

Cada vez más empresas ofrecen licencias por paternidad ampliadas a contramano de los 2 días fijados por la ley

07/03/2026



Pese a los numerosos debates sobre cómo mejorar el reparto de las horas de cuidado entre mujeres y varones, son pocos los avances formales que se logran. ¿Qué significa esto? Que las normas no acompañan la agenda social. Así lo demuestran las licencias parentales, que siguen siendo de apenas dos días, lo que hace que la Argentina sea el país con menor cobertura en la región.

Sin embargo, las empresas demuestran una mayor flexibilidad. “Según nuestros datos, casi tres de cada diez compañías locales ofrecen licencias adicionales a las legales como parte de su paquete de beneficios y, en un tercio de esos casos, se trata de licencias extendidas por paternidad, que pueden sumar entre 20 y 30 días corridos”, señala Francisco Scasserra,

director en Michael Page.

“Además, algunas organizaciones incorporan las figuras de cuidador primario y cuidador secundario, sin distinción de género ni de tipo de vínculo, **reconociendo diversas configuraciones familiares como parejas del mismo sexo o familias monoparentales**”, suma Scasserra.

María Soledad Grande Novoa, gerente Gestión del Talento de Auren Argentina observa un punto clave: “A diferencia de la licencia por maternidad, el financiamiento de los permisos por paternidad está a cargo de los empleadores en la mayoría de los países: en 13 de los 18 que reconocen prestaciones pecuniarias. Esto podría estar directamente relacionado con la tendencia a licencias de paternidad muy cortas que prevalece en la región, ya que puede favorecer la resistencia del sector empleador a adoptar períodos más extensos”.

“Observamos que cada vez más empresas incorporan beneficios vinculados a la parentalidad como parte central de su propuesta de valor. Ya no se trata únicamente de licencias más extensas, sino también de **esquemas de flexibilidad, modalidades de trabajo híbrido y acciones de acompañamiento en el regreso al trabajo**”, dice **Julián Blausztein**, HRBP Manager de Cultura y Desarrollo en Adecco Argentina.



Existen prácticas que ayudan a que tanto mujeres como varones puedan involucrarse activamente en el cuidado sin postergar su desarrollo profesional. (Foto: Pixabay)

Para este especialista, **estos beneficios “dejaron de ser considerados un extra** y hoy son valorados como una condición clave para el bienestar y la permanencia en las organizaciones, especialmente entre las generaciones más jóvenes”.

Fuera de la reforma

En pleno tratamiento por la reforma laboral, para muchos es llamativo que este tema haya quedado fuera de debate, incluso cuando diferentes organismos internacionales insisten para que los gobiernos acompañen los cambios en el futuro del empleo.

Gustavo Aguilera, Talent Advisor de ManpowerGroup, señala: “Muchas empresas pusieron el foco en temas de diversidad e inclusión y, como parte de ese proceso, ampliaron este tipo de licencias. Frente a los cambios que podrían surgir con la reforma laboral, **es importante destacar que no se observa un**

retroceso en este sentido. Si bien existe expectativa sobre lo que pueda ocurrir, hasta el momento las licencias no se ven afectadas ni en riesgo. Incluso, en algunos casos, las licencias para padres o personas no gestantes **se extendieron hasta 30 o 40 días**".

Y agrega: "Las licencias por gestación o maternidad también se ampliaron más allá de lo que establece la ley y, en algunos casos, incluyen esquemas de regreso paulatino con **reducción horaria que pueden extenderse por más de un año**".

"Cada vez más organizaciones entienden que **el cuidado no es un tema exclusivamente femenino**, sino una dimensión clave del bienestar y la igualdad de oportunidades. Si bien a nivel legal las licencias parentales siguen siendo desiguales, especialmente en lo que respecta a la corresponsabilidad entre madres y padres, desde el mundo corporativo empiezan a aparecer prácticas que buscan equilibrar esa brecha", advierte **Valeria Czarnota**, Chief People officer de Interbanking.



En España, por ejemplo, se plantea una igualdad total de 19 semanas para cada progenitor, remuneradas al 100% por el sistema de seguridad social. (Foto: Imagen generada con IA)

En este sentido, para esta experta, “el cambio más significativo no viene tanto de la ley, sino de la cultura. Podemos decir que hoy **hay una mayor conciencia sobre la necesidad de compartir las tareas de cuidado** y de generar entornos laborales que lo habiliten”.

Empresas adelantadas

“En Disney, en 2022 unificamos las políticas de maternidad y paternidad en cuidados de la infancia, **poniendo el foco en quién asume ese rol de cuidado y, a su vez, considerando diferentes realidades de las familias**, como las parejas homoparentales, la adopción, la guarda legal y temporaria y la

subrogación de vientre”, enumera **Valeria Violante**, directora regional de Talent & Growth & Opportunity and Inclusion de The Walt Disney Company Latin America.

Para padres o cuidadores secundarios, el regimen es el siguiente. “Brindamos

una extensión de la licencia hasta tres meses con goce de sueldo, ampliamente superior a los dos días que establece la ley para padres biológicos. Es decir, **otorgamos una licencia equiparable a la de las madres** según el marco legal vigente, permitiendo impulsar una cultura que promueve la igualdad de oportunidades y un alto nivel de representatividad. La política también aplica a casos de adopción de infancias menores a 18 años”, añade Violante.

Por su parte, **Lucila Ferrari**, gerenta de Recursos Humanos de Natura Argentina, explica que implementan Licencias Parentales Inclusivas que reconocen la diversidad familiar y promueven una distribución más equitativa del cuidado. “Definimos roles de cuidado primario y secundario, elegidos según cada conformación familiar, independientemente del género o tipo de familia, y ampliamos significativamente los días pagos respecto de lo que establece la ley”, señala.

“Creemos que el bienestar de nuestras personas colaboradoras debe abrazar la diversidad real que nos rodea y con esta iniciativa damos un paso que no es solo normativo, sino humano: **cada conformación familiar merece ser reconocida, apoyada y valorada**”, define Ferrari .

Otra empresa que revisó sus políticas es La Caja. “Realizamos una actualización profunda de nuestras licencias para acompañar distintos momentos de la vida personal y profesional”, explica **Carla Ponce**, gerenta de Clima Organizacional y Sustentabilidad de la aseguradora.

Entre las mejoras se destacan: licencia para persona no gestante ampliada a 21 días corridos, 30 días adicionales por

nacimientos múltiples, días por internación del bebé para ambas personas progenitoras, licencias por tratamientos de fertilidad y por pérdida gestacional.

En Monks BA, la experiencia también marcó un cambio de mirada. “Cuando volví a casa después de tener a mi hijo, pude enfocarme plenamente en él gracias a nuestra licencia extendida. Pero mi pareja tuvo que volver a trabajar al día siguiente. Esa distancia entre lo que contempla la ley y lo que viven las familias es enorme. No hablamos de beneficios, sino de derechos y responsabilidades vinculados al cuidado”, afirma **Estefanía Calderón**, General Manager.



Casi 3 de cada 10 compañías locales ofrece licencias adicionales a las legales como parte de su paquete de beneficios. (Foto: Pixabay)

Ella lo vivió en primera persona. “Cuando volví a casa después de tener a mi hijo, pude enfocarme plenamente en él los primeros meses gracias a que en Monks tenemos política de licencia extendida, pero mi pareja tuvo que volver a trabajar al día siguiente. Post cesárea y primeriza, hay una red que

ayuda, claro, pero **lo que más necesitás es a tu pareja al lado, y esa persona también quiere estar ahí y ser parte de ese nuevo desafío que se vive en familia.** Esa distancia entre lo que la ley contempla y lo que las familias realmente viven es enorme. No estamos hablando de beneficios, sino de derechos y responsabilidades vinculados al cuidado”, define Calderón.

“En el caso de Henkel, nuestras políticas de cuidado y licencias parentales se definen a partir de una convicción interna: promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y generar entornos de trabajo más equitativos e inclusivos para beneficio de nuestros colaboradores. Por eso, muchas de las iniciativas que implementamos cubren lo que pide la normativa local de cada país y se añaden elementos que forman parte de una estrategia global de diversidad, equidad e inclusión”, detallan desde la compañía.

Modelos positivos

En el mundo existen referencias que funcionan como modelo. Por ejemplo, “Suecia e Islandia dejaron atrás las licencias diferenciadas por sexo para adoptar un sistema de bolsa de días familiares”, indica **Jorge Figueroa**, director de Public Affairs & Sostenibilidad de Randstad Argentina.

Y añade: “**Suecia ofrece un total de 480 días de licencia paga por hijo.** Como dato relevante, hoy el 30% de estos días **ya son tomados por el 30% de los padres.** Además, existe la llamada ‘cuota padre’, que impulsa a que el hombre no ceda sus días a la mujer: estos días son intransferibles y se pierden si no son utilizados. En 2025 se incorporó una modificación superadora que permite transferir parte de estos días a abuelos u otros allegados, reconociendo que la familia ha evolucionado y que el cuidado puede ser comunitario”.



Pese a los numerosos debates sobre cómo mejorar el reparto de las horas de cuidado entre mujeres y varones, son pocos los avances formales que se logran. (Foto: Pixabay)

Otro modelo testigo es el de España, “que representa un referente más cercano para la Argentina por las culturas compartidas. Allí se plantea **una igualdad total de 19 semanas para cada progenitor, remuneradas al 100% por el sistema de seguridad social**. Al igual que el modelo nórdico, se establece la intransferibilidad de las licencias, lo que elimina el sesgo de contratación asociado a la idea de que contratar mujeres es más caro por mayores ausencias. Este modelo está comenzando a ser aplicado en la Argentina por algunas empresas, especialmente para puestos gerenciales”.

“Además de las licencias existen otras políticas que contribuyen a la equidad en las tareas de cuidado como la flexibilidad horaria y los esquemas de trabajo híbridos. Estas jornadas se caracterizan por ser mucho más adaptables a situaciones familiares puntuales. También **aportan valor los programas de bienestar y acompañamiento en etapas de crianza**. Estas prácticas ayudan a que **tanto mujeres como varones puedan**

involucrarse activamente en el cuidado sin postergar su desarrollo profesional”, describe **Gisela Stegmann**, jefa de Capital Humano en Grupo Ceta.

En resumen, **Cecilia Aguirre**, directora de Recursos Humanos de Fundación Temaikèn, asegura: “Las licencias son fundamentales, pero no suficientes. La igualdad se construye también con políticas de flexibilidad horaria, trabajo híbrido, esquemas contractuales diferentes, apoyo al cuidado familiar y **una cultura que legitime la diversidad**. Es clave, además, que la flexibilidad no tenga costos ocultos en términos de carrera o desarrollo. Ahí el rol del liderazgo es central para evitar que estas medidas refuercen desigualdades”.

Fuente: TN