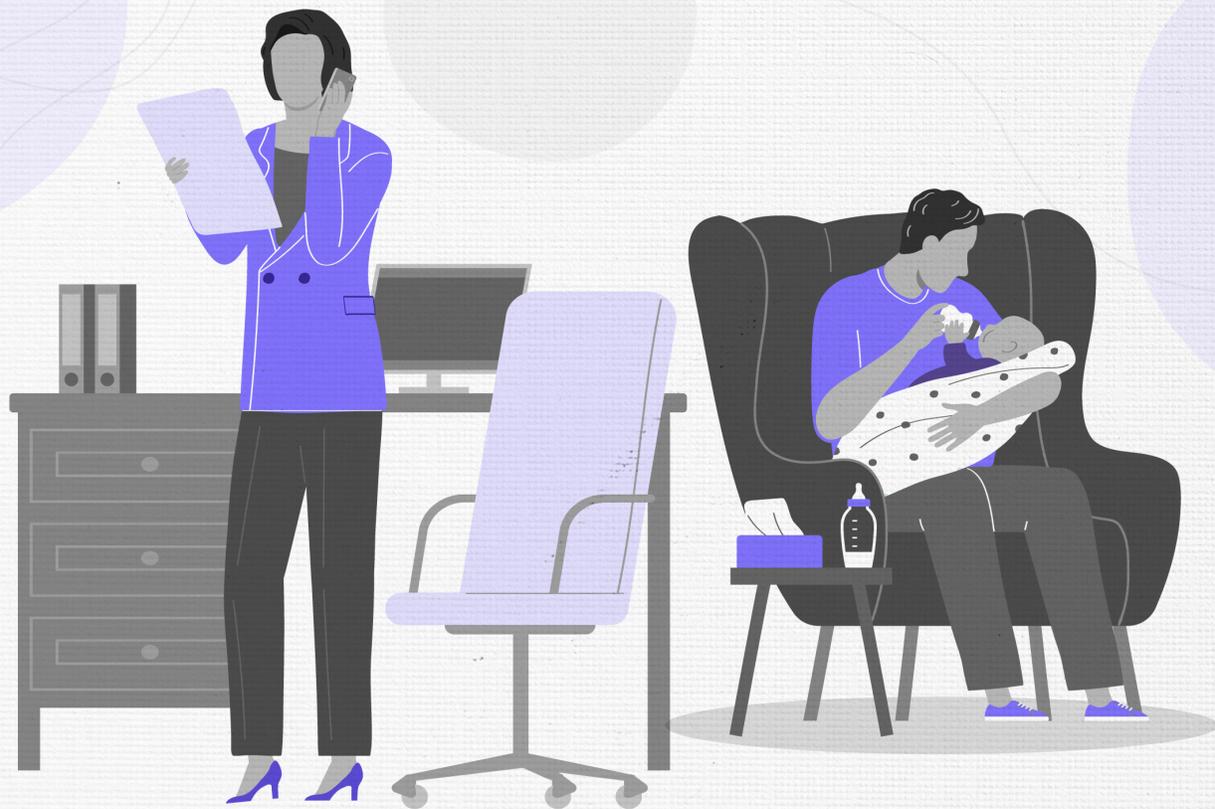


Licencias de paternidad, mayor equidad de género.



Autores: Martha Castro, Ingrid Chávez, Fernanda García, Fátima Masse, Teresa Ruiz.

Fecha: 16-06-2022

contacto@imco.org.mx

IMCO INSTITUTO MEXICANO PARA
LA COMPETITIVIDAD, A.C.

OPINIÓN 51
TENEMOS PALABRA

Licencias de paternidad, mayor equidad de género

¿Por qué son relevantes los permisos de paternidad?

¿Cuál es la diferencia entre permiso y licencia?

En México, la principal diferencia recae en que la licencia es obligatoria, intransferible y la paga la institución de seguridad social donde esté asegurada la empleada. Hoy solo existe un esquema así para las mujeres en caso de maternidad.

Por el contrario, en el caso de los hombres, el permiso de paternidad con goce de sueldo corre a cargo del empleador mientras el padre se ausenta por el nacimiento o la adopción de un menor.

Frente al nacimiento de un bebé, ¿cuál es la principal diferencia en términos laborales entre una madre y un padre? Si ambos trabajan en la formalidad, con registro en algún sistema de seguridad social y las prestaciones asociadas, ella puede aprovechar la **licencia de maternidad de 84 días naturales con goce de sueldo** a la que tiene derecho de acuerdo con la Ley del Seguro Social.

En el caso del padre, la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que es obligación del empleador otorgar a los trabajadores un **permiso de paternidad de cinco días laborables** con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de un menor. A diferencia de la licencia de maternidad, **el permiso es financiado exclusivamente por el empleador, y no hay datos certeros respecto a cuántos hombres aprovechan esta prestación o, incluso, si sus centros de trabajo lo promueven.**

¿Por qué le conviene a los hombres aprovechar el permiso de paternidad?

Alrededor del mundo, cada vez hay más evidencia sobre los beneficios de aprovechar el permiso (o la licencia, según sea el caso) de paternidad. Entre los principales hallazgos sobre el tema destacan:

- Los permisos de paternidad representan una **oportunidad para fortalecer el vínculo entre el padre y el bebé**, lo que podría tener beneficios en el desarrollo social,¹ cognitivo y emocional del menor.² Pero el vínculo no solo contribuye en el desarrollo de la primera infancia. El impacto positivo se extiende a otras etapas de la vida.

«Mi bebé nació en un periodo complicado en mi trabajo. Sin embargo, tuve la suerte de que naciera en sábado y me apoyaron mis jefas para ausentarme el viernes y el lunes. Después venía un periodo complejo en mi trabajo y ni siquiera pedí permiso. No lo quise hacer porque sabía la complejidad que venía en mi área, pero no dudo que hubiera tenido el respaldo de mis jefas.»

Papá de una bebé y trabajador
de una universidad, 35 años

¹ Philip A. Cowan, Carolyn Pape Cowan, Marsha Kline Pruett, Kyle Pruett y Jessie J. Wong, *Promoting Fathers' Engagement With Children: Preventive Interventions for Low-Income Families*, (2009), <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-3737.2009.00625.x>

² Karen E. McFadden, Catherine S. Tamis-LeMonda y Natasha J. Cabrera, *Quality matters: Low-income fathers' engagement in learning activities in early childhood predict children's academic performance in fifth grade*, (2012), <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19424620.2011.655952>

- **Los permisos de paternidad, incluso durante períodos relativamente cortos, estimulan el involucramiento de los hombres en actividades de cuidados**, como alimentar o cambiar pañales, así como en otras tareas del hogar.³
- **Una mayor participación en el cuidado de los hijos mejora la salud física y mental de los hombres.**⁴

¿Cómo benefician los permisos de paternidad a las mujeres?

«Ser padre en pandemia ha sido la mejor experiencia de vida, pues el home office me ha permitido disfrutar mi paternidad y encontrar un equilibrio con mis responsabilidades como funcionario público.»

Papá de un bebé y funcionario público,

37 años

A nivel personal, **cuando un padre aprovecha esta prestación, se fomenta la corresponsabilidad en el cuidado del menor desde el inicio.** Esto promueve una distribución más equitativa del trabajo al interior del hogar, lo que permite que las mujeres tengan mayor tiempo disponible para dedicarlo a una actividad productiva como trabajar o estudiar, si así lo deciden. Incluso a nivel personal pueden dedicar este tiempo a alguna actividad recreativa o al descanso.

Si los hombres se involucraran más en las tareas del hogar, especialmente en el cuidado de sus hijas e hijos, más mujeres tendrían tiempo para trabajar de forma remunerada. Actualmente, cuatro de cada 10 mujeres en edad de trabajar tienen un empleo o está en búsqueda de uno, en comparación con siete de cada 10 hombres. Esta brecha tiene que ver, en parte, con los roles de género que asignan a las mujeres gran parte de la responsabilidad en las labores de cuidado.

Sumar a más mujeres en la economía tiene múltiples beneficios como lograr autonomía económica para las trabajadoras que se suman a la fuerza laboral, mayores ingresos y ahorro para sus hogares, empresas más diversas con mejor desempeño financiero, y en general un mayor crecimiento de la economía.⁵

Los permisos de paternidad, siempre y cuando se parezcan más a las licencias de maternidad en el sentido de ser obligatorios, intransferibles y con goce de sueldo, también contribuyen a:

- **Crear un piso parejo para hombres y mujeres, incluso cuando ambos desean ingresar a un nuevo empleo**, pues dan la certeza de que se les contratará bajo las mismas condiciones y oportunidades que sus pares. Así, algunas preguntas en los procesos de reclutamiento como ¿Estás casada o tienes pareja? o ¿Tienes o planeas

³ Marcus Tamm, *Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and mothers' labor market participation*, (The German Socio-Economic Panel Study: 2018). Disponible en: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.611889.de/diw_sp1006.pdf

⁴ Dove Men + Care, Estado de la paternidad en el mundo. Liberando el potencial de los hombres en el cuidado, (2019), <https://s30818.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/05/SOWF-2019-Spanish-Executive-Summary.pdf>

⁵ IMCO, "Los beneficios económicos de sumar a más trabajadoras", (2021). Disponible en: <https://imco.org.mx/cuales-son-los-beneficios-economicos-de-sumar-a-mas-trabajadoras/>

tener hijos? dejarían de cobrar relevancia, pues si en algún momento un hombre o una mujer tienen un bebé, ambos se ausentarían del mercado laboral.

- **Romper estereotipos de género** donde las mujeres son las principales cuidadoras de los menores, de forma que sea más natural que los padres respondan ante situaciones relacionadas con los menores.

¿Cómo se ve México frente a otros países?

«Soy muy afortunado de haber vivido de cerca el nacimiento y desarrollo de los primeros años de mis hijas, si hubieran nacido antes de la pandemia me lo hubiera perdido. Me deja una lección muy importante del esfuerzo que hacen las mujeres los primeros meses de vida de un bebé y de lo necesaria que es la ayuda y participación del padre.»

Papá de dos hijas y arquitecto,

31 años

A nivel internacional existe una diferencia entre el periodo que ofrecen los empleadores o el gobierno a sus trabajadores por permisos o licencias de paternidad pagada. Destaca el caso de **Islandia** en donde, desde 2021, existe una licencia compartida de 12 meses (cada miembro de la pareja debe tomar seis meses). En **Noruega**, los hombres pueden elegir entre 15 semanas con sueldo completo o 19 semanas con el 80% de su sueldo.⁶

Aunque México no está tan rezagado en comparación con países como **Estados Unidos** que no ofrece días por permiso de paternidad con goce de sueldo, sí contrasta con otras economías similares. Por ejemplo, en **Colombia** se ofrecen 14 días naturales con goce de sueldo por licencia a los trabajadores que recién tuvieron un bebé, los

cuales son subsidiados por la Entidad Promotora de Salud del gobierno.

Otro caso que llama la atención es **Argentina**, donde de acuerdo con el Régimen de contrato de trabajo, incluso se dan más días por matrimonio (10 días) que por el nacimiento de un menor (dos días).

⁶ Safeguard Global, “Paternity leave by country—10 of the best policies”, (2021). Disponible en: <https://www.safeguardglobal.com/resources/blog/paternity-leave-by-country>



Nota (1) : Los países de Brasil, Chile, México, Bolivia, El Salvador, Panamá y Guatemala consideran los días otorgados como laborales. En el resto de los países son días naturales.

Nota (2): Cada país considera, bajo sus propias leyes, el beneficio que tienen los trabajadores para acceder a un permiso o licencia de paternidad y cada uno determina si esta prestación es financiada por el gobierno, el empleador o ambos. Los países cuya legislación establece esta prestación como permiso de paternidad son Paraguay, Chile, México y Nicaragua. El resto lo considera como licencia.

Nota (3): En este análisis no se consideran licencias o permisos compartidos por las parejas, como es el caso de Canadá que otorga un total combinado de 37 semanas. Tampoco se consideran licencias o permisos sin goce de sueldo como es el caso de Estados Unidos que otorga 12 semanas para algunos empleados.

Si bien existen diversas fuentes que monitorean esta información, hay algunas discrepancias entre cómo se determinan los días otorgados por paternidad, ya sean naturales o laborales. Otra diferencia notable es que no se hace alguna anotación sobre en qué casos son licencias o permisos, o si los días por paternidad se pueden transferir a la madre.

Para construir una base de datos, se sistematiza una versión simplificada de leyes en materia de derechos laborales que pueden ser complejas y muy distintas entre países. Por eso, el IMCO revisó las legislaciones de todos los países en América para construir un mapa que ayude a identificar qué tipo de prestación tienen los padres, si es remunerado o no, y durante qué periodo se ofrece este beneficio.

¿Hay diferencias al interior del país?

En marzo de 2022, el [IMCO](#) analizó las prestaciones que ofrece el gobierno del estado a sus funcionarios públicos en caso de tener un bebé. **Nuevo León y Quintana Roo** destacan por ofrecer un permiso de paternidad por **60 días con goce de sueldo**, esto es **11 veces más que el mínimo que se estipula en la LFT**. Este es el ejemplo de una buena práctica en el gobierno que puede replicarse en el resto del país y extenderse hacia la iniciativa privada.



A nivel federal también se han detectado buenas prácticas. El **Consejo de la Judicatura Federal**, por ejemplo, anunció hace poco que sus funcionarios tienen derecho a **una licencia de paternidad con goce de sueldo por 90 días naturales** a partir del nacimiento o adopción de un menor.⁷ **Este periodo es igual que el que se le otorga a las mujeres por maternidad.**

Desde la iniciativa privada, **los empleadores también pueden cambiar la realidad de las y los trabajadores**. El Ranking Par 2021 de Aequales⁸ midió las condiciones de equidad de género de 172 empresas en México, y encontró que en promedio las empresas participantes ofrecen 21 días adicionales a lo que estipula la ley por permiso de paternidad.

⁷ Diario Oficial de la Federación, “Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y deroga diversas disposiciones en relación con las licencias de paternidad.”, (2021), http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5631193&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0

⁸ Aequales y Par, *Ranking PAR 2021 Un rompecabezas para la diversidad, equidad e inclusión*, (2021), <https://form.aequales.com/uploads/documents/un-rompecabezas-para-la-diversidad-equidad-e-inclusion-de-latinoamerica.pdf>

Existen empresas que han ajustado sus políticas para ofrecer permisos de paternidad con mayor extensión. Algunos ejemplos que se han dado a conocer de manera pública son los siguientes:

- **NuBank**, una empresa de tecnología financiera, anunció la extensión del beneficio de licencia de paternidad (y maternidad) por un periodo de 120 días para su plantilla laboral a nivel global. Esta prestación incluye a familias de todos los géneros y aquellas que opten por la adopción o gestación subrogada.⁹
- **Natura**, una empresa fabricante y comercializadora de productos de belleza y cuidado personal, ofrece a los miembros de su corporativo la prestación de hasta seis meses con goce de sueldo por licencia de paternidad.¹⁰
- **Sanofi México**, una empresa de la industria farmacéutica, ofrece una licencia parental de hasta seis meses para sus colaboradores sin distinción de género. Esta política forma parte de sus estrategias para promover la equidad de género.¹¹

Al comunicar los beneficios de los permisos de paternidad y promover su aprovechamiento, se genera una cultura laboral que rompe los sesgos de género y promueve el involucramiento de los padres en las distintas etapas de la vida de sus hijos. Esto, a su vez, puede mejorar las condiciones laborales y detonar mayor compromiso por parte de los trabajadores, menor rotación, mayor sentido de pertenencia en la empresa, así como mayor productividad e innovación¹².

«La pandemia me permitió trabajar desde casa y ver crecer a mi hija todos los días. Ahora que estamos volviendo a la "normalidad", espero hayamos aprendido que mantener un esquema flexible/híbrido no te hace menos productivo.»

Papá de una hija y pronto de un bebé, fiscalista, 38 años

Sin equidad en el hogar, difícilmente podremos lograr equidad en los empleos. Las licencias de paternidad pueden transformar las dinámicas de cuidado y fomentar mayor participación de mujeres en el mercado laboral. **Para lograrlo, el IMCO Propone:**

1. **Promover el conocimiento y aprovechamiento de los permisos de paternidad** al que tienen derecho los trabajadores según lo establece la LFT: cinco días con goce de sueldo. Las organizaciones pueden jugar un papel clave al ampliar este beneficio.

⁹ Blog NuBank, "Nubank anuncia un nuevo beneficio para sus empleados: Licencia de paternidad de 120 días que incluye a todo tipo de familias", (2022), <https://blog.nu.com.mx/nubank-anuncia-un-nuevo-beneficio-para-sus-empleados-licencia-de-paternidad-de-120-dias-que-incluye-a-todo-tipo-de-familias/>

¹⁰ Nancy Malacara, "¿Licencias de maternidad y paternidad extendidas? Así lo hará Natura", *Expansión*, (2021), <https://bit.ly/3t6JK4w>

¹¹ Twitter Sanofi México, (2021), <https://twitter.com/SanofiMX/status/1405222866929557506>

¹² Organización Internacional del Trabajo, "¿Por qué aumentaría la productividad laboral durante la pandemia?", (2021), <https://ilostat.ilo.org/es/why-would-labour-productivity-surge-during-a-pandemic/>

2. **Visibilizar y replicar prácticas internas que fomenten la corresponsabilidad de cuidados en el hogar.** Desde la iniciativa privada ejemplos como la extensión de los permisos de paternidad o el otorgamiento de días personales para que los papás atiendan cuestiones familiares pueden servir como referentes para romper los estereotipos de género en las empresas. De esta forma, es posible mejorar las condiciones laborales de su plantilla y reducir costos de rotación del personal.
3. **Avanzar hacia permisos de paternidad que se parezcan cada vez más a las licencias de maternidad.** En ese sentido, es necesario que la prestación evolucione a una licencia y que esta sea obligatoria, intransferible, mayor a los cinco días que otorga la LFT actualmente, y que sea financiada por el Estado a través de los esquemas de seguridad social.