SNIC is financed through budget appropriations included in the National Budget Law. It should also be noted that in 2016 a loan agreement was signed with the Inter-American Development Bank to partially finance the appropriations proposed for the SNIC.

The SNIC aims to build a universal policy: *"Care is part of everyone's daily life. Consequently, the Care System aims to be universal, gradually advancing access and fair quality standards for all people regardless of status, income, or place of residence."*

Indeed, Law 19.353, which created the SNIC, specifically in Article 4, establishes the inclusion of gender and generational perspectives as one of its guidelines. The increase in the level of employment of women in the world of work, together with the performance of

- poner en marcha acciones de cuidados;
- contribuir a reducir las desigualdades de acceso, permanencia y egreso en el sistema educativo, generando condiciones que permitan la sostenibilidad educativa de mujeres jóvenes con responsabilidades de cuidado e instrumentando alternativas para estudiantes que cuidan;
- aportar a reducir las desigualdades de género en el mundo del mercado de trabajo, facilitando la incursión de las mujeres con responsabilidades de cuidado; y
- mejorar las condiciones de trabajo de las personas que cuidan de manera remunerada, a partir de la regulación del trabajo de cuidados y de la formación de las personas que cuidan.

El SNIC se estructura de forma intersectorial e interinstitucional a través de:

- la Junta Nacional de Cuidados, que se encarga de fijar los lineamientos estratégicos de la política de cuidado del país y el debido cumplimiento de los objetivos planteados;
- la Secretaria Nacional de Cuidados y Discapacidad que se encarga de la articulación, coordinación y ejecución de los objetivos del SNIC;
- el Comité Consultivo de Cuidados cuyo cometido es asesorar a la Secretaria Nacional de Cuidados y;
- la Unidad Especializada de Género, unidad creada en 2018 con el objetivo de cumplir con las diversas normas vigentes a nivel nacional, regional e internacional que mandatan al Estado a contar con unidades especializadas en la temática con el objetivo de promover la igualdad de género.

El SNIC se financia a través de asignaciones presupuestales incluidas en la Ley de Presupuesto Nacional. Cabe destacar también que en el año 2016 se firmó un contrato de préstamo con el Banco Interamericano de Desarrollo, para financiar parcialmente los créditos previstos para el SNIC.

El SNIC apunta a la construcción de una política universal: *"El cuidado atraviesa la cotidianidad de todas y todos. Es por ello que el Sistema de Cuidados busca ser una política*

unpaid work, leads to a significant number of women working double and triple shifts. In this context, the SNIC was created with the aim of generating a co-responsible model of care involving families, the State, the community and the market. However, it specifically targets co-responsibility between men and women.

TIME FOR CARING: LEAVE

- **Maternity Leave:** women workers in the private sector are entitled to 14 weeks of maternity leave, divided into six weeks before the due date and eight weeks after birth. Women workers in the public sector have 13 weeks of leave. During the period of leave, workers receive an allowance paid by the Social Insurance Bank, with deductions for personal contributions. Beneficiaries of this allowance may not engage in any remunerated activity during the period of maternity leave.
- **Paternity Leave:** special leave is granted for the birth of a child on the day of birth and the following two days. It is paid leave, borne by the employer¹⁹.
- **Compensated Inactivity due to Paternity:** workers in the private sector who work as employees are entitled to ten days of paternity leave from the date of birth, or from the end of the three-day leave established by Article 5 of Law No. 18.345. This compensated inactivity may be granted for a maximum of 30 days in the event of special circumstances specified by law (premature births and complex births). During this leave, workers receive a paternity allowance from the Social Security Bank ("BPS") in replacement of their wages. Those entitled to this allowance include dependent workers in the private sector, non-dependent workers with up to one subordinate and the owners of single-taxpayer companies.

¹⁹ See Article 5 of Law No. 18.345

universal, que avanza gradualmente en el acceso y en los estándares de calidad justos para todas las personas sin importar su condición, ingresos o lugar de residencia"

En particular, la Ley 19.353 mediante la cual se creó el SNIC, específicamente en su artículo 4, establece como una de sus directrices la inclusión de las perspectivas de género y generacionales. El incremento en la tasa de actividad de las mujeres dentro del mundo del trabajo, sumado a la realización de trabajo no remunerado, lleva a que un importante número de mujeres tengan doble y triple jornada laboral. En este marco, el SNIC nace con el objetivo de generar un modelo corresponsable de cuidados, entre familias, Estado, comunidad y mercado. Pero específicamente, corresponsable entre varones y mujeres.

TIEMPO PARA CUIDAR: LICENCIAS

- **Licencia por maternidad:** Las trabajadoras de la actividad privada tienen derecho a una licencia por maternidad de 14 semanas, las cuales se dividen entre las seis semanas previas a la presunta fecha de parto y las ocho semanas posteriores al mismo. Por su parte, las trabajadoras de la actividad pública contarán con una licencia de 13 semanas. Durante el período de licencia, las trabajadoras perciben un subsidio a cargo del Banco de Previsión Social, el cual estará gravado con aportes personales. Las beneficiarias de este subsidio no podrán desempeñar ninguna actividad remunerada durante el período de licencia por maternidad.
- **Licencia por paternidad:** Por el nacimiento de un hijo se concede una licencia especial que comprende el día del nacimiento y los dos días siguientes. Se trata de una licencia con goce de sueldo, cuyo pago está a cargo del empleador²⁰.
- **Inactividad compensada por paternidad:** Los trabajadores de la actividad privada que se desarrollen como dependientes, tienen derecho a una licencia por paternidad de diez días a partir de la fecha del parto, o una vez concluida la licencia de tres días establecida por el artículo 5° de la Ley N°. 18.345. Esta inactividad compensada puede ser concedida por un plazo máximo de 30 días, en caso de que acontezcan circunstancias especiales enunciadas por la ley (partos prematuros y

²⁰ Ver artículo 5 de la Ley N°. 18.345

□ **Half-time Working for Caregiving:** at the end of maternity leave, either or both parents, alternately, are entitled to return to work on a half-time basis, for not more than four hours per day. This benefit applies until the child is six months old. The BPS grants an allowance for the care of a new-born child. This allowance is an economic benefit that makes up for any salary lost due to the reduction in working hours and is granted to the mother or father of the new-born child, providing that he or she works in one of the activities covered by Article 1 of Law 19.161.

The above-mentioned allowances (maternity allowance, compensated inactivity due to paternity and parental care allowance) are financed by taxes and contributions earmarked from general revenue. The three-day paternity leave is with pay, the cost of which is borne by the employer.

□ **Breastfeeding Rights:** breastfeeding workers are entitled to two half hours or one full hour, as they choose, per working day for breastfeeding. They may be taken within the company, in the rooms or areas set aside for breastfeeding.

□ **Special Adoption Leave:** workers in the public and private sectors are entitled to six weeks of continuous paid leave at the employer's expense. This benefit may be claimed by one parent from the date the child enters the family, while the other parent may take leave of ten working days. Following this leave, it is possible to work on a half-time basis for a period of six months (see half-time working for caregiving, above).

□ **Family allowances:** these are the bimonthly financial benefits in addition to the wage provided by the BPS to children or minors dependent on workers, but which are received and administered by the parents or the adult in charge of the minor. The beneficiaries are children and adolescents receiving state or private primary education up to the age of 14, those attending state or private secondary schools up to the age of 18, and those with a disability. They are granted from the time when the pregnancy is confirmed and vary in line with household income. The nominal total income cap for receiving family allowance is 12.3380 BPC (Benefit and Contribution Base) (UYU 69,833) for

nacimientos complejos). Durante esta licencia, los trabajadores perciben un subsidio por paternidad por parte del Banco de Previsión Social (BPS) el cual es sustitutivo del salario del trabajador. Tienen derecho a este subsidio los trabajadores dependientes de la actividad privada, lo trabajadores no dependientes con hasta un subordinado y los titulares de empresas monotributistas

□ **Medio horario por cuidados:** Una vez finalizada la licencia por maternidad, cualquiera de los padres, o ambos en forma alternada, tienen derecho al reintegro laboral en régimen de medio horario, el cual no debe ser superior a cuatro horas. Dicho beneficio corresponde hasta los seis meses del niño o niña. El BPS otorga un subsidio para los cuidados del recién nacido, dicho subsidio es una prestación económica que compensa al salario por la fracción perdida en virtud de la reducción de horario, y se otorga a la madre o padre del recién nacido, siempre que se desarrolle en alguna de las actividades comprendidas por la Ley 19.161 en el artículo 1.

En cuanto a la forma de financiación de los subsidios mencionados (subsidio por maternidad, inactividad compensada por paternidad y subsidio parental por cuidados), los mismos se financian a través de impuestos afectados y de contribuciones provenientes de Rentas Generales. La licencia por paternidad de tres días es con goce de sueldo, a cargo del empleador.

□ **Derechos por lactancia:** Las trabajadoras en período de lactancia tienen derecho a dos medias horas o a una hora, según elijan, por jornada laboral para el amamantamiento. Las mismas podrán usarse dentro de la empresa, en las salas o en los espacios de lactancia.

□ **Licencia especial por adopción:** Los trabajadores y las trabajadoras de la actividad pública y de la actividad privada, tienen derecho a una licencia de seis semanas continuas, con goce de sueldo a cargo del empleador. Este beneficio puede ser ejercido por uno de los padres a partir de la fecha en que el niño o niña ingrese a la familia, mientras el otro podrá gozar de diez días hábiles de licencia. A continuación de esta licencia, podrá hacerse uso de la reducción a la mitad del horario de trabajo, por un plazo de seis meses (ver medio horario por cuidados, más arriba).



REUTERS/Phil Noble

households with up to two children. It increases in line with the number of children. In order to be eligible for the family allowance, the parents or guardians of the beneficiaries must reside in Uruguay and belong to one of the following groups or occupations:

- Dependent workers in the private sector (rural, industry and commerce, domestic service and construction) both in work and in receipt of unemployment benefit;
- retired people or pensioners (rural, industry and commerce, domestic service and construction);
- small rural producers with up to 200 hectares;
- home-based workers;
- persons on temporary allowances (whose occupation is eligible for family allowances).

Family allowances are financed through General Revenue resources, i.e., from Treasury funds and the income obtained by the Executive Branch from the share of the Bank Recovery Funds allocated to them.

□ **Asignaciones familiares:** consisten en una prestación económica bimestral complementaria al salario que BPS brinda a los hijos o menores a cargo de los trabajadores, pero que son recibidas y administradas por los padres o por el mayor de edad a cargo del menor de edad. Los beneficiarios son los niños y adolescentes que reciben educación primaria estatal o privada, hasta los 14 años, aquellos que cursen estudios secundarios en institutos estatales o privados habilitados hasta los 18 años y aquellos que padecen una discapacidad. Se otorga desde el momento de comprobado el embarazo y varía según los ingresos del hogar. El tope nominal de ingresos totales para recibir la asignación familiar es de 12,3380 BPC (Base de Prestaciones y Contribuciones) (UYU 69.833) en hogares con hasta dos niños. Este aumenta según la cantidad de hijos. Para poder recibir la asignación familiar, los padres o encargados de los beneficiarios deben residir en el Uruguay e integrar alguno de los siguiente grupos o ramas de actividad:

- Trabajadores dependientes del sector privado (rural, industria y comercio, servicio doméstico y construcción) tanto en actividad como en seguro de desempleo.
- Jubilados o pensionistas (rural, industria y comercio, servicio doméstico y construcción)
- Pequeños productores rurales de hasta 200 hectáreas.
- Trabajadores a domicilio.
- Personas en subsidios transitorios (cuya actividad fuera habilitante de asignaciones familiares).

Las asignaciones familiares se financian a través de recursos de Rentas Generales, esto es, atendiendo a las disponibilidades de Tesorería y los ingresos que obtenga el Poder Ejecutivo de las cuotas partes que le pertenecen en los Fondos de Recuperación Bancarios.

CARE SERVICES

□ **Disability Care:** Includes long-stay centres for people with disabilities and day centres for the elderly.

SERVICIOS DE CUIDADO

□ **En lo que hace al cuidado de la Discapacidad.** Centros de larga estadía para personas con discapacidad; Centros de día para personas mayores.

□ **Child Care:** Uruguay has three bodies regulating early childhood education and care services (The Child and Adolescent Institute [“INAU”], The Ministry of Education and Culture [“MEC”] and The National Public Education Administration [“ANEP”]). The Child and Family Care Centres (“CAIF Plan”) fall under a public policy that addresses comprehensive early childhood care. They differ from nurseries in that they are socio-educational early childhood centres that seek, from a family angle, to ensure the protection and promotion of children’s rights from conception to the age of three. Priority access to these centres is given to vulnerable families in poverty and babies born to women with whom the CAIF has been involved in some way during pregnancy in coordination with the health service. Nevertheless, all children between zero and three years of age and their families may attend.

□ **Day Centres:** these are health and social care centres for people over 65 years of age who are in a situation of mild to moderate dependency. Day centres provide comprehensive care, with attendance at the centre being on an outpatient basis and share the aim of contributing to the autonomy of older people, delaying institutionalisation, and redistributing the burden of care within families.

□ **Long-Stay Centres for older people:** the Ministry of Public Health and the Ministry of Social Development regulate and supervise the licensing of long-stay centres, ensuring that they meet the basic infrastructure and human resources requirements necessary to provide care.

However, in addition to the benefits mentioned above, BPS offers a much wider range of benefits to the population than these alone (pensions and family allowances) and those linked to the SNIS. Importantly they include the Special Assistance system (hereinafter referred to as “AYEX”). This is a non-contributory financial benefit provided by the BPS to people with disabilities or developmental disorders, intended to help cover the cost of:

□ rehabilitation centres, schools and centres authorised by ANEP that help with integration and recreational or sporting organisations, whether public or private, whose activities are geared towards rehabilitation;

□ **En lo que hace al cuidado de la Infancia.** Uruguay cuenta con tres organismos en materia de regulación de servicios de educación y cuidados para la primera infancia (Instituto Niño y Adolescente INAU”, Ministerio de Educación y Cultura –“MEC”- y Administración Nacional de Educación Pública –“ANEP”). Los Centros de Atención a la Infancia y la Familia (“Plan CAIF”) constituyen una política pública que aborda la atención integral a la primera infancia. Se diferencian de las guarderías en cuanto son Centros socioeducativos de primera infancia que buscan garantizar la protección y promoción de los Derechos de los niños y niñas desde la concepción hasta los tres años desde una perspectiva familiar. Si bien para el acceso a estos Centros se prioriza a aquellas familias en situaciones de pobreza y vulnerabilidad y bebés hijas/os de mujeres con quienes el CAIF tuvo algún tipo de intervención durante el embarazo en coordinación con el servicio de salud, pueden asistir todos los niños y niñas de entre 0 y tres años de edad y sus familias.

□ **Centros de día:** Se trata de centros sociosanitarios destinados a personas mayores de 65 años de edad que se encuentran en situación de dependencia leve o moderada. Los Centros de día brindan cuidados integrales, la asistencia al centro se realiza en un régimen ambulatorio, con el fin de contribuir a la autonomía de las personas mayores, retrasar la institucionalización y redistribuir dentro de las familias la carga de cuidados.

□ **Centros de Larga Estadía para personas mayores:** El Ministerio de Salud Pública y el Ministerio de Desarrollo Social regulan y fiscalizan la habilitación de los Centros de larga estadía, garantizando que cumplan con los requisitos básicos de infraestructura y los recursos humanos necesarios para ofrecer cuidados.

Sin embargo, en adición a las prestaciones mencionadas anteriormente, BPS ofrece una batería mucho más amplia de prestaciones a la población que solamente esas (pensiones y asignaciones familiares) y las vinculadas al SNIS. Entre ellas, puede mencionarse al sistema de Ayudas Extraordinarias (en adelante, “AYEX”). Estas ayudas son es una prestación económica, no contributiva, que brinda el BPS a personas con discapacidad o alteraciones en el desarrollo, destinada a contribuir con solventar el costo de:



REUTERS/Ueslei Marcelino

- transport for the beneficiary and tickets for the accompanying person to and from these schools, centres, and institutions, including normal pre-school, primary, secondary and tertiary education.

Beneficiaries are mainly children and adolescents with learning, motor or psychological difficulties. Users who, for example, apply for AYEX for access to rehabilitation centres will be eligible to receive psychotherapy, psychopedagogical counselling, psychomotor education, and speech therapy.

At the same time, the BPS provides other benefits for people connected with it in some way, such as equine therapy, contributions towards glasses and contact lenses, and bus tickets for pensioners.

- Institutos de rehabilitación, escuelas e institutos habilitados por ANEP que realicen integración o instituciones recreativas o deportivas cuyas actividades propendan a la rehabilitación, sean estas públicas o privadas;
- Transporte para el beneficiario o boletos para el acompañante, hacia y desde las referidas escuelas, institutos e instituciones, incluidas las normales de enseñanza preescolar, primaria, secundaria y terciaria.

Los beneficiarios son principalmente niños y adolescentes con dificultades de aprendizaje, motrices o psicológicas. Los usuarios que, por ejemplo, soliciten la AYEX para acceder a institutos de rehabilitación podrán recibir tratamientos de psicología, psicopedagogía, psicomotricidad y fonoaudiología

En forma paralela, existen otras prestaciones brindadas por BPS, para personas que guarden algún tipo de vínculo con el ente, como equinoterapia, contribución para gafas y lentes de contacto, y boletos de ómnibus para jubilados.

MONEY TO FUND CARE

- **Personal Assistants Programme:** this is a financial benefit to be used to hire a personal assistant to help people with severe dependency carry out their daily activities.
- **Telecare Programme:** this is a financial benefit to be used to contract a home telecare service, with a device that allows the user to receive help in emergencies.

TAX MEASURES TO FACILITATE CARE

In Uruguay, personal income tax (“IRPF”) (i.e., tax levied on income earned by individuals who are resident in the national territory) is a dual tax, taxing both capital income (“IRPF Category I”) and employment income (“IRPF Category II”).

DINERO PARA FINANCIAR CUIDADO

- **Programa de Asistentes personales:** Es una prestación económica destinada a la contratación de un servicio de Asistente personal para colaborar en el desarrollo de las actividades diarias de las personas con dependencia severa.
- **Programa de Teleasistencia:** Prestación económica destinada a la contratación de un servicio de teleasistencia en casa, a través de un dispositivo que le permite al usuario recibir ayuda en situaciones de emergencia.

MEDIDAS TRIBUTARIAS PARA FACILITAR EL CUIDADO

En Uruguay existe el Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (“IRPF”). Se trata de un impuesto que grava las rentas obtenidas por las personas físicas residentes en el territorio nacional. Es un impuesto dual, grava por un lado las rentas de capital (“IRPF Categoría I”) y por otro lado las rentas del trabajo (“IRPF Categoría II”).



REUTERS/Agustin Marcarian

To calculate IRPF Category II, there is a list of items that generate tax deductions and those that generate credits. The items taken into account for deductions include an annual amount for food, housing, education and health expenses for each dependent minor child. This deduction is doubled in the case of disabled children, whether adults or minors. A proportional rate is applied to the sum of each taxpayer's deductions to define the benefit received.

Should both parents of a minor child generate these deductions, they must choose which of the two tax settlements is most favourable, or they can deduct half and half.

On the other hand, as mentioned above, part of social security is also financed through "CESS", i.e., Special Social Security Contributions (without prejudice to funds arising from other revenue-raising policies and General Revenues). The taxable event for CESS is the performance of any type of personal gainful activity in Uruguay, within the scope of affiliation to the BPS, and is levied on employers and workers. In this sense, this type of taxation includes pension contributions, contributions for subsidised services and those corresponding to the National Health Fund ("Fonasa") and the Labour Credit Guarantee Fund (Fondo de Garantía de Créditos Laborales).

CARE OF CAREGIVERS

- **Training in Care:** includes face-to-face training in the Care for Dependency course; knowledge care validation process; job skills certification process; lifelong learning; training of trainers; training for service managers and early childhood training (at various levels).
- **Rules for the regulation of domestic work:** Following the enactment of Law No. 18.065 and its regulatory decree in 2006, domestic workers (statistically a job performed mainly by women) have the same employment and social security rights as other workers.

Para el cálculo del IRPF Categoría II, se establecen cuáles son las partidas que generan deducciones y cuáles las partidas que generan un crédito fiscal. Entre las partidas tenidas en cuenta para las deducciones, se establece un monto anual por concepto de gastos en alimentación vivienda, educación y salud por cada hijo menor de edad a cargo de la persona. Dicha deducción se duplica en el caso de hijo con discapacidad, sean estos mayores o menores de edad.

A la suma de deducciones de cada contribuyente se le aplica una tasa proporcional para definir el beneficio que percibe.

Cuando ambos padres de un hijo menor de edad pueden generar las mencionadas deducciones, deben escoger en cuál de las dos liquidaciones incluyen el monto a favor, o pueden deducir mitad y mitad

Por otro lado, tal como mencionamos anteriormente, parte de la seguridad social también se financia a través de las Contribuciones Especiales de Seguridad Social (sin perjuicio de los fondos que emergen de otras políticas recaudatorias y de Rentas Generales), conocidas como "CESS". El hecho generador de las CESS es el desarrollo de actividad personal remunerada de cualquier naturaleza, desarrollada en Uruguay, comprendida en el ámbito de afiliación del BPS, y gravan a empleadores y trabajadores. En este sentido, conforman esta especie de tributo los Aportes Jubilatorios, los aportes por Servicios Bonificados y los correspondientes al Fondo Nacional de Salud (Fonasa) y al Fondo de Garantía de Créditos Laborales.

CUIDADO DE QUIENES CUIDAN

- **Formación en cuidados:** Formación presencial del curso Atención a la Dependencia; Proceso de validación de saberes en cuidados; Proceso de certificación de competencias laborales; Formación permanente; Formación de formadores; Proceso de formación de gestores de servicios; Formación en primera infancia (en varios niveles); entre otros.
- **Normas para la regulación del trabajo doméstico:** A raíz de la promulgación de la Ley N° 18.065 y de su decreto reglamentario en el año 2006, las trabajadoras domésticas (estadísticamente es un trabajo desempeñado por mayoría de mujeres) cuentan con los mismos derechos laborales y de seguridad social que el resto de los trabajadores.

By way of example, we list below some of the employment rights enshrined in this legislation:

- limitations on working hours, thus entitlement to overtime pay;
- intermediate, weekly and nightly breaks;
- right to severance pay;
- right to special compensation;
- inclusion in collective bargaining in Wage Councils.

In terms of retirement, domestic workers may opt for the same grounds for retirement as other workers, i.e. retirement on the grounds of ordinary retirement or retirement on the grounds of old age. In addition, they may receive the same benefit as workers in other occupations in that, according to Law No. 18.395 on the Flexibility Conditions for Access to Pensions, they may count one year of pension contributions for each child born alive or adopted, up to a maximum of five children.

In turn, Law 19.160 allows for the partial retirement of domestic workers. Partial retirement allows women workers to continue working half-time and to retire at 50% of the pension to which they would have been entitled. The pension received by workers who have already retired is reduced by 50% and they may return to work as dependent workers with a working day that may not exceed 50% of their normal working hours at the time of termination.

In 2012, Uruguay was the first country internationally to ratify ILO Convention No. 189 concerning Decent Work for Domestic Workers.

A modo de ejemplo, listamos algunos de los derechos laborales que consagra la mencionada normativa:

- Limitación de la jornada laboral, por ende, derecho al pago de las horas extras
- Descanso intermedio, semanal y nocturno
- Derecho al pago de indemnización por despido
- Derecho al pago de indemnización especial
- Incorporación a la negociación colectiva en los Consejos de Salarios

En cuanto a la jubilación, las trabajadoras domésticas pueden optar por las mismas causales jubilatorias que el resto de los trabajadores, esto es, jubilarse por causal de jubilación común o por edad avanzada. Además, cuentan con el mismo beneficio que las trabajadoras de otras actividades en cuanto, según dispone la Ley N° 18.395 de Flexibilización de las Condiciones de Acceso a la Jubilación Común, pueden computar un año de aporte jubilatorio por cada hijo nacido vivo o adoptado hasta un máximo de cinco hijos.

A su vez, la Ley 19.160 permite la jubilación parcial de las trabajadoras domésticas. La jubilación parcial permite a las trabajadoras seguir trabajando mitad del horario de jornada laboral y jubilarse cobrando un 50% de la pasividad a la que hubieran tenido derecho. En el caso de las trabajadoras ya jubiladas, la jubilación que percibieran se reduce a un 50% y pueden retornar a la actividad como trabajadoras dependientes con una jornada laboral que no podrá exceder el 50% del horario habitual al cese.

En el plano internacional, en el año 2012 Uruguay fue el primer país en ratificar el Convenio N° 189 de OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras Domésticas.

CONCLUSION

CONCLUSIÓN

All the countries analysed have legal frameworks that regulate care policies and make funding mechanisms for these policies explicit. It is important to note that while the countries in the study all have care policies, they are different in each jurisdiction.

All the countries under analysis have maternity and, in some cases, paternity leave (e.g. Chile, Mexico and Uruguay). In all cases this is paid leave. Where they differ is in their duration and financing, as some countries use finance from contributions from workers and employers (e.g., Costa Rica) while others only use contributions from employers (e.g., Mexico and Uruguay). In all cases, paid leave is granted to the employee in a dependency relationship, so only a proportion of the female population benefits from it.

Another of the financing alternatives used by the countries studied here are tax deductions for caregiving. Peru, Uruguay, and Chile have this type of measure.

Uruguay has multiple funding mechanisms in line with its objective of promoting the establishment of a care system. In turn, Chile, Costa Rica and Mexico have various measures and diverse sources of funding. For its part, Peru has set itself the challenge of advancing and promoting care policies by analysing the lessons learned from other countries that have previously moved in this direction.

It is interesting to note that much of the funding for care policies is directed towards childcare and, to a lesser extent, care of older people. As the region's population ages, this age group is likely to gain prominence in the debate over care policies and the resources needed to ensure coverage and quality. Uruguay is one of the countries that has made the most progress in this respect.

Todos los países analizados cuentan con marcos legales que regulan políticas de cuidado y explicitan mecanismos de financiamiento para las mismas. Es importante señalar que, si bien las políticas de cuidados son comunes en los países analizados, éstas presentan heterogeneidades propias de cada jurisdicción.

Todos los países bajo análisis cuentan con licencias maternales y, en algunos casos, paternales (como es el caso de Chile, México y Uruguay). En todos los casos son licencias remuneradas. Las diferencias se encuentran en el tiempo de duración y el financiamiento de las mismas ya que algunos países se financian con el aporte de trabajadores y empleadores (como por ejemplo Costa Rica) y en otros solo con el aporte de empleadores (por ejemplo, México y Uruguay). En todos los casos las licencias remuneradas son otorgadas al trabajador en relación de dependencia por lo que solo un porcentaje del universo de las mujeres se beneficia.

Otra de las alternativas utilizada por los países bajo estudio destinadas al financiamiento, son las deducciones tributarias al cuidado. Perú, Uruguay y Chile, cuentan con intervenciones en este sentido.

Uruguay tiene múltiples mecanismos de financiamiento en concordancia con su objetivo de impulsar la instalación de un sistema de cuidado. A su vez, Chile, Costa Rica y México cuentan con intervenciones y diversas fuentes de financiamiento. Por su parte, Perú tiene el reto de avanzar e impulsar políticas de cuidado a través del análisis de las lecciones aprendidas de los demás países que dieron pasos con anterioridad.

Es interesante notar que gran parte del financiamiento de las políticas del cuidado se dirige al cuidado de la niñez y, en menor medida, de los adultos mayores. Es probable que, a medida que envejece la población de la región, este grupo etario adquiera relevancia en el debate de



REUTERS/Christian Charisius

In addition, a reading of the different jurisdictions shows how the countries of the region have gradually moved towards the creation of childcare services, most of them with the aim of supporting working women. Mexico, for example, has done so within the framework of its contribution-financed Social Security System, and therefore its services benefit formal workers.

In turn, it is clear from the above that the major challenge is to generate financing mechanisms that allow for the universalisation of these services, benefiting not only households and/or women who are in the formal labour market but also those who fall outside it.

This report is a valuable starting point for the analysis of the region's legal frameworks in the light of the national and international commitments that most countries have made in respect of their public policies, care systems and financing. We hope that it will provide input to the debate currently taking place in most countries, including the ones mentioned in this report, on the financing of care.

las políticas de cuidado y de los recursos necesarios para garantizar cobertura y calidad. Uruguay es uno de los países que más avance ha tenido al respecto.

Asimismo, a través de la lectura de las distintas jurisdicciones se puede observar cómo paulatinamente los países de la región han avanzado hacia la creación de servicios de cuidado infantil, la mayoría con el objetivo de apoyar a las mujeres trabajadoras. México, por ejemplo, lo hizo en el marco de su Sistema de Seguridad Social financiado con contribuciones por lo que los servicios benefician a trabajadores formales.

Por su parte, se desprende de la lectura que, representa un gran desafío generar mecanismos de financiamiento que permitan universalizar estos servicios beneficiando no solo a los hogares y/o mujeres que están dentro del mercado de trabajo formal sino también para quienes están fuera del mismo.

Este documento constituye un valioso punto de partida para el análisis de los marcos jurídicos de la región a la luz de los compromisos nacionales e internacionales que la mayoría de los países han asumido con respecto a las políticas públicas, sus sistemas de cuidado y su correspondiente financiamiento. Esperamos que aporte insumos al debate que actualmente se está impulsando en la mayoría de los países, incluyendo los que se encuentran en este trabajo, sobre el financiamiento del cuidado.



REUTERS/ Eliana Aponte



TrustLaw