

Autor: Sonia Santoro
Título: ARGENTINA: LAS LICENCIAS SE EXTIENDEN PARA LOS DOS
Lugar: Argentina, 20.4.2011
Producción: Centro de Competencia en Comunicación para América Latina, www.c3fes.net
Nota:

Este texto puede ser reproducido con previa autorización con un objetivo educativo y sin ánimo de lucro. Este artículo se enmarca dentro del proyecto América Latina en perspectiva de género II, que se realiza con el apoyo del C3, la unidad regional de análisis de la comunicación para América Latina de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES) www.c3fes.net, en asociación con el área de género de la FES GENERO www.fesgenero.org y la Asociación Civil Artemisa Comunicación en Argentina www.artemisanoticias.com.ar. Con él, buscamos producir y difundir notas de autor(a), con enfoque de género, de 15 países de América Latina. Para eso contactaremos a 15 periodistas de distintos países del continente para que relaten con personalidad y sensibilidad un aspecto de lo que sucede en sus países.

ARGENTINA: LAS LICENCIAS SE EXTIENDEN PARA LOS DOS

En los últimos dos meses, varios organismos de distintos puntos del país extendieron las licencias por maternidad y paternidad. Las licencias de las mujeres siguen siendo mucho más extensas que las de los hombres pero ellos empiezan a aparecer como actores en el escenario de las responsabilidades compartidas. ¿Un debate que se instala?

La noticia la alegró. Cursando su quinto mes de embarazo, Andrea Plotquin, abogada y empleada de la Legislatura porteña, se enteró que iba a tener más días para estar con su bebé. En la preparatoria de marzo, se logró la extensión de la licencia por maternidad para las empleadas de la casa, de 90 a 120 días, y la licencia por paternidad pasó de dos a ocho días hábiles. Se espera que a fines de abril se logre extender la licencia por paternidad a 30 días, según informó Pablo Gennaro, Secretario General de la Asociación de Trabajadores del Estado ATE- Legislatura.

'Nos parece justo que el papá acompañe a la mamá en el nacimiento de su hijo', dijo Gennaro. La medida alcanza a unos 2200 trabajadores y trabajadoras. Esto sin embargo, no beneficiará a su marido, que trabaja en una empresa privada y tiene solo dos días para acompañar el nacimiento y los post de su segundo hijo. 'El se guardó vacaciones para poder quedarse al principio, sobre todo porque tiene que ayudarme con el mayor. Para mí sería muy necesario que tenga más licencia para disfrutar de su nuevo hijo también', dice Andrea con 34 años, pensando ya en lo que se le avecina.

La Legislatura de Córdoba también aprobó en marzo una ley que otorga seis meses de licencia por maternidad a las empleadas públicas de la provincia, además de las docentes públicas y privadas. También se extendió la licencia de dos a ocho días para los padres del sector estatal. Esta iniciativa fue impulsada por Alejandra Vigo, secretaria de Inclusión Social y Equidad de Género de la provincia y esposa del gobernador Juan Schiaretti.

El Consejo Superior de la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) había aprobado en febrero la extensión de la licencia para las madres de tres a siete meses y medio, y para los padres de tres a 30 días corridos posteriores al nacimiento. En el caso de adopción, las trabajadoras de la Universidad tendrán derecho a una licencia con goce de haberes de 180 días a partir de la fecha de otorgamiento de la tenencia, mientras que para el trabajador la licencia se extenderá por 30 días. La nueva normativa ampara también a las familias homoparentales.

Además, [el Consejo Superior de la Universidad Nacional de Córdoba \(UNC\) aprobó extender las licencias por maternidad a 180 días y por paternidad, a 15 días hábiles](#), con la novedad de que si la madre decide interrumpir ese período, los días restantes podrán ser utilizados por el padre en caso de que éste también sea personal de la UNC.

En la Red Informativa de Mujeres de Argentina el tema ya estaba en debate. 'Yo sigo sin entender por qué se sigue extendiendo la licencia por maternidad y no la de paternidad. En esas condiciones, la discriminación laboral va a ser cada vez peor. Y pedir eso a nivel nacional es aberrante. Con seis meses de licencia, ni de casualidad un o una empleador-a va a elegir contratar a una mujer', decía una colistera, poniendo el eje en uno de los nudos más complejos en torno al cuidado de los niños y a las responsabilidades compartidas o no entre mujeres y varones.

Está demostrado que las licencias no generan demasiados gastos para los empleadores, sobre todo para las grandes empresas u oficinas del estado, sin embargo ese mito sigue sosteniéndose. Y en el día a día, cuando hay que pelear por mantener el puesto de trabajo a la vuelta de la licencia o hay que soportar presiones de los propios compañeros o jefes, las mujeres muchas veces padecen ese derecho.

En el municipio de Morón ya han evaluado las sutilezas que pueden tener políticas de este tipo en la vida de las empleadas y los empleados. Allí [desde el 2009 los hombres tienen un mes de licencia y las mujeres 210 días, un mes antes y seis meses después](#). 'Lo que no queríamos es que generaran un impacto negativo para las mujeres jóvenes, que por siete meses pueden llegar a no estar. Lo que hicimos es abrir la posibilidad de que las áreas puedan contratar a alguien que las suplante por siete meses. De todas maneras hay algunas mujeres que la cortan, no se toman todo el tiempo que les corresponde, existe esa posibilidad. Los varones se la están tomando más que antes. Tenemos dos casos de matrimonio igualitario en Morón que ya están cobrando la asignación por pareja. Y el tema que estamos discutiendo ahora es qué pasa con dos mujeres empleadas municipales, ¿las dos con licencia de maternidad, o una de maternidad y otra de paternidad? Son temas que van apareciendo', explicó Delia Zanlungo Ponce.

Licencias para quiénes

¿Pero qué pasa con las mujeres y los hombres que no tienen la suerte de trabajar en estos espacios con licencias extendidas? En Argentina la ley nacional 20.744 de contrato de trabajo estipula 90 días de licencia para las mujeres y dos para los varones.

Estos avances acotados de algunas jurisdicciones o espacios laborales específicos van mucho más allá, por eso no está demás preguntarse por qué no se modifica la legislación nacional en este sentido. De lo contrario se sigue sosteniendo la arbitrariedad de contar o no con el beneficio, con más o menos días, según el trabajo que te toca en suerte. El caso más extremo es el de las trabajadoras domésticas que no tienen ningún derecho en relación a la maternidad, aunque hay un proyecto de la presidenta Cristina Fernández que ya tiene media sanción para que puedan tener los mismos derechos que el resto de las mujeres.

Por otro lado, el otro problema que se plantea es que gran parte de los trabajadores y especialmente las mujeres que trabajan, no están en 'blanco' y en esos casos es muy difícil sino imposible acceder a la licencia. Cuando Andrea estaba embarazada de su primer hijo, trabajaba en un estudio jurídico todo el día y estaba en 'negro'. 'Me tomé los tres meses de licencias que me correspondían más tres más de excedencia sin cobrar. Me respetaron porque mandé telegramas para cubrirme', cuenta. Después renunció: 'Yo no quería volver porque era un trabajo muy estresante de todo el día y no iba a poder faltar nunca por el nene, ni hacer adaptación para el jardín ni nada'.

Según datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Dirección General de Estadísticas y Estudios Laborales (MTEYSS), en el cuarto trimestre de 2006, el 42,0% de la población urbana ocupada tenía un trabajo precario, en el que no se les realizaban los aportes y contribuciones al sistema de seguridad social. Entre ellos, la presencia de mujeres es más alta que la de varones: prácticamente la mitad de las mujeres (47,3%) se desempeña en este sector en la actualidad, en contraposición al 37,7% de sus pares masculinos. 'Si se analiza el interior del grupo de las mujeres, se comprueba que son las madres quienes se encuentran en situación de desventaja respecto a las que también son jefas de hogar o cónyuges, pero no tienen hijos... La mitad de las madres asalariadas no están registradas, contra el 32,3% de las mujeres jefas de hogar o cónyuges que no tienen hijos. Esto significa que a la brecha de género que existe en la precariedad laboral en desventaja de las mujeres respecto de los varones, se debe adicionar la desigualdad intragénero en detrimento de las madres. Finalmente, son ellas quienes continúan siendo las principales responsables del cuidado', dice Carina Lupica en el informe [Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina, de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\).](#)

Políticas de cuidados

Las licencias por maternidad y paternidad se enmarcan en lo que se llaman políticas de cuidado. Lo que ha sucedido históricamente es que estas políticas han estado destinadas únicamente a las mujeres. Esto sirvió para consolidar la división sexual del trabajo, en la que las mujeres se quedan en casa y los varones salen a trabajar. Pero ya hace al menos tres décadas que las mujeres han salido masivamente al mercado laboral y esa división está en crisis, poniendo en tensión el trabajo de los cuidados: ¿Quién se ocupa de lo que ellas antes hacían por sus familias y en sus casas? ¿Lograron que sus parejas se hicieran cargo de parte de las tareas del hogar? ¿Recibieron apoyo del Estado? ¿Y de sus empleadores?

En Argentina, como en América Latina, la normativa y las políticas de conciliación entre la vida laboral y la familiar se han centrado en dos aspectos: en la protección de la madre trabajadora, fundamentalmente en el período de embarazo, parto y lactancia; y en la educación básica.

En cuanto a este último punto, los empleadores deben habilitar salas maternas y guarderías cuando tienen 50 trabajadoras ocupadas, pero esta norma nunca fue reglamentada y se aplica en contados casos. Así es como hoy algunas feministas se siguen preguntando ¿dónde quedó la lucha por los jardines maternas de calidad para todas las madres y padres?

El Estado mismo suele incumplir, como es el caso del gobierno de la ciudad de Buenos Aires, al que en febrero de este año el Tribunal Superior de Justicia le impuso al gobierno de la ciudad el compromiso de abrir 6 mil vacantes en jardines y maternas para niños, niñas y bebés antes del 2012.

Además, muy pocas empresas van más allá de lo que obliga la ley. En el mismo informe Lupica dice que en general: 'Se limitan a cumplir o extienden mínimamente los derechos estipulados por la ley: servicios de guarderías, salas de lactancia, licencias de maternidad y paternidad. Así, por ejemplo, Unilever instaló salas de lactancia materna en las nuevas instalaciones de la empresa; Santander Río realiza un aporte no remunerativo a los empleados y empleadas con hijos/as menores de cinco años para el servicio de cuidado infantil particular o institucional; Coca-Cola implementa una política de reincorporación paulatina de las madres después del período post-natal; Roche y Microsoft extienden las licencias por maternidad más allá de lo establecido por la ley'.

Como se ve, falta mucho por hacer en este campo. Lo principal, pareciera, es instalar este debate en la sociedad y en la agenda política del país. En el documento 'Género y mercados laborales en América Latina', la economista Alma Espino, plantea entre sus recomendaciones algo que es consenso de especialistas en la temática: 'es importante visualizar el valor del trabajo doméstico y transformar la concepción del cuidado como

una responsabilidad única de los hogares y las mujeres, y reconocer que es una actividad de la sociedad y que la carga debe ser redistribuida entre el Estado, el mercado y las diversas formas de familia'. Tan justo y difícil como eso.

Más información: [Propuestas para el cambio](#)