



## Licencias y responsabilidades familiares

LAS LICENCIAS SON FUNDAMENTALES para que las personas puedan conciliar su trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Permiten a trabajadores y trabajadoras ausentarse del trabajo, ya sea por un período corto, para atender una emergencia familiar; o por uno más prolongado, relacionado con las necesidades de cuidado de un miembro de la familia. En la misma línea, la posibilidad de tomar vacaciones al mismo tiempo que el resto del grupo familiar, en particular los/as hijos/as, es importante para la calidad de vida.

Además de la licencia de maternidad (analizada en la *Nota 4 sobre protección de la maternidad*), las licencias más importantes para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares son las vacaciones anuales, la licencia por emergencia, la licencia parental y la licencia de paternidad, todas las cuales se analizan a continuación.



### Oficina Internacional del Trabajo

Notas OIT sobre trabajo y familia se basan en la serie *Work and family Information Sheets* del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Traducción y adaptación al contexto de América Latina y el Caribe ha sido realizada por el Programa Regional de Género y Trabajo Decente.

Oficina Subregional para el Cono Sur.  
Oficina Subregional para Centroamérica.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2009

## Vacaciones anuales

TODOS LOS TRABAJADORES y trabajadoras tienen derecho a vacaciones anuales. Para quienes tienen responsabilidades familiares, la duración de éstas constituye un elemento fundamental, pues determina sus posibilidades de enfrentar situaciones excepcionales y establece la cantidad de tiempo que tienen disponible para descansar junto a su grupo familiar. Poder decidir cuándo tomar las vacaciones resulta de especial importancia, puesto que permite planificarlas de forma conjunta con la familia.

La norma internacional vigente sobre las vacaciones anuales es el Convenio 132 sobre las vacaciones pagadas, de 1970, el cual establece el derecho a una licencia anual, remunerada, de un mínimo de tres semanas por un año de servicios.

## Licencia breve por emergencias

A LA HORA DE ENFRENTAR una emergencia, trabajadores/as cuentan con diferentes alternativas: utilizar una parte de sus vacaciones anuales o de la licencia por enfermedad; hacer uso de una licencia especial por razones familiares, del tiempo acumulado en el sistema de "banco de horas"<sup>(1)</sup>, u otros arreglos que les permiten tener cierta flexibilidad de horarios laborales. Hay, sin embargo, una gran cantidad de trabajadores/as que no cuentan con estas alternativas y les es complejo hacerse cargo de emergencias familiares sin poner en riesgo sus empleos.



1 La posibilidad de acumular horas de licencia, por ejemplo trabajando horas extras en períodos de mucha demanda de trabajo.



## Licencias por enfermedad de familiares en América Latina

LA RECOMENDACIÓN 165 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares plantea permisos en caso de **enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia** directa, pero solo algunos países de la región consideran esto en sus legislaciones. En **Bahamas**, por ejemplo, el/la trabajador/a tiene derecho a una licencia no remunerada de siete días al año. Esta puede ser tomada con ocasión del nacimiento de un hijo/a, pero también en caso de emergencias familiares. En **Chile**, se otorga licencia remunerada por enfermedad del niño o niña menor de un año para uno de los padres (a elección de la madre), por un período determinado por el médico. También existe una licencia remunerada de 10 días anuales para la madre o el padre, por accidente grave, enfermedad terminal en su fase final o enfermedad aguda con probable riesgo de muerte, de un/a menor de 18 años. En **Uruguay**, quienes trabajan en el sector público, pueden pedir una licencia especial de hasta 30 días, aunque este derecho no se refiere específicamente al cumplimiento de responsabilidades familiares.

Más comunes son las licencias por **calamidad familiar**: la muerte de un hijo, cónyuge o padre/madre. Sin embargo, en el Caribe esto es muy poco frecuente, con la excepción ya mencionada de Bahamas y Grenada, donde los/as trabajadores/as tienen derecho a una licencia por situaciones familiares no limitadas a la enfermedad o muerte de alguno de sus integrantes.

Fuente: OIT y PNUD, 2009 Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social (Santiago, OIT y PNUD).

Existen diversas disposiciones para licencias cortas por emergencia; algunas establecen una definición amplia de "emergencia" y otras la restringen a ocasiones específicas (por ejemplo, el fallecimiento de un familiar); o para ciertas responsabilidades familiares. Estas medidas pueden encontrarse en legislaciones

nacionales, convenios colectivos o en políticas de empresas.

En algunos casos, el derecho a una licencia corta se otorga solamente a madres y padres con respecto a sus hijos/as. En otros, contempla otras relaciones familiares (cónyuge, pareja, padre/madre o abuelo/a).

### **Legislación sobre licencia para el cuidado en los Países Bajos**

*En los Países Bajos, la Ley sobre Trabajo y Cuidado Familiar establece el derecho a una licencia para el cuidado de miembros de la familia o para emergencias, que incluye una licencia por una emergencia de corta duración (por ejemplo, la muerte de un miembro de la familia); y una licencia de corto plazo para el cuidado de familiares (de un máximo de diez días por año para cuidar a hijos/as o cónyuge enfermo/a, remunerados a nivel de salario mínimo o al 70% del salario total, cualquiera sea el más alto).*

Fuente: [http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eoo/law/nether/l\\_wac.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eoo/law/nether/l_wac.htm)

En varios países existen disposiciones más generales para licencias de emergencia, que pueden ser utilizadas a causa de responsabilidades familiares. Este tipo de licencia más general, que va más allá del cuidado de hijos/as, puede también acordarse en el marco de la negociación colectiva.

Una de las razones por las que las empresas adoptan medidas de conciliación trabajo-familia, es

para reducir el ausentismo laboral derivado de las responsabilidades familiares. Cuando la organización de las rutinas diarias es óptima, trabajadores y trabajadoras no tienen tanta necesidad de ausentarse a causa de una emergencia familiar. En la medida que se proveen soluciones favorables a la familia –por ejemplo, servicios de cuidado dentro del lugar de trabajo u horarios más flexibles– se vuelve menos necesario recurrir a este tipo de licencias.





## Licencia de paternidad

LA LICENCIA DE PATERNIDAD es fundamental para promover y reconocer el papel de los hombres en materia de responsabilidades familiares y prestación de cuidados. A pesar de que no existe una normativa internacional al respecto, las licencias de paternidad están siendo recogidas cada vez más en las legislaciones nacionales y prácticas empresariales; y otorgan a los nuevos padres un período corto de licencia tras el nacimiento de su hijo/a. La creciente frecuencia de este tipo de licencias, en particular en los convenios colectivos, es también un indicador de la importancia que se

le da a la presencia del padre en los días próximos al nacimiento de su hijo o hija.

A nivel internacional, la duración de la licencia de paternidad oscila entre dos y 15 días; y usualmente está remunerada (en América Latina y el Caribe, generalmente no sobrepasa los 5 días). En varios países donde no existe una licencia específica de paternidad, las licencias cortas más generales, de emergencias o de familia, se presentan como una opción para los nuevos padres.

### **Licencias de paternidad y la negociación colectiva**

*La negociación colectiva funciona muchas veces como el paso previo a los cambios en la normativa laboral. En Brasil, debido a la negociación colectiva, el derecho a la licencia de paternidad se volvió cada vez más frecuente. Posteriormente, el gobierno legisló al respecto. Lo mismo ha ocurrido en otros países de la región.*

*De acuerdo con un estudio de la OIT sobre negociación colectiva, junto con la ampliación de la licencia de maternidad, el establecimiento o extensión de la licencia de paternidad es un importante tema de negociación.*

*En Argentina, por ejemplo, una quinta parte de las empresas, tanto en el ámbito público como privado, otorga un mayor número de días de licencia de paternidad.*

Fuente: Abramo, L. y Rangel, M. 2005 Negociación colectiva y equidad de género (Santiago, OIT).

## Licencias de paternidad en América Latina

EN ARGENTINA, BRASIL, CHILE, Colombia, Ecuador, Guatemala, República Dominicana, República Bolivariana de Venezuela y Uruguay, los padres tienen derecho a una licencia remunerada por el nacimiento de un/a hijo/a. Su duración varía entre dos y cinco días. En Ecuador, el permiso es de diez días; y en Venezuela, de 14. La nueva ley adoptada en Ecuador, en enero de 2009, establece la ampliación del beneficio por cinco días en caso de partos múltiples o cesárea. El nacimiento prematuro u otras situaciones graves permiten que se extienda por ocho días más.

Algunos países otorgan la licencia de paternidad también para padres adoptantes. En el caso de Ecuador, es mayor en 15 días en relación a la licencia que existe para los padres biológicos (en Uruguay es de 6 semanas, sin embargo se concede sólo a uno de los progenitores). Algunos países otorgan licencias por recibir la tuición o tenencia de un niño. Además, en determinados países y de acuerdo con la recomendación 156 de la OIT, en el caso del fallecimiento de la madre en el parto, se extienden los beneficios de maternidad al padre (ej. Cuba, Chile y Ecuador, también Colombia y Perú en caso de adopción sin cónyuge).



Fuente: OIT y PNUD (2009).



## Licencia parental

LA LICENCIA PARENTAL es una licencia de duración relativamente prolongada, disponible para el padre o la madre, que permite cuidar a un bebé o un/a niño/a pequeño/a durante el período posterior al de la licencia de maternidad o paternidad. Tal como se establece en la Recomendación 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, tanto la madre como el padre deberían tener derecho a este tipo de licencia.

*La Recomendación 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981) establece que "durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él". "La duración del período posterior a la licencia de maternidad y las condiciones de la licencia deberían determinarse en cada país por vía legislativa, disposiciones reglamentarias, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional" (Art. 22 (1 y 2)).*

Las disposiciones relativas a la licencia parental varían considerablemente entre países, pues son reflejo de preocupaciones más amplias dentro de la sociedad, como el desarrollo infantil, la fertilidad, la oferta de mano de obra, la igualdad de género y la distribución de ingresos.

Existe un debate sobre la duración óptima de la licencia parental, de modo que la ausencia del mercado laboral no afecte el desarrollo de carrera. En este sentido, es importante que la licencia sea compartida entre padres y madres.

En la Unión Europea, la Directiva sobre el permiso parental (96/34/CE) establece que este debería estar a disposición de ambos padres de niños menores de 8 años, como un derecho individual. La duración de la licencia parental debería ser de un mínimo de tres meses, con derecho a regresar al mismo puesto o a uno similar.

### **Licencia de parentalidad para padres y madres en Cuba**

*En 2003, en Cuba, se actualizó el Decreto Ley 234 que incorpora una licencia de parentalidad, la cual extiende a los padres la posibilidad de hacer uso de un permiso laboral para cuidar a sus hijos e hijas durante el primer año de vida. Entre los objetivos del cambio legal estaba el de fomentar la responsabilidad compartida de los padres en el cuidado y atención de los hijos e hijas. La ley se aplica igualmente a madres y padres adoptivos.*

*Una vez concluida la licencia por maternidad, la madre y el padre pueden decidir cuál de ellos cuidará al hijo/a, la forma en que distribuirán dicha responsabilidad hasta el primer año de vida y quién devengará la prestación social equivalente al 60% de la base de cálculo de la licencia retribuida por maternidad. El período en que la madre o el padre se encuentren percibiendo la prestación social para el cuidado del niño/a, es considerado como tiempo de servicio a los efectos de la Seguridad Social. Cuando son los padres quienes se quedan cuidando a los hijos, las madres trabajadoras tienen derecho a una hora diaria libre para la lactancia, hasta que el niño o la niña cumplan un año. Un antecedente de este cambio fue el Código de Familia de 1975, que estableció la responsabilidad compartida entre la madre y el padre para atender, cuidar, proteger, educar, asistir, dar afecto y preparar para la vida a sus hijos e hijas, como derecho y deber de ambos.*

Fuente: OIT y PNUD (2009).

### **Licencia de parentalidad compartida en Noruega**

*En Noruega, los beneficios de parentalidad incluyen en total 42 semanas de licencia, que son divididos entre ambos padres. Estas semanas se distribuyen de acuerdo a normas específicas:*

- 3 semanas antes del parto se reservan para la madre;
- 6 semanas después del parto se reservan para la madre;
- 4 semanas se reservan para el padre (cuota de paternidad).

*Las restantes 29 semanas de licencia parental pueden ser utilizadas por la madre, el padre o ambos. La cuota de paternidad de cuatro semanas fue introducida en 1993, con el fin de alentar a que los padres asuman un papel activo en el cuidado de los niños durante su primer año. Estas cuatro semanas no pueden ser transferidas a la madre y se pierden si el padre no hace uso de ellas. Los padres pueden utilizar esta licencia independientemente de si la madre se queda en casa tras el parto o no, lo que significa que ambos padres pueden quedarse en casa simultáneamente. Alrededor del 90% de los padres que tienen derecho a esta licencia, efectivamente la utilizan.*

Fuente: World of work, no. 54, August 2005.