

Necesidad de repensar las licencias laborales en búsqueda de la equidad

Un nuevo esquema de licencias familiares.

Desde los movimientos de mujeres hace tiempo que se lucha por ampliar los regímenes de licencias a través de las convenciones colectivas para contrarrestar los déficits que tiene nuestra Ley de Contrato de Trabajo, que si bien brinda muchas garantías a los trabajadores y trabajadoras, carece completamente de perspectiva de género.

Tal vez estemos en un momento de la historia en el que debemos repensar esto y dejar de buscar la ampliación de licencias para las mujeres y avanzar en el camino de que aquellas licencias ligadas a las tareas de cuidados sean compartidas.

Es importante poner en agenda este tema, ya que las políticas públicas en este sentido tienen un gran potencial para garantizar derechos y promover una más justa división de las tareas de cuidado.

Ejemplos de esto podrían ser:

- ❖ *Licencias únicas por nacimientos, sin indagar sobre la composición familiar.*
- ❖ *Extensión de licencias por nacimientos para los padres.* Salta y San Luis otorgan 20 días a los trabajadores del sector público y La Rioja 30. De la misma manera, la Ciudad de Buenos Aires se adecúa a los distintos tipos de familia que existen e identifica a las

personas entre gestante y no gestante, extendiendo la licencia para la persona no gestante (también en caso de adopción) a 15 días de corrido.

- ❖ En el caso del Poder Judicial de Ciudad, la licencia por paternidad o co-maternidad (y adopción) es de 60 días.
- ❖ *Licencia compartida por adopción en todos los ámbitos del territorio Nacional.*
- ❖ *Reintegro por trabajadoras de cuidados de niños y no sólo de guarderías.* (además esto colaboraría para que las trabajadoras que se desempeñan en tareas de cuidado, lo puedan hacer en forma registrada).