



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS  
EMPRESARIALES Y SOCIALES

[www.uces.edu.ar](http://www.uces.edu.ar)

INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES (IAEPCIS) "David  
Maldavsky"

Doctorado en Psicología  
Departamento de Investigaciones

Sábado 23 de julio de 2021

XVIII Jornadas Internacionales de Investigación en  
Psicología UCES 2022

XX Jornadas Internacionales de Actualización del  
Algoritmo David Liberman

"Desvalimiento e Intervenciones Psicosociales"

III Simposio de especialistas en Salud Mental en Emergencias y Desastres  
"Las Guerras, Violencias y sus Huellas"

**Título:** Licencias de paternidad: ¿Una bisagra entre vida laboral y personal?

**Autor/es:** Cecilia Llanes

**E-mail:** [lic.ceciliamllanes@gmail.com](mailto:lic.ceciliamllanes@gmail.com)

**Resumen:** la extensión de licencias de paternidad posee impacto a nivel: individual, familiar, laboral, organizacional y social. El presente trabajo tiene por objetivo, analizar el impacto en cada una de estas esferas.

Históricamente ha existido una división social y sexual del trabajo, lo cual constituye una particular lógica, que implica la invisibilización y exclusión de las mujeres de los ámbitos públicos. Las organizaciones se configuraron en base a estos sellos ideológicos y las diferencias entre las licencias de maternidad y paternidad dan cuenta de ello.

Se entrevistó a veinte trabajadores varones, de empresas multinacionales con sede en Argentina, quienes dieron cuenta del cambio en las políticas de licencias de paternidad, como así también de cómo perciben dichos cambios. Asimismo, se realizó una investigación de las publicaciones de dichas empresas, en las cuales anunciaron públicamente la ampliación de estas licencias.

A partir de lo relevado, se señalarán casos de empresas que recientemente desarrollaron políticas de ampliación -independientemente de la actual regulación argentina-.

También serán señalados cambios legislativos en Europa, que sientan antecedente.

Por su parte, Argentina tiene una de las licencias de paternidad más breves de Latinoamérica. El proyecto de extensión, forma parte de la próxima agenda legislativa.

Se concluyó que la ampliación de licencias de paternidad es percibida como una medida positiva por los trabajadores. Se observó cambios en la subjetividad y en la forma de construir masculinidades, donde se comienza a valorar la posibilidad de cuidar.

Asimismo, a partir de las licencias de paternidad extendidas se sientan bases para reducir las desigualdades de género.

**Palabras claves:** extensión licencias de paternidad; corresponsabilidad; inserción y desarrollo laboral de varones y mujeres; equidad de género.

**Abstract:**

The extension of paternity leave has an impact at the individual, family, work, organizational and social levels. The objective of this paper is to analyze the impact on each of these spheres. Historically, there has been a social and sexual division of labor, which constitutes a particular logic, which implies the invisibility and exclusion of women from public spheres. The organizations were configured based on these ideological hallmarks and the differences between maternity and paternity leave account for this.

Twenty male workers from multinational companies based in Argentina were interviewed, who gave an account of the change in paternity leave policies, as well as how they perceive said changes. Likewise, an investigation of the publications of said companies was carried out, in which they publicly announced the amplification of these licenses.

Based on what was surveyed, cases of companies that recently developed expansion policies will be pointed out -regardless of the current Argentine regulation-.

Legislative changes in Europe will also be pointed out, which set a precedent.

For its part, Argentina has one of the shortest paternity leave in Latin America. The extension project is part of the next legislative agenda.

It was concluded that the expansion of paternity leave is perceived as a positive measure by the workers. Changes were observed in subjectivity and in the way of constructing masculinities, where the possibility of caring begins to be valued.

Likewise, based on extended paternity leave, the foundations are laid to reduce gender inequalities.

**Keywords:** paternity leave extension; co-responsibility; insertion and labor development of men and women; gender equality.



**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS  
EMPRESARIALES Y SOCIALES**

**[www.uces.edu.ar](http://www.uces.edu.ar)**

**INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES (IAEPCIS) “David  
Maldavsky”**

**Doctorado en Psicología  
Departamento de Investigaciones**

**Título:** Licencias de paternidad: ¿Una bisagra entre vida laboral y personal?

**Autora:** Cecilia Llanes

**E-mail:** [lic.ceciliamllanes@gmail.com](mailto:lic.ceciliamllanes@gmail.com)

### **Introducción**

La extensión de licencias de paternidad posee impacto a nivel: individual, familiar, laboral, organizacional y social. Y se entrecruza con variables históricas, culturales, políticas, económicas y legislativas.

El presente trabajo tiene por objetivo, analizar el impacto de dichas licencias en cada una de estas esferas.

Históricamente ha existido una división social y sexual del trabajo, lo cual constituye una particular lógica, que implica la invisibilización y exclusión de las mujeres de los ámbitos públicos. Las familias y las organizaciones se configuraron en base a estos sellos ideológicos y las diferencias entre las licencias de maternidad y paternidad dan cuenta de ello.

A nivel individual, representa una ampliación de derechos para los varones, permitiéndoles forjar un vínculo con su bebé, desde el nacimiento, construir el rol de padres y los habilita a paternar y criar, desde el comienzo de la vida del bebé.

A nivel familiar, permite disponer de tiempo para cuidar, es decir, para atender las necesidades físicas, biológicas y emocionales de las personas que integran las familias; viabilizando también que los varones puedan asistir a las mujeres en la etapa de posparto.

Asimismo, con la extensión de las licencias de paternidad, se apuesta a reducir la desigualdad de género a la hora de los cuidados, incentivar la implicación y compromiso de los varones en las crianzas, poniendo en juego la corresponsabilidad parental, tanto en tareas de cuidados como en tareas domésticas.

Con estos cambios, también se trabaja en vías de reducir el impacto de la maternidad en la inserción, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral. Lo explicitado hasta

aquí resulta importante para desarticular los fenómenos como “techo de cristal”, “laberintos de cristal” y “suelo pegajoso”, que aún atraviesan a muchas mujeres. Por tanto, la ampliación del tiempo de licencias para los varones también tendría un impacto positivo en las mujeres, tanto en el plano individual, familiar como laboral.

A nivel organizacional, la existencia de licencias de paternidad más extensas -que dan lugar a la integración de la esfera privada y la esfera pública y a la construcción de un mayor equilibrio- viabiliza un incremento del sentimiento de pertenencia a la organización. Sobre todo, merece ser considerado que en Argentina aún no hay un marco legislativo que habilite licencias de más de dos días, por lo que las organizaciones que suministran ampliaciones sustentan estas decisiones en valores y creencias orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades como así también al fomento de la corresponsabilidad. A nivel social, sin dudas interpela lógicas instituidas en la sociedad.

Vale recordar que la ley argentina establece como obligatorio dos días de corrido, para los empleados privados, desde hace casi cincuenta años, cuando entró en vigencia la Ley de contrato de trabajo (20.744). Es una de las licencias más cortas de América Latina.

No obstante, en Argentina, algunas empresas lanzaron programas que trabajan en materia de igualdad de género, donde aparecen políticas en relación a las licencias de paternidad.

En esta línea, la compañía de seguros Metlife extendió la licencia a catorce días corridos. Despegar, la agencia de viajes, brinda a los empleados veintiún días de licencia. Por su parte, el Banco Galicia, ya ofrecía quince días de licencia de paternidad y luego la extendió a treinta días corridos. A su vez, incluyo para los padres el beneficio de reincorporación gradual después del nacimiento, que ya existía para las madres.

La empresa de cosmética Natura, desde 2016, ofrece una licencia de paternidad de cuarenta días. Y en Johnson & Johnson Argentina, le otorgan a los hombres ocho semanas adicionales de licencia.

El laboratorio Sanofi (grupo farmacéutico europeo), amplió la licencia parental a seis meses con goce de sueldo, sin distinción de género, modelo familiar, si son padres biológicos o adoptivos.

En este aspecto, en ciudad de Buenos Aires, desde el 2018, los empleados progenitores, tienen cuarenta y cinco días de licencia por nacimiento. Y pueden sumar treinta días si ambos son empleados del gobierno. Este beneficio abarca a empleados generales, docentes, salud y policía. Y en el Congreso Nacional, para sus empleados de planta permanente, se han extendido las licencias de paternidad a treinta días, desde diciembre de 2020.

En Europa recientemente se produjeron algunos cambios legislativos que sientan antecedente. En dicho continente, históricamente han sido los países nórdicos los que más avances han

construido en materia de licencias. Por su parte en España, existe una nueva normativa que empezó a regir a partir del 1º de enero de 2021, en pos de la igualdad de género, para equiparar la licencia por maternidad y paternidad en dieciséis semanas. En el régimen previo, las mujeres tenían dieciséis semanas de licencia; mientras que en el caso de los varones, la licencia había pasado de dos a doce semanas, tras un proceso de aumento progresivo que inició en 2019, cuando el gobierno aprobó el “decreto ley sobre igualdad laboral”. Desde el 2021, las licencias por maternidad y paternidad en este país europeo serán pagadas en su totalidad e intransferibles. Esto quiere decir que es un derecho individual, que no puede transferirse al otro/a progenitor/a, por lo que si uno/a de los dos no puede usufructuarla, se pierde. En esta equiparación, los varones pasarán a tener uno de los períodos más largos y más remunerados de la Unión Europea, mientras que las mujeres mantienen un régimen que está entre los más cortos del bloque. Organizaciones españolas han reclamado la extensión de la licencia por maternidad a seis meses, para que se pueda cumplir con la recomendación de la Organización Mundial de la Salud que propone lactancia materna exclusiva por este período de tiempo.

De las dieciséis semanas aprobadas por ley, las primeras seis serán obligatorias y los progenitores deberán tomarlas juntos. Las diez restantes se podrán utilizar de forma semanal, continua o espaciada, juntos o por separado, siempre que sea en un plazo de doce meses luego del nacimiento. La ley no establece la obligatoriedad de tomar la licencia luego de las seis primeras semanas, por lo que expertos españoles han advertido sobre la posibilidad de que los varones reciban presiones en los lugares de trabajo para que no lo hagan.

Por su parte, Argentina tal como se expresó tiene una de las licencias de paternidad más breves de Latinoamérica. La extensión, forma parte de la próxima agenda legislativa, donde se tratará el proyecto de ley “Cuidar en Igualdad” para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de la Argentina. La propuesta busca ampliar la licencia para personas gestantes y no gestantes, crea una licencia por adopción y una asignación por maternidad a monotributistas. La licencia por maternidad se ampliará de 90 días a 126 días. Y por paternidad, para padres o personas no gestantes, pasará de 2 a 15 días, y a lo largo de ocho años hasta 90 días.

### **Metodología**

Se realizaron entrevistas semi-dirigidas a veinte trabajadores varones, de empresas multinacionales con sede en Argentina, que tenían entre treinta y cuarenta y cinco años, profesionales, que trabajan en el sector vinculado al agro (sanidad y nutrición animal, agroindustria, agricultura), quienes dieron cuenta del reciente cambio en las políticas organizacionales respecto a las licencias de paternidad, como así también de cómo perciben dichos cambios. Asimismo, se realizó un relevamiento de las publicaciones de algunas

empresas, con sede en el país, en las cuales anunciaron públicamente la ampliación de estas licencias.

En las entrevistas, se indagó cómo perciben la extensión de licencias; si piensan en cambiar de empleo durante el lapso de los próximos doce meses; y si la ampliación de licencias les genera algún temor. Las respuestas dieron cuenta de una valoración positiva respecto de la ampliación de la licencia; de decisión de no cambiar de empleo en aquellos varones que estaban esperando su bebé o que estaban buscando un embarazo; y la narración de la presencia de temores vinculados a no saber si pueden estar ese lapso de tiempo sin trabajar y si la empresa va a aceptar que tomen esa licencia extendida.

### **Resultados**

A partir de las entrevistas realizadas, las respuestas con respecto a la percepción que tienen sobre la extensión de licencias recurrían en los siguientes contenidos: “Valoro tener este tiempo”, “Con mi primer hijo/a no lo tuve”, “No voy a cambiar de trabajo porque estoy por ser padre y la empresa nos da una licencia de mayor tiempo”, “Valoro que voy a poder estar presente durante el primer tiempo de mi hijo/a”.

Merece ser señalado que los varones que no se encontraban próximos a tener un bebé, mostraron cierto desconocimiento e indiferencia respecto de este cambio de políticas.

Las respuestas con respecto a si la ampliación de licencias le genera algún temor recurrieron en los contenidos que se explicitan a continuación: “no sé si me imagino tanto tiempo sin trabajar”, “me da temor que se tome a mal o se me castigue si me tomo la licencia completa”, “me da inseguridad de que no se reserve el puesto de trabajo para mi retorno de la licencia paternal”.

Pudo identificarse que la ampliación de licencias de paternidad es percibida como una medida positiva por los trabajadores, sobre todo en aquellos casos en los que pueden gozar de esta medida por encontrarse en un momento personal afín. Se observó cambios en la subjetividad y en la forma de construir masculinidades, donde se comienza a valorar la posibilidad de cuidar y una participación activa en las crianzas. También pudo observarse que aquellos trabajadores varones que valoran esta política, en general proyectan quedarse trabajando en la misma empresa. Y frente a ofrecimientos de cambio de empleo, expresan una respuesta negativa o bien preguntan si la empresa cuenta con licencias de paternidad extendidas.

### **Conclusiones**

A partir del relevamiento de empresas que adoptaron estas políticas, pudo vislumbrarse que la extensión de licencias forman parte de un paradigma de cambio y de una intervención más amplia, que boga por la construcción de equidad de género y de inclusión de diversidades.

Asimismo, puede ser inferido que las licencias de paternidad extendidas sientan bases para reducir las desigualdades de género, tanto en el plano familiar como laboral. La ampliación de la estas licencias es un punto de partida para ir hacia una organización social del cuidado más justa y equitativa.

Con la ampliación de las licencias por paternidad, se configuran dos nuevos desafíos, que implicarán trabajar la dimensión cultural por lo menos en dos sentidos: 1- a nivel individual, revisando los modelos mentales -creencias y supuestos, que poseen una raigambre cultural-, ya que algunos varones podrían no acceder a gozar de la licencia en forma completa, debido a que “no se imaginen tanto tiempo sin trabajar”. En este supuesto puede observarse que un estereotipo de varón tradicional, cuyo imaginario del trabajo queda ligado a la esfera pública; 2- también hay que trabajar en el nivel de la cultura organizacional, que enmarca comportamientos y actitudes -que llegan a naturalizarse-, ya que algunos hombres temen que en la organización “se los castigue si se toman la licencia completa o no se reserve el puesto de trabajo para el retorno de la licencia paternal”.

#### **Referencias bibliográficas:**

- Abril, P., Amigot, P., Botía, C., Domínguez-Folgueras, M., González, M., Jurado-Guerrero, T.,... Seiz, M. (2015). Ideales igualitarios y planes tradicionales: Análisis de parejas primerizas en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 3-22. <https://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.3>
- Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565-69. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/2075528>
- Aguayo, F., Barker, G., & Ekimelman, E. (2016). Paternidad y cuidado en América Latina: Ausencias, presencias y transformaciones. *Masculinities and Social Change*, 5(2), 98-106. <https://dx.doi.org/10.17583/mcs.2016.2140>
- Barker, G., & Verani, F. (2008). La participación del hombre como padre en la región de Latinoamérica, Centroamérica y el Caribe: Una revisión de literatura crítica con consideraciones para las políticas. São Paulo: Promundo-Save the Children.
- Batthyány, K. (2014). Bienestar social, género y cuidados: el desafío de las políticas públicas. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas. Buenos Aires: FLACSO.
- Blofield, M., & Martínez, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: Equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista de la CEPAL*, 114, 107-25. <https://dx.doi.org/10.18356/d81c1957-es>
- Faur, E. (2014). El cuidado infantil en el Siglo XXI: Mujeres malabaristas en una sociedad desigual. Buenos Aires: Siglo XXI Editores. Fuller, N. (2012). *Repensando el machismo*

latinoamericano. *Masculinities and Social Change*, 1(2), 114-33.  
<http://dx.doi.org/10.4471/MCS.2012.08>

Olavarría, J. (2008). Distribución del trabajo en las familias y (nuevas) masculinidades. En I. Arriagada (Ed.), *Futuro de las familias y desafíos de las políticas*(pp. 77- 84). Santiago de Chile: CEPAL

Ospina-García, A. (2020). Nuevas masculinidades y cambio familiar: repensando el género, los hombres y el cuidado infantil. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12 (1), 165-185. DOI: 10.17151/rlef.2020.12.1.10.

Rossell, C. (2013). *Políticas para las familias en América Latina: Panorama de políticas de reducción de pobreza y conciliación entre trabajofamilia*. Montevideo: UN-DESA

Zibecchi, C. (2014). *¿Cómo se cuida en Argentina?: Definiciones y experiencias sobre el cuidado de niños y niñas*. Buenos Aires: ELA.