

## **LICENCIAS LABORALES Y EXPERIENCIAS DE PATERNIDAD EN HOMBRES RESIDENTES EN BARRIOS POBRES Y VULNERABLES DE BUENOS AIRES**

*Castilla, María Victoria*

CONICET-UNSAM

*Baumwollspinner, Nicole*

UNLAM

### **RESUMEN**

En este texto se abordan las experiencias y normativas (morales y legales) vinculadas a las paternidades en contexto de pobreza y vulnerabilidad. En particular, se describen y analizan las normativas legales y la agenda legislativa vinculada a las licencias por paternidad y, también, se analizan las experiencias, conflictos y modos de conciliación entre ausentarse de sus trabajos y/o estar presentes durante el parto y los primeros días de vida de sus hijos/as en padres residentes en barrios pobres y vulnerables del Área Metropolitana de Buenos Aires. Para ello, se realizó una investigación cualitativa en la cual se realizó un análisis documental de proyectos de reforma de las licencias por paternidad y se realizaron entrevistas informales a padres y observaciones en los barrios, viviendas y trabajos.

**Palabras clave:** paternidad, licencias laborales, vulnerabilidad

### **ABSTRACT**

This text analyzed the experiences and normatives (moral and legal) related to parenthood in poor neighborhoods. In particular, I describe and analyzed: a) legal regulations and the legislative agenda related to paternity leave; b) the experiences, conflicts and ways of reconciliation in poor fathers living in poor neighborhoods of the Area Metropolitana de Buenos Aires between going to work and/or being at the birth of their childs. To do this, I did a qualitative investigation that combines documentary analysis of paternity leave reform projects, and informal interviews with parents and observations.

**Keywords:** work, paternity leave, vulnerability

Recibido: 09/04/2020  
Aceptado: 04/08/2020

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se observa una gran variedad de arreglos familiares y cambios en los discursos sociales que se tejen en torno a la familia, la intimidad, la sexualidad y la afectividad, los que se presentan junto con pautas familiares patriarcales aún presentes. La “paternidad” como gran hecho social no es ajena a estos ni tampoco a las reconfiguraciones de sentidos y experiencias que se han producido en relación con los supuestos de género. Existen múltiples modos de ejercer la paternidad que varían tanto entre padres como entre los tipos de relaciones que cada padre entabla con cada hijo/a (Castilla, 2017), no obstante, las madres continúan siendo las principales encargadas de las prácticas de crianza y de las actividades domésticas y, sobre todo desde la década de 1990, comparten las responsabilidades económicas de los hogares.

Discursos de legos y expertos a nivel nacional e internacional señalan la importancia que tienen para los propios hombres, para las mujeres y para los/as hijos/as la paternidad responsable y propician la participación activa de los hombres en las actividades de cuidado, atención y contención de los/las hijos/as. Por ejemplo, la Conferencia Internacional de Naciones Unidas sobre la Población y el Desarrollo llevada a cabo en 1994 y la IV Conferencia Internacional de las Mujeres de Pekín desarrollada en 1995 indicaron la necesidad de desarrollar estrategias para promover participación activa de los hombres en la paternidad responsable, en el comportamiento sexual y reproductivo saludable y en la contribución al ingreso familiar y a la educación, salud y nutrición de los hijos.

Ambas conferencias señalan que las responsabilidades del hombre en la vida familiar deben incluir las acciones vinculadas a la educación de los niños desde la temprana infancia y, asimismo, hacen hincapié en que los estados tomen las medidas necesarias para prevenir la violencia contra las mujeres y los/as niños/as. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, en una resolución publicada en el año 2009 bajo la premisa de la búsqueda de la equidad de género en el trabajo, señala que la reconciliación entre el trabajo y la familia no son medidas llevadas a cabo solo para el beneficio de las mujeres, sino también de los hombres. Estas premisas, denuncias,

demandas de derechos y propuestas presentes en los movimientos sociales de escala global y en las organizaciones internacionales inciden en la política doméstica de los países a través de las redes y colectivos locales que pujan por ellas (Htun, 2003), generando la problematización de estas y la consecuente incorporación a la agenda política (O'Donnell y Oszlak, 2011). Este proceso, a su vez, facilita cambios legales, institucionales y sociales que se reflejan –en el mejor de los casos– en políticas sociales y leyes.

En lo que respecta a la demanda por la participación de los hombres en las acciones de cuidado de los/as hijos/as, la extensión del período de licencia laboral por el nacimiento de un/a hijo/a tiene por fundamento consensuado el hecho de permitirle a los padres compartir las responsabilidades familiares que históricamente fueron llevadas a cabo por mujeres, ayudando a romper los estereotipos de género y las desigualdades y perjuicios que ellos generan en las madres y los/as hijos/as (OIT, 2009). Asimismo, favorece la equidad de género al facilitar la conciliación entre la vida productiva y reproductiva de las mujeres (Lamb, 2000). Todos estos movimientos sociales y proclamas de organizaciones internacionales y nacionales condicionaron la agenda legislativa, lo que se refleja en los múltiples proyectos de modificación de la LCT en lo que respecta a las licencias por paternidad.

Ahora bien, no todos los hombres están comprendidos en estos reclamos y derechos. Los padres de los sectores sociales más pobres y vulnerables de la sociedad mayoritariamente se emplean en trabajos informales sin los derechos que otorgan las leyes laborales. En el caso de Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744, en adelante LCT) es la que da el marco normativo protectorio de los trabajadores en Argentina desde el año 1974, no obstante, hubo múltiples proyectos que intentaron ampliar este período con el fundamento de disminuir las brechas de género y propiciar un mejor desarrollo y crecimiento físico y emocional de los hijos, los padres y las madres.

En virtud de lo anteriormente expuesto, en este texto se abordan las experiencias y normativas (morales y legales) vinculadas a las paternidades en contexto de pobreza y vulnerabilidad. En particular, describimos y analizamos las experiencias de los padres residentes en barrios pobres y vulnerables del Área Metropolitana de Buenos Aires, enfocándonos en los conflictos y modos de conciliación entre ausentarse de sus trabajos y estar presentes durante el parto y los primeros días de vida de sus hijos/as. Es decir, en los modos de dar respuestas biográficas en contextos de pobreza a problemáticas

estructurales. Para ello, también realizamos un recorrido por la normativa legal que da derecho a las licencias por el nacimiento de un/a hijo/a y por la agenda legislativa con los proyectos que propusieron cambiar dicha normativa a nivel nacional, considerando las coyunturas sociales y políticas.

La investigación que dio origen a este trabajo siguió los lineamientos de una investigación cualitativa en la cual se utilizaron diversas técnicas y métodos de análisis. En una primera instancia, se realizó un análisis de 157 proyectos presentados en las Cámaras de Diputados y Senadores del Congreso de la Nación Argentina los cuales proponían modificaciones en las licencias otorgadas a los hombres por la LCT por motivo del nacimiento de un/a hijo/a. El lapso temporal establecido fue desde 2003 hasta 2019 el cual contempla los últimos 4 mandatos presidenciales. Los proyectos fueron analizados relevando el contenido de estos a partir de una lectura parsimoniosa y analítica en la que se identificaron el tipo y duración de licencia propuesta, cantidad y géneros de los/as firmantes, así como también las justificaciones, fundamentos esgrimidos, supuestos paternidad y modos de referirse al sujeto de derecho.

En una segunda etapa, se realizaron entrevistas semiestructuradas a 28 padres residentes en barrios marginales y vulnerables, con edades comprendidas entre los 18 y los 40 años y se llevaron a cabo entrevistas informales y observaciones en espacios públicos, viviendas y trabajos de estos mismos padres. En todas las entrevistas se contó con el consentimiento informado en el cual se explicitaban los objetivos de la investigación y la metodología utilizada aclarando el carácter anónimo, voluntario y confidencial de las mismas. Por tal motivo, a lo largo del texto los nombres de los entrevistados se han cambiado y borrado todo rasgo que pueda identificarlos directa o indirectamente. Las entrevistas fueron grabadas y en aquellos casos en los que no fue posible el registro por grabador los datos fueron registrados en notas de campo, como también los resultantes de las observaciones. Los proyectos, las notas de campo y las entrevistas fueron analizados de acuerdo con las técnicas de análisis de contenidos por categorías e indicadores que operacionalizan los objetivos de la investigación.

#### **PATERNIDADES, MASCULINIDADES Y ESTADO**

Los vínculos familiares, los modelos y experiencias de masculinidad, los modos de organización doméstica, las relaciones inter e intragénero y las estrategias vinculares, residenciales, afectivas y/o de unión han presentado cambios respecto del modelo tradicional que no solo gozan de amparo jurídico, sino que también de una mayor aceptación social

respecto de décadas anteriores. Dichos cambios se correlacionan temporalmente en Argentina –y en la región latinoamericana en general– con otros económicos, entre los que destacan mermas del poder adquisitivo de los salarios y la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, sobre todo aquellas con hijo/as pequeños u otros familiares dependientes (Ospina y García, 2020; Castilla, 2018; Benería, 2011).

Sin embargo, no todo indica cambio. En los distintos sectores de la sociedad persiste un núcleo duro de masculinidad hegemónica en el cual ser fuerte, potente sexualmente, poder embarazar, tener descendencia, proveer y ser autoridad, estar asociado a la razón y no a la emoción son requisitos valorados positivamente (Amorín, 2007; Badinter, 1993; Connell, 1995; Jociles, 2001; Márquez, 1998). Si, por un lado, estos atributos configuran los modelos, las prácticas, identidades y subjetividades masculinas (Bonino, 2003) también —en tanto estereotipo de masculinidad— resultan difíciles de alcanzar por la mayoría de los hombres y no reflejan la flexibilidad de los discursos, identidades y prácticas, así como tampoco su variabilidad en el tiempo (Bourdieu, 1998; Bourgois, 2010; Connell, 1995; Guttman, 1998; Sívori, 2005; Speer, 2001).

La construcción y reproducción de este ideal de virilidad que conforma la masculinidad hegemónica (Olavarría, 2000) construido a partir de requisitos del capital y de la consolidación de los sujetos en tanto trabajadores (Palermo, 2016), contribuye a generar una gran vulnerabilidad en los hombres pobres y marginalizados, obligando a complejizar el abordaje de las masculinidades considerando las desigualdades económicas y sociales (Olavarría, 2001). A su vez, la celebración de estos atributos estereotipados ha permitido legitimar y reproducir la existencia del patriarcado mediante la exaltación y glorificación de sus privilegios (Rojas, 2005) donde lo femenino se encuentra subordinado al orden masculino y prescinde de cualquier justificación ya que el orden social ratifica esta dominación (Bourdieu, 1998). En consecuencia, sería impreciso pensar que nuestras sociedades no son sexistas, androcéntricas, patriarcales y clasistas (Téllez Infantes, 2013).

Estos modelos de masculinidad moldean y son moldeados por los propios de la paternidad, así como también por la distribución social de los recursos y de poder y por la división sexualizada de las responsabilidades, actividades e identidades de género. Los actuales discursos sociales e institucionales sobre paternidad la proponen caracterizada por la interacción, la accesibilidad y la responsabilidad (Oiberman, 1998) y por una mayor participación en las actividades de cuidado, abastecimientos, preparación de los alimentos y limpieza y orden del hogar. Las nuevas paternidades –más en lo discursivo que en la práctica– se presentan asociadas a lo afectivo, el involucramiento, la participación y la cercanía en el cotidiano de la vida doméstica (Coltrane, 2004; Lamb, 2000; Moss, 1995;

Parke, 2000; Castilla, 2017). Esta intervención, puede estar vinculada con las demandas de las madres que trabajan y por la importancia que sus ingresos tienen en las finanzas familiares y domésticas (Coltrane, 2004; Gupta, 2007).

En la paternidad se conjugan sentimientos, obligaciones, deseos y moralidades definidos y organizados en relación con las necesidades de un grupo social específico, en una época definida de su historia y que se transforman a lo largo del ciclo de vida tanto del padre como de los/las hijos/as (Ugalde, 2002; Marsiglio, 1995). Se trata de un fenómeno compuesto de discursos y de prácticas sociales condensadas en un imaginario complejo y poderoso, que es fuente y efecto del género. El ejercicio de la paternidad –o paternar– comprende al conjunto de procesos psicoafectivos que se desarrollan e integran en el hombre en ocasión de su paternidad, que puede –o no– iniciarse al momento del nacimiento de un/a hijo/a y presentarse diferido en el tiempo. En el mismo, se distinguen dos características principales: 1) las interpretaciones que los padres realizan de su paternidad, asentadas en un caudal de experiencias, normas, discursos e imaginarios determinados por el momento histórico en la vida de los padres; 2) los modelos que las sociedades forman de la paternidad y que se explican a partir de los sentidos y normativas morales atribuidos a los padres. Es decir, se trata de la relación individual que se establece entre un padre (biológico o adoptivo –formal o informal–) y un/a hijo/a en correspondencia con la cual se llevan a cabo acciones de cuidado y se encuentra situada en un contexto social e histórico específico.

Este paternar comprende acciones pasivas (“estar”; “acompañar”, “supervisar”, “estar pendiente”, “contar con el otro”, entre otras) o activas (higienizar, proteger, alimentar, trasladar, enseñar, definir pautas sociales de comportamiento, comunicar, compartir, expresar cariño o amor, entre otras) desarrolladas durante un período de tiempo determinado corto o largo, tendientes a satisfacer necesidades de posesión o acceso a bienes y servicios (dinero, vivienda, poder, esparcimiento, salud, educación, descanso, seguridad) y necesidades emocionales o anímicas (identidad, placer, felicidad, alegría, dignidad). Estas acciones tienen bases materiales que moldean el acceso a los bienes, servicios, derechos y recursos y se asientan, a su vez, en las desiguales distribuciones sociales de poder entre los géneros.

La desigual distribución de responsabilidades genéricas vinculadas al cuidado y el hogar invisibiliza el trabajo no remunerado que se realiza en su interior, naturalizado a partir de los procesos históricos, de la distribución de los roles y de las expectativas que existen acerca de los hombres y las mujeres (Champalbert, 2012; Wainerman, 2005). Asimismo, refuerza las dificultades de acceso al mercado laboral y limita las capacidades individuales y colectivas y el acceso a las fuentes de poder y de toma de decisión. Estas incompatibilidades se agudizan cuando se conjugan con otros cambios ocurridos en: a) la composición demográfica de las

poblaciones dados por el incremento de la esperanza de vida y el consecuente proceso de envejecimiento poblacional; b) el aumento de las horas laborales remuneradas de las mujeres y la disminución de la disponibilidad para cuidar en el hogar; c) la persistente transferencias de responsabilidades y costos vinculadas al cuidado que los estados de la región hacen hacia el ámbito privado/doméstico y los limitados recursos públicos; d) la aún escasa corresponsabilidad por parte de la mayoría de los hombres respecto a las tareas de cuidado (Ezquerro, 2010).

Esta combinación desencadenó en la llamada crisis de los cuidados (Benería, 2011; Comas, 2014) que puso de manifiesto la incapacidad social y política de garantizar el bienestar y el cuidado de amplios sectores de la población. Dichas dificultades se deben a la incorporación de las mujeres a la población económicamente activa junto con la persistencia de un modelo de distribución genérico de satisfacción de las necesidades y de los cuidados. En este contexto, las licencias prolongadas a los padres y/o parejas no gestantes se vuelven imprescindibles.

En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo contempla principalmente a las mujeres trabajadoras en lo que respecta a la tutela de los/as niños/as. El ordenamiento jurídico se creó asumiendo un trabajador ideal caracterizado por ser: hombre, a jornada completa, responsable del sustento económico familiar y que no precisaba de medidas de conciliación porque no se le considera responsable de las tareas domésticas y de cuidado (Caamaño Rojo, 2008). Este ideal de trabajador, desde sus inicios, no solo marginó a las mujeres, sino a una gran cantidad de hombres que no accedían a los trabajos urbanos reproduciendo las desigualdades antes mencionadas.

En consecuencia, las licencias por el nacimiento de un/a hijo/a no pueden pensarse de modo aislado, sino que forman parte de un fenómeno social mayor que da cuenta de cambios ocurridos en torno a los tipos y características de los vínculos familiares, así como también de los tipos, relaciones y moralidades vinculadas a la sexualidad, la intimidad y los géneros. Por ello, adquieren su significado solo cuando se las vincula sistemáticamente al tema de la participación de los hombres en los cuidados de los/las hijos/as y en la vida doméstica. Estas licencias entran en la agenda política a partir del déficit que presentan el sistema de protección social y de organización social de los cuidados basados en una tradicional distribución genéricas de responsabilidades (Benería, 2011; Comas, 2014; Ezquerro, 2010).

#### **LICENCIAS Y PROYECTOS PRESENTADOS**

En Argentina la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), aprobada en 1974, en su artículo 158 inciso A dispone para los hombres el período de 2 días corridos de licencia por el nacimiento de un/a hijo/a. Esta, fue la primera ley general del trabajo que dio el marco normativo protectorio laboral de la primera constitución nacional sancionada en el año 1949 y se entiende como el producto de un acuerdo celebrado en 1973 entre el Estado, la Central General de Trabajadores y la Confederación General Económica que promulgaba proteger a la clase trabajadora (Pompa, 2014). Todo ello, siguiendo no solo las pautas de organización social de acceso al trabajo, sino también las lógicas patriarcales de la distribución genérica de responsabilidades sociales y familiares. Si bien muchos proyectos propusieron extender este período, el mismo rige hasta la actualidad a nivel nacional.

La incorporación de las licencias para los hombres es tardía respecto de las licencias otorgadas a las madres, las cuales fueron sancionadas por primera vez en 1907 con la Ley de Trabajo de Mujeres y Menores (N° 5291) en la cual se contempló para la Capital Federal y territorios federales el descanso optativo para la mujer trabajadora por 30 días después del alumbramiento y el descanso para amamantar de 15 minutos cada 2 horas. Esta ley no contemplaba licencia anterior al parto ni la remuneración durante el período de licencia, aspectos que fueron incorporados en 1934 con la sanción de la Ley 11.933 en la cual se establecía la prohibición del empleo desde 30 días antes del parto y hasta 45 días después. Esta normativa aplicaba a las trabajadoras en todos los establecimientos industriales y comerciales, rurales o urbanos, públicos o privados, de carácter profesional o de beneficencia y constaba de la percepción de un subsidio equivalente al salario, del derecho a la atención gratuita de un médico o partera y de la conservación del puesto (Pompa, 2014).

Finalmente, en 1974 con la LCT se establecen los derechos de las mujeres asumiendo su doble función de trabajadoras y madres otorgando un tratamiento especial a los períodos de gestación, parto, puerperio y lactancia. Asimismo, se establecen los 2 días para los hombres. Este período nacional es de los más bajos en relación con los países como los europeos ya que, por ejemplo, Islandia otorga 90 días, Noruega 98 días, España contempla 8 semanas –a partir de enero de 2020– o Alemania que brinda una licencia parental que se extiende hasta los 14 meses. También resulta la más baja cuando se la compara con los países de la región latinoamericana. Por ejemplo, Ecuador posee 10 días pagos, Uruguay también 10 días para el sector público (3 días para el privado),

Colombia 8 días y Chile y Brasil 5 días (en Brasil se otorgan 20 días a los trabajadores de las empresas que estén inscriptas en un programa gubernamental).

Si bien la LCT abarca a las y los trabajadores nacionales, se presentan variaciones entre las provincias argentinas en los días correspondientes a las licencias, otorgando desde 0 días (Santiago del Estero), 2 días (Entre Ríos, Formosa y Jujuy), 3 días (Buenos Aires); 5 días (Corrientes y San Juan), 8 días (Santa Fe), 10 días (La Pampa, Neuquén y Catamarca), 15 días (Tierra del Fuego, Chaco, Río Negro, Santa Cruz, Tucumán, Misiones y Mendoza), 20 días (Chubut y San Luis), 25 (Salta), 30 días (La Rioja) y 45 días (Ciudad Autónoma de Buenos Aires). Solo 3 de 24 jurisdicciones otorgan licencias familiares, es decir, que pueden utilizarlas indistintamente el padre o la madre: Tierra del Fuego (180 días), Ciudad Autónoma de Buenos Aires que dispone para sus agentes públicos (30 días transferibles de la persona gestante al otro/a no gestante) y Río Negro (la licencia familiar puede ser transferida total o parcialmente al otro/a no gestante).

El primer proyecto tendiente a ampliar el período de 2 días de licencia nacional –del que se tiene registro– fue presentado en la Cámara de Diputados en 1985 por una Diputada Nacional por la Ciudad de Buenos Aires, adscripta al movimiento feminista. El mismo, proponía extender la denominada licencia por paternidad a 10 días. Desde ese entonces, se han presentado numerosos proyectos para modificar las licencias comprendidas en la LCT. De los 157 proyectos analizados,<sup>1</sup> el 50% fueron presentados en un período de 12 años comprendido entre los años 2003 y 2014. El restante 50% se presentó en los últimos 5 años (2015-2019) ampliando el volumen de presentaciones promedio anuales en casi 3 veces. Mientras que en 2003 se presentaron 3 proyectos, en 2015 se presentaron 14.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> 24 de los 157 proyectos son repeticiones de proyectos ya presentados que perdieron estado parlamentario.

<sup>2</sup> En el 2015, con el surgimiento del movimiento “Ni una menos”, diversas agrupaciones y colectivos feministas y de mujeres, presionaron para modificar la agenda pública. Si bien, los reclamos de estas movilizaciones se enfocaron en la violencia de género sexual, social, cultural, política y económica y, en cada nueva movilización, se incluyeron otros específicos al gobierno nacional, como, por ejemplo, la interrupción voluntaria del embarazo, las brechas salariales y otros tipos de vulnerabilidades ocasionadas por el modelo patriarcal y tradicional de distribución genérica de recursos, poderes y responsabilidades. La masiva movilización que caracterizó a este movimiento –con repercusiones en los niveles nacionales, regionales y globales– condicionó la agenda legislativa (Oszlak y O'Donnell, 1981; Htun, 2003). Cabe recordar que en 2018 –con 2 movilizaciones previas con la Plaza de los Dos Congresos llena y con réplicas internacionales–, el presidente Macri en el discurso de apertura de las sesiones ordinarias del Congreso señaló tanto la necesidad de debatir el tema del aborto –aun cuando se pronunció en contra de este– como la importancia de ampliar el período de licencia por paternidad.

Los proyectos presentados al Congreso analizados en esta investigación van desde ampliar la licencia a 5 días a hacerlo hasta 180. Se observa que a medida que transcurren los años los días de licencia sugeridos se incrementan. Siguiendo con el corte temporal antes mencionado, desde el año 2003 hasta el 2014, el 49.5% de los proyectos proponen ampliar las licencias a un período que varía entre 5 y 10 días, mientras que en el 19% de los casos se proponen licencias de 30 días o más. Lo contrario sucede cuando se considera el período 2015-2019, ya que el 48% de los proyectos proponen licencias de 30 días o más, mientras que en el 22% de los casos lo hacen entre 5 a 10 días. El restante de los proyectos sugiere licencias entre 11 y 30 días.

Respecto de la cámara de origen de los proyectos, el 63% fue iniciado en la Cámara de Diputados y el restante en la Cámara de Senadores. Al analizar quiénes presentaban los proyectos, en el 65% de los casos fueron presentados por una sola persona y el restante fueron presentaciones colectivas en las que participaron 2 o más personas. Dentro de las presentaciones individuales, el 64% fueron mujeres. Este porcentaje se incrementa al 71% cuando se observan los proyectos hasta 2015. Por su parte, en las presentaciones colectivas la proporción entre firmantes hombres y mujeres es semejante (151 mujeres y 149 hombres). En general, los proyectos se enfocan en modificar la extensión del período de licencia.

Un aspecto que llama la atención es que no hay consenso en el modo de nombrar al sujeto beneficiario de estas licencias. Hasta el 2014, los modos de nombrar jurídicamente a las personas son utilizando los términos de “trabajador”, “personal masculino”, “padre” y “licencia por paternidad” y, solo en dos ocasiones, “progenitor”. A partir del año 2014, aparecen las figuras de “otro progenitor”, “progenitor no gestante”, “otra persona progenitores” y “trabajador no gestante”. La expresión de “progenitor” remite a una no distinción sexual de la pareja parental y tiene estrecha relación con la aprobación social y legal de las familias homoparentales conformada por progenitores del mismo sexo. Cabe recordar que el 15 de julio de 2010 en Argentina el Senado de la Nación aprobó la Ley 26.618 que modifica el Código Civil, permitiendo el matrimonio entre personas del mismo sexo. Esta ley fue impulsada por diversas organizaciones a través de proyectos, movilizaciones y denuncias judiciales y públicas.

Ahora bien, de los 157 proyectos presentados y revisados, solo 3 hicieron referencia a ampliar los derechos hacia los trabajadores informales. Dos de ellos (uno es repetición de otro presentado en 2006 que perdió estado parlamentario) proponían 10 días de licencia

para el “trabajador agrario”. El otro es un proyecto presentado en el año 2018 que propone 45 días de licencia, explicitando la modificación del artículo 38 de la Ley 26.844 correspondiente al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares el cual hace referencia a las licencias especiales de los trabajadores varones. Los proyectos restantes que modifican la LCT, dejan de lado a casi la mitad de los hombres que participan en el mercado de trabajo que en su mayoría residen en barrios pobres y vulnerables.

Según datos del CIPPEC solo el 51.5% de las mujeres trabajadores reciben el beneficio de la licencia por maternidad paga siendo aún menor el porcentaje para los padres trabajadores quienes solo el 49.3% accede a dicho derecho (CIPPEC, 2019). En los sectores más pobres y vulnerables de la sociedad, el trabajo informal comprende al 74.8% de los ocupados (UCA, 2019), siendo el nivel socioeconómico del hogar el factor que más incidencia tiene en las posibilidades de tener trabajos comprendidos en la LCT ya que la probabilidad de insertarse en el sector informal aumenta 13.5 respecto de los sectores socioeconómicos medios y altos (UCA, 2019).<sup>3</sup> De esta manera, en Argentina las prestaciones y servicios sociales se enmarcan en un esquema de universalismo estratificado, donde el acceso a las mismas está determinado por el tipo de inserción de los trabajadores en el mercado laboral.

Ahora bien, en este marco normativo, de pujas sociales, de cambios en las lógicas de género, de movimientos de mujeres y de desigualdades económicas y sociales que se profundizan, cabe preguntarse cómo viven las paternidades los hombres pobres y vulnerables, en particular, cómo se dan las experiencias y estrategias de resolución de conflictos y situaciones emergentes durante el nacimiento de los/las hijos/as en relación con las lógicas de los mercados laborales en los cuales están insertos.

#### **BRECHAS DE CLASE, PATERNIDADES Y LICENCIAS**

Las licencias por el nacimiento de un/a hijo/a no solo son un derecho de las mujeres y de los hombres, sino que principalmente tienen por objetivo propiciar un mejor desarrollo y crecimiento físico y emocional de los/as hijos/as.<sup>4</sup> La LCT tal y como está en la actualidad

---

<sup>3</sup> Cabe mencionar que no solo la mayoría de los trabajadores pobres quedan mayoritariamente por fuera de los alcances de la LCT, sino que también les sucede a los monotributistas, autónomos, cónyuges de matrimonios igualitarios y a los nuevos arreglos familiares no comprendidos en el modelo tradicional de la familia nuclear heterosexual.

<sup>4</sup> Siguiendo a Rehel (2014) podemos ver que cuando la participación de los hombres en las rutinas diarias del cuidado se acrecienta, sin restricciones laborales, especialmente inmediatamente

(incluso ampliando los días de licencia) favorece a los/as niños/as cuyos padres acceden a trabajos formales, que se correlacionan con familias provenientes de sectores económicos medios y altos y deja desprotegidos a los/as niños/as más pobres y vulnerables. Y, asimismo, obligan a los padres pobres que quedan por fuera de este derecho a elaborar estrategias individuales a problemas estructurales, asumiendo los costos que ello pueda implicar.

Respecto de los 28 padres entrevistados, solo 5 refirieron haberse tomado 2 días licencias pagas, 4 de ellos no se encontraba trabajando al momento del nacimiento de su hijo/a, 7 trabajaba haciendo changas por cuenta propia que suspendían o retomaban según fuera necesario y los restantes 12 tenían trabajos “en negro” como ellos mismo lo denominaban.

De todos los padres entrevistados, más de la mitad señaló que no había asistido al parto y que tuvo que “visitar” a su pareja y recién nacido/a una vez terminada su jornada laboral o antes de iniciarla, dependiendo de los horarios de los trabajos y de los horarios que les permitían en los centros de salud. Ahora bien, incluso los pocos padres entrevistados que se encontraban en un régimen laboral contemplado en la LCT señalaron que no pudieron tomarse licencias pagas frente al surgimiento de “complicaciones” durante el parto o los primeros días de vida de sus hijos/as. Dicha situación la narra Gonzalo de 32 años, empleado bajo la LCT en una fábrica de panificados y padre de 2 hijos, uno de las cuales nació con una enfermedad congénita del corazón detectada el día del nacimiento su presencia en los centros de salud junto a sus hijos/as y madres de estos, era necesaria y prioritaria.

Yo una vuelta estuve un trabajo y tenía que ir a una oficina, te pagaban ahí. Había tenido a mi hijo y él había nacido con un mal congénito en el corazón. Estaba en blanco y todo. Llevé los certificados de por qué falté y me dijeron: “no te lo vamos a pagar”. Le dije: “pero vengo de ver a mi nene, lo tuvimos que operar. Mirá si mi nene va a estar a punto de morir o no y yo voy a venir a trabajar tranquilo”. “Bueno, está bien –dice– pero a los días te los van a descontar”. Es algo que para mí está mal. Supuestamente en el convenio dice otra cosa... pero ahí por más que se te esté muriendo tu hijo, te dicen “vos faltaste”... Está bien, llevé certificados y no me echaron porque es como que certifica por qué faltaste, pero nada más, me descontaron los días” (Gonzalo, 32 años).

---

después del nacimiento, los padres desarrollan las habilidades paternas más fácilmente y, también, un sentido de responsabilidad que les permite compartir la paternidad, en vez de solamente ser “ayuda” para su mujer. Al mismo tiempo, estas ayudarían a reducir la sobrecarga de cuidados que existe en las mujeres, ya que permitiría que estas sean compartidas.

Una experiencia semejante narró José, operario en una fábrica automotriz, padre de 2 hijos y 1 hija, quien faltó más de una semana a su trabajo porque su hijo más pequeño quedó internado en neonatología debido a que había nacido prematuro y con bajo peso.

Nació mi hijo y quedó internado porque no nació con los meses que tenía que nacer, nació más de un mes antes y lo dejaron más de una semana internado en neonatología porque estaba muy flaquito, era todo flaquito. Mi esposa dormía en el hospital y yo a la noche me venía con mis otros dos hijos... a darles de comer, bañarlos... mi suegra estaba con ellos, pero no se quedaba en las noches... Todo ese tiempo no fui a trabajar y me lo descontaron.

Los padres entrevistados presentan trayectorias laborales fragmentadas, caracterizadas por acceder a trabajos sin prestaciones sociales ni enmarcados dentro de las pautas de la LCT, en muchas ocasiones interrumpidos por enfermedades, consumos problemáticos de drogas, problemas familiares, escasez o falta de ofertas laborales, migraciones, entre otras. De esta manera, los padres pobres suelen enfrentarse a serias dificultades cuando no asisten a sus trabajos motivados por el nacimiento de un/a hijo/a. Los salarios y los ingresos en general de los padres pobres quedan por debajo de la línea de pobreza para sus hogares, con lo cual, cada día que se descuenta tiene implicaciones severas para la economía doméstica y la provisión del hogar. Esta situación se agrava cuando los trabajos de los padres no están registrados formalmente. Según refieren los padres, aquellos que estaban “en negro” y que se ausentaron de sus trabajos con motivo del nacimiento de sus hijos/as perdieron sus puestos. Tal es el caso de Juan de 27 años y padre de 2 hijas y 1 hijo, que trabajaba en una fábrica empaquetadora de fruta mencionó y que perdió su trabajo cuando nació su segunda hija.

Cuando nació la nena, el año pasado, falté, pero avisé. Mi señora tuvo trabajo de parto a las 6 de la mañana. Fui con ella y me quedé todo el día. Avisé, me dijeron que estaba todo ok. Después al otro día fui a trabajar, el martes. Y ahí avisé que al otro día no iba a trabajar, el miércoles que tenía que ir porque no podía, que iba a llegar más tarde porque tenía que ir a reconocerla al registro. Mi nena nació acá en la maternidad SR. Viste que al lado está el registro civil. Me tuvieron hasta las doce del mediodía en el registro. Yo tenía una hora y media de viaje al trabajo. Llegué a las 2 de la tarde, por ahí. Me dijeron que me quedaba sin laburo porque no había mucho laburo...

Hablé con el gerente y le dije: “¿usted no sabe que yo acabo de tener una nena? Está bien, puede ser que haya poco laburo, pero tampoco para que me largue así”. Me dijeron: “No, mirá, cualquier cosa te aviso”. Ahí me dejaron.

Mandé carta a documento y todo. Hablé con el abogado porque estaba en negro y encima no me garparon nada. Y ahí estamos. Después trabajé en un montón de lugares.

Lo mismo señalaba Gustavo de 25 años, albañil, padre de 2 hijos de 6 y 4 años y de una 1 hija de 9 años que cuando nació, la madre tuvo complicaciones con riesgo de muerte durante el parto.

G: La de 9, con ella mi señora tuvo una re-complicación. Casi se muere en el parto porque no podían pararle que se desangre. Nació le bebé lo más bien y después no paraba de sangrar y después los médicos salieron y me dijeron que estaba muy grave que le faltaba mucha sangre por todo lo que había perdido.

E: ¿y ahí cómo hiciste?

G: Llamé a mi hermano que trabaja conmigo y él les dijo que no podía ir, les explicó todo, pero ya después me dijeron que no vaya... estuve una semana con mi señora y ya había contratado a otro... estábamos en negro y ni les importó (Gustavo, 25 años).

Matías de 42 años y padre de 2 hijos y 1 hija mayores de 20 años de una primera unión y de 2 hijas de 4 años y 1 año de una segunda unión, trabaja haciendo “changas” y al momento del nacimiento de su última hija trabajaba limpiando piletas en los barrios cerrados de la zona norte del Gran Buenos Aires y refirió una situación semejante a la de Gustavo.

Cuando nació mi nena el año pasado, yo estaba en negro, el día que falté me descontaron. Y no me daban nada. Al tiempo me echaron. En muchos lugares son así, en otros no. Estando en blanco, te tienen que dar 2 días, para mí así está bien. Mientras esté todo bien, para mí está bien. No creo que sean más días, 2 días está bien a menos que pase algo grave.

Para la mayoría de los padres entrevistados, el tiempo que consideran suficiente para la licencia con goce de sueldo en el caso que pudieran elegir fue de 2 días. Algunos agregaron que siempre que se pudieran considerar extenderla en caso de situaciones extraordinarias como problemas de salud o problemas administrativos. Cabe mencionar que todos los que señalan la suficiencia de 2 días, habían perdido sus trabajos cuando nació alguno de sus hijo/as o no les habían pagado los días de ausencia.

En los relatos de los padres entrevistados se pone de manifiesto algo que parece evidente y es que la participación de los hombres en los cuidados de los hijos no solo queda circunscrito a la voluntad de estos a participar o no, sino que abarca a otros actores como los empleadores, las propias instituciones de salud que en la mayoría de las ocasiones no cuentan con espacios para que los padres se quede con sus parejas e hijo/as o legisladores que no dan cauce a los proyectos de ley presentados desde hace más de tres décadas y que no incluyen cambios que involucren a los trabajadores informales.

Desde la perspectiva de los propios padres y en economías domésticas marcadas por la escasez, ellos se enfrentan a la situación de tener que decidir entre cuidar y/o acompañar a sus hijo/as y parejas en enfermedades, internaciones u otros tipos de complicaciones emergentes durante el nacimiento o regresar a trabajar para que no les descuenten los días y así disponer del dinero necesario para la vida familiar. Esta decisión tiene implicaciones para la vida cotidiana, sobre todo si hay otros/as hijos/as o dependientes a cargo. Los padres que trabajan por cuenta propia o en emprendimientos familiares, refirieron que las ausencias se ven supeditada a las necesidades y/o al tipo de rol del padre y/o del vínculo con los parientes. Por ejemplo, Esteban de 25 años y padre de 1 hija señalaba que se había tomado una semana de licencia cuando nació.

Yo cuando fui papá falté una semana. Tuvo un domingo a la noche, yo falté lunes, martes, miércoles, jueves, viernes le dieron de alta y recién fui el lunes a trabajar. No me dijeron nada. Pero lo que pasa es que yo trabajo con mi papá. Por eso tampoco me dijeron nada.

Las condiciones de explotación y vulneración de derechos en las que se encuentran los trabajadores informales refuerzan, a su vez, los estereotipos patriarcales del hombre proveedor que no es necesario para sus hijo/as cuando nacen o en sus primeros meses de vida. Uno de los desarrollos más polémicos de la política moderna es el reclamo que se realiza al estado para regular, controlar y sancionar la vida familiar y las relaciones de género como modo de enfrentarse a las doctrinas religiosas, las tradiciones patriarcales y los movimientos conservadores (Htun, 2003). Los derechos de los padres sobre los hijos, los modos de crianza aceptables o sancionables como los golpes, asignar o derogar atribuciones dentro del matrimonio, la visualización de la violencia de género, la posibilidad de la mujer de interrumpir un embarazo no deseado y los modos en que los hombres deben vincularse con sus hijos/as, son algunos ejemplos recientes.

Resulta evidente que es necesario realizar una ampliación de las licencias por paternidad en nuestro país. Ahora bien, considerando que fueron las mujeres y los movimientos feministas los que pujaron por la entrada de esta problemática a la agenda política con el objetivo de reducir las cargas de cuidado a las que se enfrentan las mujeres, el eje de reclamo estuvo en el género quedando en un segundo plano las desigualdades económicas y laborales de las poblaciones pobres. Una investigación realizada por Mercer sobre 1.500 compañías en 50 países señala que muchas ofrecen más días de licencia que aquellos establecidos por la ley con el fin de retener a sus empleados. Argentina, según la consultora, se encuentra en el top 10 de países que ofrecen prestaciones superiores a las de ley en todo el mundo (MERCER, 2016). Así, se produce

una brecha entre los trabajadores que acceden a formación académica, a consecuentes trabajos mejor remunerados y a la posibilidad de disponer de más tiempo para cuidar y compartir con sus hijos/as y/o parejas gestantes.

Oszlak y O'Donnell señalan que no todas las necesidades sociales son problematizadas, sino que solo algunas lo son y esto ocurre cuando ciertos actores creen que debe hacerse algo al respecto y por lo tanto buscan incorporarlo a la agenda de problemas socialmente vigentes (O'Donnell y Oszlak, 1995). En lo que respecta a las licencias por paternidad, los discursos por la equidad se circunscriben a los géneros, a las necesidades de los/as niños/as y mayoritariamente comprende a los sectores medios y altos de la sociedad.

Toda la incompatibilidad que relatan los padres entrevistados en relación con sus experiencias laborales se contrapone con los discursos sociales e institucionales que abogan por una mayor participación del padre en las actividades de cuidado, atención, contención y seguimiento de los hijos, responsabilizándolos –a su vez– por la falta de participación en dichas actividades. Se produce un entramado complejo entre las expectativas que el modelo patriarcal aún vigente en amplios sectores de la sociedad exige a los hombres ser proveedores frente a los/as hijos/as, las propias trayectorias biográficas y educativas que moldean las trayectorias laborales, las experiencias, sentimientos y emociones de los propios padres frente al nacimiento de sus hijos/as y las lógicas del mercado laboral en el cual pueden insertarse, la cual los excluye de los beneficios sociales y legales. Por todo ello, es necesario establecer marcos legales que permitan la equidad entre trabajadores de distintos regímenes laborales y sectores de la economía generando una universalidad en el acceso de los padres a las licencias por el nacimiento de un/a hija/a.

## **CONCLUSIONES**

En el marco de una investigación sobre modelos y experiencias de paternidad en hombres residentes en barrios marginales y vulnerables, en este texto se analizaron los modos en que los hombres pobres vivieron los nacimientos de sus hijos en relación con sus trabajos considerando las respuestas biográficas que han elaborado frente a la falta de acceso a los derechos laborales. Para ello se realizó una investigación documental y cualitativa de corte etnográfico que utilizó diversas técnicas y métodos de análisis.

A pesar de la presencia de la temática en la agenda legislativa, existen dificultades para lograr que estas propuestas se materialicen en la efectiva sanción de modificaciones a las normativas vigentes, en particular en relación con la ampliación del régimen de licencias. No obstante, dichas licencias dejan por fuera a los padres pobres que no acceden a trabajos amparados en la LCT. Por ello, es necesario analizar la inequidad de género, a los hombres, las masculinidades y las paternidades a través del lente de la pobreza y la exclusión social. Ello, procurando identificar las necesidades y vulnerabilidades relacionadas con el género masculino necesarias a ser consideradas por las leyes –entre las cuales la LGT es una de ellas–. Considerando los relatos de los padres entrevistados, durante el nacimiento de un/a hijo/a las vulnerabilidades de las mujeres, en ocasiones, se le acompañan las propias de los hombres reforzándose ambas.

Esto no implica equiparar vulnerabilidades y desigualdades de las mujeres con las de los hombres durante el embarazo, parto y crianza de los/as hijos/as, sino que el objetivo del texto fue señalar que las injusticias, violencias y desamparos a los que se enfrentan los padres refuerzan, reproducen e intensifican a las propias de las madres. Por ello, en lo que concierne a los derechos de los/as niños/as a nacer, crecer, desarrollarse y vivir una vida plena es necesario que no solo se piense en las necesidades de las madres, sino que es necesario ampliar la demanda hacia los propios padres. En el momento específico del nacimiento de un/a hijo/a se torna imprescindible la extensión en tiempo y, sobre todo, la universalización del acceso a los derechos como las licencias a los padres independientemente de su categoría laboral. De lo contrario, los cambios en los modelos y experiencias de paternidad hacia un mayor involucramiento con los/as hijos/as, no se acompañan de políticas públicas que los considere.

## **Bibliografía**

AMORÍN, David. *Adulterio y Masculinidad*, Montevideo, Psicolibros-Waslala, 2007.

BADINTER, Elizabeth, *XY: La Identidad Masculina*, Buenos Aires, Alianza Editorial, 1993.

BENERÍA, Lourdes. “Crisis Cuidados. Migración Internacional y Políticas Públicas”, en Theodor Torns (coord.), *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid, Catarata, 2011, 359-389.

BONINO, Luis, "Las Nuevas Paternidades", en *Cuadernos de Trabajo Social*, 16, 2003, 171-182.

BOURDIEU, Pierre, *La Dominación Masculina*, Madrid, Anagrama, 1998.

BOURGOIS, Philippe, *En Busca de Respeto*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2010.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo, "El Permiso Parental y La Progresiva Inclusión Del Padre En Los Derechos Para La Armonización Del Trabajo y La Vida Familiar", en *Revista de Derecho de La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXXI, 2008.

CASTILLA, María Victoria, "Experiencias de paternidad en barrios pobres y vulnerables de Buenos Aires", en *MILLCAYAC - Revista Digital de Ciencias Sociales*, V, 8, 195-216.

----- "Maternidad, Cuidados y Castigos En Barrios Marginales y Vulnerables de Buenos Aires", en *Runa*, 38, 2, 2017, 37-52.

CHAMPALBERT, Laura, "La Organización de La Vida Doméstica Según Ellas y Ellos", en Elizabeth López y Liliana Findling (comp.), *Maternidades, paternidades, trabajo y salud*, Buenos Aires, Editorial Biblos, 2012.

CIPPEC, *Licencias por maternidad, paternidad y familiares para empleados públicos provinciales*, Buenos Aires, CIPPEC, 2019.

COLTRANE, Scott, *Families and Society. Classic and Contemporary Readings*, Ontario, Thomson-Wadsworth, 2004.

COMAS, Dolores, "La crisis de los cuidados como crisis de reproducción social. Las políticas públicas y más allá", en *Actas XIII Congreso de Antropología*, Tarragona, 2014.

CONNELL, Raewyn, *Masculinities*, Berkeley, University of California Press, 1995.

GUPTA, Sanjiv, "Autonomy, Dependence, or Display? The Relationship Between Married Women's Earnings and Housework", en *Journal of Marriage and Family*, 69, 2007, 399-417.

GUTTMAN, Matthew, "Traficando Con Hombres: La Antropología de La Masculinidad", *La Ventana*, 8, 1998, 385-409.

HTUN, Mala, *Sex and the State*, New York, Cambridge University Press, 2003.

JOCILES, María José, “El Estudio de La Masculinidad. Panorámica General”, en *Gazeta de Antropología*, 17, 2001, 1-14.

LAMB, Michael, “The History of Research on Father Involvement: An Overview”, en Peters, Steinmetz y Day (comps.), *Fatherhood: research, interventions and policies*, New York, The Haworth Press, 2000.

MARQUEZ, Josep, “Comentarios”, en Teresa Valdés y José Olavarría (comps.), *Masculinidades y equidad de género en América Latina*, Santiago de Chile, FLACSO-UNFPA, 1998.

MARSIGLIO, William, “Father’s Diverse Life Course Patterns and Roles”, en Marsiglio (ed.), *Fatherhood: contemporary theory, research and social policy*, London: Sage, 1995.

MERCER, *Reporte Global Sobre Licencias de Maternidad, Paternidad y Adopción*, Buenos Aires, 2016.

MOSS, Peter, *Father Figure. Fathers in the Families of the 1990s*, Edimburgh, HMSO, 1995.

O'DONNELL, Guillermo y OSZLAK, Oscar “Estado y Políticas Estatales En América Latina: Hacia Una Estrategia de Investigación”, en *CEDES-CLACSO*, 4, 2011.

OIBERMAN, Alicia, *Padre-Bebé. Inicio de Una Relación*, La Plata, Editorial de la UNLP, 1998.

OIT, *Panorama Laboral 2009. América Latina y El Caribe*, 2009.

OLAVARRÍA, José, “Hombres e Identidades: Crisis y Globalización”, en Olavarría (ed.), *Hombres: identidad/ es y violencia*, Santiago de Chile, FLACSO-UAHC, 2001.

OSPINA-GARCÍA, Alexander, Nuevas masculinidades y cambio familiar: repensando el género, los hombres y el cuidado infantil. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12, 1, 2020, 165-185.

PALERMO, Hernán, “Machos y Brujas En La Patagonia”, en *Antípodas*, 25, 2016, 99-119.

PARKE, Ross, “Father Involvement: A Developmental Psychological Perspective”, en Peters *et al.* (ed.), *Fatherhood: Research, Interventions and Policies*, New York, The Haworth Press, 2000, 43-58.

POMPA, Roberto, “La Ley de Contrato de Trabajo, a 40 Años de Su Sanción. Pasado, Presente y Futuro”, en *Revista Derecho Del Trabajo*, III, 9, 2014, 167-188.

ROJAS, Marcos, “Semillas y Antídotos de La Violencia En La Intimidad”, en Alberdi y Rojas (ed.), *Violencia: tolerancia cero*, Barcelona, La Caixa, 2005.

SIVORI, Federico, *Locas, Chongos y Gays. Sociabilidad Homosexual Masculina Durante La Década de 1990*, Buenos Aires, Editorial Antropofagia, 2005.

SPEER, Susana, “Reconsidering the Concept of Hegemonic Masculinity: Discursive Psychology, Conversation Analysis and Participants’ Orientations”, en *Feminism & Psychology*, 11, 1, 2001, 107-135.

TÉLLEZ INFANTES, Anastasia, “El análisis de la adolescencia desde la antropología y a la perspectiva de género”, en *Interaccoes*, 25, 2013, 52-73.

UCA, Empleo y trabajo no remunerado. *Una Mirada En Profundidad Sobre La Distribución Del Trabajo No Remunerado En El Conurbano Bonaerense 2017-2018*, Buenos Aires, UCA, 2019.

UGALDE, Yamileth, *Propuesta de Indicadores de Paternidad Responsable*, México, CEPAL, 2002.

WAINERMAN, Catalina, *La Vida Cotidiana En Las Nuevas Familias. ¿Una Revolución Estancada?*, Buenos Aires, Lumiere, 2005.