

# REDUCIENDO LA BRECHA: REFLEXIONES SOBRE EL PERMISO DE PATERNIDAD EN MÉXICO

## *BRIDGING THE GAP: REFLECTIONS ON PATERNAL LEAVE IN MEXICO*

Orlando Aramis Aragón Sánchez\*

**RESUMEN:** El permiso de paternidad sigue siendo un tema pendiente en México, otorgar cinco días de paternidad a los hombres resulta insuficiente ante una realidad que exige implementar igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el combate de estereotipos y roles de género. El presente trabajo tiene como finalidad reflexionar acerca de la necesidad de evolución que debe tomar la licencia de paternidad no solo por incrementar el periodo, sino para fomentar un cambio de paradigma en la sociedad mexicana y en las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

**PALABRAS CLAVE:** Permiso de paternidad; licencia de paternidad; Ley Federal del Trabajo, roles de género; igualdad de género.

**ABSTRACT:** *Paternity leave is still a pending issue in Mexico, granting five days of paternity to men is insufficient in the face of a reality that requires implementing substantive equality between men and women in the fight against stereotypes and gender roles. The purpose of this paper is to reflect on the need for paternity leave to evolve, not only to increase the period, but also to promote a paradigm shift in Mexican society and in power relations between men and women.*

---

\* Licenciado en Derecho, egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de México.

**KEYWORDS:** *Paternity leave; paternity leave; Federal Labor Law; gender roles; gender equality.*

**SUMARIO:** I. INTRODUCCIÓN; II. ANTECEDENTES Y CONTEXTO EN MÉXICO; III. ¿QUÉ OCURRE EN OTROS PAÍSES?; IV. DISMINUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO; V. RETOS Y OPORTUNIDADES; VI. CONCLUSIONES; VII. FUENTES DE CONSULTA.

**Fecha de recepción:** 27 de febrero de 2023.

**Fecha de aceptación:** 31 de marzo de 2023.

## I. INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es pionera y punta de lanza en el reconocimiento de los derechos humanos, desde el artículo cuarto se puede leer que, *la mujer y el hombre son iguales ante la ley*, colocando en la misma posición de derechos y obligaciones a todas las personas y aún más, es clara al incluir que *esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia*.<sup>1</sup> En este sentido, México ha tenido grandes avances en materia de igualdad de género entre hombres y mujeres; son especialmente destacables los logros obtenidos como consecuencia de la lucha por la reivindicación de los derechos de las mujeres para la obtención de una licencia de maternidad más justa, derecho consagrado en el artículo 170, fracción II y II Bis de la Ley Federal del Trabajo,<sup>2</sup> que a la letra dice:

*Artículo 170.— Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:  
[...]*

---

<sup>1</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*: Publicada en el Diario Oficial de la Federación, 1917 (última reforma publicada el 18 de noviembre de 2022). <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>> [Consultado en: 16/02/2023].

<sup>2</sup> *Ley Federal del Trabajo*. México: Publicado en el Diario Oficial de la Federación, 1970 (última reforma publicada el 27 de diciembre de 2022). <[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)> [Consultado en: 16/02/2023].

*II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. [...]*

*II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban; [...]*

Lo que deriva en la posibilidad del disfrute de hasta ochenta y cuatro días para todas las mujeres que se encuentren inscritas<sup>3</sup> en alguno de los regímenes conforme a lo estipulado en la Ley del Seguro Social, periodo en el cual podrán ausentarse del trabajo con goce total de su sueldo con la finalidad de atender y cuidar de su futuro hija o hijo recién nacido o adoptado y —en su caso— el reposo físico que conlleva el posparto. Sin embargo, a pesar de que la Constitución garantiza y reconoce la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, la situación para los primeros resulta distante al de las mujeres, ya que al analizar más de cerca el tema de la licencia de paternidad, la misma Ley Federal del Trabajo da un trato distinto a los varones, hallando en el artículo 132 —el cual habla sobre las obligaciones de los patrones— fracción XXVII Bis que el patrón debe *otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.*<sup>4</sup>

Esta situación ha colocado en una posición de vulnerabilidad a los hombres, ya que en un primer término les transgrede el derecho de igualdad ante la ley —entre hombres y mujeres— en el ejercicio de sus derechos parentales consagrado en la Constitución, no porque los varones requieran de los mismos ochenta y cuatro días de licencia, pues se entiende que este periodo es esencial para las mujeres

---

<sup>3</sup> Además, conforme al acuerdo número 196/2005 del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de marzo de 2005, el IMSS podrá de *manera excepcional* en lo referente al rubro de maternidad de las ex trabajadoras, cónyuges o ex concubinas embarazadas, seguir otorgando servicios durante el tiempo que dure el embarazo, durante el parto y atención posparto a ella y al recién nacido en caso de perder la vigencia de derechos.

<sup>4</sup> *Ley Federal del Trabajo*. México: [Consulta: 16/02/2023] *op. cit.*

derivado de los cambios físicos, biológicos y químicos que atraviesan durante y posterior al embarazo, y el reposo necesario que deben tomar para su recuperación, sino porque cinco días no son suficientes para el *disfrute y ejercicio de su paternidad*.

En segundo término, este periodo de licencia de tan solo cinco días ha propiciado que se sigan perpetuando estereotipos y roles de género, pues históricamente, el otorgarle un periodo de tiempo tan corto a los hombres, solo ha generado que se refuerce la idea sostenida en que la responsabilidad del cuidado de los hijos recae solo en la mujer, limitando el papel del varón al de proveedor económico dentro de la dinámica familiar.

Como último punto, resulta sumamente interesante destacar la forma en la cual se encuentra redactada la ley, pues no se debe omitir que el lenguaje transmite, construye y forja ideas, es en este caso que, al analizar la licencia de maternidad, se observa que para su redacción el legislador la ubicó en el rubro dedicado a los *derechos de las madres trabajadoras*, lo que contrasta con el permiso de paternidad, pues este se encuentra plasmado en un artículo dedicado a *las obligaciones de los patrones*, y, contrario a lo que sucede con las mujeres, este no es directamente referido como un derecho del trabajador. Es importante que se reflexione cómo desde el lenguaje y las semióticas empleadas para redactar las leyes en México, funcionan como formadoras y modeladoras del pensamiento e idiosincrasia de los mexicanos, sesgando la visión que como sociedad mexicana, se tiene sobre los derechos de las mujeres y los hombres.

## II. ANTECEDENTES Y CONTEXTO EN MÉXICO

Antes de abordar de lleno la situación en México, vale la pena hacer una breve referencia al *Convenio 156* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 —siendo Noruega el primer país en ratificarlo, el 22 de junio de 1982—, el cual tiene aplicación para todos los trabajadores que cuenten con responsabilidad para con hijos, hijas y otros miembros de su familia que se encuentren bajo su cuidado *cuando ta-*

*les responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.*<sup>5</sup>

En dicho convenio, se estipula la necesidad de que por medio de sus políticas nacionales cada país miembro deba posibilitar a los trabajadores y trabajadoras la forma en la cual estos puedan mediar entre su vida laboral y familiar *sin ser objeto de discriminación*, asimismo, insta a los Estados miembros a la responsabilidad de *informar y educar*, para la formación de una cultura de comprensión en el principio de la *igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras* sobre los problemas que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, propiciando las medidas y condiciones necesarias para lograr este fin y dar cumplimiento a dicho instrumento internacional, ya que también, sugiere vías como la legislativa para lograr la dignificación del trato laboral entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

Según información de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo,<sup>6</sup> es en este convenio donde se hallan los orígenes de la licencia de paternidad, al ser un instrumento internacional que contiene plasmadas las condiciones mínimas de trato para las y los trabajadores que se encuentran en una situación de responsabilidades familiares y que a su vez, les garantiza su permanencia en los empleos que desarrollan, pues el artículo 7 de esta misma convención también contempla que *la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo*,<sup>7</sup> todo ello bajo el principio de igualdad y no discriminación, entrando en estos supuestos los varones que serán padres —independientemente que sean

---

<sup>5</sup> “C156. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)”. Organización Internacional del Trabajo. <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312301:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO)> [Consultado en: 17/02/2023].

<sup>6</sup> “¿Sabes qué es la licencia de paternidad?” *Gobierno de México*. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. 20/06/2016. <<https://www.gob.mx/profedet/articulos/sabes-que-es-la-licencia-de-paternidad>> [Consultado en: 17/02/2023].

<sup>7</sup> “C156. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)”. *op. cit.* [Consultado en: 17/02/2023].

por parto o adopción— lo cual hace las veces de referente y parteaguas para la puesta en acción al mejoramiento y perfeccionamiento de dicha licencia. Sin embargo, México sigue siendo parte del grupo de países que aún no lo ratifica, pese a los beneficios que traería para los trabajadores varones en el ejercicio de su paternidad.

Ahora bien, respecto a los antecedentes en nuestro país, se han visto diversas propuestas por parte de las y los legisladores que representan a la ciudadanía, por ejemplo, en el año 2004, la diputada Blanca Eppen Canales realizó una propuesta de reforma a diversos artículos y disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de paternidad responsable y protección de la organización y desarrollo de la familia,<sup>8</sup> la cual, planteaba una reforma al artículo 168, quedando de la siguiente manera:

*Artículo 168. Los padres trabajadores tendrán los siguientes derechos:*

*I. Tres días de descanso: cuando la madre de su hijo, esposa o concubina tenga un parto simple.*

*II. Cinco días de descanso: cuando la madre de su hijo, esposa o concubina tenga parto múltiple.*

*III. Dos días de descanso: cuando la esposa o concubina tenga un aborto.*

La iniciativa, aunque *tímida*<sup>9</sup> en lo que proponía, hubiera resultado un enorme avance que podría haber representado al menos siete años

---

<sup>8</sup> Que reforma diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia de paternidad responsable y protección de la organización y desarrollo de la familia, a cargo de la diputada Blanca Eppen Canales, del grupo parlamentario del PAN: Publicada en Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, 2004. Web. <<http://gaceta.diputados.gob.mx/>> [Consultado en: 17/02/2023].

<sup>9</sup> Aunque en el tema de la licencia de paternidad resultaba corta en relación al periodo de días que proponía, resultaba innovadora al sugerir que los trabajadores, independientemente de su sexo, en acuerdo con el patrón, pudieran repartir las horas de trabajo con la finalidad de que las y los trabajadores pudieran tener un reposo por la tarde los días sábados —o alguna modalidad que se le parezca— cuando tengan a su cuidado la crianza de un hijo menor de doce años (reforma propuesta al artículo 59), el cambio de la denominación del título quinto por el de “*Normas Protectoras de la Organización y Desarrollo de la Familia*”, plasmando en el artículo 165 con el propósito fundamental de *proteger la organización y el desarrollo de la familia, permitiendo que los trabajadores, madres y*

de mejora para los derechos de los hombres con relación a la licencia de paternidad, pues no fue sino hasta el año 2011 que nuevamente se formuló una propuesta de reforma para implementar una licencia de paternidad mucho más vanguardista que la de 2004 e incluso, de la que actualmente existe. En dicho planteamiento de reforma al artículo 170 Bis de la Ley Federal del Trabajo<sup>10</sup> se buscaba otorgar a los padres trabajadores una licencia de paternidad remunerada de hasta siete días naturales anteriores al parto y de quince días posteriores, incluyendo el derecho a que se le sigan computando —al trabajador— sus días de antigüedad solo si presentaba al patrón un certificado médico por virtud del cual, constara que el parto sería *probablemente* dentro de las cinco semanas posteriores de la expedición del mismo. Aunque con ciertas restricciones,<sup>11</sup> resultaba —como ya se mencionó— visionaria y adelantada para el contexto mexicano, y no fue hasta el año siguiente que, por primera vez, se incorporó al cuerpo normativo este derecho, a través de un decreto por el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el treinta de noviembre de 2012.<sup>12</sup>

Es a partir de este punto que los trabajadores varones que serán padres tienen reconocido el *derecho*<sup>13</sup> a gozar de un permiso de paternidad y ha sido con el paso de las legislaturas que se han propuesto

---

*padres, puedan asumir la responsabilidad común que tienen de asistir y amparar a sus hijos menores de edad, situaciones que, pese a ya venirse hablando desde 1981, resultaban vanguardistas en nuestro país y en general, en América Latina, asimismo, sugería un periodo —breve— en caso de aborto.*

<sup>10</sup> Que reforma el artículo 170 Bis de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del diputado Jaime Flores Castañeda, del Grupo Parlamentario del PRI: Publicada en Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, 2004. <<http://gaceta.diputados.gob.mx/>> [Consultado en: 17/02/2023].

<sup>11</sup> Dicha propuesta solo contemplaba el *parto de la madre*, dejando de lado la posibilidad de otorgar dicha licencia en los supuestos de adopción de un infante.

<sup>12</sup> “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”: Publicado en el *Diario Oficial de la Federación*. Gobierno de México. 30/1/2012. <[https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012#gsc.tab=0)>.

<sup>13</sup> Que como ya se dijo en un inicio, la propia ley lo plasma como una obligación del patrón y no directamente como un derecho del trabajador.

diversas reformas a este tema encaminadas a la ampliación de sus beneficios. De forma más reciente podemos encontrar propuestas de, por ejemplo, quince,<sup>14</sup> cuarenta y dos,<sup>15</sup> cincuenta y seis<sup>16</sup> y hasta ochenta y cuatro días<sup>17</sup> —a toda persona trabajadora<sup>18</sup>— para el goce de licencia, sin embargo, hasta ahora no ha prosperado ninguna iniciativa, ya que no han sido dictaminadas y las que sí, han sido en sentido negativo o se ha turnado a la siguiente Cámara —de Diputados o Senadores—, donde no han tenido mayor avance, ya que quedan postergadas en la famosa *congeladora*.

### III. ¿QUÉ OCURRE EN OTROS PAÍSES?

País	Días	Salario
Eslovaquia <sup>23</sup>	197 días	75%
Islandia <sup>23</sup>	183 días	80%

<sup>14</sup> Que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de la diputada Rocío del Pilar Villarauz Martínez, del Grupo Parlamentario de Morena: Publicada en Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, 2019. <<http://gaceta.diputados.gob.mx/>> [Consultado en: 17/02/2023].

<sup>15</sup> Que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de licencias por paternidad o adopción de infantes. Presentada por la diputada Abril Alcalá Padilla, PRD: Publicada en Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, 2020. <<http://gaceta.diputados.gob.mx/>> [Consultado en: 17/02/2023].

<sup>16</sup> Que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de licencias por paternidad. Presentada por el Congreso de Oaxaca: Publicada en Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, 2020. <<http://gaceta.diputados.gob.mx/>> [Consultado en: 17/02/2023].

<sup>17</sup> Que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, suscrita por los diputados María del Refugio Camarena Jáuregui, Marco Antonio Mendoza Bustamante y Mariano González Aguirre, del Grupo Parlamentario del PRI: Publicada en Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, 2021. <<http://gaceta.diputados.gob.mx/>> [Consultado en : 17/02/2023].

<sup>18</sup> Sobre esta propuesta de reforma, adiciona que se pueden ampliar a dos semanas, una para cada progenitor, en el supuesto de que el o la recién nacida tengan una discapacidad, asimismo, agrega que “*Los familiares directos ya sea padre, madre o hermanos podrán solicitar 5 días de licencia, cuando la persona embarazada demuestre que no cuenta con el apoyo de otra persona para la atención postparto*”.

<b>País</b>	<b>Días</b>	<b>Salario</b>
España <sup>23</sup>	112 días	100%
Finlandia <sup>23</sup>	54 días	70%
Países Bajos <sup>23</sup>	42 días	100% los primero 7 días y 70% el resto
Eslovenia <sup>23</sup>	30 días	100%
Francia <sup>23</sup>	25 días	100%
Portugal <sup>23</sup>	25 días	100%
Dinamarca <sup>23</sup>	14 días	100%
Polonia <sup>23</sup>	14 días	100%
Suecia <sup>23</sup>	14 días	77.6%
Australia <sup>23</sup>	10 días	Prestación a tanto alzado
Bélgica <sup>23</sup>	10 días	100% los primero 3 día y 82% el resto
Italia <sup>23</sup>	10 días	100%
Sudáfrica	10 días	66%
Turquía	5 días	100%
Marruecos	3 días	100%
Alemania <sup>23</sup>	0 días	n/a
China	0 días	n/a
Japón <sup>23</sup>	0 días	n/a

Alrededor del mundo son pocos los países que otorgan un permiso de paternidad a sus trabajadores, menos de la mitad lo ofrecen de manera remunerada, esto se traduce en un 48%<sup>19</sup> y en general, es de menos de dos o tres semanas,<sup>20</sup> México se encuentra lejos de ser

<sup>19</sup> Esto puede variar, según UNICEF, en su informe *Licencia parental remunerada y políticas orientadas a la familia. Un informe de evidencias de 2019*, este porcentaje puede ascender hasta el 52% con datos de la Base de datos de trabajo de adultos del Centro de Análisis de Políticas *WORLD* 2015, el cual engloba tanto la licencia materna como la paterna.

<sup>20</sup> “Estado de la paternidad en el mundo. Liberando el potencial de los hombres en el cuidado | 2019”. *Equipo Mundo – US. MenCare*. <<https://www.equimundo.org>>

parte de los países que más días otorgan para este permiso, en un primer contexto, haciendo una comparativa de los países fuera del continente americano, encontramos que cada país estima y calcula de forma diversa el periodo que debe comprender a dicho permiso,<sup>21</sup> resaltando que, mientras en Alemania, China y Japón no cuentan con este derecho, Italia tiene diez días, en Francia inicia en catorce días pero puede extenderse a veinticinco, empero, no se deja de lado que durante el tiempo de duración de dicho permiso no en todas las naciones se paga el salario al 100%, por ejemplo, Eslovaquia tan solo el 75%, Finlandia el 70%, mientras que, en Países Bajos y Bélgica que pagan 100% una determinada cantidad de días y el resto de días un porcentaje menor. Casos atípicos son aquellos países donde no existe específicamente una licencia de paternidad pero sí una *licencia parental*, la cual, permite tener a uno o a ambos progenitores un periodo para el cuidado de un menor por nacimiento o adopción, tal es el caso de Alemania donde los varones no tienen permiso de paternidad pero sí uno parental, en dicho país, cada progenitor puede gozar de hasta tres años de permiso, pero la remuneración solo será para uno de ellos. En Portugal se cuenta con ambos permisos, tanto de paternidad como el parental, en este último, cada padre podrá gozar de doce semanas más dos años si se utilizó la licencia parental —es decir, por ambos—, pero la remuneración solo será del 25% para las doce semanas y los dos años son sin remuneración alguna, o Islandia, donde los progenitores deben escoger quien toma doce meses remunerados al 80%, además, cada uno tiene derecho a cuatro meses sin remuneración.

---

org/wp-content/uploads/2019/06/SOWF-2019-Spanish-Executive-Summary.pdf> [Consultado en: 19/02/2023].

<sup>21</sup> “At a glance”. *European Parliament*. Parlamento Europeo. Marzo de 2019. <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS\\_ATA\(2019\)635586\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf)> [Consultado en: 20/02/2023]. “Los cuidados en el trabajo Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo”. *Organización Internacional del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. 07 de marzo de 2022 <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms\\_850638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_850638.pdf)> [Consultado en: 20/02/2023].

Contextualizando dentro de nuestro continente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha referido como promedio del periodo por permiso de paternidad de ocho semanas,<sup>22</sup> de hecho, en su informe “Estudio Económico México 2022”, este organismo hizo mención a la insuficiencia de los cinco días de licencia existentes en el país, asimismo, instó al Gobierno de México a realizar una ampliación del mismo en pro de los derechos de los padres. Al igual que en otros continentes, México se sitúa muy por detrás con relación a los días que proporcionan otras legislaciones, sin embargo, vale la pena hacer mención que en general, dentro del continente, los periodos siguen siendo muy cortos.

País	Días	Salario
Colombia	14 días	100%
Paraguay	14 días	100%
Venezuela	14 días	100%
Uruguay	13 días	100%
Ecuador	10 días	100%
Perú	10 días	100%
Brasil	5/15 días	100%
Chile <sup>23</sup>	5 días	100%
México	5 días	100%

<sup>22</sup> “La Lucha por la Igualdad de Género Una Batalla Cuesta Arriba ¿Cómo se compara México?” *OECD*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. 2017. <<https://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>>. Earle, Alison y Heymann Jody. “LICENCIA PARENTAL REMUNERADA Y POLÍTICAS ORIENTADAS A LA FAMILIA, Un informe de evidencias”. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Julio de 2019. <<https://www.unicef.org/media/95126/file/Parental-Leave-ES.pdf>> [Consultado en: 20/02/2023].

<sup>23</sup> En estos países se cuenta con un permiso parental que otorga a los padres una extensión de días o en su caso, otorga un periodo cuando no cuentan directamente con una licencia de paternidad.

País	Días	Salario
Nicaragua	5 días	100%
El Salvador <sup>23</sup>	3 días	100%
Bolivia	3 días	100%
Argentina	2 días	100%
Guatemala	2 días	100%
Canadá <sup>23</sup>	0 días	n/a
Belice	0 días	n/a
Estados Unidos <sup>23</sup>	0 días	n/a
Costa Rica	0 días	n/a
Honduras	0 días	n/a

Colombia, Paraguay y Venezuela son los países que ofertan el permiso de paternidad más amplio, con hasta catorce días, seguido de Uruguay con trece días, sin embargo, tal como sucede fuera del continente, debe considerarse que existen países que ofertan una licencia parental; en el lado latinoamericano Chile otorga 12 semanas remunerando hasta en un 100% con un tope mensual y Ecuador da 39 semanas sin remuneración, en ambos casos, solo uno u otro progenitor puede hacer uso de este periodo. Asimismo, los países vecinos de México; Canadá y Estados Unidos brindan un permiso parental consistente en 69 semanas para ambos padres con un pago del 55% durante 40 semanas en el caso canadiense y 12 semanas para cada progenitor sin remuneración en el lado estadounidense. Se puede observar además que, son diversos los países que no proporcionan un permiso de paternidad, y de los que sí lo hacen, más de la mitad no exceden de una semana, disponiendo de un poco menos de cinco días como derecho.

Bajo las consideraciones anteriores, es notorio que existe una enorme disparidad entre los periodos que se otorgan a nivel internacional en otros países a los otorgados en América, siendo justamente América Latina, una de las zonas que actualmente tiene mayor re-

zago al respecto y, los intentos de reforma que han tenido lugar en nuestro país siguen sin ser suficientes. Resulta contrastante que respecto a economías similares, como Colombia, México se ve rebasado por más del doble de días. Es evidente que la mayoría de los países en América Latina no logran estimular y propiciar a través de sus licencias de paternidad la corresponsabilidad del cuidado de los hijos, pues esta licencia debe verse como una política pública esencial para el sistema de protección al interés superior de la niñez.

#### **IV. DISMINUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO**

Las brechas de género nos permiten medir la distancia que existe entre hombres y mujeres en un mismo contexto, es decir, bajo las mismas condiciones, ya sean en lo económico, en el ámbito escolar o laboral —por mencionar algunas—, tal es el caso —como ya se ha venido diciendo— de la brecha de género existente en el tema del permiso de maternidad y el de paternidad, pues bajo la premisa de que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, estos últimos se encuentran en una posición menos favorable al contrastar los ochenta y cuatro días de licencia frente a los cinco días que se otorga a los hombres, es abismal la brecha que surge. No es que los hombres necesariamente deban tener la misma cantidad de días que las mujeres —situación que es posible cuando se hace uso de un permiso parental—, pues se entiende que la realidad biológica, física y química por la que atraviesan las mujeres antes, durante y posterior al parto no la viven los hombres, derivado de esto, el permiso de maternidad tiene entre sus principales atribuciones proteger la integridad de la mujer, procurar el cuidado e incentivar la vinculación con el recién nacido o adoptado.

Sin embargo, cinco días de paternidad son y seguirán siendo insuficientes para que los padres puedan vincularse, cuidar y relacionarse de manera adecuada con sus hijos; por ello, la Legislatura mexicana debe impulsar de manera pronta un aumento al periodo de paternidad, pues los intentos que se han realizado hasta ahora han sido torpes, tan solo en la Cámara de Diputados, han existido al menos

cuarenta y un iniciativas<sup>24</sup> para reformar o adicionar en diversas disposiciones —entre las que se encuentran la Ley Federal del Trabajo o la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos— en materia de permiso de paternidad desde el año 2012, fecha en la que se implementó en México por primera vez.

En nuestro país —y en general en la mayoría de los países, sobre todo en el contexto latinoamericano—, hay una visión fuertemente arraigada consistente en que el cuidado de las hijas e hijos es una labor relegada *naturalmente* a las mujeres y que el papel de *proveedor* que generalmente es asignado al hombre lo exime de esta parte del cuidado de los hijos y de la jornada no remunerada en el hogar.

La ampliación del periodo de paternidad es una política pública que podría contribuir a este cambio de paradigma, pues otorgarle más tiempo de licencia a los hombres permite una mejor construcción de la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos desde el nacimiento o adopción de estos, ello, porque así se facilita a los padres la posibilidad del ejercicio pleno de su paternidad, recordemos, esta licencia no debe ser vista como un periodo de *descanso* para los hombres o como un *tiempo libre* para que *puedan ayudarle* a la madre con el bebé y en las tareas domésticas —pues no se le está haciendo ningún favor, se trata de una actividad en la que ambos deben participar de forma coordinada, hombres y mujeres tienen las mismas responsabilidades—, por ello, este periodo debe entenderse desde la perspectiva por la cual se genera la oportunidad adecuada para la creación de vínculos afectivos entre el bebé y su progenitor o padre adoptante, así como la implementación de rutinas en el cuidado diario de las necesidades de su hijo o hija, situación que ayudaría a que se refuercen costumbres positivas con el pasar del tiempo, es decir, los padres puede generar desde las primeras etapas, tanto del hijo o hija como de su paternidad, buenos hábitos de cuidado, atención y crianza, de igual forma, le facilita el contribuir en las tareas domésticas que —en *teoría*— le corresponden en la dinámica normal del

---

<sup>24</sup> Información obtenida del histórico de la Gaceta Parlamentaria entre las legislaturas LXII, LXIII, LXIV y LXV.

hogar y de aquellas que derivan del nacimiento y con la llegada del bebé, lo que promueve una redistribución más equitativa de las labores en casa, y que tiene como consecuencia otorgar a las mujeres tiempo para su propio reposo y atención al bebé, asimismo, la licencia de paternidad remunerada constituiría un impacto positivo en el desarrollo de la economía de la familia, aumentar el periodo y no hacerlo remunerado sería un error.

México ha combatido arduamente la eliminación de estigmas y estereotipos de género y la adopción del permiso de paternidad remunerado contribuiría a esto, pues permitirles a los varones resignificar su paternidad a través del cuidado de sus hijos durante un periodo más largo, inevitablemente trae como consecuencia un cambio en la dinámica de los roles de género así como en las relaciones de poder entre mujeres y hombres en el hogar y en el ámbito laboral.

Respecto a compartir la crianza y cuidado del bebé, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)<sup>25</sup> es una tarea que se desempeña mayoritariamente por mujeres —casi del 60% de aquellas mujeres que reportaron tener un hijo— mientras que menos del 2% de los hombres<sup>26</sup> lo hacen de manera exclusiva y al menos un 37% de mujeres y hombres comparten la responsabilidad, sin embargo, más del 90% de las mujeres consideran que la responsabilidad del cuidado y crianza debe ser una tarea de ambos, el contraste es enorme, el permiso de paternidad podría auxiliar en el cambio de roles de los hombres para dejar de ser proveedores y asumirse como parte del proceso del cuidado-atención-crianza de sus hijos y en la integración de las labores domésticas.

En este tenor, la ampliación del permiso para los hombres garantizaría una mejor transición para las madres en el cuidado del menor, pues de tomarse el padre tan solo cinco días, la mujer —de manera abrupta—

---

<sup>25</sup> Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2021. INEGI. Instituto Nacional de Estadística Y Geografía. 2021. <[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021\\_presentacion\\_ejecutiva.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf)> [Consultado en: 21/02/2023].

<sup>26</sup> En las categorías de hombres y mujeres, pueden incluirse la pareja, la madre, el padre, hermana o hermano, así como expareja.

ta— debe equilibrar su tiempo entre el trabajo no remunerado en el hogar, el cuidado del menor y el reposo posparto que su cuerpo requiere, por el contrario, un periodo más amplio posibilita tiempo para planear los días en conjunto y prever las necesidades que surjan previo a que el padre regrese a trabajar. Cinco días son insuficientes para construir una dinámica de hogar equitativa que funcione a largo plazo, no se trata de que los padres estén solamente de forma física y presencial con su hijo o hija, sino que asuman los compromisos que conllevan una paternidad responsable y una masculinidad libre de prejuicios y estigmas.

En la cuestión laboral, equiparar ambos permisos beneficia a las mujeres, pues corren menos riesgo de ser discriminadas al momento de buscar un empleo, ya que ambos padres perciben equiparablemente los mismos días de incapacidad para el cuidado de sus hijos y el empleador no podrá excusarse en preferir contratar a un hombre.

La búsqueda de la equidad en los derechos laborales —y por ende, en la disminución de la brecha de género en este ámbito— a través del permiso de maternidad y paternidad, se traduce inequívocamente en equidad en el hogar entre hombres y mujeres. El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO)<sup>27</sup> a través de su Centro de Investigaciones en Políticas Públicas considera que el permiso de paternidad puede *transformar las dinámicas de cuidado y fomentar mayor participación de mujeres en el mercado laboral*, para lo cual, propone que se dé difusión y promoción de este permiso a los trabajadores, ya que resulta positivo comunicar los beneficios que proporciona, al disminuir la brecha y los estereotipos de género, se debe *visibilizar y replicar prácticas internas que fortalecen la corresponsabilidad de los cuidados en el hogar* y por último, se debe *avanzar hacia un permiso de paternidad que se parezca más a la licencia de maternidad*.

Romper el estereotipo de género donde las mujeres son las principales encargadas del cuidado de los hijos no es tarea fácil, sin em-

---

<sup>27</sup> “Licencias de paternidad, mayor equidad de género”. *IMCO Centro de Investigación en Políticas Públicas*. Instituto Mexicano para la Competitividad. <<https://imco.org.mx/licencias-de-paternidad-mayor-equidad-de-genero/>> [Consulta en: 21/02/2023].

bargo, contar con hombres —padres— que estén comprometidos con la crianza de hijos e hijas desde su nacimiento y en la corresponsabilidad del trabajo no remunerado dentro del hogar, favorece las condiciones para el fortalecimiento de la equidad de género que, sin duda, abre paso al camino correcto.

Por último, aumentar el periodo de licencia de paternidad repercute en la conciliación entre la vida laboral y familiar de los hombres, así como al fortalecimiento de la familia —desde una visión ajustada a la dinámica y realidad social— desde dos dimensiones, en la primera sienta las bases de una paternidad cercana a los hijos e hijas, donde desde casa se muestra un modelo de distribución de las labores domésticas, reparto equitativo de las actividades, el desarrollo de habilidades socioemocionales que fomenten la comunicación, confianza, afectividad y compromiso entre padre-hijo/a. En una segunda dimensión, se hace posible que las relaciones —con independencia de que sea heterosexual u homosexual— a donde llega el o la recién nacida puedan prosperar, pues se propicia el trabajo en equipo y la apertura a nuevos canales de comunicación, como resultado, la familia como célula de la sociedad se ve beneficiada tanto en lo individual y en lo general, pues la colectividad se cohesionan.

## V. RETOS Y OPORTUNIDADES

### **Tener el derecho no significa usarlo**

Parte de la búsqueda a la reducción de la brecha de género que hay en este rubro es la eliminación del estigma que en ocasiones trae consigo solicitar el permiso de paternidad, en tanto los padres deben sentir la libertad de poder hacer uso de este derecho, pues como se ha mencionado trae múltiples beneficios, sin embargo, por cada cien permisos de maternidad que se dan solo se tramitan tres de paternidad.<sup>28</sup> Esto se ve influenciado fuertemente por dos factores; por

---

<sup>28</sup> “Recomendaciones para implementar una política de permisos parentales en México”. *earlyi Conocer más, decidir mejor. Institute Early*. 2019. <<https://earlyinstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/Recomendaciones-para-implemen->

un lado, los trabajadores no conocen este derecho y por ello no se encuentran en la posibilidad de ejercerlo, y por otro, son los propios empleadores que niegan este derecho a sus trabajadores, pues son ellos quienes pagan la remuneración durante el tiempo que dura la licencia.

### **Financiación ¿quién paga?**

Uno de los mayores retos que presenta la ampliación del periodo de paternidad en nuestro país es la financiación, pues a diferencia del permiso de maternidad que es pagado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), este debe ser cubierto en su totalidad por el empleador, por ello, antes de ampliar el permiso de paternidad debe hacerse la pregunta ¿quién la va a pagar?, pues de mantenerse la financiación por parte del empleador, debe consultarse primero al sector empresarial; Gobierno e industria deben generar diálogos y acuerdos para llegar a posturas en común. Deben evaluarse esquemas factibles, ya que de estimarse viable que sea cubierto por el IMSS, deberá contemplarse dentro del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) una partida presupuestal para tal fin, pues tan solo en 2019, el IMSS utilizó \$6,057,500,000 pesos para cubrir 231,168 licencias de maternidad<sup>29</sup> y considerando que la licencia se basa en la remuneración de cada trabajadora, en el caso de los hombres se necesitaría un presupuesto también considerable, pues aunque no se equipare a los ochenta y cuatro días de las mujeres, sigue existiendo una brecha salarial entre ambos sexos, donde por lo general, son los hombres quienes perciben un salario más alto que las mujeres.

Quizá el primer paso para una ampliación del periodo de paternidad sea una opción donde exista una financiación compartida, es decir, entre el Estado y el empleador, de esta manera no se le carga financieramente —sobretudo— a las micro, pequeñas y medianas empresas y el Estado puede aportar otro porcentaje, situación que

---

tar-una-pol%C3%ADtica-de-permisos-parentales-en-M%C3%A9xico\_.pdf> [Consultado en: 24/02/2023].

<sup>29</sup> “Recomendaciones para implementar una política de permisos parentales en México”. *op. cit.* [Consultado en: 24/02/2023].

puede suscitarse, pues es en la actual administración donde se han invertido cantidades importantes de dinero en programas que buscan cerrar brechas de desigualdad, como las *Becas para el Bienestar Benito Juárez*. Sin duda, debe hacerse un trabajo en conjunto entre Gobierno, sociedad y sector privado.

### **Dejar atrás el modelo tradicional**

La manera en la que se encuentra redactada la actual Ley Federal del Trabajo en relación al permiso de paternidad limita en cuanto a las situaciones en las que se puede otorgar esta licencia y el tiempo que permite su ejercicio, pues solo contempla los supuestos del nacimiento o adopción.

Un nuevo permiso de paternidad debe contemplar las nuevas realidades sociales que imperan actualmente en México, para ello, los legisladores deben cuestionarse *¿qué ocurre con los modelos de familia monoparentales?* Pues aunque poco usual en México, existen casos de hombres que han optado por ser padres siendo solteros —por vía de adopción o por nacimiento—, o en otro contexto, situaciones lamentables en las que la madre fallece durante el alumbramiento y son los varones quienes se quedan solos a cargo del hijo o hija, *¿se debe considerar la posibilidad de que los días de la madre se le puedan transferir al padre en caso de fallecimiento?* cinco días resultan no solo insuficientes, sino deficientes para ejercer su paternidad en los primeros días de contacto con el infante, que no falta decir, son cruciales para su cuidado y desenvolvimiento.

*¿Qué hay de las parejas homosexuales compuestas de dos hombres?* Cinco días siguen resultando escasos para la organización, planeación y cuidado de un hijo recién nacido o para fortalecer vínculos con un niño o niña adoptada.

La ley debe ser la primera en romper los viejos esquemas de género, dejar atrás los estereotipos y roles y no construir las leyes —en este caso— bajo un modelo biparental basado en la idea de que la mujer será la principal cuidadora del hijo o hija.

Por último *¿existirán casos donde el padre deba tener —necesitar— más tiempo para el cuidado del recién nacido o de su esposa?* Pues un proceso de

parto trae en ocasiones consigo determinadas complicaciones que podrían impedir a la madre cuidar del hijo más allá de los primeros cinco días, en donde el padre se vea limitado por dicho periodo, en este caso, es menester de las y los legisladores hacer un análisis aún más profundo sobre las implicaciones de este permiso de paternidad y necesidades de la sociedad mexicana actual.

### **Construir un permiso parental**

Hasta la fecha, existe un permiso de paternidad y uno de maternidad, sin embargo, existen esquemas en otros países —Islandia, Chile o Ecuador, por mencionar algunos— donde se emplea un permiso parental que *puede ser usado por padres y madres*, visto como un derecho *individual e intransferible, un derecho individual o un derecho de familia* en el que ambos padres puede decidir cómo dividir entre ellos los días que otorga este permiso parental o usarlos en conjunto.<sup>30</sup>

La finalidad de un permiso parental es otorgar a los padres un periodo más amplio a partir de que concluyan sus respectivos permisos de paternidad y maternidad, lo cual, en el caso mexicano, ayudaría a brindar la oportunidad para que los padres decidan cómo dividir el tiempo y de esta manera, beneficiar a los hombres al extenderles el actual periodo con el que cuentan de licencia y lo que sería ideal, incluir en este permiso parental un lapso obligatorio para los varones, para que de no usarse, se pierda, medida implementada incluso en países nórdicos para impulsar que los hombres usen sus días.

## **VI. CONCLUSIONES**

Como se desarrolló en el presente trabajo, la reforma del treinta de noviembre de 2012 sentó el primer gran antecedente en nuestro país para la construcción del permiso de paternidad, lo que se ha traducido en una señal clara de un México que está avanzado en disminuir las brechas de género, sin embargo, el paso que lleva es lento, pese a existir voluntad política ha sido mal direccionada, pues las iniciativas

---

<sup>30</sup> Recomendaciones para implementar una política de permisos parentales en México”. *op. cit.* [Consultado en: 24/02/2023].

presentadas por las y los legisladores solo han motivado que se dictaminen de forma negativa o pese a estar mejor argumentadas, vayan a la *congeladora*, pues no siempre se ha logrado un consenso. Asimismo, debe profundizarse en cuál es el cambio que debe hacerse en la legislación, pues reformar la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132, fracción XXVII Bis sería insuficiente si, por ejemplo, se habla de una modificación en la forma en la que se lleva a cabo la financiación de este permiso.

Es urgente construir un permiso de paternidad justo para los hombres, lo que representa una política pública idónea para transformar y eliminar los viejos paradigmas, crear nuevas dinámicas en los hogares entre hombres y mujeres, fortalecer el proceso de cuidado-atención-crianza de los padres, fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral sin discriminación y generar que se visibilice y repliquen buenas prácticas dentro de los núcleos familiares en relación a la corresponsabilidad de los cuidados en el hogar y el trabajo no remunerado. La idea de un permiso de paternidad más equitativo que contribuya al desarrollo de nuestra sociedad no es irreal, se apega a las necesidades que el contexto mexicano exige.

Como primera propuesta, se sugiere realizar mesas de trabajo para el cambio de financiación que actualmente tiene dicha licencia, para lo cual, se deberá hacer un llamado al diálogo entre sociedad, gobierno y sector empresarial, pues no se puede —*debe*— cargar dicho aspecto exclusivamente al empleador, de permitirlo, en la práctica los permisos de paternidad no serán dados al trabajador *por mucho que le asista el derecho* de disfrutar el periodo. Como segunda propuesta, se deben ver los avances obtenidos en otros lugares, compararse con economías y contextos similares al de México para visualizar hasta dónde podemos avanzar, esto es, se debe aumentar —por lo menos— hasta a catorce días el tiempo de dicho permiso. Estas dos propuestas serían el siguiente paso a seguir como acciones tendientes a reducir la brecha.

Cerrar esta brecha de género es una cuenta pendiente que se tiene en el país, se debe priorizar la búsqueda de un permiso de paternidad equiparable al de las mujeres, no por *igualar los días* sino

para colocar un piso parejo en el ámbito de la corresponsabilidad del cuidado de los hijos, la distribución equitativa del trabajo no remunerado, las oportunidades laborales y la erradicación de los roles y estereotipos de género. El cambio es posible, solo hace falta impulsar la transformación de este paradigma.

## VII. FUENTES DE CONSULTA

- “*At a glance*”. *European Parliament*. Parlamento Europeo. Marzo de 2019. <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS\\_ATA\(2019\)635586\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf)>.
- C156. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Organización Internacional del Trabajo. <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312301:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO)>.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Publicada en el Diario Oficial de la Federación, 1917 (última reforma publicada el 18 de noviembre de 2022). <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>>.
- Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo: Publicado en el *Diario Oficial de la Federación*. Gobierno de México. 30/1/2012. <[https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012#gsc.tab=0)>.
- Encuesta Nacional sobre la Dinámica sobre las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2021. *INEGI*. Instituto Nacional de Estadística Y Geografía. 2021. <[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021\\_presentacion\\_ejecutiva.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf)>.
- Estado de la paternidad en el mundo. Liberando el potencial de los hombres en el cuidado | 2019. *Equipo Mundo – US. MenCare*. <<https://www.equimundo.org/wp-content/uploads/2019/06/SOWF-2019-Spanish-Executive-Summary.pdf>>.
- Estudios Económicos de la OCDE México Enero 2017 Visión general. *OCDE*. Comité de Análisis Económico y del Desarrollo. 2017. <<https://www.oecd.org/economy/surveys/mexico-2017-OECD-Estudios-economicos-de-la-ocde-vision-general.pdf>>.

*Ley Federal del Trabajo*. México: Publicado en el Diario Oficial de la Federación, 1970 (última reforma publicada el 27 de diciembre de 2022. <[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)>.

Licencia parental remunerada y políticas orientadas a la familia. Un informe de evidencias. *UNICEF para cada niño*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. Julio de 2019. <<https://www.unicef.org/media/95126/file/Parental-Leave-ES.pdf>>.

Licencias de paternidad, mayor equidad de género. *IMCO Centro de Investigación en Políticas Públicas*. Instituto Mexicano para la Competitividad. <<https://imco.org.mx/licencias-de-paternidad-mayor-equidad-de-genero/>>.

Los cuidados en el trabajo Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. *Organización Internacional del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. 07 de marzo de 2022. <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms\\_850638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_850638.pdf)>.

Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna. *UNICEF para cada niño*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. 2020. <[https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad\\_y\\_paternidad\\_en\\_el\\_lugar\\_de\\_trabajo\\_en\\_ALC.pdf](https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf)>.

Que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de la diputada Rocío del Pilar Villarauz Martínez, del Grupo Parlamentario de Morena: Publicada en Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, 2019. <<http://gaceta.diputados.gob.mx/>>.

Que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de licencias por paternidad o adopción de infantes. Presentada por la diputada Abril Alcalá Padilla, PRD: Publicada en Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, 2020. <<http://gaceta.diputados.gob.mx/>>.

Que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de licencias por paternidad. Presentada por el Congreso de Oaxaca: Publicada en Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, 2020. <<http://gaceta.diputados.gob.mx/>>.

Que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, suscrita por los diputados María del Refugio Camarena Jáuregui, Marco Antonio Men-

- doza Bustamante y Mariano González Aguirre, del Grupo Parlamentario del PRI: Publicada en Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, 2021. <<http://gaceta.diputados.gob.mx/>>.
- Que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, suscrita por los diputados María del Refugio Camarena Jáuregui, Marco Antonio Mendoza Bustamante y Mariano González Aguirre, del Grupo Parlamentario del PRI: Publicada en Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, 2021. <<http://gaceta.diputados.gob.mx/>>.
- Que reforma el artículo 170 Bis de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del diputado Jaime Flores Castañeda, del Grupo Parlamentario del PRI del grupo parlamentario del PAN: Publicada en Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, 2004. <<http://gaceta.diputados.gob.mx/>>.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Publicado en el *Boletín Oficial del Estado*. España 07/03/2019. <[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244)>.
- Recomendaciones para implementar una política de permisos parentales en México. *earlyi Conocer más, decidir mejor. Institute Early*. 2019. <[https://earlyinstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/Recomendaciones-para-implementar-una-pol%C3%ADtica-de-permisos-parentales-en-M%C3%A9xico\\_.pdf](https://earlyinstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/Recomendaciones-para-implementar-una-pol%C3%ADtica-de-permisos-parentales-en-M%C3%A9xico_.pdf)>.
- “¿Sabes qué es la licencia de paternidad?” *Gobierno de México*. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. 20/06/2016. <<https://www.gob.mx/profedet/articulos/sabes-que-es-la-licencia-de-paternidad>>.