

# LICENCIAS PARENTALES EN MÉXICO: EQUIDAD LABORAL Y PROPUESTAS DE POLÍTICA

PARENTAL LEAVE IN MEXICO: LABOR EQUITY AND POLICY PROPOSALS

Ana Laura Uscanga Arévalo<sup>1</sup>

**SUMARIO:** 1. Introducción, 2. Marco teórico y conceptual, 3. Marco normativo reciente, 4. Marco metodológico, 5. Resultados, 6. Discusión, 7. Conclusiones y recomendaciones, Fuentes de información

## RESUMEN

Este estudio analizó las licencias de maternidad, paternidad y parentalidad en México, comparándolas con las mejores prácticas internacionales. La finalidad es identificar rezagos y proponer reformas que fortalezcan la corresponsabilidad y la equidad de género en el ámbito laboral. Se utilizó un enfoque cualitativo-documental, se revisó literatura (2013–2025), legislación nacional y bases de datos de OCDE, OIT, CEPAL y ONU Mujeres, basándose en un procedimiento inspirado en PRISMA. Los hallazgos indicaron que México otorga 12 semanas de maternidad pagadas al 100% para trabajadoras formales, frente al promedio OCDE de 17.8 semanas. En paternidad a cargo del empleador, otorgan 5 días contra 9.3 semanas promedio. La ausencia de esquema federal de licencia de parentalidad reflejó una participación laboral femenina de 51.2% versus 81.3% masculina. El estudio aporta una propuesta de rediseño normativo gradual y viable para el contexto mexicano, alineada con

## ABSTRACT

This study conducted a comparative analysis of maternity, paternity, and parental leave in Mexico against international best practices, with the aim of identifying gaps and proposing reforms to strengthen shared caregiving responsibilities and gender equity in the workplace. Using a qualitative documentary approach, the study reviewed literature (2013–2025), national legislation, and databases from the OECD, ILO, ECLAC, and UN Women, following a PRISMA-inspired procedure. The findings indicate that Mexico grants 12 weeks of fully paid maternity leave for formal-sector workers, compared to the OECD average of 17.8 weeks, and only 5 days of employer-funded paternity leave, versus an average of 9.3 weeks. The absence of a federal parental leave scheme is associated with a female labor force participation rate of 51.2% compared to 81.3% for men. The study offers a gradual and context-sensitive proposal for regulatory redesign aligned

<sup>1</sup> Ingeniera industrial, con maestrías en Administración de Organizaciones y Finanzas, y doctoranda en Ciencias Económicas, Administrativas y Organizacionales por la Universidad de Xalapa. Cuenta con 16 años de experiencia en gestión estratégica, vinculando práctica profesional, sector energético y formación universitaria.

estándares de la OCDE y experiencias latinoamericanas.

with OECD standards and Latin American experiences.

**PALABRAS CLAVE:** Licencias parentales, corresponsabilidad del cuidado, equidad de género, políticas laborales, OCDE.

**KEYWORDS:** Parental leave, shared caregiving responsibility, gender equity, labor policies, OECD

## 1. Introducción

Las licencias relacionadas con el cuidado infantil constituyen un instrumento central para conciliar trabajo y familia, además de que forman parte de las políticas clave para avanzar en la equidad de género. La evidencia internacional ha mostrado que los sistemas más efectivos combinan protección durante la maternidad y licencias parentales equitativas que otorgan derechos individuales a cada progenitor, estas incluyen cuotas no transferibles y se articulan con servicios de cuidado infantil, así como arreglos laborales flexibles (OCDE, 2024; EIGE, 2024).

En México predomina todavía una normativa centrada en una licencia de maternidad, relativamente corta y focalizada en el empleo formal, acompañada de una licencia de paternidad breve y de la ausencia de un esquema federal de licencia parental. Esta configuración opera en un mercado de trabajo por elevados niveles de informalidad, lo que limita el acceso efectivo a los derechos de cuidado y contribuye a la persistencia de brechas de género en participación, ingresos y trayectorias laborales (Martínez, 2024; WORLD Policy Analysis Center, 2018).

Este estudio se desarrolló desde una perspectiva de derechos humanos laborales y de salud, con el propósito de aportar elementos a la discusión sobre equidad y corresponsabilidad social del cuidado. El objetivo general fue analizar y comparar las licencias de maternidad, paternidad y parentalidad vigentes en México con las mejores prácticas internacionales, esto con el fin de identificar rezagos, exponer reformas legislativas y programas complementarios que fortalezcan la corresponsabilidad, la equidad de género y el derecho al cuidado. De manera específica, se buscó describir el marco legal vigente, contrastarlo con países de la OCDE y de América Latina con avances en licencias parentales, corresponsabilidad, así como explorar sus implicaciones sobre la participación laboral femenina y la distribución de responsabilidades de cuidado.

La investigación se organizó en torno a tres supuestos: (S1) la ausencia de licencias parentales corresponsables refuerza las desigualdades de género en el mercado laboral; (S2) la baja cobertura de la seguridad social limita el acceso equitativo a los derechos de cuidado; y (S3)

la implementación de licencias universales y corresponsables, articuladas con políticas de retorno al trabajo y servicios de cuidado infantil, podrían incrementar la participación laboral femenina y mejorar los indicadores de bienestar. A partir de estos supuestos, el análisis comparativo permitió dimensionar avances y rezagos del caso mexicano frente a experiencias internacionales, además de sustentar la necesidad de un rediseño normativo que coloque el cuidado en el centro de las políticas laborales.

## 2. Marco teórico y conceptual

El marco conceptual de esta investigación se articula en tres ejes analíticos complementarios. En primer lugar, la teoría de la corresponsabilidad social del cuidado sostiene que el bienestar no debe recaer de manera desproporcionada en las mujeres, sino distribuirse entre el Estado, el mercado, la comunidad y los hogares; este enfoque integra instrumentos como licencias, servicios de cuidado y arreglos de tiempo de trabajo orientados a promover la corresponsabilidad (Esquivel, 2011; CEPAL, 2023). En segundo lugar, la perspectiva de derechos humanos y laborales concibe el cuidado como un derecho universal, además establece obligaciones estatales en materia de licencias, seguridad social y condiciones laborales compatibles con la vida familiar (OIT, 2022). En México, si bien se han ampliado formalmente ciertos derechos, persisten limitaciones estructurales que restringen su ejercicio efectivo (Llanes Castillo et al., 2020). En tercer lugar, la economía feminista muestra que la asignación desigual del trabajo de cuidados no remunerado a las mujeres,

genera desventajas acumulativas en las trayectorias laborales y se asocia con la penalización por maternidad documentada en la literatura internacional (Ciscel, 2003; Rodríguez Enríquez, 2015; Kleven et al., 2019).

El análisis se apoya en conceptos como maternidad y paternidad, entendidos como construcciones sociales y jurídicas que delimitan tanto derechos como obligaciones en el cuidado. Por otro lado tenemos la licencia parental, concebida como un derecho individual para ambos progenitores, con cuotas intransferibles en algunos contextos. También está la corresponsabilidad del cuidado, el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado, la equidad de género en el mercado laboral y el derecho al cuidado como principios normativos que orientan el diseño de políticas públicas (Palomar, 2005; OCDE, 2024; CEPAL, 2023). En el debate internacional, la OIT y la OCDE emplean el término licencia parental para referirse al permiso laboral disponible para madres y padres tras el nacimiento o adopción, complementario a las licencias de maternidad y paternidad. En América Latina, la CEPAL ha promovido el concepto de licencia de parentalidad para enfatizar la corresponsabilidad social del cuidado y la crianza como derecho. Aunque en México la legislación reconoce únicamente licencias de maternidad y paternidad, la discusión académica y de política pública ha ampliado el marco hacia esquemas parentales más integrales.

Desde una perspectiva comparada, los países nórdicos constituyen un referente para la integración de licencias parentales

con derechos individuales y cuotas intransferibles que han favorecido la corresponsabilidad y reducido sesgos de género. En Europa occidental se observan avances graduales hacia la equiparación de permisos entre progenitores mediante incentivos específicos. A su vez, en América Latina algunas experiencias han incorporado medidas de conciliación como el teletrabajo, mientras que México permanece rezagado por la ausencia de un esquema federal de licencia parental y por la limitada cobertura asociada a la alta informalidad laboral (OCDE, 2025). En conjunto, este enfoque teórico permite comprender que las licencias parentales deben analizarse como parte de un entramado institucional de derechos, responsabilidades y

estructuras económicas que configuran las desigualdades de género en el mercado laboral.

Para efectos de este estudio, se utiliza “licencia parental” como denominación estándar, de conformidad con la OIT y la OCDE, y se mantiene la expresión “licencia de parentalidad” únicamente cuando las fuentes lo emplean de manera explícita (CEPAL). En el caso de México, la Ley Federal del Trabajo reconoce la licencia de maternidad y el permiso de paternidad, pero no contempla un esquema federal de licencia parental (Cámara de Diputados, 2025; véase la tabla 1).

Tabla 1. Distinción terminológica: licencia parental vs. licencia de parentalidad

| Término                  | Definición   | Organismo / Contexto                                      |
|--------------------------|--|---|
| Licencia parental        | Permiso laboral para madres y padres tras nacimiento o adopción; complementa maternidad y paternidad; puede incorporar cuotas individuales no transferibles. | OCDE, OIT - Normativa internacional y políticas públicas. |
| Licencia de parentalidad | Término usado en América Latina para enfatizar la corresponsabilidad social del cuidado y la crianza como derecho, enmarcado en la economía del cuidado.     | CEPAL - Agenda de la sociedad del cuidado.                |
| México (LFT)             | La LFT reconoce licencia de maternidad (12 semanas) y permiso de paternidad (5 días) y no establece una licencia de parentalidad federal.                    | LFT, 2025 - Marco legal Nacional.                         |

Nota. Elaboración propia con base en OECD. (2024). PF2.1 Parental leave systems (OECD Family Database). OECD Publishing. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>; Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Care at Work: Investing in care leave and services for a more gender-equal world of work. International Labour Office. <https://doi.org/10.54394/AQOF1491>; CEPAL. (2023-2025). Hacia una sociedad del cuidado (sitio temático). <https://www.cepal.org/>; y Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2025). Ley Federal del Trabajo (última reforma 21-02-2025). [https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/4107\\_LFT.pdf](https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/4107_LFT.pdf)

### 3. Marco normativo reciente

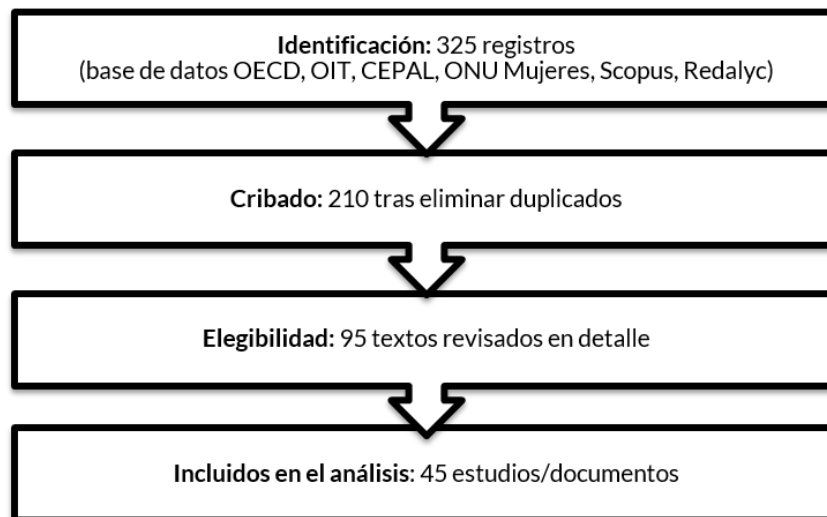
El 6 de marzo de 2024, las Comisiones Unidas del Senado de la República aprobaron en comisiones un dictamen orientado a ampliar la licencia de paternidad de 5 a 20 días hábiles con goce de sueldo, además de la posibilidad de extenderla hasta 30 días en caso de complicaciones posteriores al parto que afecten a la madre o a la persona recién nacida (Senado de la República, 2024; Becerril & Saldierna, 2024). Dicho dictamen expresa la modificación de la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, así como la adición de disposiciones correlativas aplicables al sector público. No obstante, a la fecha de su aprobación en comisiones, la iniciativa se encontraba pendiente de discusión y votación en el Pleno del Senado, por lo que aún no constituía derecho vigente (Senado de la República, 2024). En consecuencia, el marco

normativo actual de la Ley Federal del Trabajo continúa reconociendo un permiso de paternidad de cinco días, en tanto la ampliación no sea aprobada por el Pleno y publicada conforme al procedimiento legislativo correspondiente (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], s. f.).

### 4. Marco metodológico

El estudio se diseñó como una investigación cualitativa-comparativa con enfoque documental, orientada a contrastar el marco normativo y las prácticas de licencias de maternidad, paternidad y parentalidad en México respecto a referentes internacionales. Como estrategia de búsqueda se consultaron bases de datos (OECD Family Database, OIT, CEPAL, ONU Mujeres, Scopus y Redalyc) con las palabras clave: 'maternity leave', 'paternity leave', 'parental leave', 'gender equality', 'México', en español e inglés. El periodo de

Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA (2020) adaptado de revisión documental



Nota. Diagrama PRISMA 2020 elaborado/adaptado por la autora con base en Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71> y PRISMA. (2020). PRISMA 2020 flow diagram. <https://prisma-statement.org/>

revisión abarcó 2013–2025. Se incluyeron documentos académicos indexados, reportes institucionales y legislación vigente. Se excluyeron notas periodísticas y literatura sin revisión por pares. En recapitulación, se aplicó un procedimiento en tres fases: identificación, cribado e inclusión, siguiendo un esquema adaptado del diagrama PRISMA, que se presenta en la figura 1.

#### 4.1 Criterios de inclusión

- Documentos académicos publicados entre 2013 y 2025 en revistas indexadas (Scopus, Redalyc, JSTOR).
- Reportes institucionales de organismos internacionales (OCDE, OIT, CEPAL, ONU Mujeres, International Network on Leave Policies and Research).
- Normativa nacional e internacional vigente en materia de licencias parentales y políticas laborales.
- Bases de datos oficiales (OECD Family Database, Gender Equality Index, World Policy Analysis Center).

#### 4.2 Criterios de exclusión

- Notas periodísticas, artículos de opinión y literatura sin revisión por pares.
- Documentos con datos desactualizados previos a 2013.
- Publicaciones sin acceso a información verificable o sin especificar metodología.

#### 4.3 Pregunta de investigación e hipótesis/ supuestos

Pregunta central: ¿Cómo se comparan las licencias parentales en México con las mejores prácticas internacionales y qué reformas viables promoverían corresponsabilidad y equidad de género?

Supuestos. S1: La ausencia de licencias parentales corresponsables refuerza desigualdades de género. S2: La baja cobertura de seguridad social limita el acceso equitativo al cuidado. S3: Licencias universales y corresponsables aumentarían la participación laboral femenina y mejorarían el bienestar.

#### 4.4 Selección de países de comparación

Se eligieron siete países por su relevancia y diversidad en diseño de licencias, cobertura y corresponsabilidad.

- Europa/OCDE: España, Islandia, Alemania, Estonia.
- Latinoamérica: Chile, Colombia, Costa Rica.

La elección respondió a: (a) pertenencia a la OCDE o altos estándares de equidad, (b) disponibilidad de datos actualizados, y (c) modelos innovadores de licencias parentales.

#### 4.5 Criterios de comparabilidad internacional

La selección de países se sustentó en criterios de comparación que permiten evaluar el caso mexicano frente a referentes con marcos normativos y contextos productivos distintos, pero relevantes para el análisis de las licencias de maternidad, paternidad y parentalidad. En primer lugar, se consideró la homología normativa e institucional en materia de derecho laboral y seguridad social, de modo que todos los casos incluyeran licencias legalmente reconocidas y financiadas a través de esquemas formales de protección social (ILO, 2000a, 2000b; OECD, 2025a). En segundo lugar, se buscó la equivalencia de instrumentos de política, privilegiando

diseños parentales contemporáneos que incorporan licencias de maternidad, paternidad y parentalidad con diferentes combinaciones de duración, nivel de remuneración y cuotas intransferibles, lo que permite contrastar el alcance de los modelos de corresponsabilidad (OECD, 2025a, 2025c; INLPR, 2024).

Adicionalmente, se priorizó la disponibilidad de datos comparables y trazabilidad mediante indicadores armonizados y series estadísticas que facilitan el seguimiento de cambios normativos, sus efectos en la participación laboral, así como el uso de las licencias (OECD, 2025a, 2025b; INLPR, 2024). También se incorporó la varianza informativa suficiente, combinando países que representan la “frontera” en diseño de licencias parentales (Islandia, Estonia, Alemania, España) con otros que comparten rasgos estructurales y productivos cercanos al caso mexicano (Chile, Colombia y Costa Rica). Este balance entre proximidad y frontera permite identificar tanto buenas prácticas como trayectorias de reforma potencialmente adaptables. Finalmente, se consideró la pertinencia regional y el ciclo reciente de reformas (2023–2025), de modo que los casos seleccionados registraran cambios normativos o debates activos en torno a la ampliación de licencias, la construcción de sistemas de cuidados, los resultados laborales y de corresponsabilidad observables en el corto y mediano plazos (OECD, 2025a, 2025c; INLPR, 2024).

En conjunto, estos criterios aseguran coherencia con el marco teórico de la corresponsabilidad del cuidado y la economía feminista, al tiempo que delimitan

el alcance del análisis comparativo. La combinación de países europeos de la OCDE y referentes latinoamericanos, ofrece de manera simultánea un horizonte de diseño avanzado y ejemplos de reformas graduales en contextos institucionales más próximos al mexicano, lo que fortalece la validez externa de los hallazgos y su potencial de traducción en propuestas de política pública.

#### 4.6 Variables analizadas

1. Duración de licencias (maternidad, paternidad, parentalidad).
2. Nivel de remuneración y tasa de reemplazo salarial.
3. Cobertura y elegibilidad (trabajadores formales/informales, independientes, sector público/privado).
4. Financiamiento (Estado, empleadores, fondos de seguridad social).
5. Diseño institucional (cuotas intransferibles, flexibilidad en el uso, transferibilidad entre progenitores).
6. Cambios recientes (2023–2025) en legislación y políticas.
7. Impacto en indicadores laborales: participación femenina, corresponsabilidad masculina, retorno al empleo post-licencia.

#### 4.7 Procedimiento

La revisión se estructuró en tres fases adaptadas del diagrama PRISMA 2020: en la fase de identificación se localizaron documentos normativos, bases de datos estadísticas y literatura académica en español e inglés sobre licencias de maternidad, paternidad y parentalidad, corresponsabilidad del cuidado y equidad de género; en la fase de cribado se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión

definidos (periodo 2013–2025, revisión por pares, información verificable y normativa vigente), eliminando duplicados y estudios con datos incompletos o desactualizados; en la fase de inclusión se seleccionaron los registros con información sustantiva sobre diseño de licencias, cobertura, financiamiento y efectos laborales, organizados en matrices comparativas por país.

La población de análisis incluyó los marcos normativos, programas, políticas laborales vigentes en México y en siete países seleccionados (España, Islandia, Alemania, Estonia, Chile, Colombia y Costa Rica). Así, el estudio se apoyó en tres técnicas principales: análisis comparativo de marcos legales y esquemas de licencias, elaboración de matrices, así como tablas para contrastar duración, cobertura y financiamiento, además de triangulación de fuentes normativas, estadísticas y académicas. Se respetaron los principios de integridad académica y uso responsable de la información, pues al tratarse de un estudio documental, no se requirió consentimiento informado ni revisión por comité de ética. Asimismo, todas las fuentes se citan conforme a las normas APA (séptima edición). Entre las principales limitaciones se encuentran la dependencia de información secundaria, la heterogeneidad en la construcción de indicadores entre países, el periodo de análisis acotado a 2013–2025 y el carácter comparativo descriptivo del diseño, el cual no permite establecer relaciones causales estrictas, esto provoca que los resultados deban interpretarse como insumos orientadores para el debate de política pública.

#### 4.8 Declaración sobre uso de inteligencia artificial

Se emplearon únicamente herramientas de IA de bajo riesgo (p. ej., corrector ortográfico/gramatical y/o traducción) para apoyo de edición. No se utilizó IA generativa para producir texto sustantivo ni para crear o alterar imágenes. El contenido, análisis e interpretación son responsabilidad de la autora.

### 5. Resultados

Los resultados se organizaron en torno a los supuestos de análisis planteados. En relación con el S1, se observó que la falta de licencias parentales corresponsables en México refuerza las desigualdades de género en el mercado laboral. La evidencia comparativa de la tabla 2 muestra que, mientras países de la OCDE como España, Islandia o Alemania han establecido licencias parentales con cuotas intransferibles para cada progenitor, México mantiene únicamente 12 semanas de maternidad y 5 días de paternidad sin un esquema federal de licencia de parentalidad. Este diseño normativo se asocia con brechas de participación laboral: en 2025, la tasa de participación femenina fue de 51.2%, frente al 81.3% masculina, lo que refleja una división desigual del cuidado y sus repercusiones en el empleo formal (OCDE, 2025).

En relación con el S2, la evidencia confirmó que la baja cobertura de la seguridad social limita de manera significativa el acceso equitativo a los derechos de cuidado. En México, la protección se restringe principalmente a trabajadoras aseguradas en el IMSS con al menos 30

semanas de cotización, lo que excluye a más de la mitad de la población ocupada en la informalidad (OIT, 2022). La comparación con países como Estonia y Chile, donde se han ampliado los criterios de elegibilidad a personas trabajadoras independientes y a distintos tipos de contratos, evidenció que el acceso mexicano sigue siendo restringido y reproduce inequidades estructurales, tal como se sintetiza en la tabla 3.

Respecto al S3, los hallazgos sugieren que la implementación de licencias parentales universales y corresponsables podría incrementar la participación laboral femenina, así como mejorar los indicadores de bienestar. Experiencias como la de Islandia (esquema 6+6 meses intransferibles por progenitor), Alemania (bonos por uso compartido de la Elternzeit) o Colombia (licencia compartida y flexible), muestran que los diseños integrales y corresponsables se traducen en mayores tasas de retorno de las madres al empleo remunerado, además de una mayor participación de los padres en las tareas de cuidado. Aunque en México este tipo de esquemas aún no se aplica, la evidencia comparativa indica que la adopción gradual de modelos semejantes tendría el potencial de generar efectos positivos en equidad laboral y cohesión social.

En síntesis, los resultados empíricos confirman los tres supuestos planteados: la insuficiencia del diseño actual refuerza las desigualdades de género (S1), la cobertura limitada restringe el acceso equitativo a las licencias (S2) y la experiencia internacional muestra que la universalización de licencias corresponsables podría impactar

favorablemente en la participación laboral femenina y en el bienestar de los hogares (S3). Las tablas 2 y 3, así como la figura 2, ilustran comparativamente estas diferencias en duración, cobertura, financiamiento y diseño de licencias entre México y los países de referencia, a la vez que sirven de base para las propuestas de reforma desarrolladas en la sección 8.

## 5.1 Matrices comparativas México-OCDE

Tabla 2. Licencias de maternidad, paternidad y parentalidad: México vs. países de Europa mejor calificados en la OCDE (2025).

| País     | Maternidad (duración/pago)     | Paternidad (duración/pago)     | Licencia parental (diseño)                          | Cobertura/ financiamiento            | Rasgo clave de corresponsabilidad        |
|----------|--------------------------------|--------------------------------|---|--------------------------------------|--|
| México   | 12 sem.; 100% (IMSS)           | 5 días; 100% (empleador)       | No existe a nivel federal.                          | Cobertura limitada por informalidad. | Sin cuotas para padres.                  |
| España   | 16 sem.; 100%                  | 16 sem.; 100%                  | Igualación por progenitor; semanas intransferibles. | Seguridad Social.                    | Equiparación madre-padre.                |
| Islandia | Integrada al esquema parental. | Integrada al esquema parental. | 12 meses (6+6); cuotas intransferibles.             | Fondo estatal.                       | “Use-it-or-lose-it” eleva uso masculino. |
| Alemania | 14 sem.; 100% (maternidad)     | Sin paternidad específica.     | Elterngeld (hasta 14 meses); bono de pareja.        | Seguro/Estado.                       | Incentivo por uso compartido.            |
| Estonia  | 14 sem.; 100%                  | 30 días; 100%                  | 475 días parentales flexibles.                      | Fondo estatal.                       | Alta flexibilidad y generosidad.         |

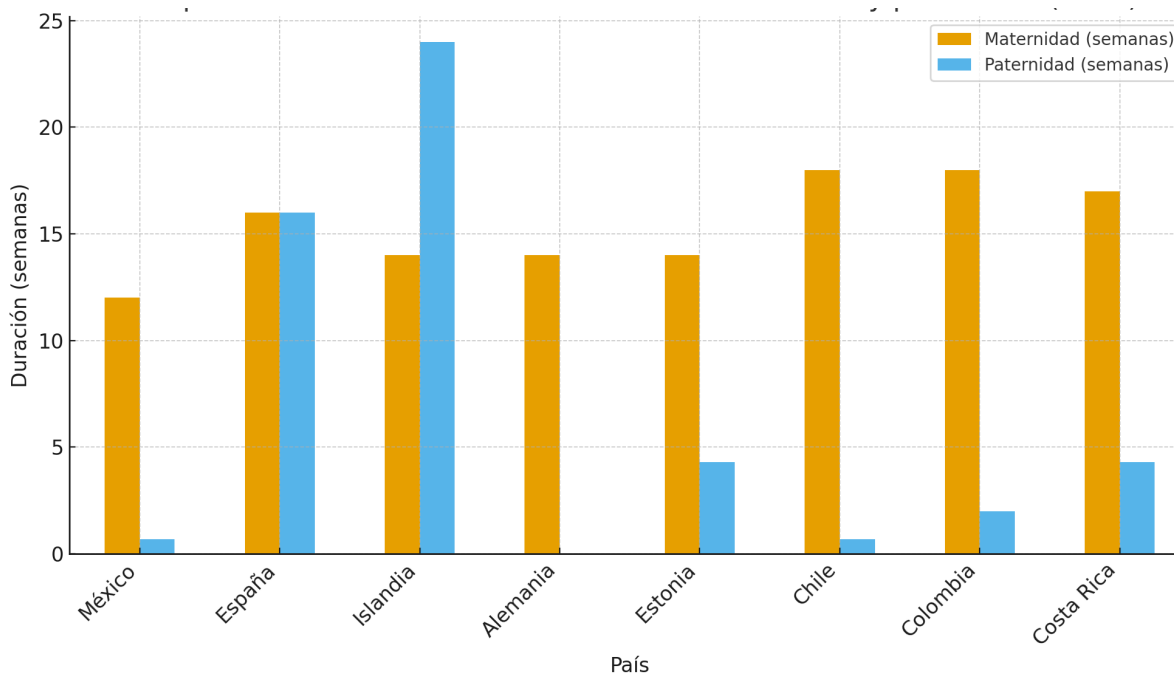
Nota. Datos expresados en semanas/días pagados y % de reemplazo salarial. Año de referencia 2024-2025. Elaboración propia con base en OECD. (2025). PF2.2 Parents' use of childbirth-related leave (OECD Family Database). OECD Publishing. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>; OECD. (2024). PF2.1 Parental leave systems; PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>; International Network on Leave Policies and Research. (2024). 20th International Review of Leave Policies and Related Research 2024. <https://www.leavenetwork.org/>; y legislaciones/boletines nacionales consultados para cada país.

Tabla 3. Licencias de maternidad, paternidad y parentalidad: México vs. países de Latinoamérica mejor calificados en la OCDE (2025)

| País       | Maternidad (duración/pago) | Paternidad (duración/pago)  | Licencia parental (diseño)       | Cobertura/ financiamiento               | Rasgo clave                 |
|------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|
| México     | 12 sem.; 100% (IMSS)       | 5 días; 100% (empleador)    | No existe esquema federal.       | Cobertura restringida por informalidad. | Brecha estructural.         |
| Chile      | 18 sem. + 12 sem. parental | 5 días; 100%                | Postnatal parental transferible. | Seguro de salud.                        | Corresponsabilidad parcial. |
| Colombia   | 18 sem. (6 compartibles)   | 2-5 semanas                 | Licencia parental compartida.    | Seguridad social en salud.              | Uso flexible.               |
| Costa Rica | 17 sem.; 100%              | 8 días-1 mes (según sector) | No universal.                    | CCSS + empleador.                       | Avance parcial.             |

Nota. Año de referencia 2024-2025. Elaboración propia con base en OECD. (2024). PF2.1 Parental leave systems; PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>; International Network on Leave Policies and Research. (2024). 20th International Review of Leave Policies and Related Research 2024. <https://www.leavenetwork.org/>; Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2024). Permiso maternal y productividad en países OCDE [Asesoría técnica]. BCN. <https://obtienearchivo.bcn.cl/...>; y Martínez-Cárdenas, B., Cote-Rangel, Ó., Dueñas, Z., & Camacho-Ramírez, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*, (48), 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85152301002>.

Figura 2. Comparación internacional de licencias de maternidad y paternidad (2025).



Nota. Elaboración propia con base en OECD. (2024). PF2.1 Parental leave systems (OECD Family Database). OECD Publishing. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>; OECD. (2025). PF2.2 Parents' use of childbirth-related leave (OECD Family Database). OECD Publishing. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>; International Network on Leave Policies and Research. (2024). 20th International Review of Leave Policies and Related Research 2024. <https://www.leavenetwork.org/>; y CEPAL. (2023–2025). Hacia una sociedad del cuidado (sitio temático). <https://www.cepal.org/>.

## 6. Discusión

El análisis comparativo confirmó que el marco normativo mexicano, en materia de licencias de maternidad, paternidad y parentalidad, presenta avances parciales, pero se mantiene rezagado frente a las mejores prácticas internacionales. Aunque la licencia de maternidad cumple con los estándares mínimos del Convenio 183 de la OIT, su duración sigue por debajo de la media de la OCDE, mientras que la licencia de paternidad es muy breve y no existe un esquema integral de licencias parentales universales, lo que limita la

corresponsabilidad y reproduce patrones tradicionales que asignan el cuidado principalmente a las mujeres.

La comparación con países como Islandia, España y Estonia, muestra cómo los modelos que incorporan cuotas intransferibles para cada progenitor y elevados niveles de reemplazo salarial favorecen una participación más equilibrada en el cuidado, incrementan el involucramiento de los padres y reducen la penalización laboral asociada a la maternidad, tal como documenta la literatura sobre el “efecto cuota” (Ekberg et al., 2013; Cools et al., 2015; OCDE, 2024). El análisis comparado

con Chile, Colombia y Costa Rica evidencia que, incluso en contextos latinoamericanos, es posible avanzar hacia esquemas más corresponsables cuando las reformas legislativas se articulan con financiamiento público y servicios de cuidado; sin embargo, en México, la elevada informalidad laboral y la limitada cobertura de la seguridad social restringen de manera importante el acceso efectivo a las licencias.

Asimismo, la evidencia revisada indica que las licencias resultan más efectivas cuando se vinculan con medidas de retorno laboral como teletrabajo regulado, programas de mentoría y capacitación, así como facilidades para la lactancia. La experiencia de países que han integrado estos elementos muestra que su implementación favorece la satisfacción laboral, el equilibrio entre la vida y el trabajo, además de la retención del talento femenino. Este estudio presenta limitaciones inherentes al uso de fuentes secundarias y al carácter descriptivo del diseño comparativo, por lo que los resultados no establecen relaciones causales y deben interpretarse como insumos para el debate y el diseño de política pública.

## 7. Conclusiones y recomendaciones

Los resultados del estudio evidencian que el arreglo institucional vigente en México es insuficiente para garantizar equidad y promover la corresponsabilidad en el cuidado, lo que contribuye a la persistencia de brechas de género que afectan tanto a la participación como a la permanencia laboral de las mujeres. La evidencia comparada indica que los diseños que incorporan

cuotas intransferibles para los padres, derechos individuales y tasas de reemplazo salarial adecuadas, se asocian con mayor involucramiento masculino en el cuidado y mejor continuidad laboral femenina. Asimismo, sin una ampliación sustantiva de la cobertura y medidas específicas para atender la informalidad, los efectos de cualquier rediseño del régimen de licencias tienden a ser parciales; por ello, estas políticas deben articularse con un sistema integral de cuidados y de protección social. En conjunto, la evidencia respalda los supuestos del estudio al mostrar que la ausencia de licencias corresponsables refuerza desigualdades, la baja cobertura restringe el acceso equitativo, en tanto los esquemas universales y corresponsables se asocian con mayores niveles de participación femenina y bienestar. Así, este estudio contribuye al debate sobre políticas de cuidado al ofrecer un marco comparado y una ruta de reforma gradual, viable para el contexto institucional mexicano.

A partir de estos hallazgos, se derivan implicaciones de política pública orientadas a fortalecer la corresponsabilidad en el cuidado y a reducir las brechas de género en el mercado laboral. Se propone ampliar progresivamente las licencias de paternidad hasta aproximarlas a estándares internacionales (ocho a doce semanas) e incorporar periodos intransferibles. Asimismo, se recomienda establecer un esquema federal de licencia parental universal, accesible para personas trabajadoras, formales e informales, con cuotas intransferibles y tasas de reemplazo salarial adecuadas, además del énfasis en hogares de menores ingresos. De manera

complementaria, se sugiere diseñar y financiar mecanismos solidarios para ampliar la cobertura del derecho al cuidado, priorizando contextos de alta informalidad y zonas rurales, así como fortalecer las políticas de retorno al trabajo mediante teletrabajo regulado, mentoría, facilidades para la lactancia y servicios de cuidado infantil. Estas acciones deben acompañarse de sistemas de monitoreo y evaluación, a la vez de campañas de sensibilización que promuevan la corresponsabilidad y reduzcan estigmas, incorporando aprendizajes de experiencias regionales adaptadas al contexto mexicano.

## Fuentes de información

- Adema, W., Clarke, C., & Frey, V. (2015). Paid parental leave: lessons from OECD countries and selected U.S. states (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 172). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5jrqqvqqb4vb-en>
- Becerril, A., & Saldierna, G. (2024, marzo 6). Se aprueba en comisiones del Senado incremento a 20 días de licencia paternal. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/noticia/2024/03/06/politica/se-aprueba-en-comisiones-del-senado-incremento-a-20-dias-de-licencia-paternal-7936>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2024). Permiso maternal y productividad en países OCDE [Asesoría técnica parlamentaria]. BCN. <https://bit.ly/41k6sqN>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2025). Ley Federal del Trabajo (última reforma publicada el 21 de febrero de 2025). [https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/4107\\_LFT.pdf](https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/4107_LFT.pdf)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023–2025). *Hacia una sociedad del cuidado*. [https://www.cepal.org/es/listado/cepal\\_publication?work\\_area=8187](https://www.cepal.org/es/listado/cepal_publication?work_area=8187)
- Cools, S., Fiva, J. H., & Kirkebøen, L. J. (2015). Causal effects of paternity leave on children and parents. *Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801–828. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12113>
- Ekberg, J., Eriksson, R., & Friebel, G. (2013). Parental leave—A policy evaluation of the Swedish “Daddy-Month” reform. *Journal of Public Economics*, 97, 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2012.09.001>
- Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://bit.ly/3Q6MoFQ>
- European Institute for Gender Equality. (2024). *Return to the labour market after parental leave: a gender analysis*. <https://doi.org/10.2839/109349>
- International Network on Leave Policies and Research. (2024). *20th international review of leave policies and related research 2024*. INLPR. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/2024/LP\\_R\\_2024\\_12.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2024/LP_R_2024_12.pdf)
- Kleven, H., Landais, C., & Søgaaard, J. E. (2019). Child penalties across countries: evidence and explanations. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122–126. <https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>
- Kokubo, A., Yoshikawa, K., & Wu, C.-H. (2023). Facilitating transition from maternity leave to work for working mothers: a self-efficacy intervention study. *Cambridge Prisms: Global Mental Health*, 10, e18. <https://doi.org/10.1017/gmh.2023.6>
- Llanes Castillo, A., Cervantes López, M. J., Peña Maldonado, A. A., & Cruz Casados, J. (2020). *Maternidad en legislación mexicana: una visión*

- desde los derechos laborales de la mujer. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 26(1), 51-60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063104007>
- Martínez Martínez, V. L. (2024). La maternidad y paternidad en los sistemas de seguros sociales en México. *BIOLEX Revista Jurídica del Departamento de Derecho*, 16(27). <https://doi.org/10.36796/biolex.v16i27.371>
- Martínez-Cárdenas, B., Cote-Rangel, Ó., Dueñas, Z., & Camacho-Ramírez, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*, (48), 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85152301002>
- OECD. (2017). PF2.4 parental leave replacement rates. OECD Family Database. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- OECD. (2023). Teleworking, workplace policies and trust: a critical relationship in the hybrid world of work [Policy brief]. OECD Publishing. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/teleworking-workplace-policies-and-trust\\_daed5097/64cd6e8e-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/teleworking-workplace-policies-and-trust_daed5097/64cd6e8e-en.pdf)
- OECD. (2024). PF2.1 parental leave systems; PF2.5 trends in leave entitlements around childbirth. OECD Family Database. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- OECD. (2025). PF2.2 parents' use of childbirth-related leave. OECD Family Database. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2017). The economic consequences of family policies: lessons from a century of legislation in high-income countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205-230. <https://doi.org/10.1257/jep.31.1.205>
- ONU Mujeres, & UN DESA. (2023). Progress on the sustainable development goals: the gender snapshot 2023. United Nations. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023>
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). OIT. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). OIT. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Care at work: investing in care leave and services for a more gender-equal world of work. International Labour Office. <https://doi.org/10.54394/AQOF1491>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2025). Perspectivas del empleo

- de la OCDE: México. OECD Publishing. [https://www.oecd.org/es/publications/2025/07/oecd-employment-outlook-2025-country-notes\\_5f33b4c5/](https://www.oecd.org/es/publications/2025/07/oecd-employment-outlook-2025-country-notes_5f33b4c5/)
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Moher, D. (2021). PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Palomar Vereá, C. (2005). Maternidad: historia y cultura. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, (22), 35–67. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88402204>
- PRISMA. (2020). PRISMA 2020 flow diagram. <https://prisma-statement.org/>
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, (256), 30–44. <https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2015/no256/3.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s. f.). Tienen padres trabajadores derecho a cinco días de licencia por paternidad (consultado en octubre de 2025). <https://www.gob.mx/stps/prensa/tienen-padres-trabajadores-derecho-a-cinco-dias-de-licencia-por-paternidad>
- Senado de la República. (2024, marzo 6). En comisiones del Senado avanza proyecto para otorgar permiso de paternidad de 20 días laborales. Dirección General de Comunicación Social. <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/8390-en-comisiones-del-senado-avanz>
- WORLD Policy Analysis Center. (2018). Paid parental leave: a detailed look at approaches across OECD countries. UCLA. [https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Report%20-%20Parental%20Leave%20OECD%20Country%20Approaches\\_0.pdf](https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Report%20-%20Parental%20Leave%20OECD%20Country%20Approaches_0.pdf)